



Informe de necessitats formatives 2024

CONTINGUT

1. 1. Necessitats formatives dels Ajuntaments de la província .

- 1.1. Introducció
- 1.2. Metodologia
- 1.3. Necessitats formatives dels Ajuntaments
- 1.4. Conclusions

2. Necessitats formatives Diputació de València.

- 2.1. Introducció
- 2.2. Metodologia
- 2.3. Necessitats formatives percebudes per el personal de la Diputació
- 2.4. Necessitats formatives percebudes en els servicis de la Diputació
- 2.5. Conclusions

ANEXOS: Informes resultats de les enquestes.

1. Necessitats formatives de les EELL de la província

1.1. Introducció

La valoració de les necessitats formatives dels empleats públics locals és fonamental per a la planificació anual que impulsa la Diputació de València.

La formació contínua és clau en el desenvolupament professional del personal empleat públic, especialment en el context dinàmic en el qual es desenvolupa la gestió local, i esta formació ha de referir-se tant a aspectes bàsics, com a genèrics i específics de l'acompliment professional.

La lectura d'estes necessitats que es plasmen en les pàgines que segueixen, no ha de realitzar-se únicament en termes de “cursos”, sinó en termes d'oportunitats de formació i aprenentatge que es poden generar en el transcurs del treball quotidià, amb les eines d'informació i comunicació de les quals disposem, i en diferents formats.

Immediatesa, proximitat al problema a resoldre, facilitat d'accés, i intercanvi de comunicació, s'imposen a continguts prefixats i estructurats en l'espai i temps, d'aquí ve que des dels plans de formació s'haja de conciliar les necessitats del sistema (carrera professional, teletreball...) amb les d'aprenentatge individual.

Hi ha dades significatives en l'estudi que presentem, com que el 57,47% de les persones enquestades als Ajuntaments (han participat 1.167 empleades i empleats municipals i 109 empleades i empleats de la Diputació) preferisquen la formació en línia a la presencial. No obstant això, quant al personal de la Diputació que ha contestat l'enquesta, únicament el 27,52% preferix la formació en línia inclinant-se més cap a la presencialitat. Estos resultats ens assenyalen la necessitat de mantindre els cursos en línia que ens va imposar la pandèmia, però recuperant al seu torn la presencialitat.

L'estudi de necessitats, ha sigut la guia principal per a elaborar el pla de formació, i en estes pàgines presentem els resultats obtinguts, la metodologia utilitzada per a obtindre la informació, així com les principals conclusions i línies d'actuació.

1.2. Metodologia

La determinació d'estes necessitats és un procés estructurat d'obtenció d'informació que es realitza principalment durant els mesos d'octubre i novembre.

Este procés es compon bàsicament dels següents elements:

- Demanda no satisfeta d'anys anteriors, obtinguts a través d'informe de demanda, i d'atenció de la demanda anual (places cobertes en funció de nombre de sol·licituds). Dades que es plasmen tant en la Memòria anual com en els Informes d'Avaluació.
- Avaluació de la formació realitzada l'any en curs plasmada en els Informes d'Avaluació.
- Propostes formatives rebudes de col·lectius professionals i/o professionals de l'administració pública al llarg de l'any.
- Necessitats formatives derivades dels àmbits de treball de la Diputació de València. Per a determinar estes necessitats s'envia un formulari als Servicis i/o unitats de la Diputació, tant per a determinar les necessitats del seu propi personal, i les necessitats del personal dels Ajuntaments en relació amb els projectes que es desenvolupen des del Servici. Esta recollida d'informació té caràcter anual.
- Necessitats percebudes per les entitats locals i el personal empleat públic d'estes entitats. Amb caràcter biennal s'envia un qüestionari de necessitats, tant als *validadores dels Ajuntaments (cada Ajuntament té un interlocutor amb el Servici de Formació que gestiona la teletramitació de sol·licituds), com als empleats i empleades que han participat en algun curs de formació en els dos últims anys, tant dels Ajuntaments com de la Diputació.

Les dades que es reflectixen en el present informe són els obtinguts en l'última enquesta que va tindre lloc a l'estiu de 2023.

En el present informe de necessitats, si bé es comenta tota la informació recollida en les conclusions finals, únicament es presenten els resultats de la informació obtinguda mitjançant els qüestionaris de necessitats, en quedar la resta de la informació recollida en altres informes del Servici (principalment en la Memòria i Informe d'Avaluació).

