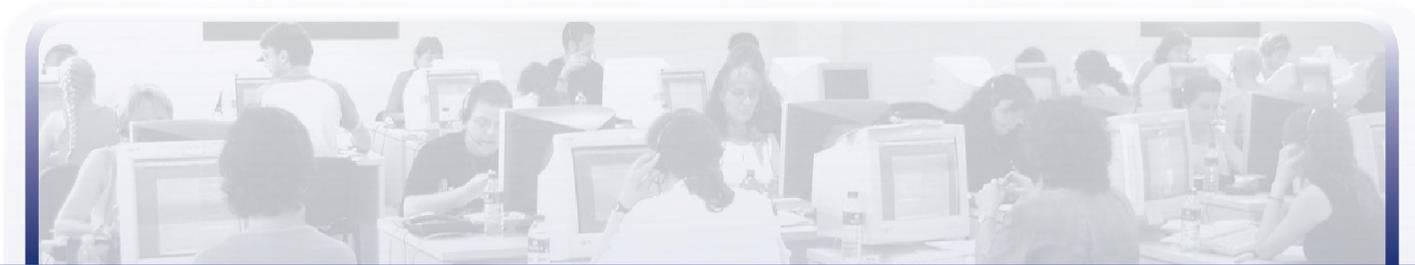


# Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas

**“Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas”**



Evaluación del Programa de Formación para el Empleo en las  
Administraciones Públicas 2011



## **Informe Ejecutivo**

elaborado por:



# Índice

<b>1. Presentación</b>	3
<b>2. Objetivos y metodología de trabajo</b>	4
<b>3. Análisis de la gestión de la formación</b>	6
3.1 Resultados según variables en el Ámbito Nacional	6
3.2 Resultados según variables en los Grupos Promotores	10
3.3 Resultados según variables en la Administración General del Estado	11
3.4 Resultados según variables en la Administración Autonómica	12
3.5 Resultados según variables en la Administración Local	13
3.6 Resultados según variables en las Organizaciones Sindicales	14
<b>4. Principales resultados de la evaluación</b>	15
4.1 Proceso de Gestión de los Planes de Formación	15
4.2 Valoración de las Acciones del Programa de Formación 2011	17
4.3 Impacto de la Formación y Transferencia de conocimientos	18
4.4 Necesidades de Formación en la Administración Pública	20
4.5 Necesidades de Formación en la Administración General del Estado	21
4.6 Necesidades de Formación en la Administración Autonómica	22
4.7 Necesidades de Formación en la Administración Local	23
4.8 Necesidades de Formación en las Organizaciones Sindicales	25
4.9 Multiparticipación, Motivación y Orientación	26
4.10 Tecnologías aplicadas a la formación	27
<b>5. Conclusiones y reflexiones finales</b>	28
Anexo 1. Relación de entidades participantes en la evaluación	31
Anexo 2. Datos de gestión de la formación de la Comunidad Autónoma de Galicia - Año 2011	35

## Presentación

La Evaluación del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas en 2011, está promovida por la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, coordinada por el Instituto Nacional de Administración Pública, y desarrollada por Ikertalde Grupo Consultor.

Este **Informe Ejecutivo** recoge los principales resultados de la evaluación que aborda la vertiente de gestión económica de la formación implementada por las entidades promotoras, así como la evaluación del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas referido a las valoraciones de las acciones, el impacto de la formación y la transferencia de conocimientos, las necesidades de formación futura, la motivación y orientación en formación, las tecnologías utilizadas, etc. Participan en la evaluación el alumnado, el personal docente, responsables de las unidades administrativas en las que están destinados los alumnos y las personas dedicadas a la propia gestión de la formación en las entidades promotoras.

Se trata de un resumen del Informe de Evaluación más amplio en el que se detallan todos los contenidos que se exponen a continuación.

El equipo de evaluación agradece la colaboración de todas aquellas personas que han participado en su elaboración, con una mención especial a los gestores/as que nos han facilitado la información necesaria para abordar todo el proceso de trabajo, y por supuesto al equipo del INAP.

## Objetivos y Metodología de Trabajo

### Objetivos clave de la evaluación

- Realizar un análisis de la gestión económica de la formación y sus principales indicadores, a partir de los datos económicos y de gestión aportados por los promotores de Planes de Formación de 2011.
- Evaluar el Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas a través de técnicas cuantitativas y cualitativas que posibiliten disponer de unos resultados representativos y en el que participen alumnos/as, personal docente y responsables de unidades administrativas en las que están destinados los alumnos, así como el personal de gestión de la formación.
- Explorar las necesidades de formación, como líneas de trabajo futuras.
- Identificar los nuevos retos que se plantean en el ámbito de la formación a las Administraciones Públicas.

### Metodología de trabajo

El enfoque metodológico se basa en tres pilares fundamentales que posibilitan ofrecer una mirada de las principales claves para la reflexión y toma de decisiones en el ámbito de la Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas:

- **Evaluación flexible y multifocal:** marco metodológico que combina una variedad de técnicas e intervenciones para dar cabida a los diversos agentes implicados:
  - Técnicas cualitativas: entrevistas y delphi a gestores/as de formación.
  - Técnicas cuantitativas: encuestación al alumnado, personal docente y responsables de unidades administrativas.
  - Análisis de casos/buenas prácticas.

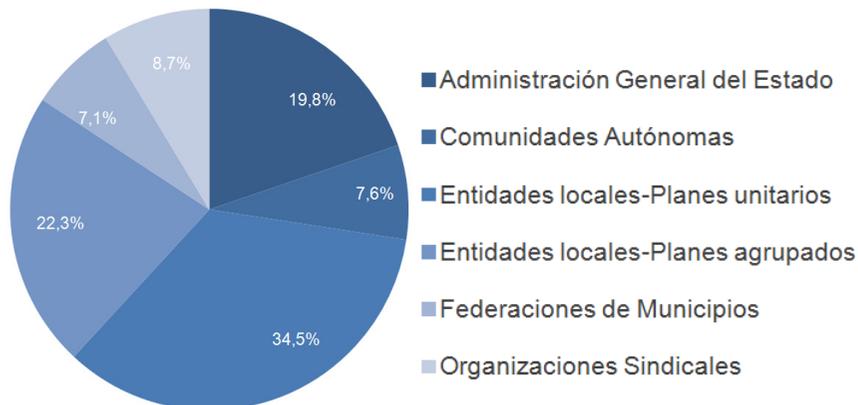
## Objetivos y Metodología de Trabajo

- **Evaluación colaborativa:** se abre el estudio a los propios participantes de modo que su colaboración sea imprescindible y se establezca un feed-back que permita un conocimiento profundo del proceso de investigación y de los propios resultados.
- **Marco de aprendizaje:** evaluación como proceso de mejora de las diversas vertientes y componentes de la gestión y ejecución del Modelo y no solo como un producto.

### Participación

En el proceso de evaluación han participado un total de **197 entidades promotoras** (aproximadamente el 60% de las entidades que han promovido planes en el Programa de Formación para el Empleo en 2011), y cerca de 2.000 personas con perfiles diversos.

#### Entidades participantes (porcentaje y valor absoluto)



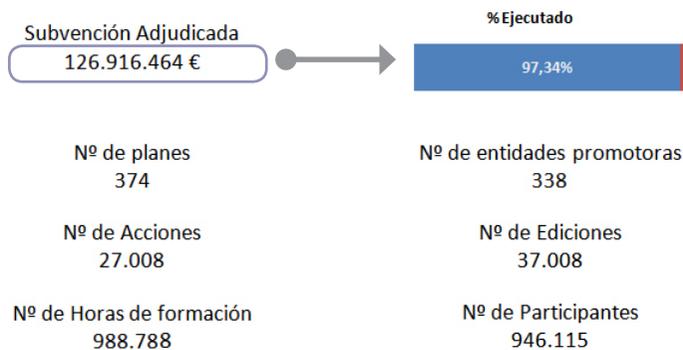
#### Participación por colectivos

- 1.604 alumnos/as
- 102 docentes
- 180 responsables de unidades administrativas
- 84 Gestores/as de Formación

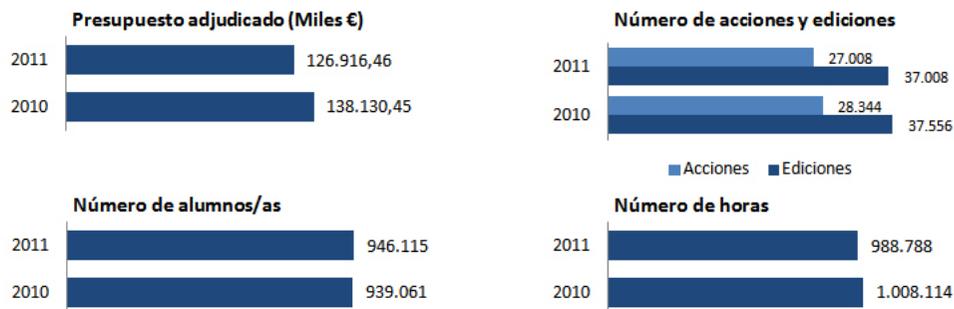
# Análisis de la Gestión de la Formación

## 3.1 Resultados según variables en el Ámbito Nacional

### Indicadores Básicos 2011<sup>1</sup>



### Evolución 2010-2011



- En el año 2011, la subvención adjudicada para la financiación de la Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas ha sido de 126,9 millones de euros. Esta subvención se ha reducido en más de 11 millones de euros respecto al año anterior (-8,1%).
- Este decremento ha ido acompañado de un descenso de la actividad formativa, que aunque ha sido más moderado que el experimentado por el presupuesto, queda reflejado en la evolución registrada respecto a 2010 en el nº de acciones (-4,7%), nº de ediciones (-1,5%) y nº de horas de formación (-1,9%).
- No obstante, resaltar que el número de participantes se incrementa un 0,8% respecto a 2010, lo que en valores absolutos supone que se ha formado aproximadamente a 7.000 alumnos/as más, es decir, a un total de 946.000 participantes, en más de 27.000 acciones.

