

ESTUDIOS SOBRE SATISFACCIÓN, NECESIDADES Y PREFERENCIAS FORMATIVAS.

Studies on satisfaction, needs and formative preferences.

Julio Cabero Almenara cabero@us.es
Blas Bermejo Campos bermejo@us.es
Juan Antonio Morales Lozano jamorales@us.es
Soledad Domene Martos sdomene@us.es
M^a del Carmen Llorente Cejudo karem@us.es
Grupo de Investigación Didáctica (GID)
Universidad de Sevilla.

RESUMEN:

En el marco de estudios que persiguen conocer aspectos referidos a las necesidades formativas que tienen determinados colectivos profesionales; y ofrecer de esta forma una visión caleidoscópica de las percepciones que estos colectivos profesionales tienen respecto a su actuación profesional y las carencias que respecto a la misma perciben, así como sus preferencias de contenido, organización y desarrollo de las acciones formativas para su formación y desarrollo profesional; presentamos una propuesta de instrumentos de recogida de información (cuestionario y entrevista) que se han mostrado relevantes y de interés en diferentes estudios. Son instrumentos que permiten recabar información para valorar las políticas y actuaciones formativas, así como tomar referentes para la acción formativa futura.

ABSTRACT:

In the frame of studies that they chase to know aspects referred to the formative needs that certain professional groups have; and to offer of this form a kaleidoscopic vision of the perceptions that these professional groups have with regard to his professional action and the lacks that with regard to the same one they perceive, as well as his preferences of content, organization and development of the formative shares for his training and professional development; let's sense beforehand an offer of instruments of withdrawal of information (questionnaire and interview) that have proved to be relevant and of interest in different studies. They are instruments that allow to obtain information to value the policies and formative actions, as well as to take modals for the formative future share.

INTRODUCCIÓN.

Nos centraremos en la que podemos considerar una de las fases más importantes del diseño de programas de formación, la evaluación del punto de partida y sus demandas (Colom, Sarramona y Vázquez, 1994: 64). No cabe duda que, en buena medida, el éxito del programa estará en función de la adecuación del mismo, tanto al contexto, en general, como a los sujetos que, formando parte de éste, habrán de participar en él. El programa formativo ha de surgir como respuesta a una serie de necesidades o demandas, que hemos de clarificar, valorar, priorizar, y plantear posibles alternativas de solución.

Podemos apuntar, siguiendo a Bradshaw (1972), la existencia de varios tipos de necesidades en función de las expectativas sobre las que se fundamentan los juicios de valor (Gairín, 1995; Arbizu, 1994):

- a) Necesidad normativa, son los expertos quienes señalan el tipo de necesidad existente. La mayor dificultad que presenta esta modalidad reside en que casi siempre la generalización impide responder a las necesidades concretas de la población.
- b) Necesidad percibida o sentida, es aquella en la que la población objeto de estudio manifiesta sus necesidades en base a sus propias expectativas. En este sentido, esta modalidad presenta una mayor cercanía a la realidad, pero a veces nos encontramos que el manejo social y cultural de los deseos es grande y distorsiona la demanda.
- c) Necesidad expresada o demandada, se sustenta en las diferencias entre las expectativas de comportamiento y el comportamiento real de la población objeto de estudio. Constituye la expresión de la necesidad sentida y, frente a ella, nos encontramos con la duda de cómo interpretar dicha demanda.

- d) Necesidad comparada, que se centra en la diferencia de datos entre la población objeto y los de otro grupo (algo que tiene un grupo es demandado por otro que no lo tiene).
- e) Necesidad prospectiva, que se basa en los estudios de necesidades futuras (estudios de mercado). Tiene mayor fundamento en el sistema organizacional.

En esta misma línea, Monorey (1977) habla de cuatro tipos de necesidades en la planificación de los servicios sociales:

- a) Normativas: aquellas que el experto, profesional o científico social define de acuerdo a un criterio tipo.
- b) Percibidas: equivale a carencia subjetiva, limitada a las percepciones de los individuos.
- c) Expresadas: aquellas que se reflejan en función de las demandas de un servicio o programa.
- d) Relativas: resultan de comparar distintas situaciones o distintos grupos.

En el gráfico nº 1, tomado de Gairín (1995), queda representada la relación entre los distintos tipos de necesidades y que, entre otras cosas, nos viene a poner de manifiesto que no estamos hablando de tipos excluyentes, sino más bien de relaciones que pueden ir cambiando con el tiempo y dependiendo de las circunstancias.