Les dades desglossades de cadascun dels apartats que es comenten es presenten en un annex.

1.3. Necessitats formatives dels Ajuntaments

1.3.1. Necessitats vinculades a àmbits de treball de la Diputació de València.

Per part dels Servicis de Diputació s'han plantejat necessitats formatives per al personal dels Ajuntaments des d'Informàtica, Servici de Cultura, Servici de Prevenció, Assessorament Europeu per a Ajuntaments, Normalització Lingüística, Gestió Tributària, Assistència i Recursos Culturals, Assistència a Municipis, Defensa en Judici, Desenvolupament Rural i Despoblació, Central de Compres, Turisme, Transparència, Protecció de Dades i Seguretat de la Informació, Medi Ambient, Impremta i BOP.

Les necessitats formatives s'agrupen en els següents blocs temàtics:

- Informàtica
- Gestió de projectes i planificació
- Propietat intel·lectual
- Organització d'esdeveniments
- Contractació
- Primers auxilis
- Desenvolupament rural
- València
- Turisme
- Sistemes d'informació i transparència
- Protecció de dades
- Medi ambient

1.3.2. Necessitats percebudes per els Ajuntaments.

Les necessitats dels Ajuntaments s'han determinat a través d'una enquesta als validadors, que amb caràcter biennal es realitza als Ajuntaments. Les dades utilitzades per a este informe són els de l'enquesta realitzada l'estiu de 2023.

El formulari per a valorar les necessitats formatives s'envia per correu electrònic al juliol de 2023 als validadors dels ajuntaments.

A més de les necessitats formatives, es demana la valoració de diferents aspectes organitzatius de la formació.

En les preguntes referents a les necessitats formatives en les quals consideren que s'ha de formar al personal es presenta un llistat de matèries perquè seleccionen sobre este. El qüestionari consta també de preguntes obertes.

Han participat en l'enquesta un total de 44 validadors, que suposen el 16% dels qüestionaris enviats. Els validadors que han contestat el qüestionari pertanyen en la seua gran majoria a Ajuntaments de municipis de fins a 2.500 habitants (50%).

En general els validadors dels Ajuntaments, oferixen una bona valoració, 7 i 10 els diversos aspectes relatius a la seua relació amb el Servei de formació en els aspectes de gestió (difusió, notificacions, gestió de les autoritzacions...) si bé s'establix també que hi ha aspectes millorables com augmentar el número de les places oferides.

Quant a la seua percepció del nombre de persones que haurien de formar-se en les diferents matèries destaca, amb major nombre d'usuaris necessitats de formació, les matèries d'informàtica per a usuaris, Procediment Administratiu i règim jurídic, activitat administrativa general, administració electrònica i valencià.

1.3.3. Necessitats percebudes per el personal dels Ajuntaments.

En l'enquesta al personal dels Ajuntaments s'ha comptat amb la participació de 1.058 persones. Com ja s'ha dit, una dada significativa que reflectix l'evolució de les preferències del personal és que el 57,47% es decanta per la formació en línia com a modalitat de formació.

El perfil de les persones participants és: dona (67%), majoritàriament en la franja d'edat d'entre 36 i 50 anys (51%), amb titulació universitària (63%) i amb una antiguitat que es repartix majoritàriament en els trams de menys de 5 anys (32%) i de 15 a 30 anys (37%), d'entitats locals de municipis d'entre 10.000 a 50.000 habitants (55%).

L'enquesta oferix tres blocs de matèries: formació bàsica (vinculada a la circumstància de ser personal empleat públic), matèries genèriques (vinculades a la funció i col·lectiu professional: personal d'administració, de direcció, de suport...), i matèries específiques (en funció de les matèries específiques dels llocs: servicis socials, cultura, medi ambient...)