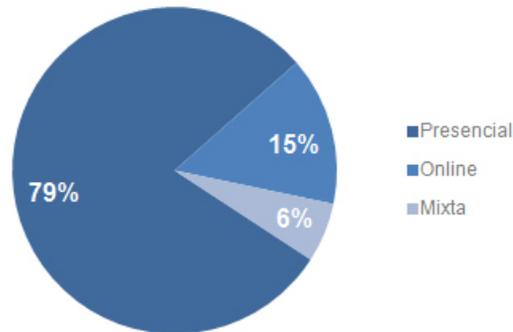
1. Excepto en lo referido a subvención adjudicada, no está incluida la información de 3 Comunidades Autónomas: Galicia, Madrid y Cataluña. En el caso de Galicia se han remitido los datos una vez cerrado el informe de evaluación, por eso no se han incluido.

## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.1 Resultados según variables en el Ámbito Nacional

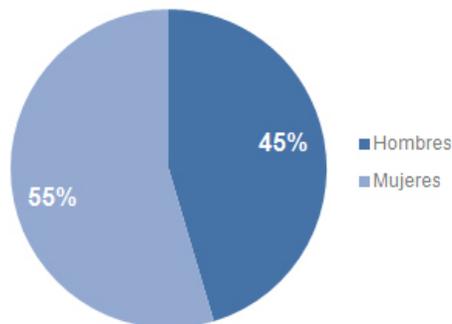
#### Modalidad de Impartición 2011

Distribución de acciones por modalidad de impartición

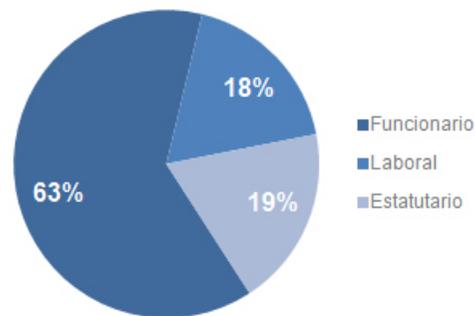


#### Caracterización de las Personas 2011

Participantes por género



Participantes según situación laboral

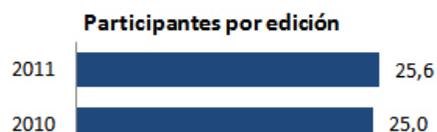
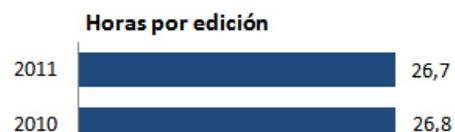
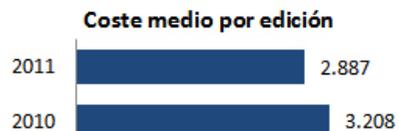
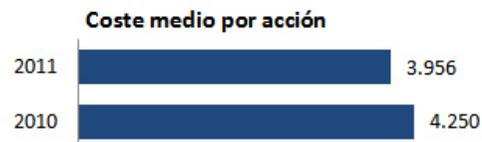


- En cuanto a la **modalidad de impartición**, en **8 de cada 10 acciones formativas se aplica la modalidad presencial**, lo que supone un ligero incremento de su peso en relación a 2010, en detrimento de la formación online. No obstante, la distribución es muy similar a la del año 2010.
- La **distribución por género de los participantes en formación (55% mujeres)** resulta bastante equilibrada en relación al número de efectivos. Si tenemos en cuenta el Boletín Estadístico del Personal al servicio de la Administración Pública, el 53% de los efectivos en España son mujeres.
- Respecto a la **situación laboral de las personas formadas sucede algo parecido**, ya que el **61% de los efectivos son Funcionarios**, y concretamente el **63% de los participantes en formación en 2011 pertenecen a este colectivo**.

## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.1 Resultados según variables en el Ámbito Nacional

#### Parámetros de Gestión de la Formación 2010-2011



- Respecto a los parámetros de gestión, resaltar la **reducción en los costes de la formación**, y sobre todo el hecho de que la actividad formativa se ha reducido en menor medida que el presupuesto. Así por ejemplo, el **coste medio por acción ha minorado en casi 300 euros**, y el **coste por participante en 15 euros**.
- Las horas de formación se han reducido respecto a 2010, **aunque la duración media de las acciones formativas prácticamente se mantiene** en los valores del año anterior, ya que pese a reducirse un -0,5%, ésto sólo supone que los cursos duraron en 2011 seis minutos menos de media por edición.
- Aunque la cifra **media de participantes por edición** se incrementa, ésta se mantiene en valores muy similares a los del año 2010, en torno a los 25 participantes.

# Análisis de la Gestión de la Formación

## 3.1 Resultados según variables en el Ámbito Nacional

### Áreas Formativas 2011

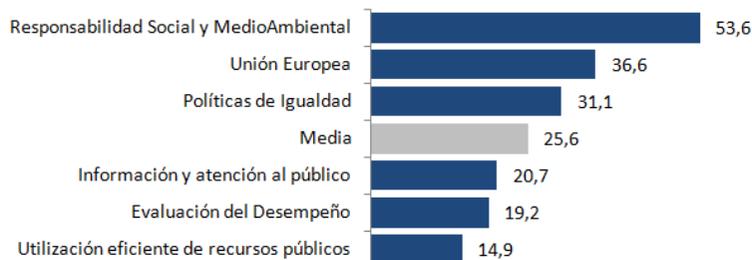
Distribución de acciones por área formativa



Duración media por área formativa (horas/ediciones)



Participación media por área formativa (participantes/ediciones)



- Al igual que en años anteriores, las áreas formativas que han tenido mayor presencia en los planes formativos de 2011 son “Específicos para determinados colectivos” y “Nuevas tecnologías de la información y comunicación”. Entre las dos suman más del 60% de las acciones, mientras que del resto de áreas, ninguna alcanza el 10%.
- La duración media por edición (26,7 horas) es común en el conjunto de áreas formativas si bien en el caso de “Idiomas y lenguas” se dispara significativamente (70,8 horas/edición).
- Por su parte en la participación media por edición (26 participantes) sí se advierten diferencias entre las áreas destacando “Responsabilidad social” con casi 54 participantes respecto al área de “Utilización eficiente de recursos públicos” (15 participantes).

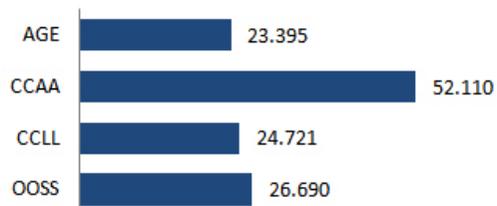
NOTA: en la duración media y la participación media únicamente se incluyen en el gráfico las tres áreas con mayor valor y con menor valor respecto a la media.

# Análisis de la Gestión de la Formación

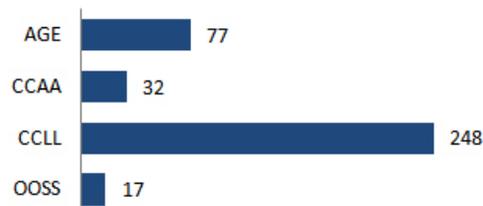
## 3.2 Resultados según variables en los Grupos Promotores

### Indicadores Básicos 2011

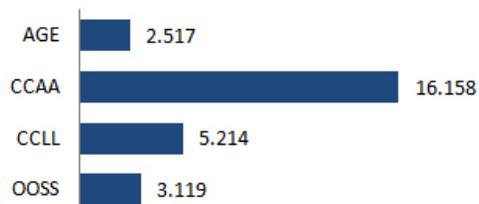
#### Presupuesto adjudicado (Miles €)



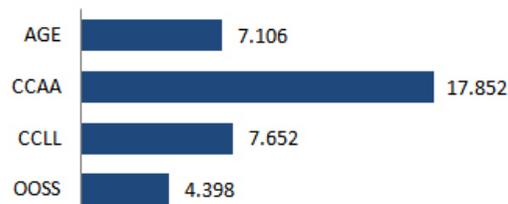
#### Número de planes



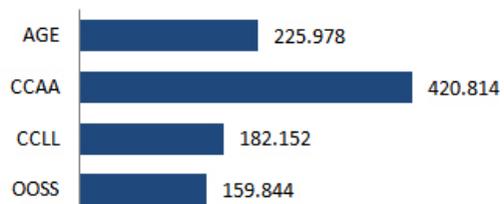
#### Número de acciones



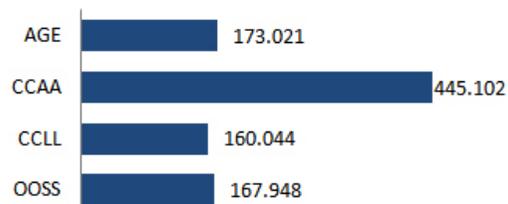
#### Número de ediciones



#### Número de horas



#### Número de participantes



- Las Comunidades Autónomas aglutinan más del 40% de las ayudas concedidas en formación en el año 2011. No obstante, si tenemos en cuenta el número de efectivos<sup>1</sup> en la Administración Pública en cada grupo promotor, la **distribución de los fondos resulta bastante equilibrada**.
- Para las comparativas hay que tener en cuenta, que excepto en lo referente a los fondos adjudicados, **no se dispone de los datos de 3 comunidades autónomas<sup>2</sup>**, que suponen el 32,9% de los fondos transferidos al grupo promotor y un 13,5% sobre el total del presupuesto.

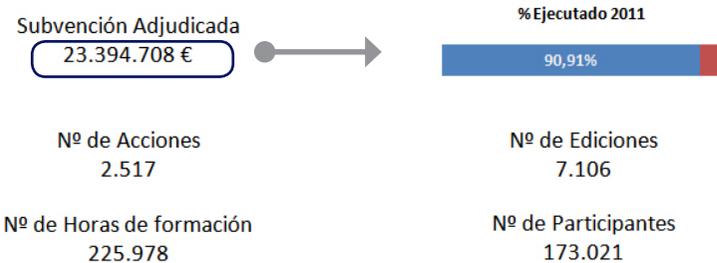
1. En el caso de las Organizaciones Sindicales no procede realizar este análisis, ya que sus planes están dirigidos al conjunto de las Administraciones Públicas.

2. No está incluida la información de las Comunidades Autónomas de Galicia, Madrid y Cataluña. En el caso de Galicia se han remido los datos una vez cerrado el informe de evaluación.

