

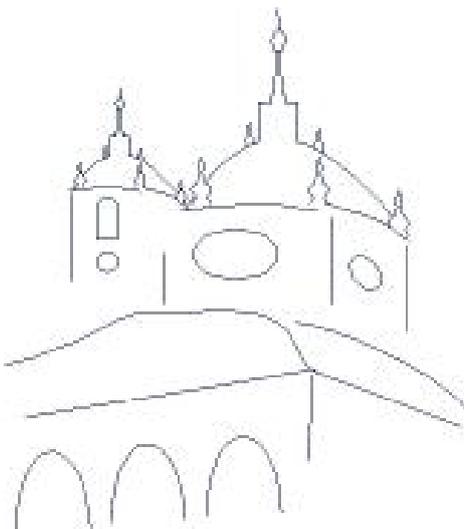


AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

PLAN DE FORMACIÓN
2022
Ayuntamiento de Ermua
PRESTAKUNTZA PLANA
2022
Ermuko Udala



AYUNTAMIENTO DE ERMUA
ERMUKO UDALA
Servicios Generales y Gobierno Abierto
Zerbitzu Orokorrak eta Gobernu Irekia

Unidad de Gestión de Personas
Pertsonen Kudeaketa Unitatea

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2 | OBJETIVOS PARA EL AÑO 2022 | 5 |
| 3 | PLAN DE FORMACIÓN: ACCIONES | 6 |
| 3.1 | ÁMBITO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | 6 |
| 3.2 | ADMINISTRACIÓN DIGITAL..... | 9 |
| 3.3 | ORGANIZACIÓN/PERSONAS | 11 |
| 3.4 | INFANCIA Y ADOLESCENCIA | 15 |
| 3.5 | SEGURIDAD CIUDADANA | 16 |
| 3.6 | SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 17 |
| 3.7 | FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA EN ÁREAS DIVERSAS..... | 18 |
| 4 | PLAN DE FORMACIÓN: PRESUPUESTO | 19 |
| 5 | PLAN DE FORMACIÓN: CALENDARIO..... | 20 |

1 INTRODUCCIÓN

La Constitución Española en su artículo 40.2 dice “...los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales...”, así mismo el EBEP en el artículo 14, habla del derecho de los empleados públicos “a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales...”. Esto supone una cobertura legal al tiempo que un mandato para el desarrollo de programas formativos en la administración pública para el personal a su servicio.

En esta línea, dentro del plan de gestión, la unidad de gestión de personas ha definido el siguiente objetivo:

- Favorecer que las personas de la organización se formen y desarrollen en el ámbito de las competencias alineadas con la estrategia municipal.

Tal y como se indica, los objetivos estratégicos del Ayuntamiento son los que van a marcar las acciones formativas planteadas en el plan de formación.

Uno de los ámbitos estratégicos es la “Gobernanza inteligente”, en el que se determinaron las siguientes líneas estratégicas y objetivos estratégicos:

Línea estratégica: Gobierno abierto. Objetivos.

- Abrir y acercar la administración a la ciudadanía y que pueda participar progresivamente en la deliberación y en la co-creación de servicios públicos.
- Desarrollar los valores compartidos en el municipio sobre la base de la confianza en la institución y en las personas que la integran.

Línea estratégica: Administración colaborativa. Objetivos:

- Alinear la cultura organizativa con la M, V, y los valores declarados.
- Mejorar el sistema de gestión municipal en base a modelos de referencia.
- Alinear los perfiles de las personas y de los puestos a los nuevos retos que requieren de mayor transversalidad

Línea estratégica: Administración digital. Objetivos.

- Desarrollar un sistema de “Business Intelligence” por el que se pueda obtener información a la carta que facilite la toma de decisiones basada en datos.
- Consolidar la tramitación plenamente electrónica de los expedientes administrativos y agilizar su tramitación

Además, entre los valores de la cultura organizativa que hemos definido se encuentra el aprendizaje continuo, que se manifiesta en los siguientes comportamientos asociados.

- Muestro adaptabilidad y flexibilidad a los cambios: me formo y me reciclo en temas relacionados con mi desarrollo profesional, aprendo de las buenas prácticas de mis compañeros/as a todos los niveles, consulto a otras instituciones sobre casos análogos, por si me pudiera ayudar a tomar una determinada decisión, comparto conocimiento con compañeros/as para solucionar problemas transversales de la organización.
- Cuando identifico puntos de mejora, propongo mejoras.