Les cinc matèries més triades de cada bloc són les següents:

1. Matèries bàsiques:
 - Ofimàtica avançada

- Inglés
- Tècniques i habilitats de comunicació
- Valencià superior
- Desenvolupament personal

2. Matèries genèriques:

- Elaboració d' Informes
- Procediment Administratiu
- Redacció de documents administratius.
- Novetats legislatives de règim local.
- Formació bàsica administrativa

3. Matèries específiques

- Servicios Sociales
- Gestió econòmica financera.
- Urbanisme i medi ambiente
- Desenvolupament local i turisme
- Contractació

1.3.4. Conclusions

- L'enquesta de necessitats ve a ser coincident amb el que es planteja en la demanda real de les activitats formatives una vegada convocats els plans. Els idiomes, l'ofimàtica i diverses matèries transversals continuen ocupant un lloc preferent en esta.
- Quant a les prioritats formatives, sembla necessari mantindre una oferta que permeta una formació bàsica del personal en matèries essencials per a l'acompliment, com pot ser valencià i ofimàtica, així com una formació genèrica transversal als llocs de treball. Cal dir, que en el moment actual la formació en línia oferix la possibilitat de cobrir àmpliament la formació en estes matèries.
- Respecte al valencià, en el moment actual des dels plans de formació s'ofereixen tots els nivells del marc comú de referència de llengües sota modalitats en línia o mixtes, si bé destaca una gran demanda de valencià superior en les nostres administracions locals.
- La possibilitat d'oferir modalitats mixtes, incloent-hi les videoclasses com a element essencial dels cursos, pot afavorir a més l'accés a la formació específica, que generalment ha tingut com a modalitat prioritària la presencialitat, millorant així l'accés de tots els col·lectius professionals.
- És necessari mantindre una important oferta formativa en diversos formats de

formació específica (la vinculada directament a les matèries especialitzades dels llocs de treball), ja que amb esta oferta es proporciona formació permanent i actualitzada a col·lectius tècnic-professionals, que d'una altra manera han d'accedir a una formació externa, generalment amb elevats costos.

2. Necessitats formatives del personal de la Diputació de València

2.1. Introducció.

El Servei de Formació de la Diputació de València realitza anualment una prospecció i detecció de les necessitats formatives a fi de tindre un mapa que ens permeta identificar les mancances actuals i conèixer, també, les tendències que ens permeten preveure i ens ajuden a anticipar-nos a les necessitats futures, més o menys pròximes, i poder compondre el programa anual de formació dirigit al personal de la Corporació.

Els resultats que es plasmen en l'informe, deriven principalment de les necessitats manifestades pels propis servicis i per la demanda sense atendre de plans anteriors.

2.2. Metodologia

La valoració de les necessitats formatives, és un procés en el qual es valoren les següents dades:

- Informació obtinguda dels qüestionaris de necessitats contestats pel personal de la Diputació
- Informació obtinguda dels qüestionaris de demanda contestats per les prefectures de servici i seccions.
- Demanda sense atendre de cursos anteriors (informació obtinguda en la Memòria i Informe d'avaluació)
- Noves necessitats sorgides en matèria d'organització i/o recursos humans de la pròpia institució.

El mes de juliol passat es va remetre al personal de la Diputació, demandant de cursos de formació en els últims dos anys, al seu torn que es va manar al personal dels Ajuntaments, el qüestionari de necessitats formatives.

A més, anualment, el mes de setembre, s'envia als servicis de la Diputació de València un qüestionari de necessitats formatives en el qual es recullen les necessitats formatives dels servicis de cara a la planificació en el pla general de formació.

En este segon qüestionari es recull el tipus de necessitat, la prioritat, i el número d'emprats/as al qual afectaria la formació, així com les preferències sobre el període

anual adequat per a realitzar la formació.

En la valoració es pren en consideració si es tracta de noves necessitats o de necessitats ateses íntegrament o parcialment a través de l'oferta genèrica.

Finalitzat este procés, es contacta de nou amb els servicis per a concretar les accions a realitzar.

2.3. Necessitats formatives percebudes per el personal de la Diputació

En l'enquesta al personal de les entitats locals de la província, de la Diputació, s'ha comptat amb la participació de 109 persones, si bé no és una mostra representativa de la totalitat dels empleats de Diputació, exposarem els resultats obtinguts:

En contraposició amb els manifestats pel personal d'Ajuntaments (57%), en este cas, únicament el 28% es decanta per la formació en línia.

El perfil de les persones participants és: dona (51%), majoritàriament en la franja d'edat d'entre 36 i 50 anys (48%), amb titulació universitària (80%) i amb una antiguitat que es repartix majoritàriament en els trams: de menys de 5 anys (24%), de 5 a 15 anys (21%), de 15 a 30 anys (44%), i més de 30 anys (11%).