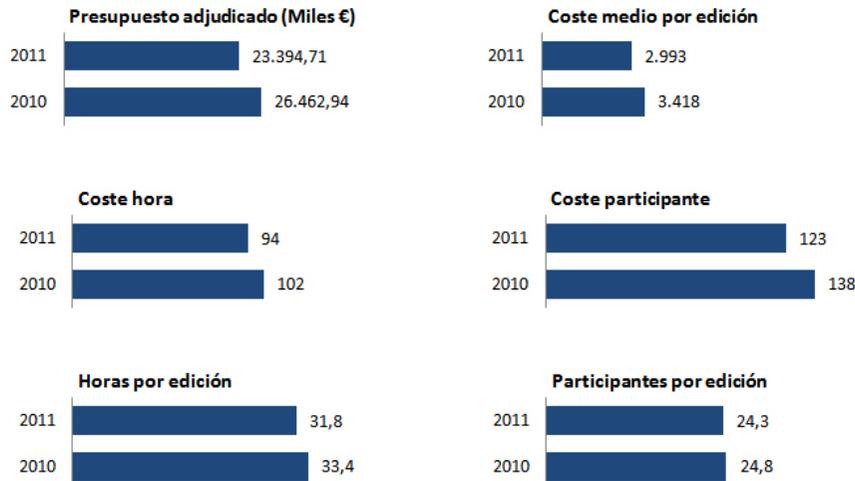
## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.3 Resultados según variables en la Administración General del Estado

#### Indicadores Básicos 2011



#### Parámetros de Gestión de la Formación 2010-2011

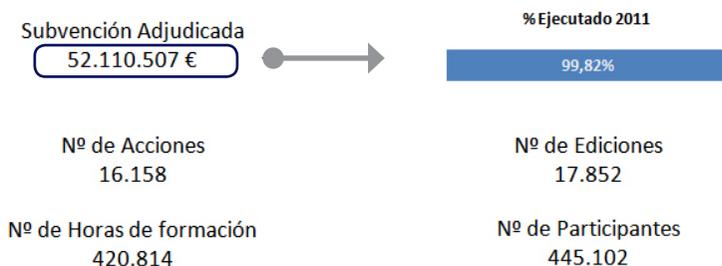


- La subvención adjudicada a la Administración General del Estado en 2011 asciende a 23,4 millones de euros, cifra que supone una reducción de más de 3 millones de euros respecto a 2010. El número de acciones supera las 2.500 y los participantes alcanzan la cifra de 173.000.
- En la AGE, se produce una caída generalizada en todos los indicadores respecto a 2010, excepto el número de ediciones.
- El descenso más moderado en el número de horas, acciones y participantes, hace que los costes unitarios por acción, edición y participante se reduzcan respecto a 2010 más del 10% y el coste hora casi un 8%. Por otra parte, la duración media de las acciones formativas desciende casi un 5% respecto al año 2010.
- La participación media por edición también se reduce, pero se mantiene en valores similares a los del año anterior, en torno a los 24 participantes.

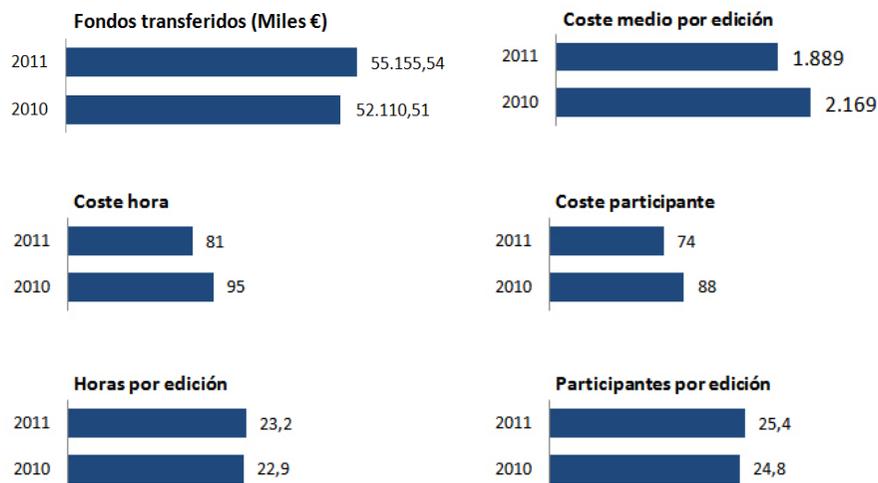
## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.4 Resultados según variables en la Administración Autonómica

#### Indicadores Básicos 2011<sup>1</sup>



#### Parámetros de Gestión de la Formación 2010-2011



1. Excepto en lo referido a subvención adjudicada, no está incluida la información de las Comunidades Autónomas de Galicia, Madrid y Cataluña. En el caso de Galicia se han remido los datos una vez cerrado el informe de evaluación. En el anexo 2 del documento se incluyen los datos de gestión del año 2011 de esta Comunidad Autónoma.

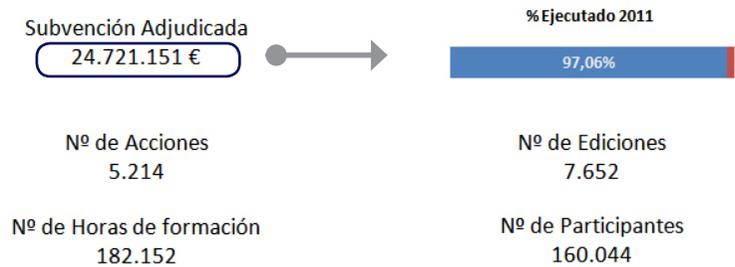
- Las Comunidades Autónomas han recibido en 2011 una subvención de 52,1 millones de euros. Las transferencias nominativas se han reducido un 5,5% respecto a 2010, lo que supone que las Administraciones Autonómicas recibieron en 2011 tres millones de euros menos.
- El número de participantes supera los 445.000.
- Según la información disponible, se reducen todos los costes unitarios respecto a 2010, destacando el coste medio por edición en 280 euros y el coste hora y el coste por participante en 14 euros.
- Se incrementan ligeramente en relación al año anterior tanto la duración como la participación media por edición.

NOTA: Para la comparativa entre 2010 y 2011, los parámetros se han calculado utilizando sólo los datos de aquellas CCAA para las que se dispone información completa de ambos años, motivo por el cual los datos de los indicadores no coinciden con los presentados en la comparativa entre grupos promotores. La información es completa de todas las CCAA en el caso del presupuesto adjudicado.

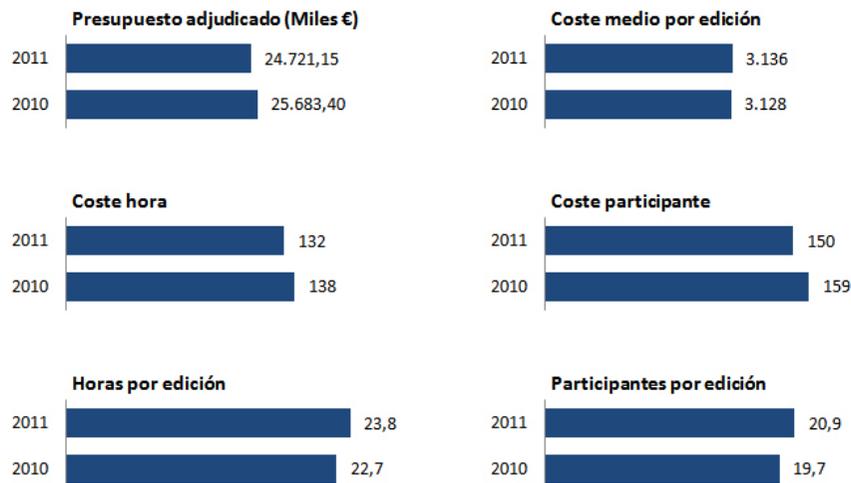
## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.5 Resultados según variables en la Administración Local

#### Indicadores Básicos 2011



#### Parámetros de Gestión de la Formación 2010-2011



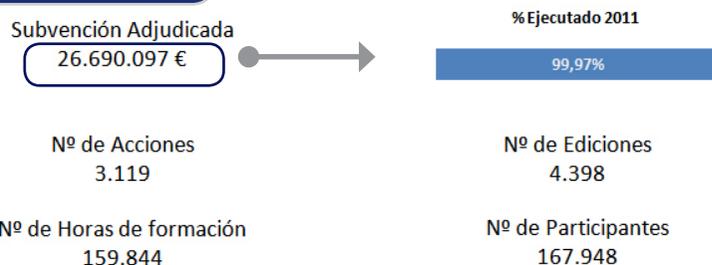
- En la Administración Local, las ayudas adjudicadas en 2011 ascienden 24,7 millones de euros reduciéndose esta cantidad en casi un millón de euros respecto a 2010.
- En la Administración Local se han superado los 160.000 participantes en 2011, con más de 182.000 horas de formación.
- El coste por edición se mantiene prácticamente estable (0,2%) respecto a los valores de 2010. Aun así, el coste medio de la hora de formación y el coste medio por alumno/a formado/a se reducen debido al incremento en la duración y participación media por edición, concretamente el coste por participante se ha reducido en 9 euros y el coste hora en 6 euros.

NOTA: En el análisis de la Administración Local se han incluido los Planes unitarios de las corporaciones locales, Planes agrupados de las corporaciones locales y Planes de las Federaciones de Municipios y Asociaciones de Entidades Locales.