- Estoy al día de las tendencias en mi ámbito de trabajo: busco oportunidades para acudir a congresos/foros/formaciones de los que puedo aprender o en los que puedo compartir mis conocimientos.
- Desarrollo la cultura de la innovación desde la competencia técnica, impulsando la creatividad y alimentando la experimentación responsable de nuevas formas de gestión que impliquen mejoras y conlleven aprendizaje colectivo.

Así pues, no cabe duda de la importancia que el Ayuntamiento de Ermua concede a la formación de sus personas trabajadoras. Con la finalidad de que tengan un desempeño excelente que posibilite ofrecer a la ciudadanía unos servicios de máxima calidad.

Tampoco podemos olvidar que la propia persona trabajadora tiene una importante responsabilidad en detectar sus carencias competenciales y tratar de superarlas; bien mediante la formación u otros recursos. De ahí la gran importancia que se le otorga a la fase de diagnóstico de necesidades formativas, en la cual cada trabajador/a tiene la ocasión de manifestar cuáles son sus necesidades en esta materia; para que, en la medida de lo posible, sean atendidas.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

2 OBJETIVOS PARA EL AÑO 2022

La detección de necesidades formativas se realiza coincidiendo con la elaboración de los presupuestos anuales. En ese momento, se revisan los objetivos estratégicos y, en base a ellos y los proyectos que se van a desarrollar, y se identifican y definen las acciones formativas que deberían desarrollarse.

Además, cada área municipal propone las acciones formativas que prevé en función de su plan de gestión y de los objetivos establecidos para sus unidades administrativas.

Finalmente, se pone a disposición de cada persona la posibilidad de solicitar formación individualizada para mejorar sus competencias técnicas y profesionales, que le permitan crecer como persona y profesional. Y a además, los sindicatos pueden proponer aquellas acciones que consideren.

Como consecuencia de todo este proceso, se configuran los siguientes objetivos del Plan de Formación para el año 2022:

- Identificar y potenciar los comportamientos que sustentan los valores que la organización quiere fortalecer. Y desarrollar una forma de ejercer el liderazgo de los equipos, servicios o departamentos acorde con esos valores.
- Mejorar las competencias de las personas en los ámbitos de conocimientos específicos y generales.
- Fortalecer las competencias de comunicación tanto interna como externa de los distintos servicios municipales.
- Mejorar el manejo de las aplicaciones de gestión municipales (Aupac, Sical, Swal, Midenet,...), favoreciendo la transversalidad de las personas y de los puestos.
- Fortalecer los conocimientos y destrezas en los equipos de trabajo para desarrollar equipos de alto rendimiento.
- Mejorar el conocimiento general del procedimiento administrativo y de la normativa de aplicación general (transparencia, protección de datos personales, contratación pública,...)

Para todo ello se prevén las acciones formativas que se muestran a continuación.