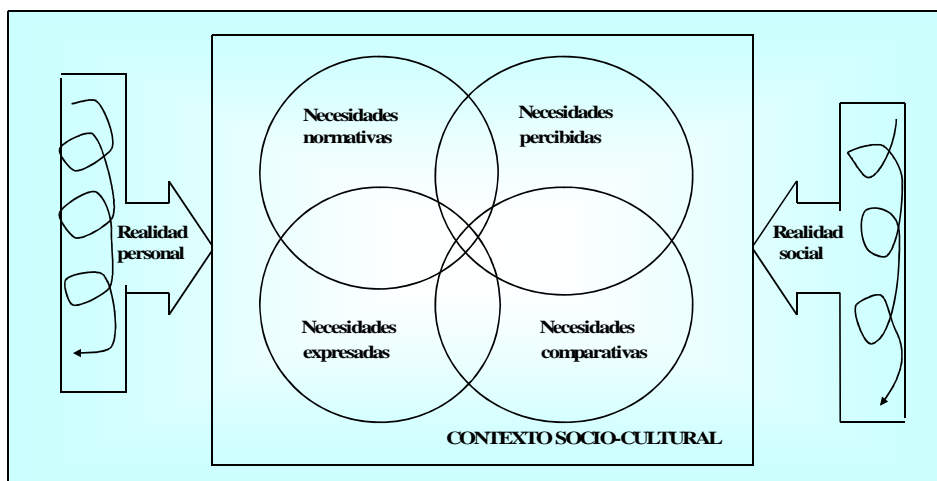


Gráfico 1. Relación entre diferentes tipos de necesidades (Gairín, 1995).

La evaluación de necesidades forma parte ineludible e indispensable en la planificación e implementación y evaluación de un programa. Con ella, se pretende: cifrar el déficit entre el estado actual y el deseado; identificar las metas y objetivos formativos que deberían cubrirse con el programa; priorizar los objetivos en función del contexto, sus posibilidades, limitaciones, recursos, etc.; y proporcionar las claves para las decisiones en torno a qué medios y recursos, etc. habrán de implicarse en el diseño y desarrollo del programa.

La evaluación de necesidades es un proceso de recogida y análisis de información cuyo resultado es la identificación de las necesidades de los individuos, comunidades o sociedades (Suárez, 1990). En líneas generales, los principales propósitos que distingue Suárez (1990) en la evaluación de necesidades son los siguientes:

- a) Proporcionar información para la posterior planificación. Es el propósito más común.
- b) Diagnóstico e identificación de problemas o puntos débiles. Identificar las áreas en las que los procesos educativos o los sistemas son ineficaces para llevar a cabo acciones que puedan remediarlo.
- c) La evaluación de necesidades suele ser un componente de muchos modelos de evaluación. En estos casos, su propósito es determinar áreas prioritarias para la puesta en práctica de

tratamientos o formas de enseñanza, determinar lagunas en la realización o determinar el nivel de logro a intervalos durante el desarrollo del proceso.

- d) También se realiza para hacer a las instituciones educativas conscientes y responsables de sus resultados y determinar su eficacia.

Por otro lado, Basarab y Root (1992) nos apuntan una serie de propósitos y usos de la evaluación:

- a) Para identificar si un programa de entrenamiento cumple sus objetivos. Los objetivos no pueden ser solamente objetivos de aprendizaje, deben ser también los cambios del comportamiento del personal, los resultados de la empresa y los resultados en términos de calidad.
- b) Para beneficiar a los que patrocinan los programas de entrenamiento.
- c) Para decidir si los participantes se comportan mejor en el trabajo y si ese comportamiento es un resultado del entrenamiento.
- d) Para identificar si el entrenamiento ha contribuido directamente en los participantes a mejorar el desempeño de sus trabajos o si la mejora en el desempeño del trabajo estuvo debida a otros cambios en la situación laboral.
- e) Para identificar qué parte del programa del curso está realmente siendo utilizada en la situación de trabajo o para identificar cuál no es aplicable a la situación de trabajo y debería eliminarse.
- f) Para encontrar si el entrenamiento contribuyó a una más efectiva y eficiente organización de la empresa.
- g) Para identificar fortaleza y abatimientos en el proceso entrenador y las razones de los mismos.
- h) Para encontrar el costo y beneficios del programa de entrenamiento.
- i) Para decidir quién debe participar en futuros programas de adiestramiento.
- j) Para identificar los participantes que más y que menos se beneficiaron del programa del curso.
- k) Para decidir si el programa del curso tiene mérito.
- l) Para establecer una base de datos que pueda ayudar en la gestión de la toma de decisiones.