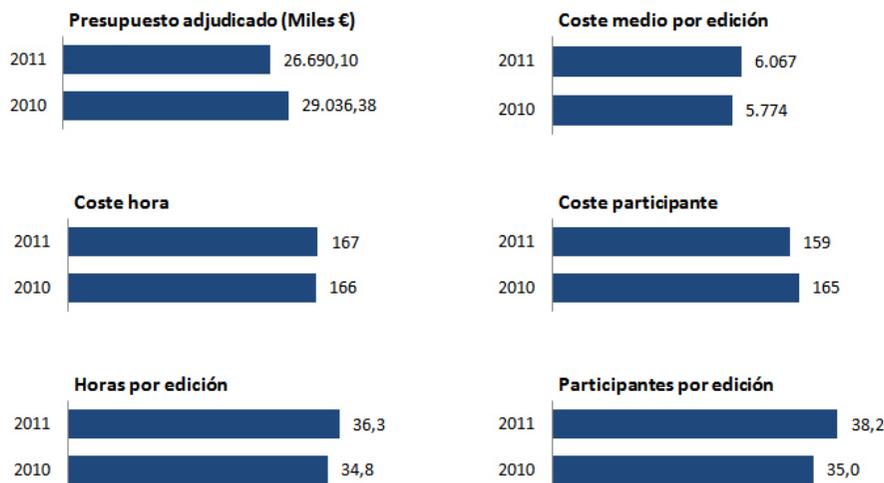
## Análisis de la Gestión de la Formación

### 3.6 Resultados según variables en las Organizaciones Sindicales

#### Indicadores Básicos 2011



#### Parámetros de Gestión de la Formación 2010-2011

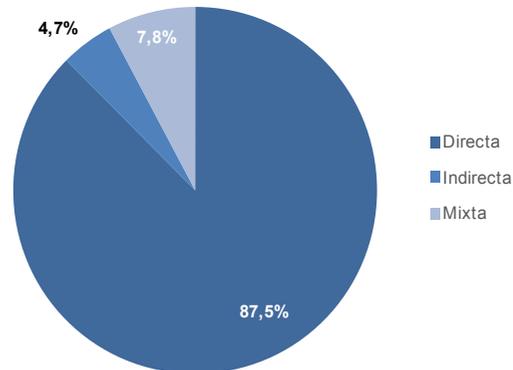


- Las Organizaciones Sindicales han contado en 2011 con una subvención de 26,7 millones de euros. Experimentan una reducción de 2,3 millones de euros en la subvención adjudicada respecto a 2010 que ha derivado en la contracción de todos los indicadores básicos, excepto el número de planes.
- Este decremento afecta en menor medida al número de alumnos/as participantes, de forma que **todos los costes unitarios se han visto incrementados, excepto el coste por participante, que se ha reducido 6 euros respecto al año 2010.**
- El incremento del coste medio de la hora de formación en términos porcentuales ha sido mínimo, y en valores absolutos supone una subida de 1 euro en el coste hora.
- La duración media de las acciones formativas se reduce un 4,5% respecto a 2010, y la media de participantes por edición se ha incrementado más de un 9%, lo que supone 3 participantes más por edición.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.1 Proceso de Gestión de los Planes de Formación

Distribución de los planes de formación por tipo de gestión



Intervención de responsables de unidades administrativas en actividades de gestión de la formación



- Se observa un claro predominio entre las entidades promotoras de la **modalidad de gestión directa de los planes de formación**. Casi el 88% utiliza esta modalidad.
- El 65% de los **responsables de unidades administrativas participa en la gestión de la formación** de la entidad. Esta participación se centra principalmente en tres aspectos: la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación (52%), el asesoramiento en el plan de carrera (38%) y el diseño de la oferta de cursos (34%).
- Se ha identificado una amplia conexión y desarrollo de espacios compartidos en materia de **formación** entre las Administraciones Públicas con otros organismos y entidades públicas y privadas. Estas conexiones facilitan el intercambio de formación y conocimiento.
- Los gestores de formación muestran un gran interés por el desarrollo de **redes de conocimiento en la Formación para el Empleo**, de carácter formal/informal, donde el Instituto Nacional de Administración Pública puede jugar un papel importante.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.1 Proceso de Gestión de los Planes de Formación

Grado de dificultad de las actividades que conlleva la gestión de la formación  
Escala (1 poca dificultad y 6 máxima dificultad)

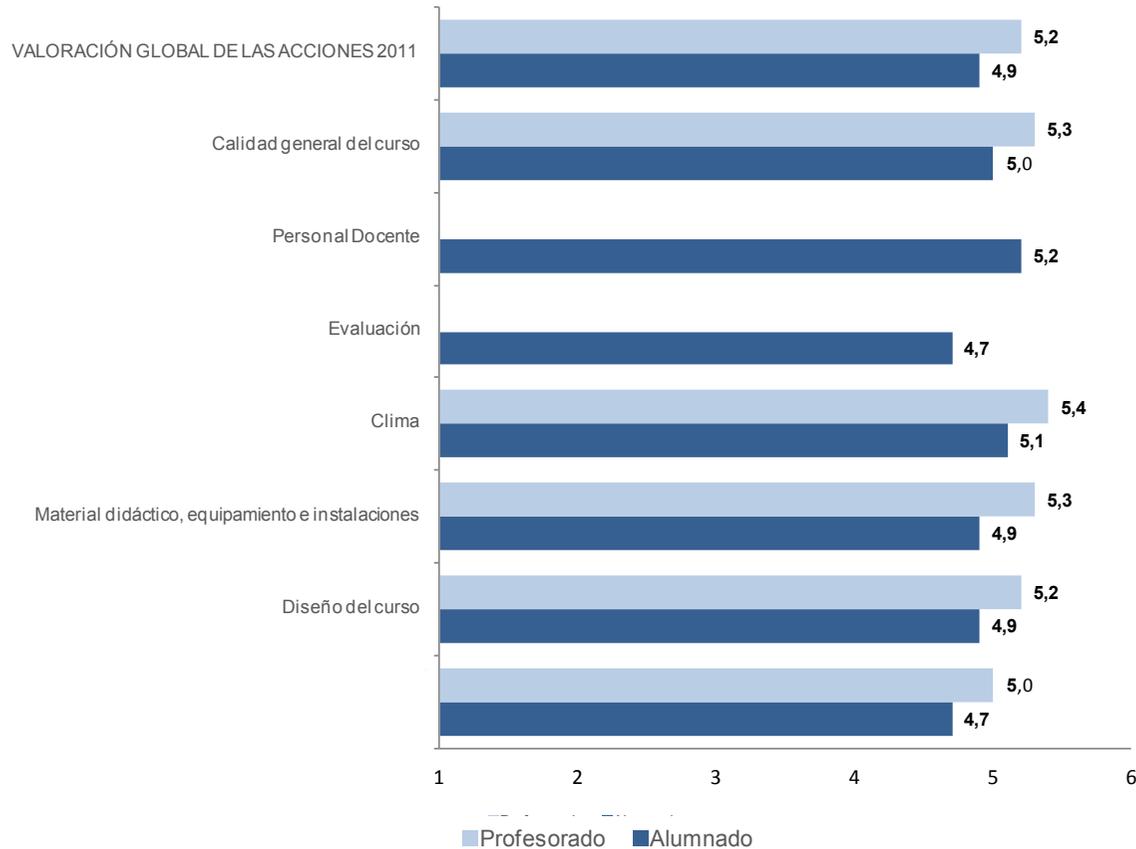


- Las entidades promotoras tienen un **nivel importante de implicación en los procesos de gestión** que conlleva la formación. Año a año presentan un mayor conocimiento, personal más cualificado y por lo tanto menos dificultades a la hora de llevar a cabo la gestión.
- La implementación de los procesos de evaluación y la identificación de las necesidades de formación, son las actividades en las que se percibe ligeramente un mayor nivel de dificultad.
- Los responsables de gestión no encuentran dificultades significativas en el personal de las unidades de formación, en la implicación de la dirección de las entidades en la formación, las infraestructuras para la formación, la selección de participantes o la contratación de personal docente cualificado.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.2 Valoración de las Acciones del Programa de Formación 2011

**Puntuación media de las acciones formativas 2011**  
Escala (1 mínima puntuación y 6 máxima puntuación)

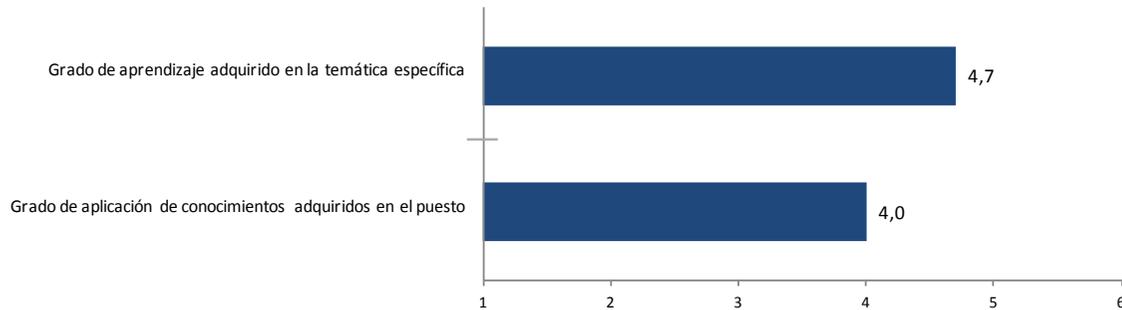


- Los resultados globales muestran un **grado de satisfacción muy elevado por parte de los participantes y del personal docente** sobre las acciones formativas de 2011 (4,9 puntos de media alumnado y 5,2 profesorado).
- **El clima de la acción formativa y el personal docente/tutores son los ámbitos con puntuaciones más elevadas.**
- La adecuación de los contenidos al puesto, la duración del curso y la homogeneidad del grupo de acuerdo a los niveles de partida, son los ítems con puntuaciones más bajas respecto a la media global.
- Los gestores de formación valoran de forma positiva la calidad y organización general de la oferta formativa (ponentes, recursos utilizados, contenidos abordados, diversificación de las modalidades,...).