L'enquesta oferix tres blocs de matèries: formació bàsica (vinculada a la circumstància de ser personal empleat públic), matèries genèriques (vinculades a la funció i col·lectiu professional: personal d'administració, de direcció, de suport...), i matèries específiques (en funció de les matèries específiques dels llocs: servicis socials, cultura, medi ambient...)

Les cinc matèries més triades de cada bloc són les següents:

1. Matèries bàsiques:

- Desenvolupament personal
- Treball col·laboratiu
- Inglés
- Tècniques i habilitats de comunicació
- Ferramentes web

2. Matèries genèriques:

- Direcció d'equips
- Gestió de conflictes
- Elaboració d'Informes
- Redacció de documents administratius
- Novetats legislatives de règim local

3. Matèries específiques

- Gestió econòmica financera
- Desenvolupament local, cultura i turisme
- Contractació
- Urbanisme i medi ambiente
- Recursos Humans

2.4. Necessitats formatives percebudes en els servicis de la Diputació

2.4.1. Desenvolupament de competències bàsiques.

Les competències bàsiques s'establixen com a necessitat formativa per la pròpia institució, i per tant no formen part en sentit estricte de la fase de detecció de necessitats. El Servei de Formació, d'acord amb els objectius aconseguits en el pla anterior, estableix i quantifica les necessitats en estes matèries.

La formació bàsica en esta mena de competències (digitals, lingüístiques, de prevenció, etc.) contribuïx al desenvolupament personal dels empleats de la Diputació, al mateix temps que afavorix la igualtat i augmenta les capacitats del personal.

En línia amb el que ja es fa, en este sentit, en anys anteriors, creiem important continuar formant al personal de Diputació en matèries com:

- Prevenció i salut laboral.
- Valencià (diferents nivells).
- Ofimàtica (bàsica) a nivell d'usuari i aplicacions corporatives bàsiques.
- Igualtat de gènere.
- Normativa interna de seguretat i protecció de dades.
- Ciberseguretat
- Protocol d'assetjament sexual.

Dins de les competències bàsiques, no podem deixar de costat la creixent demanda de la societat, assumida per la nostra organització i manifestada també des d'algun servici de Diputació, de millorar la comunicació oral i escrita que utilitza la nostra Administració, tant en les seues comunicacions internes, com en la seua relació amb la ciutadania. En línia amb esta necessitat, es proposa, per a 2024, la realització de l'itinerari formatiu *DivalComunica, amb la idea d'ajudar al personal dels diferents servicis de Diputació a conèixer tècniques i eines que els permeten la utilització d'un llenguatge més clar, concís i senzill en les seues comunicacions. La idea és iniciar l'experiència internament per a poder oferir en 2025 esta mateixa formació al personal dels Ajuntaments.

242. Desenvolupament efectiu de la Administració electrònica.

Des de 2017 el Servei de Formació ha fet un important esforç formatiu en matèria d'administració electrònica, amb l'impuls de la Oficialia Major, destinat a tot el personal de Diputació, tant en eines transversals a tots els servicis, com en aspectes conceptuals sobre les lleis 39 i 40, a més de la formació específica del personal de les oficines d'assistència en matèria de registre.

Donat el caràcter estratègic de la matèria, de cara a 2024 continua representant una important font de necessitats formatives: administració electrònica; gestió de documents i expedients electrònics; comunicacions electròniques, així com eines que faciliten la implantació de l'administració electrònica.

De manera complementària, al mateix temps es donarà continuïtat a un itinerari per a directius locals, DIVALDirectia (quarta edició), en el qual participa personal de la Diputació amb l'objectiu d'enfortir les capacitats i habilitats directives necessàries per a gestionar este canvi organitzatiu.

243. Desenvolupament personal i professional (competències transversals).

El desenvolupament personal i professional, les competències genèriques, constituïx així mateix una important font de necessitats, tant les que podem denominar instrumentals, com les personals. El desenvolupament d'estes capacitats juga un paper decisiu en l'acompliment, i el seu desenvolupament marca les diferències en situacions d'acompliment laboral en individus amb les mateixes capacitats tècniques.

Estes necessitats formatives en competències de caràcter transversal, sovint són relegades a un segon pla en la percepció de necessitats dels prescriptors de formació, donant un major pes a les necessitats de caràcter tècnic i a la formació especialitzada. No sent així des del punt de vista dels demandants de formació els qui si que valoren la importància de la formació, per exemple, en desenvolupament personal i treball col·laboratiu, tal com s'ha manifestat en el qüestionari de necessitats anteriorment analitzat.