La identificación de necesidades debe ser una tarea compartida entre los responsables del desarrollo del personal y los propios beneficiados de los programas que resultan.

Los procedimientos que la literatura nos aporta como más habituales son el análisis de tareas, el análisis de actuación, el estudio de necesidades formativas y el estudio de competencias, entre otros (Gairín, 1995: 73):

- a) El análisis de tareas, muy ligado con la formación ocupacional, consiste en determinar cuáles son las tareas que ha de realizar un profesional experto en un determinado puesto de trabajo, con el fin de deducir los requisitos de formación que debe conseguir. La observación y la entrevista se muestran como instrumentos más idóneos.
- b) El análisis de actuación trata de identificar los procesos y los relaciona con el comportamiento general de la organización en la que se producen, identificando los pasos a seguir en el proceso de trabajo (formas actuales y formas deseables), los procesos mejorables y los conocimientos y habilidades necesarios para conseguirlos. También la observación y la entrevista entre los distintos participantes se muestran como instrumentos válidos para ello.
- c) El estudio de necesidades formativas se basa en la recogida de opiniones de los afectados sobre sus necesidades formativas. Utiliza el cuestionario y la entrevista como instrumentos fundamentales para la recogida de información.
- d) El estudio de competencias consiste en la detección de necesidades a partir del asesoramiento de expertos, con reconocido prestigio en el ámbito de estudio, con el fin de elaborar un listado de las competencias necesarias en la actualidad o en el futuro, para un determinado

tipo de trabajo. Es muy útil y válido para determinar necesidades genéricas relacionadas con actividades de trabajo poco conocidas. El método Delphi puede ser un buen instrumento de trabajo en este caso.

La técnica más habitual en los estudios de identificación de necesidades resulta ser la del cuestionario. Esta técnica, de fácil aplicación, permite recoger la opinión de sectores de población bastante amplios, a la vez que proporciona datos críticos y útiles siempre que la secuencia de aplicación sea la correcta (Álvarez y col., 1991).

PROPUESTA DE HERRAMIENTAS PARA EL ESTUDIO.

Nos referimos a estudios enmarcados en trabajos de evaluación diagnóstica, a estudios orientados hacia la identificación y valoración de las percepciones de los destinatarios acerca de las acciones formativas que se les ofrecen desde instituciones formativas y sus preferencias para acciones futuras, con el propósito de disponer de información relevante de cara a una adecuación de dicha oferta formativa. Para investigaciones que persiguen los siguientes objetivos:

- a) Conocer las opiniones de las plantillas de personal respecto a las acciones formativas que se les ofrecen.
- b) Identificar necesidades y preferencias formativas en estas plantillas de personal.
- c) Proponer criterios y referentes para la revisión del Plan Formativo y para el diseño y desarrollo de futuras acciones formativas.

Son estudios que podríamos encuadrarlos, de acuerdo con Bisquerra (2004) y Arnal y otros (1992), en unos de tipo descriptivo. Y más concretamente en los denominados “ex post facto”, que son aquellos en los que el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido.

En estos casos proponemos la utilización de dos tipos de técnicas de recogida y análisis de información (ver gráfico nº 2): cuestionarios (realizados vía Internet), cumplimentados por las plantillas, y entrevistas (telefónicas) a responsables de estos colectivos. Como puede observarse proponemos una combinación de metodología cuantitativa y cualitativa, en el sentido de que ésta ampliará las posibilidades de conocer la realidad. Al mismo tiempo nos posibilitará triangular los datos para ampliar nuestro conocimiento y comprensión.

La triangulación es uno de los procedimientos tradicionalmente utilizados para validar los resultados alcanzados en el estudio, o los datos obtenidos desde diferentes perspectivas. Como afirma Pérez Serrano (1994, 81): *“Implica reunir una variedad de datos y métodos para referirlos al mismo tema o problema.... Implica también que los datos se recojan desde puntos de vista distintos y realizar comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo –y en varios momentos- utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos.”*

Según Denzín (1979), pueden darse diferentes tipos de triangulación: de tiempo, de espacio, teóricas... Nosotros, en nuestros casos, hemos utilizado la metodológica y la de sujetos. La metodológica, al utilizar diferentes métodos y estrategias sobre un mismo fenómeno de estudio; en concreto, nos hemos movido dentro de una metodología cuantitativa y cualitativa y hemos utilizado diversas técnicas e instrumentos de recogida de información que son los cuestionarios y las entrevistas. Y la de sujetos, ya que hemos recogido las opiniones de los trabajadores y de sus responsables.

