



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

FICHA PARA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN  
INFORMATIVA DE ASUNTOS GENERALES

GAI OROKORREN INFORMAZIO BATZORDEARI INFORMAZIOA EMAN  
ETA KOMUNIHAZIOAK EGITEKO FITXA

HOJA 1.

1. JARDUERA-MOTA/ TIPO DE ACTUCACIÓN:

- X PROIEKTU ESTRATEGIKOA // PROYECTO ESTRATÉGICO  
 HOBEKUNTZA-PROIEKTUA // PROYECTO DE MEJORA  
 PROGRAMA // PROGRAMA  
 EKINTZA // ACCIÓN  
 BESTELAKOAK // OTROS

2. TALDEA/ARDURADUNA // EQUIPO/ RESPONSABLE: Gestión de personas

3. KOSTUA XEHATUTA // COSTE DESGLOSADO:

I. Kap. (langileak) // Cap. I (personal propio)	35308
I. Kap. (kanpoko irakasleak) //C ap. I (docentes externos)	35000
II Kap. (gastu arrunta)/Cap. II (gasto corriente)	
IV. Kap. (diru-laguntzak)Cap. IV (subvenciones)	
VI. Kap. (inbertsioak)Cap. VI (inversiones)	
<b>KOSTU ZUZENA GUZTIRA // TOTAL COSTE DIRECTO</b>	<b>70.969</b>
+%25 kostu zuzenaren gainean, administrazio orokor eta	17.742
<b>JARDUERAREN // KOSTUA GUZTIRA</b>	<b>88.711</b>
<b>DIRU-LAGUNTZA // SUBVENCIÓN</b>	<b>5600</b>
<b>UDAL EKARPENA // APORTACIÓN MUNICIPAL</b>	<b>83.111</b>

4. AURRETIKOAK // ANTECEDENTES

(Proiektuaren bilakaera azalduko da: noiz jaio zen, zergatik, nola garatu izan den denboran zehar...//Se indicará la trayectoria del proyecto: cuando nace, por qué, cómo ha sido su desarrollo a lo largo del tiempo....)

El Ayuntamiento de Ermua está haciendo un gran un esfuerzo por concebir la organización municipal como un **sistema humano** que debe dar servicios a otro sistema humano que constituye la ciudad de Ermua.

Este esfuerzo que se dibuja permanente a corto y medio plazo nos lleva a la pregunta: ¿Es posible este cambio en el modelo actual de organización que tenemos? Nos hemos modernizado, nos hemos dotado de las tecnologías más avanzadas, seguimos trabajando con estándares de calidad total..., pero **¿esto es suficiente para convertirnos en una organización flexible, abierta a la sociedad y a los cambios que en ella se suceden?**

Sabemos que la cultura arraigada en una organización es uno de los **mayores obstáculos** a la hora de innovar y necesitamos hacerlo. Trabajar para interiorizar el “cambio” como propio y experimentarlo como positivo es un gran reto que el Ayuntamiento de Ermua comienza hace tres años con incertidumbre pero con ilusión, asumiendo los riesgos que conlleva y depositando una gran confianza en el talento y los valores humanos de las personas que componemos esta organización para avanzar en el **cambio cultural** que nos exige este nuevo modelo.

En este contexto enmarcamos los planes de formación internos y de los que puede participar toda la organización tanto en su fase de elaboración (preferencias) como en la de ejecución (como alumnos/ como docentes).

También optamos por favorecer la participación de las personas trabajadoras en la construcción de la nueva organización a través de su implicación en grupos de trabajo para, de una parte, la mejora de determinados aspectos, procedimientos, servicios, etc. ; y de otra, el desarrollo de proyectos estratégicos municipales.

## **5. JARDUERAREN HARTZAILE OBJEKTIBOAK // PÚBLICO OBJETIVO AL QUE VA DIRIGIDO**

Todas las personas que desarrollan su trabajo en el Ayuntamiento de Ermua

## **6. HELBURUA // OBJETIVO:**

Alcanzar un grado de desarrollo profesional individual y grupal que contribuya a la optimización de la aportación de las personas y equipos en la consecución de los objetivos organizacionales y a la mejora continua en la prestación de los servicios a la ciudadanía.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## FICHA PARA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN INFORMATIVA DE ASUNTOS GENERALES

### GAI OROKORREN INFORMAZIO BATZORDEARI INFORMAZIOA EMAN ETA KOMUNIAZIOAK EGITEKO FITXA

HOJA 2.