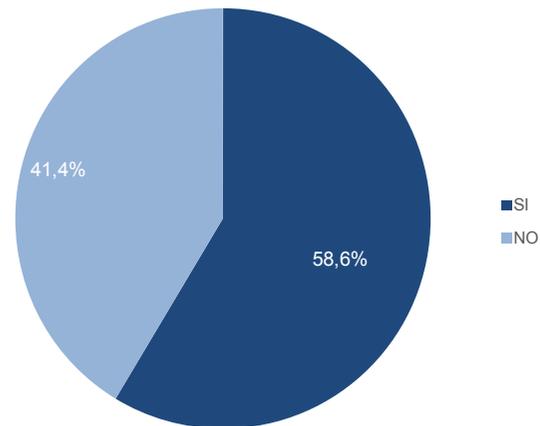
## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.3 Impacto de la Formación y Transferencia de Conocimientos

**Impacto de la formación y transferencia de conocimientos**  
*Perspectiva del alumnado*



**Mejoras en el desarrollo de las tareas/funciones tras la participación en formación**  
*Perspectiva del alumnado*

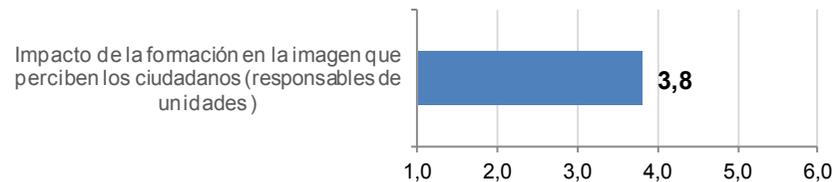
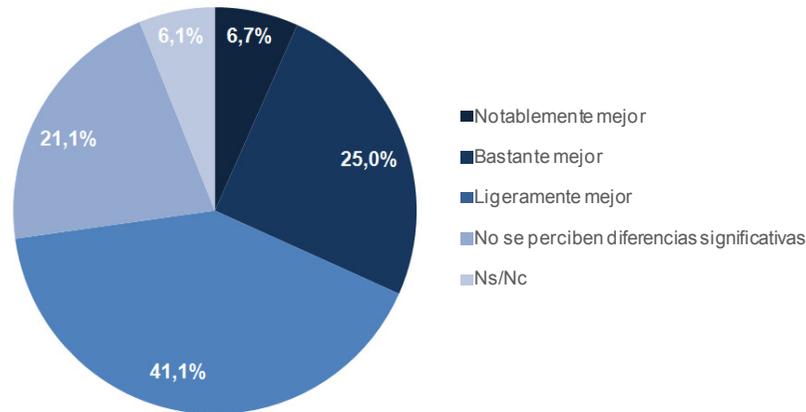


- El personal de la Administración Pública valora muy satisfactoriamente el impacto que ha tenido la formación.
- En este sentido se valora positivamente el grado de aprendizaje adquirido en la temática específica tras participar en el curso de formación (4,7 puntos), así como el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos en la acción formativa en su puesto de trabajo (4,0 puntos).
- Cerca del 60% de las personas percibe una eventual mejora en el desarrollo de su labor cotidiano, principalmente en lo referido a la eficiencia con la que desempeña los procesos de trabajo (mejor desempeño de la actividad).

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.3 Impacto de la Formación y Transferencia de Conocimientos

Mejoras en el trabajo de las personas del entorno laboral tras la participación en formación  
Perspectiva de los responsables de unidades

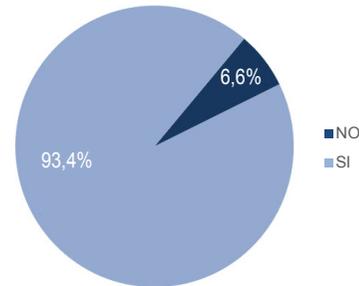


- Algo más del 70% de los responsables directos de quienes participan en formación considera **positivo el impacto de la formación en la transferencia de conocimientos**, siendo el desempeño de la actividad con mayor eficiencia el principal impacto de carácter individual.
- Los responsables de la gestión de la formación también consideran favorable la repercusión de la formación en el desarrollo de las competencias profesionales, así como en **aspectos asociados a la propia organización (planificación, procesos de trabajo, clima organizacional, ...)**.
- Los participantes consideran que la formación ejerce una influencia positiva en los servicios que prestan las entidades y que **mejora la imagen que percibe la ciudadanía** de la Administración Pública.

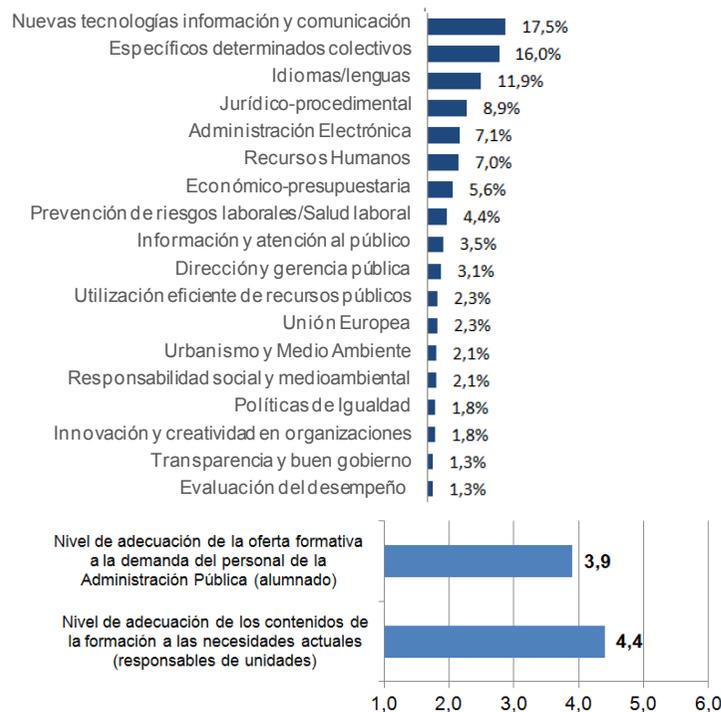
## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.4 Necesidades de Formación en la Administración Pública

Necesidad de ampliar conocimientos participando en otras acciones de formación



Ranking de las áreas de formación más demandadas por el personal de la Administración Pública



- El 93,4% del personal de la Administración Pública considera necesario ampliar sus conocimientos participando en futuras acciones formativas.
- Las áreas más demandadas están relacionadas con las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación y el desarrollo de cualificaciones específicas para determinados colectivos.
- En un segundo nivel estarían las áreas de Idiomas/ Lenguas, Jurídico-Procedimental, Administración Electrónica y Recursos Humanos.
- El alumnado participante en la formación valora positivamente el **nivel de adecuación de la oferta formativa** de las entidades promotoras a las necesidades actuales de formación. Algunas de las áreas señaladas como menos cubiertas por la oferta coinciden con aquellas que los empleados/as consideran más prioritarias en el ranking de necesidades formativas.
- Los responsables de unidades otorgan una valoración satisfactoria del **nivel de adecuación de los contenidos de las acciones formativas** a las necesidades actuales de las organizaciones.

# Principales Resultados de la Evaluación

## 4.5 Necesidades de Formación en la Administración General del Estado

### PRIORIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

#### NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

- **Acciones formativas en el ámbito de la ofimática:** Herramientas ofimáticas para la gestión; Ofimática básica; Word, Acces, Excell, Power Point
- Uso de bases de datos
- Programación, lenguaje SQL
- Seguridad electrónica, protección de datos
- **Diseño y maquetación:** programas específicos como indesign, creación y posibilidades de documentos en pdf., diseño de páginas web, Photoshop, Tratamiento digital de imágenes
- Gestión de la innovación en las TIC
- Autómatas programables, diseño asistido por ordenador
- Linux
- Programas estadísticos (SPSS, etc.)
- Nuevas aplicaciones informáticas

#### ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

- **Salud/Sanidad:** satisfacción del paciente, calidad asistencial, continuidad en la asistencia, eficiencia en las decisiones clínicas, estudios de evaluación clínica, farmacología, nanomedicina, investigación en materia de medicamentos falsificados, emociones en la salud
- **Seguridad:** técnicas de prevención e intervención en seguridad ciudadana, investigación de delitos, conocimiento y aplicación de técnicas criminalísticas, defensa personal, programas de intervención con internos en instituciones penitenciarias
- **Transporte:** conducción
- **Arte:** Restauración
- **Biología-biotecnología:** cultivo celular avanzado, inmunología, mediatización química, microbiología, diseño de proteínas, genómica, proteómica, metabolómica de masas

#### IDIOMAS

- Los idiomas más demandados: Inglés; Francés; Alemán
- Otros idiomas: Portugués, Italiano, Chino

### ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN: RETOS DE FUTURO

- La puesta en marcha de la gestión automática de las necesidades formativas personales a través de los portales web de recursos humanos que puedan tener las entidades u otras plataformas.
- Los temas relacionados con la modernización y administración electrónica, así como en materia de patentes y protección y vigilancia tecnológica.
- Desarrollo de cursos on-line a medida de materias propias, de manera que todos los participantes accedan a los mismos contenidos, y actualización permanente de contenidos con un esfuerzo asumible.
- Aplicación de las nuevas tecnologías en áreas como el medioambiente y la energía.
- Innovaciones y actualización permanente en el campo de dirección.
- Administración electrónica y de la protección de datos.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.6 Necesidades de Formación en la Administración Autonómica

#### PRIORIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

##### NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

- **Acciones formativas en el ámbito de la ofimática:** Herramientas ofimáticas para la gestión; Ofimática básica; Word, Acces, Excell, Power point
- Uso de bases de datos, archivos digitales
- Internet (búsquedas, aplicaciones), integración de redes sociales en el trabajo
- Redes de sistemas, desarrollo de aplicaciones Java, Linux
- Diseño asistido por ordenador; Autocad, visual maps

##### ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

- **Área social:** terapia y mediación familiar; resolución de conflictos padres e hijos; multiculturalidad; conciliación de la vida familiar; exclusión social; personas mayores; intervenciones con mujeres maltratadas-violencia de género; Ley de dependencia; menores y acogimiento familiar; victimología; régimen de extranjeros
- **Transporte:** automoción; actualización de conductores-certificado de aptitud profesional; conducción segura; mecánica; manejo de maquinaria de camiones y quitanieves; seguridad vial
- **Sanidad/Salud:** enfermería; pediatría; socorrismo; urgencias; politraumatismos; seguridad alimentaria; patología animal
- **Geografía y Etnografía:** gestión espacios naturales; informaciones geográficas GVSIG; geografía turística

##### IDIOMAS

- Los idiomas más demandados: Inglés (general y técnico: lenguaje jurídico, en medio ambiente, etc.); Francés; Alemán; Portugués; Italiano
- Lenguaje de signos

#### ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN: RETOS DE FUTURO

- Administración y gestión electrónica. La red y la intranet ofrecen innumerables posibilidades que implican un mayor grado de ahorro y eficiencia en las Administraciones Públicas.
- Puesta en marcha de talleres de trabajo en equipo y comunicación con el objetivo de dar acceso a una formación compartida aunque dirigida.
- Implantación de un sistema de evaluación de acciones formativas vía web que pueda permitir una mejor gestión y explotación de los datos que se obtengan.
- Gestión del cambio.
- Gobierno abierto y transparencia.
- Investigación en nuevas metodologías alternativas a los aprendizajes formales.
- Mejora de las redes colaborativas entre los distintos actores de la formación que permitan una gestión del conocimiento práctica y real.
- Aumento de la oferta formativa en la modalidad e-learning: permite llegar a un mayor número de alumnos y conciliar la vida laboral y personal.
- Formación a través de plataforma virtual. Formación online y Formación de idiomas. Incorporación del uso de idiomas a los puestos de trabajo con asesoría por parte de la entidad formadora.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.7 Necesidades de Formación en la Administración Local

*Entidades  
que  
promueven  
planes  
unitarios*

#### PRIORIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

- Específicos para determinados colectivos: acciones formativas dirigidas a los cuerpos de seguridad como la policía judicial, local, bomberos,... (protección ciudadana, atestados policiales,...), al personal de los servicios sociales (intervención en casos de drogadicción, mediación con colectivos inmigrantes, tratamiento familiar, maltrato,...), al personal de mantenimiento (jardinería, fontanería,...), etc.
- Nuevas Tecnologías Información y Comunicación: Herramientas necesarias para el desempeño en las TIC del personal que trabaja en la Administración Pública: ofimática, diseño,....
- Información y Atención al Público: Atención al público y resolución de conflictos, inteligencia emocional, control del estrés, calidad en los servicios, habilidades de comunicación, ventanilla única,...
- Prevención de Riesgos Laborales/Salud Laboral: manejo de cargas, pantallas de datos, manejo de plataformas elevadoras, primeros auxilios, sistemas contra-incendios, plan de prevención, plan de evacuación,....
- Recursos Humanos: Coaching, Mentoring, comunicación institucional, gestión de equipos de trabajo, evaluación de competencias, liderazgo, motivación,...
- Administración Electrónica: Seguimiento electrónico de expedientes; Aplicaciones específicas de la entidad; Estandarización y automatización de procesos de administración electrónica de cara al ciudadano, aplicación de herramientas 2.0 en la Administración local,...
- Económico-Presupuestaria: Tramitación administrativa de expedientes; Gestión presupuestaria; Contabilidad pública local; Programas contables; gestión económica en situación de crisis; gestión de subvenciones,...
- Idiomas/Lenguas: Francés; Inglés; Catalán, Lenguaje de signos.

#### ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN: RETOS DE FUTURO

- Los vinculados a las nuevas tecnologías y la reorganización/modernización de las estructuras administrativas, por su potencial a la hora de simplificar los trámites burocráticos.
- Formación a la carta, formación más especializada.
- Mayor implantación de la modalidad de formación e-learning.

# Principales Resultados de la Evaluación

## 4.7 Necesidades de Formación en la Administración Local

### PRIORIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

### ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN: RETOS DE FUTURO

#### Entidades que promueven planes agrupados

- Programas específicos para colectivos determinados: Técnicas de actuación policial; contaminación acústica, pirotecnia; atestado policial; asistencia al anciano; intervención social con familias en riesgo de exclusión; etc.
- Jurídico-procedimental. Tramitación de expedientes administrativos; actualización legislativa; contratación; licencias; ley de Protección de Datos; etc.
- Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: ofimática; redes sociales; Internet; etc.
- Económico-presupuestaria: Gestión presupuestaria; contabilidad pública; fiscalidad; inspección y recaudación; gestión de tesorería; etc.
- Idiomas/Lenguas: inglés; alemán; francés; lenguaje de signos.
- Administración electrónica: firma electrónica.

- Asociados a la implantación de la Administración electrónica: utilización de herramientas informáticas para agilización de trámites, formación de perfeccionamiento de formadores virtuales, tutores virtuales y elaboradores y diseñadores de cursos on line, autocad 3D, gestión de redes de conocimiento, TIC.
- Los asociados al área económica: gestión y eficiencia del gasto y aplicación de la nueva normativa contable para la administración local.

#### Federaciones de municipios y asociaciones de entidades locales

- Específicos para determinados colectivos: intervención policial; educación infantil; trabajo con personas enfermas; programación educativa, jardinería; alumbrado, etc.
- Jurídico-procedimental: actualización jurídica y legislativa; normativa, contratación; etc.
- Recursos Humanos: gestión, planificación y contratación de personal; resolución de conflictos; etc.

- Aquellos relacionados con el uso de las Nuevas Tecnologías en los procedimientos administrativos habituales en una Entidad Local, como por ejemplo la Contratación Pública Electrónica, el Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, etc.
- Formación especializada destinada a la mejora de competencias profesionales y modernización de las AA.PP.
- Formación más personalizada o a demanda, impartida de forma tutorial y en pequeñas acciones y para grupos más pequeños e incluso casos individuales. En definitiva, áreas de formación de mayor versatilidad y flexibilidad.
- Formación a personal directivo y cargos electos de las entidades locales.

# Principales Resultados de la Evaluación

## 4.8 Necesidades de Formación en las Organizaciones Sindicales

### PRIORIDADES FORMATIVAS DETECTADAS

#### ESPECÍFICOS PARA DETERMINADOS COLECTIVOS

- **Educación:** innovación educativa; bases de datos relacionadas con educación; métodos de enseñanza (infantil); educación emocional en el aula; metodologías innovadoras en la dirección escolar; competencias básicas en la educación; acoso escolar-convivencia escolar; transmisión de valores en el aula; educación y conducta; técnicas para explicar cuentos; manualidades-recursos de la imaginación; formación de teleformadores; guardería; lectoescritura; legislación específica en docencia
- **Ciencia-Biología:** criterios científicos para publicaciones en revistas; bioética; conocimiento de especies, fenómenos naturales; plagas y especies invasoras; especies protegidas de mamíferos
- **Sanidad/salud:** enfermería; cuidado de personas en proceso de envejecimiento; lactancia materna; pediatría; primeros auxilios; urgencias-politraumatizados
- **Área social:** temáticas relacionadas con colectivos específicos (inmigrantes, personas con discapacidad, ilegales...); atención a la dependencia; maltrato a las mujeres-violencia de género; servicios sociales
- **Hostelería/Nutrición y técnicas alimentarias:** dietética; nutrición; cocina; repostería
- **Transporte/conducción/salvamento:** tráfico y documentación de vehículos; salvamento y rescate; accidentes de tráfico y lesiones por tráfico urbano; transporte en accidentados; conducción policial
- **Práctica policial**

#### NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación y plataformas de formación (pizarras digitales, moodle...)
- Ofimática: Herramientas ofimáticas para la gestión; Ofimática básica; Word, Acces, Excell, Power point
- Web 2.0: redes sociales; búsquedas por internet; creación de blogs y wikis
- Programación
- Seguridad electrónica, protección de datos
- Nuevas aplicaciones informáticas

#### IDIOMAS

- Los idiomas más demandados: Inglés; Francés; Alemán
- Lenguaje de signos, lenguaje administrativo
- Otros idiomas solicitados a nivel básico: Árabe; Italiano; Rumano; Chino

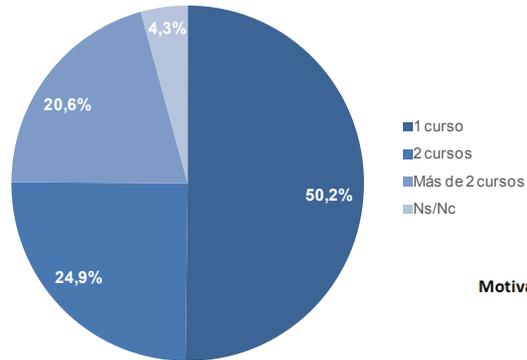
### ÁMBITOS DE INNOVACIÓN EN LA FORMACIÓN: RETOS DE FUTURO

- La impartición de los nuevos certificados de profesionalidad, con el objeto de proporcionar una cualificación acreditable al personal de las administraciones públicas que no cuenten con titulación.
- La impartición de nuevas tecnologías avanzadas.
- Formación a colectivos específicos, pues cada vez la demanda es mayor y ello requiere innovar en la formación.
- Nuevas cualificaciones profesionales.
- Formación que ayude a detectar de forma temprana el fracaso escolar y distintas formas de abordarlo.

## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.9 Multiparticipación, Motivación y Orientación

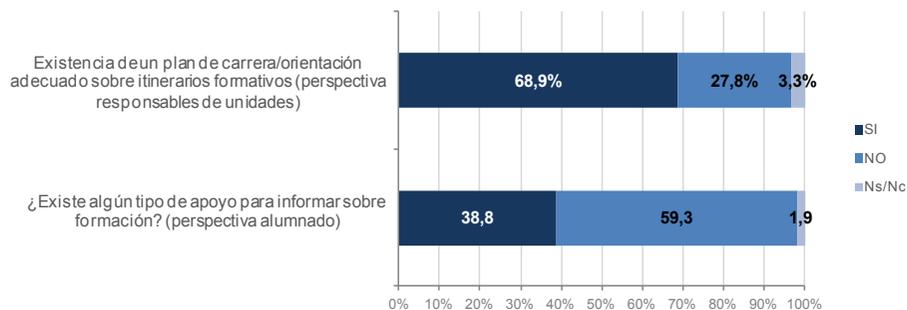
Número de cursos en los que ha participado el personal de la Administración Pública



Motivaciones para la asistencia a la formación del personal de la Administración Pública



Información/orientación sobre formación

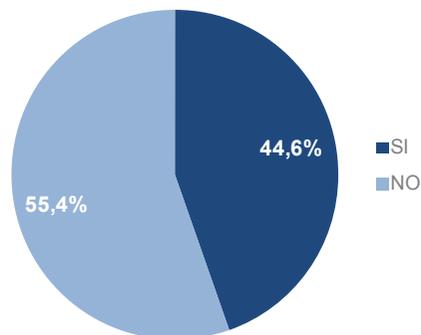


- La **multiparticipación en la Administración Pública** cobra relevancia, ya que cerca de la mitad de los participantes en la evaluación de la formación ha participado en más de un curso de formación en el año 2011.
- El interés personal es la principal **motivación para que el personal de la administración participe en formación**.
- La **orientación e información a los/as empleados/as públicos** sobre la formación, se ofrece de forma más informal a través de las áreas de formación, los responsables directos,... No existen servicios específicos, si bien en general su existencia se valora muy positivamente por parte de todos los colectivos.
- Cerca del 40% de participantes señala que dentro de su entidad existe algún tipo de apoyo que orienta sobre el tipo de formación al que asistir (elección de cursos, itinerarios formativos,...).
- Cerca del 70% de los responsables de unidades considera que existe un adecuado plan de carrera/orientación sobre itinerarios formativos.