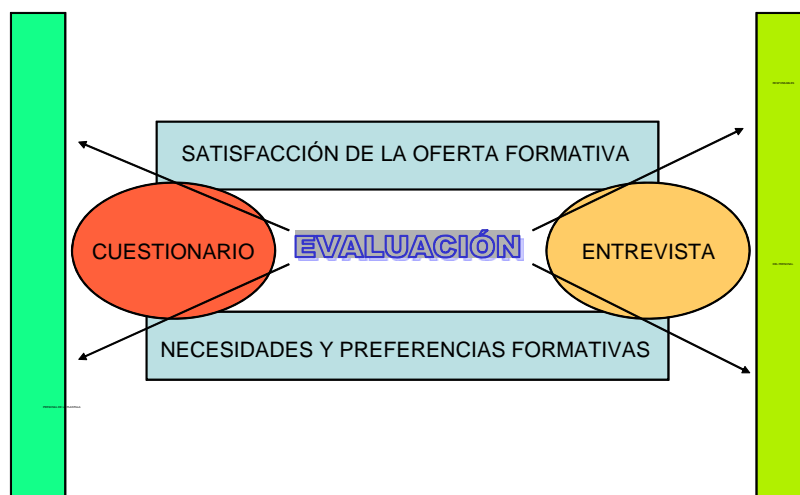


Gráfico 2. Instrumentos de recogida de información.

Los motivos que nos llevan a seleccionar ambos son los siguientes:

- Incremento del costo del estudio utilizando formatos más tradicionales como puede ser la mensajería y la presencialidad.
- Método económico que nos permite extendernos a un colectivo amplio.
- Rapidez al obtener los datos.
- Alcanzar al colectivo más amplio, desde las zonas rurales a las zonas urbanas.
- Confección directa de las bases de datos en el caso de las encuestas realizadas por Internet.
- Facilidad y comodidad de cumplimentación por la persona que ha de responder.

a) El cuestionario.

El cuestionario ha sido definido como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del entrevistador o como una entrevista por escrito (Nisbet y Entwistle, 1980; Rodríguez y otros, 1996), es posiblemente uno de los instrumentos tradicionales que más se han utilizado en la investigación educativa, en el estudio de necesidades formativas y en las investigaciones sociológicas (Nisbet y Entwistle, 1980; Delgado y Gutiérrez, 1994; Rodríguez y otros, 1996; Bisquerra, 2004; Albert, 2006).

El cuestionario (ver anexo I) es anónimo (garantizar una mayor objetividad y realidad en las respuestas) y posee una estructura con ítems (21) de diferente tipología: preguntas dicotómicas, elección múltiple, abiertas,... Se estructura en torno a las siguientes dimensiones: a) Datos del encuestado; b) La oferta formativa de la institución: Necesidades formativas; c) Preferencias formativas; d) Otras sugerencias o consideraciones.

La distribución en línea del cuestionario nos permitirá acceder a la población, siendo innecesario determinar una muestra específica. Si bien es aconsejable difundir los objetivos, las instrucciones y la dirección electrónica (URL) de una forma personalizada y motivadora, tanto a los trabajadores como a sus responsables.

b) La entrevista.

Con el objeto de profundizar en el tema de estudio, subsanando limitaciones del cuestionario como técnica de recogida de datos y ampliando las percepciones de satisfacción y necesidades formativas a otros

agentes, se proponen una serie de entrevistas, dirigidas a responsables de las plantillas de personal, para recabar su opinión de cómo perciben tanto la oferta formativa como el estado de formación del personal.