#### 7. GARAPENA // DESARROLLO:

- **Faseak // Fases**

- Diagnóstico de necesidades febrero 2016
- Elaboración del Plan de Formación febrero 2016
- Desarrollo y gestión del Plan Todo el año
- Evaluación del Plan marzo 2017

- **Kronograma // Cronograma**

ene-16	INGLÉS	REALIZADO
	ADMINISTRACIÓN OFFICE 365	REALIZADO
	FCT en la FPB y modificaciones de la FCT en la FPB	REALIZADO
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA Y COMUNICACIÓN EFICAZ CON FAMILIAS	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	RÉGIMEN JURÍDICO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	REALIZADO
feb-16	INGLÉS	REALIZADO
	EUSKARA BIZIBERRITZEN JARRAITZEKO ERRONKAK	REALIZADO
	I JORNADAS DE EMPRENDIMIENTO JUVENIL	REALIZADO
	FCT en la FPB y modificaciones de la FCT en la FPB	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
mar-16	TALLER: LOS VALORES ORGANIZACIONALES TRASLADADOS A CONDUCTAS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	GESTIÓN DE RESIDUOS DE CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN EN LA CAPV	REALIZADO
	MONTAR UNA INFRAESTRUCTURA BIG DATA PARA TU EMPRESA	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO

	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
	NOLA SORTU TEXTU ELEBIDUNAK	REALIZADO
	LOS VALORES EN LA ESTRATEGIA MUNICIPAL	REALIZADO
	IGUALDAD DE GÉNERO. CONCEPTOS BÁSICOS	REALIZADO
	NEGOCIACIÓN	REALIZADO
abr-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	UDALTOP	REALIZADO
	MATRÍCULAS Y DAE EN FPB	REALIZADO
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN SERVICIOS SOCIALES	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	8ª CONFERENCIA EUROPEA DE PUEBLOS Y CIUDADES SOSTENIBLES	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
may-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	TALLER: LOS VALORES ORGANIZACIONALES TRASLADADOS A CONDUCTAS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	COMPETENCIAS PARA LA POLIVALENCIA ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA EN CONSONANCIA CON LOS VALORES	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	SEGURIDAD VIAL	REALIZADO
	ERMUA MUGI	NO REALIZADO
	AUPAC	REALIZADO
	DERECHOS Y OBLIGACIONES POR PARTE DE LOS PADRES, MADRES Y JÓVENES EN LOS LOCALES DE OCIO	REALIZADO
	VI CONGRESO DE GESTIÓN AVANZADA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	REALIZADO
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN SERVICIOS SOCIALES	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

**FICHA PARA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN  
INFORMATIVA DE ASUNTOS GENERALES**

**GAI OROKORREN INFORMAZIO BATZORDEARI INFORMAZIOA EMAN  
ETA KOMUNIAZIOAK EGITEKO FITXA**

HOJA 3.

	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PADRES, MADRES Y JÓVENES EN LOS LOCALES DE OCIO	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
	COSTES DE SERVICIO	REALIZADO
	JORNADA: LEY DE INSTITUCIONES LOCALES DE EUSKADI	REALIZADO
jun-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	SEGURIDAD VIAL	REALIZADO
	EUSKERA: MINTZA-PRAKTIKA	NO REALIZADO
	COMUNICAR DE FORMA EFICIENTE EN LA ERA DE LA INFORMACIÓN	REALIZADO
	FORO DE EMPLEO. ANEZKA	REALIZADO
	MEDIDAS PREVENTIVAS NECESARIAS EN ACCIDENTES DE VEHICULOS HIBRIDOS Y ELECTRICOS	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
	VI EUROPEAN POLICE & FIRE GAMES	REALIZADO
jul-16	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
sep-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	PRL: RECURSO PREVENTIVO	NO REALIZADO
	MANEJO FÁCIL DE LA INTRANET	NO REALIZADO
	DRUPAL	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO

