

Encuesta a los empleados de las entidades locales de Navarra como herramienta de diagnóstico de necesidades de formación para la elaboración del Plan de Formación de la FNMC, la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

*Eduardo Moler Mancho
Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Villava*

1. Introducción

La Federación Navarra de Municipios y Concejos (FNMC) es una asociación compuesta por las entidades locales de la Comunidad Foral de Navarra que voluntariamente deciden integrarse en la misma para la protección y promoción de sus intereses comunes y en especial para la defensa de la autonomía local. En la actualidad la mayoría de las entidades, más de medio millar, forman parte de la Federación.

Entre las actividades que desarrolla está la prestación de los servicios orientados a la mejora de la formación y cualificación del personal de las entidades locales y, a tal efecto, elabora anualmente el único Plan de Formación dirigido específicamente al personal de las entidades locales de Navarra.

Este Plan se promueve en el marco del acuerdo AFEDAP por el que se establecen los criterios de aplicación de los Fondos de Formación Continua para el personal de las Administraciones Públicas Locales, y se señala a la Federación como uno de los promotores junto a las entidades locales con plantilla superior a los 200 efectivos. En la práctica, en Navarra solo se promueve un único Plan Agrupado, al que se destinan todos los fondos disponibles.

A continuación se recogen algunos datos que resumen el Plan de Formación 2015:

Número de acciones impartidas	43
Número de ediciones celebradas	78
(de varias acciones se organizó mas de una edición)	
Localidades en las que celebraron las acciones:	16
Acciones on-line:	10
Número de asistentes:	1403
Horas de formación impartidas	1195
Coste de ejecución del Plan	66.950 €

2. La encuesta a los empleados de las entidades locales de Navarra como herramienta de diagnóstico de necesidades de formación

Para la elaboración del citado Plan de Formación la FNMC realiza anualmente diagnóstico de necesidades de formación al objeto de identificar acciones de interés para los destinatarios del Plan. Este diagnóstico se venía realizando habitualmente en base a la siguiente información:

- Resultados obtenidos en la evaluación del Plan de Formación anterior a partir de las valoraciones de los asistentes a las acciones de formación, de los formadores y de los gestores del Plan.
- Entrevistas con Responsables de personal de las entidades locales
- Reuniones de trabajo con colectivos específicos en el marco de la actividad ordinaria de la Federación: Deportes, Cultura, Igualdad, Policía local...
- Solicitudes de acciones de formación planteadas directamente por las entidades locales

Como novedad, en el año 2015 y, por segunda vez, en 2016, ha incorporado una nueva herramienta consistente en una encuesta a los empleados de las entidades locales de Navarra al objeto de valorar su interés por las necesidades de formación identificadas previamente a través de los canales tradicionales, citados más arriba, y para conocer nuevas necesidades.

En concreto, el cuestionario se dirige al total del colectivo de empleados municipales de Navarra, que alcanza un número aproximado de 4.500 personas.

Se difunde a través de las cuentas de correo electrónico de los empleados asistentes a alguna de las acciones organizadas por la Federación en años anteriores y, por extensión, a través de los Responsables de personal de las entidades locales.

El cuestionario agrupa las necesidades en varias secciones:

- Acciones formativas generalistas (procedimiento administrativo, normativa, riesgos laborales...)
- Informática
- Herramientas de gestión
- Acciones para colectivos específicos (Gerentes y administración general, Promoción –cultura, deporte...- Empleo, Servicios Sociales, Servicios educativos, Policía Local y Servicios Múltiples

Además, se incluyen en el cuestionario una serie de preguntas abiertas sobre el procedimiento de gestión del plan, en concreto sobre los siguientes:

- Impartición de los cursos también en euskera
- Valoración de los plazos de ejecución del Plan
- Mejoras en la certificación de las acciones
- Mejoras en los estaciones de realización de los cursos
- Mejoras en los procedimientos de publicidad del Plan

Los resultados más relevantes obtenidos con la encuesta, realizada en los meses de febrero y marzo de 2016, son los siguientes:

Número de respuestas al cuestionario	567
Por colectivos:	
Gerencia y administración general	29%
Promotores culturales, deportivos, etc.	11%
Promotores áreas de empleo y formación.....	3%
Servicios Sociales	20%
Servicios Educativos	6%
Policías Locales	10%
Servicios Múltiples	10%
Sin especificar.....	10%
Acciones más demandadas por sección (% respuestas)	
Formación generalista:	
Procedimiento administrativo.....	21%
Aplicación de la normativa de contratos	16%
Primeros auxilios y uso de desfibrilador	16%
Informática:	
Aplicaciones Google	32%
Dropbox	30%
Herramientas ofimáticas Microsoft	29%
Herramientas de gestión:	
Habilidades para la resolución de conflictos	19%
Inteligencia emocional	18%
Habilidades sociales para atención al ciudadano.....	14%
Acciones para la gerencia (Secretaría, Intervención...)	

Los porcentajes se refieren a los empleados de cada área

Normativa y gestión del personal 10%

Gestión de servicios públicos locales 9%

Planificación y ordenación urbanística 9%

Área de promoción (Cultura, deportes...)

Planificación y gestión de actividades 18%

Herramientas de participación ciudadana 18%

Gestión de espacios culturales y/o deportivos 12%

Área de Empleo y Formación

Desarrollo económico local..... 43%

Formación para Escuelas Taller y Empleo 27%

Herramientas de intervención sociolaboral 17%

Área de Servicios Sociales

Resiliencia y crecimiento personal 17%

Acompañamiento social 14%

Supervisión profesional..... 14%

Área de Servicios Educativos

Taller de educación emocional 19%

Educación postural 15%

Tecnologías de información para Esc. Infantiles 14%

Policía Local

Habilidades de comunicación y negociación 22%

1ª intervención con víctimas de violencia de género..... 20%

Actualización de la normativa de tráfico 18%

Servicios Múltiples

Mantenimiento básico 16%

Mantenimiento de piscinas 11%

Mnto. redes de abastecimiento y saneamiento 9%

Conclusiones

Es muy difícil que la mayoría de las entidades locales, por su reducido tamaño, sean capaces de organizar acciones de formación que den respuesta a las necesidades de formación de su personal. Podrán hacerlo para algún colectivo concreto o para materias transversales a la actividad municipal, pero no para atender la totalidad de las necesidades que se identifiquen.



El Plan de Formación Agrupado promovido por la FNMC y elaborado a partir de las necesidades detectadas por el personal de las propias entidades locales, es una gran oportunidad para que éstas den respuesta a sus necesidades de formación.

Aquellas Entidades que realicen un correcto diagnóstico de sus propias necesidades de formación estarán en una situación privilegiada para darles respuesta a través de este Plan de Formación Agrupado.