Entendemos la entrevista como un diálogo iniciado por el entrevistador con el propósito específico de obtener información relevante para la investigación, y enfocado por él sobre el contenido especificado por los objetivos de investigación, de descripción, de predicción o de explicación sistemáticas (Cohen y Manion, 1990). Como señala Patton (1987), el principio fundamental que guía la entrevista cualitativa es proveer un marco en el cual los entrevistados puedan expresar su comprensión del asunto en sus propios términos. Como técnica de recogida de información, posee una serie de ventajas e inconvenientes. Así, entre las ventajas podemos destacar: la entereza de las respuestas de los ítems es muy alta, la calidad de los datos que se pueden establecer, la posibilidad de poder profundizar más en el caso objeto de estudio (individuos, organizaciones....) que con otros métodos de recogida de datos (como el cuestionario dirigido a grupos extensos de población); y entre los inconvenientes, el llegar a una distribución geográfica amplia es costoso, tanto desde una perspectiva económica como humana. De todas formas, asumiendo estas limitaciones, creemos que es una de las técnicas más válidas para profundizar en la información, y estos son los aspectos que nos inclinan por su utilización, la flexibilidad y el grado de profundidad que permite.

Cohen y Manion (1990) indican que la entrevista puede usarse para fines diversos (de interés para este tipo de estudios), como:

- a) Medio de recogida de información relativa a los objetivos de la investigación; para conocer valores, preferencias, conocimientos, actitudes, creencias, etc. de los entrevistados.
- b) Recurso explicativo para ayudar a identificar variables y relaciones o para poder probar hipótesis o sugerir otras nuevas.
- c) En conjunción con otros métodos para llevar a cabo una investigación.

La entrevista, como herramienta específica de investigación, puede adoptar diferentes formas, que abarcan desde la entrevista formal (en la que se realizan preguntas y se registran las respuestas), pasando por las menos formales (en las que el entrevistador puede modificar la secuencia de las preguntas, cambiar la redacción, explicarlas, ampliarlas, etc.), hasta la entrevista completamente informal (en la que el investigador presenta una serie de temas claves de manera conversacional). Denzin (1979) describió tres formas de entrevistas: Entrevista estandarizada presecuencializada (es prácticamente un cuestionario administrado de forma oral; a todos se les formulan las mismas preguntas y en el mismo orden), Entrevista no presecuencializada (a todos se les realizan las mismas preguntas pero puede alterarse el orden según las reacciones) y Entrevista no estandarizada (es una guía en la que se anticipan las cuestiones generales y la información específica que el investigador quiere reunir).

Nos decantamos por las entrevistas informales con los responsables de las plantillas de personal (ver anexo II) y, según su estructura, por las entrevistas no estandarizadas. Su realización de manera telefónica, facilitará la reducción de los costes del estudio, disminuirá el tiempo de recogida de información, y proporcionará un encuentro con el entrevistado de forma más cómoda.

Las dimensiones de las cuales se pretende recoger información con las entrevistas deben ser muy similares a las del cuestionario, para facilitar posteriormente la triangulación de los datos. En concreto, las dimensiones propuestas, independientemente de las preguntas que pretendan recoger información de la persona entrevistada (género, edad, experiencia profesional...), son: oferta formativa de la institución, necesidades formativas que creen que tendrá el colectivo de personal, y que nos realicen otras sugerencias o consideraciones.

Por lo que respecta a las entrevistas, se debe realizar un procedimiento de selección estratificada de las mismas, trabajando para ello con las principales variables relevantes para el estudio y que caracterizan el colectivo profesional. Por ejemplo: a) representación de todas las provincias o localidades; b) representación urbana y rural; c) tamaño de las localidades (tanto grandes como pequeñas); d) diversidad de escalas o niveles profesionales....

BIBLIOGRAFÍA.

- Albert, M.J. (2006). *La investigación educativa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Álvarez, M. y otros (1991). La evaluación de los programas de orientación: evaluación del contexto y del diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9 (17) 49-82.
- Arnal, J. y otros (1992). *Investigación educativa*. Barcelona: Labor.
- Arbizu, F. (1994). *La función docente del profesor universitario*. Bizkaia: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- Basarab, D. J. y Root, D. K. (1992). *The training evaluation process*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Bisquerra, R. (coord) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bradshaw, J. (1972). The concepts of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- Colom, A.; Sarramona, J. y Vázquez, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Denzin, N. (1979). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New York: McGraw-Hill.
- Gairín, J. (1995). La detección de necesidades de formación. en *II Congreso Internacional de Formación Ocupacional*. Bellaterra (Barcelona), 14-17 de junio.
- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for human services. En W. F. Anderson y otros (Edts.). *Managing human services*. Washington: International City Management Association.
- Nisbet, J.D. y Entwistle, N.J. (1980). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes II. Técnicas de análisis de datos*. Madrid: La Muralla.
- Pont, E. (1992). El diseño curricular en Formación Ocupacional. En A. Ferrández (Dir.). *La Formación Ocupacional. Realidad y Perspectivas*. Madrid: Diagrama, 61-88.
- Rodríguez, G. y otros (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Suárez, M. T. (1990). Needs Assessment Studies. En R. Houston (Edt.). *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Macmillan, 26-31.