La Institució vol continuar sent una administració àgil, flexible i innovadora, per això resulta clau continuar formant als seus empleats i empleades en qüestions com:

- Treball en equip i motivació.
- Innovació i creativitat.
- Ferramentes web i xarxes socials.
- Intel·ligència emocional.

En esta línia, i en funció de la demanda que preveiem tindre per a formar-se en estes matèries, es programen cursos sobre elles, tant en el programa específic dirigit al personal de Diputació (programa de formació interna), com en el programa de formació local, en el qual també pot participar el personal de Diputació.

244. Formació especialitzada de les àrees de Diputació.

El Pla de formació intern tracta d'adequar-se a les necessitats més específiques dels diferents serveis de la Diputació, moltes d'elles de caràcter molt especialitzat derivat de la pròpia activitat de cadascun d'ells. En concret per a 2024 s'atendran necessitats formatives en matèria de:

- Informàtica
- Carreteres
- Cultura
- Gestió tributària
- Assistència a municipis
- Assessoria jurídica
- Desenvolupament rural
- Contractació
- Turisme
- Medi ambient
- Protecció de dades
- Personal docent
- Seguretat i salut

Tampoc podem oblidar que l'entrada en vigor de normatives i lleis específiques, incideixen en la necessitat de realitzar activitats formatives que ajuden en la seua implantació en la nostra realitat institucional. Esta formació també ha de tindre cabuda en la nostra programació d'activitats formatives.

245. Necessitats formatives derivades de la planificació estratègica de recursos humans.

En matèria de recursos humans, la planificació estratègica de la institució apunta en diverses direccions que afecten la formació de personal i marca objectius com els següents:

- Millorar l'acolliment de nou personal. L'itinerari d'acolliment es compon en este moment dels següents elements: Curs bàsic sobre normativa interna de protecció de dades, curs bàsic sobre els aplicatius d'administració electrònica, píndola en matèria de ciberseguretat, i en matèria del protocol d'assetjament sexual.
- Millorar la formació de les persones que formen part dels òrgans de selecció de nou personal.
- Afavorir els processos de relleu i transmissió del coneixement.
- Millorar la vinculació entre formació i carrera administrativa.

El programa de formació interna necessàriament ha d'anar reorientant la seua missió al compliment d'estos objectius i contribuir al seu assoliment.

2.5. Conclusions.

La programació interna ha de respondre a les demandes i necessitats que planteja el personal i els Servicis de la Diputació de cara al desenvolupament de les línies de treball corporatives. D'altra banda, no podem perdre de vista, la realitat de la nostra Institució i l'avaluació del realitzat en matèria de formació en el curs anterior.

Per a cada nivell de necessitats formatives serà necessari realitzar actuacions diferenciades:

- Les competències transversals i bàsiques podran atendre's tant amb programes específics interns (seguretat i salut) com a través de les activitats formatives en línia, incorporades en el programa de formació local, en les quals participa també personal dels Ajuntaments, que compta amb un important ventall d'activitats genèriques.
- Les competències vinculades a projectes corporatius o les vinculades a competències professionals específiques, es desenvoluparan mitjançant cursos ad hoc, realitzats a mesura comptant amb les aportacions dels propis servicis en la definició de les matèries.
- D'altra banda, habitualment es plantegen necessitats específiques vinculades a col·lectius professionals especialitzats que s'atenen a través de la formació externa.

Cal ressaltar que resulta clau continuar potenciant i secundant amb activitats formatives els processos d'implantació de l'administració electrònica en la Diputació de València, en línia amb les demandes de la societat i de cara a afavorir una administració més àgil, flexible, interconnectada, eficaç i eficient.

Així mateix, en el procés de recollida de necessitats s'observa que prevalen les necessitats tècniques, lligades a l'acompliment particular dels llocs de treball, sobre les necessitats transversals i bàsiques. Però esta tendència que marquen els prescriptors de formació, hem de matisar-la i ponderar-la, atorgant-li la importància real que té la formació en competències transversals i bàsiques per a l'acompliment laboral. Per això este tipus de formació ha de continuar ocupant un lloc important en la programació d'activitats formatives per al personal de Diputació.

Finalment, l'extensió i consolidació de diverses modalitats formatives que combinen la presencialitat amb la formació en línia, afavorixen la millora de les condicions de desenvolupament de la formació, tant per a les persones, com per a l'organització.