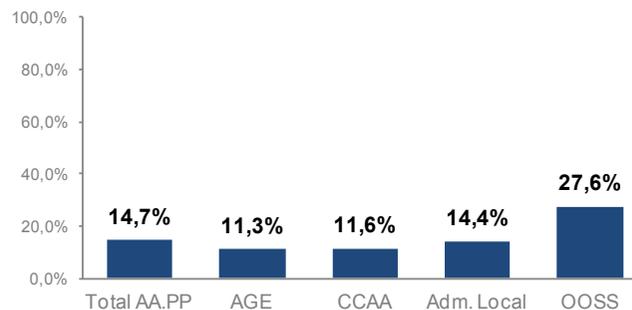
## Principales Resultados de la Evaluación

### 4.10 Tecnologías aplicadas a la formación

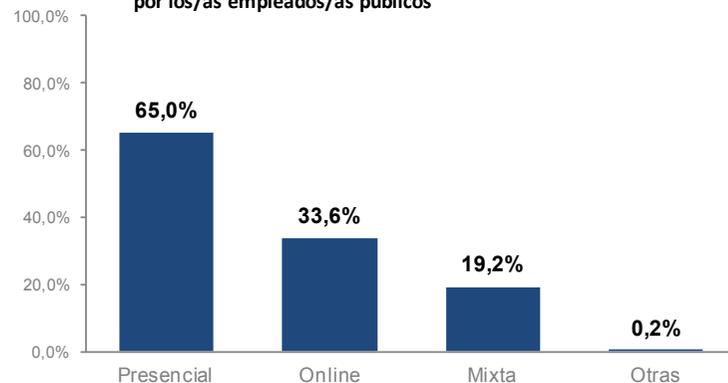
Planes de formación con alguna acción formativa online



Peso de la formación de modalidad online sobre el conjunto de acciones



Modalidad formativa más adecuada para la formación demandada por los/as empleados/as públicos



- La mitad de **planes promovidos** por las entidades tiene **alguna acción formativa online**, lo que demuestra un nivel importante de desarrollo de esta modalidad formativa.
- Del conjunto de la **oferta de acciones** del programa formativo 2011, el 14,7% se ha desarrollado en la **modalidad online**, siendo este porcentaje mayor en los planes promovidos por las organizaciones sindicales.
- La mayoría de las entidades son partidarias de seguir desarrollando el aprendizaje on-line en los próximos años, como vía para la actualización de las competencias profesionales de los empleados públicos.
- En la formación que demandan los/as empleados/as públicos, aunque la modalidad presencial es la que tiene mayor peso, la formación online tiene un nivel de aceptación importante.
- Pocas entidades desarrollan de forma interna las **plataformas y soportes para impartir la formación online**. La plataforma de libre distribución Moodle es una de las más utilizadas.

## Conclusiones y Reflexiones Finales

Mirada a la gestión de los planes de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas en España en 2011: Reducción presupuestaria importante que ha implicado una minoración de la actividad, pero un incremento significativo de la participación.

El programa formativo de 2011, una apuesta por la calidad que redundaba en la mejora de los procesos de gestión de la formación y en la satisfacción de los colectivos implicados (alumnado, personal docente, responsables de unidades administrativas en la que están destinados los alumnos y gestores de formación).

Adecuada valoración del impacto de la formación en las tareas desempeñadas por los empleados en las Administraciones Públicas, en el desarrollo de sus competencias profesionales, así como en la organización, los servicios que ésta presta y, en última instancia, en la opinión que muestra la ciudadanía.

Necesidad de dar respuesta a las demandas formativas planteadas por los diversos colectivos participantes (alumnado, responsables de unidades administrativas en la que están destinados los alumnos y gestores de formación), con el fin de seguir fortaleciendo e innovando en las ofertas formativas y, sobre todo, abordar aquellas donde se perciben mayores carencias.

La orientación e información al personal de la Administración Pública como un elemento clave en la mejora de la planificación de los itinerarios formativos en el marco de la formación a lo largo de la vida.

## Conclusiones y Reflexiones Finales

Para finalizar se incluyen algunas reflexiones que permitan el fortalecimiento de la Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas.

### **Línea de reflexión 1: De la necesidad de mejora al planteamiento del itinerario de formación de los empleados públicos.**

Al respecto cabe plantear cuestiones que pudieran plantearse en esta reflexión:

¿Son coincidentes las necesidades detectadas por la dirección con las manifestadas por el personal?, ¿Tienen representatividad los resultados del diagnóstico?, ¿Son verdaderamente participativos como para que identifiquen la realidad en la Administración Pública correspondiente?, ¿Se están identificando necesidades muy prioritarias pero que no trascienden porque los colectivos que las demandan son muy reducidos?, ¿Qué hacer/qué seleccionar cuando las necesidades de formación son muy heterogéneas y contamos con colectivos muy diversos?, ¿Se plantean los planes de formación con lógicas de itinerario formativo, para las personas, para las organizaciones?, ¿Cómo priorizar en un marco económico de reducción como el actual?

**Línea de reflexión 2. Conocer si la formación tiene un impacto –patente o latente- en las personas y en las organizaciones: la evaluación del impacto de la formación de los empleados públicos, un gran reto de la Formación para el Empleo. Necesidad de abrir una reflexión específica sobre la evaluación del impacto que tienen las competencias específicas y transversales en la mejora de los servicios públicos.**

**Línea de reflexión 3. La innovación en la Formación para el Empleo: oportunidades, puesta a punto y retos de futuro para su modernización. Una reflexión de interés en la Formación para el Empleo se centra en el contenido de las ofertas actuales, y concretamente, si los planes abordan verdaderamente las demandas de la realidad a la que se enfrentan las Administraciones Públicas. La innovación, las nuevas tendencias y retos deben buscar espacios para trabajar el desarrollo del I+D+c (investigación, desarrollo y creatividad) en la Formación para el Empleo.**

**Línea de reflexión 4. La búsqueda de nuevas fórmulas de colaboración y coordinación, estrategias preferentes para compartir el desarrollo de la Formación para el Empleo y fortalecer su sostenibilidad.**

## Conclusiones y Reflexiones Finales

Perspectivas para el desarrollo de estas reflexiones y líneas de trabajo:

- La apertura de espacios de reflexión entre los promotores de carácter transversal y/o específicos por grupos que posibiliten ahondar y dar soluciones compartidas a dificultades y problemáticas comunes.
- La puesta en valor del conocimiento existente en las entidades promotoras respecto a la Formación para el Empleo sobre materiales didácticos, metodologías, buenas prácticas, herramientas, etc. o en su caso el desarrollo de estos ámbitos para una distribución abierta entre todos los promotores y gestores de formación.
- La realización de estudios e investigaciones específicos sobre las dimensiones donde se focalizan las mayores dificultades en los procesos de gestión de la formación, con ánimo de buscar soluciones creativas y compartidas a estos problemas.

## ANEXO 1: Relación de entidades participantes en la evaluación

## ANEXO 1: Relación de entidades participantes en la evaluación

### ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS
- AGENCIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIÓN
- AGENCIA ESTATAL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
- AGENCIA ESTATAL DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS
- AGENCIA ESTATAL DE METEOROLOGÍA
- BIBLIOTECA NACIONAL DE ESPAÑA
- CENTRO DE ESTUDIOS Y EXPERIMENTACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS - CEDEX
- CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS
- CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES
- DIRECCIÓN GENERAL DE TRÁFICO
- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL
- INSTITUTO ESPAÑOL DE COMERCIO EXTERIOR
- INSTITUTO CERVANTES
- INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS
- INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES
- INSTITUTO DE LA CINEMATOGRAFÍA Y ARTES AUDIOVISUALES
- INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES
- INSTITUTO DE SALUD CARLOS III
- INSTITUTO DE TURISMO DE ESPAÑA
- INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA
- INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA
- INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA
- INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO
- MINISTERIO DE JUSTICIA
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD
- MINISTERIO INTERIOR. DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA
- MINISTERIO INTERIOR. SECRETARÍA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS
- MUSEO NACIONAL CENTRO DE ARTE REINA SOFÍA
- OFICINA ESPAÑOLA DE PATENTES Y MARCAS
- MUSEO NACIONAL DEL PRADO
- PARQUE MÓVIL DEL ESTADO
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

### COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- CENTRO DE ESTUDIOS DE LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL DE CANTABRIA
- CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA
- CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA
- ESCUELA BALEAR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE CASTILLA Y LEÓN
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE EXTREMADURA
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA
- ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN REGIONAL DE CASTILLA LA MANCHA
- ESCUELA GALLEGA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- ESCUELA RIOJANA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- INSTITUTO ARAGONÉS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- INSTITUTO ASTURIANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ADOLFO POSADA"
- INSTITUTO CANARIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- INSTITUTO NAVARRO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- INSTITUTO VALENCIANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### ENTIDADES LOCALES DE PLANES UNITARIOS

- AYUNTAMIENTO DE A CORUÑA
- AYUNTAMIENTO DE AGÜIMES
- AYUNTAMIENTO DE ALBACETE
- AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE GUADAIRA
- AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN E IMEPE
- AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
- AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE
- AYUNTAMIENTO DE ALMONTE
- AYUNTAMIENTO DE ANTEQUERA
- AYUNTAMIENTO DE ÁVILA
- AYUNTAMIENTO DE AVILÉS
- AYUNTAMIENTO DE BADAJOZ
- AYUNTAMIENTO DE BARCELONA
- AYUNTAMIENTO DE BLANES
- AYUNTAMIENTO DE BURGOS
- AYUNTAMIENTO DE CÁCERES
- AYUNTAMIENTO DE CALVIA