ANEXO I

**CUESTIONARIO SOBRE
SATISFACCIÓN, NECESIDADES Y PREFERENCIAS FORMATIVAS**

A continuación le presentamos una serie de preguntas con las que pretendemos recoger la opinión del colectivo profesional sobre sus necesidades y preferencias de formación y perfeccionamiento.

Marque con una "X" la opción/es que considere más adecuada/s en cada caso.

Sus respuestas son de gran interés para poder mejorar la actuación y oferta de la INSTITUCIÓN.

Gracias por su atención.

DATOS DE LA PERSONA ENCUESTADA.

1. Provincia:

- | | |
|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Almería |
| <input type="checkbox"/> | Cádiz |
| <input type="checkbox"/> | Córdoba |
| <input type="checkbox"/> | Huelva |
| <input type="checkbox"/> | Granada |
| <input type="checkbox"/> | Jaén |
| <input type="checkbox"/> | Málaga |
| <input type="checkbox"/> | Sevilla |

2. Edad:

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | Menos de 25 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 25 y 34 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 35 y 44 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 45 y 54 años |
| <input type="checkbox"/> | 55 años o más |

3. Sexo:

- | | |
|--------------------------|--------|
| <input type="checkbox"/> | Hombre |
| <input type="checkbox"/> | Mujer |

4. Estudios realizados:

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Estudios primarios |
| <input type="checkbox"/> | Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) |
| <input type="checkbox"/> | Bachillerato |
| <input type="checkbox"/> | Formación Profesional Grado Medio (FP I) |
| <input type="checkbox"/> | Formación Profesional Grado Superior (FP II) |
| <input type="checkbox"/> | Estudios Universitarios de Grado Medio |
| <input type="checkbox"/> | Estudios Universitarios de Grado Superior |
| <input type="checkbox"/> | Doctorado |

5. Experiencia profesional en la profesión:

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> | Menos de 5 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 5 y 10 años |
| <input type="checkbox"/> | Entre 11 y 15 años |

- Entre 16 y 20 años
- Más de 20 años

6. Experiencia profesional en esa Unidad:

- Menos de 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Más de 20 años

7. Puesto actual:

-
-
-

8. Experiencia profesional en el puesto que ocupa actualmente:

- Menos de 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Más de 20 años

LA OFERTA FORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN – NECESIDADES FORMATIVAS

9. ¿Conoce el Plan de Formación de la INSTITUCIÓN para el colectivo profesional?

- Si
- No

10. ¿Qué temáticas/contenidos considera que debería incorporar la INSTITUCIÓN a su Plan de Formación para este colectivo profesional? Indíquelos, si es el caso, según su importancia:

- 1º)
- 2º)
- 3º)

11. Necesito realizar cursos de carácter general sobre (Indique el nivel/profundidad: “A” nivel avanzado, o “B” nivel básico):

	Ninguno	Básico	Avanzado
Herramientas ofimáticas			
Idiomas			
Internet			
Otros temas:			

12. Necesito información y conocimientos adicionales sobre:

RELACIÓN DE TEMÁTICAS DEL ÁMBITO PROFESIONAL	Ningun o	Alguno	Bastante	Mucho
.....				
.....				
.....				
Otros temas:				

PREFERENCIAS FORMATIVAS.

13. ¿Qué modalidad considera más útil para los cursos de formación?

- Presencial
- A Distancia
- Semipresencial
- A distancia a través de Internet

14. ¿Qué duración, en horas, considera apropiada para los cursos de actualización y perfeccionamiento? (Elija dos opciones como máximo).

- Menos de 20 horas
- Entre 20 y 40 horas
- Entre 40 y 60 horas
- Entre 60 y 80 horas
- Entre 80 y 100 horas
- Más de 100 horas

15. ¿Qué tramo horario sería más adecuado para recibir la formación?

- Solamente de mañana
- Solamente de tarde
- De mañana y tarde

16. ¿Qué meses serían los más adecuados para desarrollar la formación? (Elija tres opciones como máximo).