	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
oct-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	COMPETENCIAS PARA LA POLIVALENCIA ENTRE EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA EN CONSONANCIA CON LOS VALORES	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	EL PORTAL DEL EMPLEADO	NO REALIZADO
	SICAL	NO REALIZADO
	LENGUAJE LLANO: HERRAMIENTA DEMOCRATIZADORA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	NO REALIZADO
	PREVENCIÓN DEL ESTRÉS: MINDFULNESS. Nivel I	REALIZADO
	DRUPAL	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
	SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO
	CURSO BÁSICO SOBRE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA	REALIZADO
	CURSO BÁSICO SOBRE INTRODUCCIÓN A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA	REALIZADO
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INTERGENERACIONAL	REALIZADO
nov-16	TALLER PRÁCTICO EN LA GESTIÓN DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	REALIZADO
	METOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	REALIZADO
	INGLÉS	REALIZADO
	CREATIVIDAD	REALIZADO
	PREVENCIÓN DEL ESTRÉS: MINDFULNESS. Nivel II	REALIZADO
	DRUPAL	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
	FORMULARIOS PDF RELLENABLES	REALIZADO
SEMINARIO VASCO DE DERECHO LOCAL	REALIZADO	



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

**FICHA PARA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN  
INFORMATIVA DE ASUNTOS GENERALES**

**GAI OROKORREN INFORMAZIO BATZORDEARI INFORMAZIOA EMAN  
ETA KOMUNIAZIOAK EGITEKO FITXA**

HOJA 4.

	PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA. PREPARACIÓN Y ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO	REALIZADO
	PARTICIPACIÓN EN EL VIII CONGRESO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO	REALIZADO
		REALIZADO
dic-16	METODOLOGÍA PARA TRABAJO EN PROYECTOS DE MEJORA	EN EJECUCIÓN
	INGLÉS	EN EJECUCIÓN
	CREATIVIDAD	REALIZADO
	TALLER : LA TRANSPARENCIA MUNICIPAL	REALIZADO
	DRUPAL	REALIZADO
	SUPERVISIÓN DE TRABAJO SOCIAL	REALIZADO
	FORMACIÓN TÉCNICA PARA LA TRANSVERSALIDAD EN LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	REALIZADO
CREACIÓN DE DOCUMENTOS DE SALIDA	REALIZADO	

✓ *Ekintzen eta horien helburuen definizioa* // Definición de las acciones y sus objetivos

Las acciones descritas anteriormente tienen los siguientes objetivos:

- ✚ Adquirir conocimientos, destrezas, habilidades que mejoren los servicios
- ✚ Conocer nuevas tecnologías y metodologías de trabajo para realizar un trabajo más eficiente.
- ✚ Desarrollar las capacidades personales y profesionales
- ✚ Impulsar la consolidación y transmisión de la cultura de la organización y sus objetivos.
- ✚ Alcanzar mayor nivel de calidad en los servicios a la ciudadanía
- ✚ Adaptarnos mejor a los cambios sociales y del entorno.
- ✚ Participar en la transformación cultural de la organización
- ✚ Desarrollar el liderazgo
- ✚ Potenciar la relación humana y determinar una serie de pautas comunes de acción.
- ✚ Fortalecer el conocimiento compartido

## 8. EBALUAZIOA // EVALUACIÓN

<b>Nº de cursos/eventos a los que asiste el personal del Ayto:</b>	64
Nº de horas de dedicación de las personas a la formación:	2.522
Nº de personas participantes en formación	116
Nº de mujeres	64
Nº de hombres	52
<b>Nº de grupos de mejora</b>	14
Hombres participantes en los grupos de mejora:	22
Mujeres participantes en los grupos de mejora:	38
Nº total de participantes en los grupos de mejora:	60
<b>Nº de grupos estratégicos</b>	13
Hombres participantes en los grupos estratégicos:	29
Mujeres participantes en los grupos estratégicos:	31
Nº total participantes en los grupos estratégicos	60
<b>Inversión media en formación por persona</b>	<b>765/persona</b>
<b>Inversión media en formación por hora</b>	<b>35 €/h</b>

**Grado de satisfacción: 7,44/10**

### ✓ *Emaizen balorazio teknikoa // Valoración técnica de los resultados*

La **formación** es una de las herramientas de transformación. Es indudable que el aprendizaje continuo es un valor inherente a las organizaciones que quieren evolucionar y dar lo mejor de sí mismas y más aún cuando se trata de organizaciones en las que la misión es el velar por el bien común dando unos servicios públicos de calidad que respondan a las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

Tampoco podemos olvidar que es responsabilidad de cada trabajador/a detectar sus carencias y tratar de superarlas.

Es importante seguir facilitando a las personas el acceso a un modelo de aprendizaje que permita dar un servicio excelente y, a la vez, proporcionar un **desarrollo profesional y personal**.