## ANEXO 1: Relación de entidades participantes en la evaluación

- AYUNTAMIENTO DE COSLADA
- AYUNTAMIENTO DE CUENCA
- AYUNTAMIENTO DE DAIMIEL
- AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS
- AYUNTAMIENTO DE EIBAR
- AYUNTAMIENTO DE ELCHE
- AYUNTAMIENTO DE EL EJIDO
- AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA
- AYUNTAMIENTO DE GETAFE
- AYUNTAMIENTO DE GIJÓN
- AYUNTAMIENTO DE GRANADA
- AYUNTAMIENTO DE HUESCA
- AYUNTAMIENTO DE IBIZA/EIVISSA
- AYUNTAMIENTO DE IRÚN
- AYUNTAMIENTO DE LA SOLANA
- AYUNTAMIENTO DE LANGREO
- AYUNTAMIENTO DE LLEIDA
- AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO
- AYUNTAMIENTO DE LUCENA
- AYUNTAMIENTO DE MADRID
- AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA
- AYUNTAMIENTO DE MANISES
- AYUNTAMIENTO DE MARACENA
- AYUNTAMIENTO DE MIERES
- AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO
- AYUNTAMIENTO DE MOLINA DE SEGURA
- AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES
- AYUNTAMIENTO DE MURCIA
- AYUNTAMIENTO DE PALMA
- AYUNTAMIENTO DE PONTEVEDRA
- AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE
- AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN
- AYUNTAMIENTO DE REUS
- AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA
- AYUNTAMIENTO SAN LORENZO DE EL ESCORIAL
- AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DEL REY AURELIO
- AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA
- AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA
- AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
- AYUNTAMIENTO DE SIERO
- AYUNTAMIENTO DE TOLEDO

- AYUNTAMIENTO DE TORREJÓN DE ARDOZ
- AYUNTAMIENTO DE UTRERA
- AYUNTAMIENTO DE VALDEMORO
- AYUNTAMIENTO DE VALENCIA
- AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID
- AYUNTAMIENTO DE VILLAVICIOSA DE ODÓN
- AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ
- AYUNTAMIENTO DE YECLA
- AYUNTAMIENTO DE ZAMORA
- DIPUTACIÓN DE ÁLAVA

### ENTIDADES LOCALES DE PLANES AGRUPADOS

- AYUNTAMIENTO DE CAPDEPERA
- AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO
- AYUNTAMIENTO DE PELAYOS DE LA PRESA
- CABILDO INSULAR DE TENERIFE
- CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO
- CONSEJO INSULAR DE EIVISSA
- CONSELL DE MALLORCA
- CONSORCIO DE BOMBEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ
- DIPUTACIÓN DE ALICANTE
- DIPUTACIÓN DE A CORUÑA
- DIPUTACIÓN DE ALBACETE
- DIPUTACIÓN DE BADAJOZ
- DIPUTACIÓN DE BARCELONA
- DIPUTACIÓN DE CÁDIZ
- DIPUTACIÓN DE CASTELLÓN
- DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA
- DIPUTACIÓN DE GUADALAJARA
- DIPUTACIÓN DE SALAMANCA
- DIPUTACIÓN DE VALENCIA
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BURGOS
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE HUELVA
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

## ANEXO 1: Relación de entidades participantes en la evaluación

- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO
- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ZAMORA
- MANCOMUNIDAD ALPUJARRA GRANADINA
- MANCOMUNIDAD CAMPIÑA SUR CORDOBESA
- MANCOMUNIDAD CAMPO DE MONTIEL CUNA DEL QUIJOTE
- MANCOMUNIDAD DE AYUNTAMIENTOS DEL NORTE DE GRAN CANARIA
- MANCOMUNIDAD DE LA SUBBÉTICA
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE BAZA
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE HUÉSCAR
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE LA JANDA
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA DEL SOL OCCIDENTAL
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN
- MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS VALLE DEL GUADIATO
- MANCOMUNIDAD DEL ÁREA INTERMUNICIPAL DE VIGO
- MANCOMUNIDAD DEL CABO PEÑAS
- MANCOMUNIDAD DEL GUADAJÓZ Y CAMPIÑA ESTE
- MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE ISLANTILLA
- MANCOMUNITAT DE MUNICIPIIS DE L'ÀREA METROPOLITANA DE BARCELONA

### FEDERACIONES DE MUNICIPIOS Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES LOCALES

- ASSOCIACIÓ CATALANA DE MUNICIPIIS I COMARQUES
- FEDERACIÓ DE MUNICIPIIS DE CATALUNYA
- FEDERACIÓ D'ENTITATS LOCALS DE LES ILLES BALEARS
- FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
- FEDERACIÓN ARAGONESA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
- FEDERACIÓN ASTURIANA DE CONCEJOS
- FEDERACIÓN CANARIA DE MUNICIPIOS
- FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS DE CANTABRIA
- FEDERACIÓN DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE EXTREMADURA
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
- FEDERACIÓN GALLEGA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
- FEDERACIÓN REGIONAL DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS DE CASTILLA Y LEÓN
- FEDERACIÓN RIOJANA DE MUNICIPIOS
- FEDERACIÓN NAVARRA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS

### ORGANIZACIONES SINDICALES

- ANPE SINDICATO INDEPENDIENTE
- CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)
- COALICIÓN SINDICAL INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE MADRID CSIT-UNION PROFESIONAL
- CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA
- CONVERGENCIA ESTATAL DE MÉDICOS Y DE ENFERMERÍA
- FEDERACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS UNIÓN SINDICAL OBRERA (FEP-USO)
- FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIO SANITARIOS DE CC.OO.
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CCOO
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UGT
- FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA UGT
- FEDERACIÓN ENSEÑANZA CCOO
- INTERSINDICAL VALENCIANA
- SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
- SINDICATO DE ENFERMERÍA SATSE
- SINDICATO INDEPENDIENTE COMUNIDAD VALENCIANA
- SINDICATOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA REGIÓN MURCIANA INTERSINDICAL
- UNIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

ANEXO 2: Datos de gestión de la formación de  
la Comunidad Autónoma de Galicia - Año 2011

## ANEXO 2: Datos de gestión de la formación de la Comunidad Autónoma de Galicia - Año 2011

INDICADORES BÁSICOS	
Subvención Adjudicada (€)	<b>3.588.010</b>
Gasto justificado (€)	<b>3.588.010</b>
Nº de planes <sup>1</sup>	<b>3</b>
Nº de acciones formativas	<b>2.598</b>
Nº de ediciones	<b>3.293</b>
Nº de horas de formación	<b>99.513</b>
Nº de participantes	<b>83.535</b>
Nº de efectivos	<b>88.842</b>

PARÁMETROS DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN	
Coste medio por acción (€)	<b>1.381,07</b>
Coste medio por edición (€)	<b>1.089,59</b>
Coste medio de la hora de formación (€)	<b>36,06</b>
Coste medio por participante (€)	<b>42,95</b>
Media de horas por edición	<b>30,22</b>
Media de participantes por edición	<b>25,37</b>
Subvención media por empleado (€)	<b>40,39</b>

INDICADORES POR ÁREA FORMATIVA				
	Nº Acciones	Nº Ediciones	Horas / edición	Participantes / edición
Administración Electrónica	8	30	16,5	22,2
Dirección y Gerencia Pública	12	17	40,7	22,3
Económico-presupuestaria	25	38	14,3	23,0
Específicos determinados colectivos	1.850	2.156	28,1	23,1
Evaluación del Desempeño	1	1	21,0	12,0
Idiomas/Lenguas	239	347	67,5	25,3
Información y atención al público	22	75	15,9	29,9
Innovación y creatividad en organizaciones	4	5	23,4	17,8
Jurídico-procedimental	243	287	17,7	26,2
Nuevas Tecnologías información y comunicación	65	146	27,9	36,1
Políticas de Igualdad	10	12	22,0	34,2
Prevención de Riesgos Laborales. Salud Laboral	62	88	13,0	59,1
Recursos Humanos	22	40	19,4	23,9
Responsabilidad Social y Medio Ambiental	4	5	20,0	23,2
Transparencia y buen gobierno	4	7	19,6	37,3
Unión Europea	7	16	23,4	18,9
Urbanismo y Medio Ambiente	10	10	31,4	23,0
Utilización eficiente de recursos públicos	10	13	21,2	29,4

<sup>1</sup>. Escuela Gallega de Administración Pública (EGAP) – 1.233.561,00 €; Consejería de Educación y Ordenación Universitaria – 1.165.824, 00 €; Fundación Escuela Gallega de Administración Sanitaria (FEGAS) – 1.188.625, 00 €.

## ANEXO 2: Datos de gestión de la formación de la Comunidad Autónoma de Galicia - Año 2011

SITUACIÓN LABORAL DEL ALUMNADO	
<b>Funcionarios</b>	<b>57.081</b>
Funcionario - Subgrupo A1	23.679
Funcionario - Subgrupo A2	26.008
Funcionario - Subgrupo C1	3.385
Funcionario - Subgrupo C2	3.428
Funcionario - Otras agrupaciones profesionales	581
<b>Personal Laboral</b>	<b>2.429</b>
P.Laboral - Licenciatura universitaria (N1)	617
P.Laboral - Diplomado universitario (N2)	357
P.Laboral - Técnico Superior (N3)	366
P.Laboral - Educación obligatoria + a. FPE (N4)	649
P.Laboral - E. obligatoria o I.Profes. (N5)	440
<b>Personal Estatutario</b>	<b>22.706</b>
P.Estatutario - Licenciatura universitaria (N1)	6.877
P.Estatutario - Diplomado universitario (N2)	6.808
P.Estatutario - Técnico Superior (N3)	2.669
P.Estatutario - Educación obligatoria + a. FPE (N4)	4.072
P.Estatutario - E. obligatoria o I.Profes. (N5)	2.280

PARTICIPANTES POR GÉNERO	
Hombres	<b>32%</b>
Mujeres	<b>68%</b>

ACCIONES POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	
Presencial	<b>86%</b>
Online	<b>12%</b>
Mixta	<b>2%</b>