- Enero
- Febrero
- Marzo
- Abril
- Mayo
- Junio
- Julio
- Agosto
- Septiembre
- Octubre
- Noviembre
- Diciembre

17. Las actividades de formación deberían desarrollarse preferentemente en:

- En la sede central de la INSTITUCIÓN
- En instituciones comarcales
- A través de Internet
- Otra (especificar):
.....
.....

18. Las actividades de formación permanente deben suponer (Indique su importancia señalando con: 1, 2, 3....; siendo 1 nada importante y 7 muy importante):

- Reconocimiento como mérito profesional
- Prestigio profesional
- Adquisición y ampliación de conocimientos
- Mejora de la práctica profesional cotidiana
- Intercambio con otros compañeros
- Ampliar recursos y estrategias como profesional
- Otra (especificar):

19. Rechazaría un curso por (Indique su importancia señalando con: 1, 2, 3...; siendo 1 nada importante y 7 muy importante):

- Suponer una reducción del tiempo libre
- Problemas de desplazamiento al lugar de celebración
- No tener un reconocimiento oficial
- Escasa relación con mis necesidades de formación
- Obstáculos burocráticos (papeleo...)
- Otra (especificar):

20. Para responder a mis necesidades de formación, los cursos deben (Indique su importancia señalando con: 1, 2, 3...; siendo 1 nada importante y 7 muy importante):

- Contar con un seguimiento en mi puesto de trabajo
- Ser de corta duración
- Ser sobre temas muy puntuales
- Ser ofrecidos por especialistas
- Contar con un asesor que responda a mis demandas
- Reunir a personal de distintas unidades con problemas similares
- Otra (especificar):

21. Participaría en cursos de formación que contribuyeran a (Indique su importancia señalando con: 1, 2, 3...; siendo 1 nada importante y 7 muy importante):

- Facilitar mi promoción profesional
- Conocer mejor la institución en la que trabajo
- Adquirir nuevos conocimientos sobre mi trabajo actual
- Conocer el trabajo de otros centros o servicios
- Mejorar mi nivel cultural
- Ocupar mi tiempo libre
- Otra (especificar):

OTRAS SUGERENCIAS O CONSIDERACIONES.

Utilice el espacio que se presenta a continuación para expresar aquellas sugerencias y/o consideraciones que estime convenientes en relación a la oferta, necesidades y preferencias formativas.....

.....

.....

.....

.....

ANEXO II

**GUIÓN DE ENTREVISTA SOBRE
SATISFACCIÓN, NECESIDADES Y PREFERENCIAS FORMATIVAS**

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

1. Provincia:

- Almería
- Cádiz
- Córdoba
- Huelva
- Granada
- Jaén
- Málaga
- Sevilla

2. Edad:

- Menos de 25 años
- Entre 25 y 34 años
- Entre 35 y 44 años
- Entre 45 y 54 años
- 55 años o más

3. Sexo:

- Hombre
- Mujer

4. Puesto actual:

- Alcalde
- Concejal
- Jefe
- Otro:

5. Años totales de experiencia profesional:

- Menos cinco años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Más de 20 años

6. Experiencia profesional en la Unidad, número de años:

OFERTA FORMATIVA DE LA INSTITUCIÓN.

7. ¿Conoce el Plan de Formación de la INSTITUCIÓN para los diversos colectivos?

- Sí
- No

8. ¿Satisface dicha oferta las necesidades del colectivo profesional?

.....

9. ¿Qué aspectos considera que deberían modificarse/adaptarse de la política formativa de la INSTITUCIÓN, para responder mejor a las necesidades de formación y/o actualización profesional del colectivo? (Aspectos organizativos, contenidos....)

.....

NECESIDADES FORMATIVAS.

10. De forma general, ¿podría decirse que existen actividades formativas adecuadas para el desarrollo profesional del colectivo?

.....

11. ¿Qué áreas/temas considera que deben ser objeto de atención en la planificación de acciones formativas para el colectivo profesional?

.....

12. ¿Qué características organizativas deben tenerse en cuenta a la hora de planificar una oferta de formación para este colectivo?

.....

13. Valore la adecuación de las modalidades presencial, semipresencial y en red, como alternativas metodológicas en la formación y actualización para este colectivo profesional

.....

OTRAS SUGERENCIAS O CONSIDERACIONES.