3 PLAN DE FORMACIÓN: ACCIONES

3.1 ÁMBITO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

| | |
|---|--|
| Título del curso | Retos para una intervención integral, coordinada y reparadora, con especial atención a mujeres con discapacidad que enfrentan violencia machista |
| Ámbito | Igualdad de mujeres y hombres |
| Objetivo/s | <ol style="list-style-type: none">1. Cumplir con el Plan local contra la violencia machista vigente en el municipio, acción III.2.5, previsto en Fase 1 (2021)2. En el contexto de aprobación del II Protocolo, ofrecer formación interna para su divulgación y conocimiento, con opción de participación del personal técnico de otras instituciones concernidas (Mesa de coordinación del Protocolo local de coordinación interinstitucional: Ertzaintza, Salud, ámbito jurídico, de formación y empleo, educación)3. Profundizar en la intervención integral hacia mujeres con discapacidad en situación de violencia machista desde una perspectiva reparadora4. Visibilizar y comprender las necesidades específicas de las mujeres y niñas víctimas de violencia machista en función del tipo de discapacidad: física, intelectual, enfermedad mental o daño cerebral adquirido, entre otras, para poder mejorar la atención prestada en el marco de sus derechos |
| Temario | A concretar con profesorado |
| Metodología | Enfoque desde los derechos humanos y con interacción entre ponentes y participantes |
| Personas destinatarias | Todo el personal técnico implicado en la prevención y atención a mujeres que enfrentan violencias machistas en Ermua y en la coordinación del Plan y Protocolo vigentes: personal de Servicios sociales, Igualdad, Policía, Inmigración, Educación, Formación y Empleo, Sanidad |
| Número máximo de participantes por grupo | 15 personas |
| Número de grupos | 1 |
| Número de horas | A concretar con profesorado. Se sugiere un mínimo de 8 horas |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | |
|---|---|
| Profesorado | Ponentes expertas en la materia, por determinar Se sugiere Norma Vázquez y su equipo |
| Lugar | Casa de la Mujer |
| Fecha/s | 2022 |
| Horario | Se sugiere un mínimo de dos sesiones consecutivas, de 4 horas cada una, horario de mañana |
| Idioma | Castellano |
| Presupuesto estimado | 1000 euros |
| Título del curso | Evaluación previa de impacto de género (EIG) |
| Ámbito | Igualdad de mujeres y hombres |
| Objetivo/s | Conocer el marco normativo de igualdad en el que se enmarca la obligatoriedad de esa evaluación Conocer las herramientas para realizar las preceptivas evaluaciones previas de impacto en función del género Responder a las preguntas y dudas sobre el procedimiento Incorporación del procedimiento en la elaboración normativa del ayuntamiento |
| Temario | A determinar con profesorado |
| Metodología | Participativa y práctica |
| Personas destinatarias | Todo el personal que dirige y desarrolla proyectos y programas o elabora y aplica normativa municipal |
| Número máximo de participantes por grupo | 15 |
| Número de grupos | 1 |
| Número de horas | Contenido básico: 7 horas divididas en dos sesiones |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Se sugieren consultoras: Errotik/Daiteke/Likadi |

| | |
|---|---|
| Lugar | Se sugiere la Casa de la Mujer |
| Fecha/s | 2022 |
| Horario | Se sugiere dos sesiones consecutivas de 3,5 horas cada una |
| Presupuesto estimado | 1000 euros |
| Título del curso | Incorporación de perspectiva e indicadores de género |
| Ámbito | Igualdad de mujeres y hombres |
| Objetivo/s | <p>Conocer el sistema sexo-género</p> <p>Conocer las herramientas para incorporar la perspectiva de género al análisis de la realidad y a la práctica laboral de cada área/servicio</p> <p>Apoyar a los equipos técnicos que elaboran y planifican las actuaciones de la administración local</p> <p>Responder a las preguntas y dudas</p> <p>Incorporación en los procedimientos - Sistematización</p> |
| Temario | <ul style="list-style-type: none"> • Género como categoría de análisis. (Tiempo de dedicación estimado: 2 horas) • Concepto y características de los indicadores de género: 2 horas • Tipología de los indicadores de género: 2 horas • Herramientas para la construcción de indicadores de género: 3 horas • Ejemplos prácticos: 1 hora |
| Metodología | Participativa y práctica |
| Personas destinatarias | Todo el personal técnico responsable del diseño e implementación de programas y proyectos municipales que necesiten capacitarse para medir el impacto que éstos tienen sobre la situación de hombres y mujeres. |
| Número máximo de participantes por grupo | 5 personas aproximadamente |
| Número de grupos | 5 grupos, uno por cada Área |
| Número de horas | Contenido básico: 10 horas |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | |
|-----------------------------|---|
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Se sugieren consultoras: Errotik/Daiteke/Likadi |
| Lugar | Se sugiere la Casa de la Mujer |
| Fecha/s | 2022 |
| Horario | Se sugiere horario de mañana, dos días consecutivos |
| Presupuesto estimado | 1200 euros |

3.2 ADMINISTRACIÓN DIGITAL

| | |
|-------------------------|---|
| Título del curso | Formación en Aupac |
| Ámbito | Administración digital |
| Objetivo/s | Reforzar el conocimiento en la aplicación de gestor de expedientes para obtener el mejor provecho de las posibilidades que la herramienta ofrece y mejorar la gestión digital de los expedientes |
| Temario | <ol style="list-style-type: none">1) Para el personal técnico y administrativo de cada unidad administrativa<ul style="list-style-type: none">✓ Tramitar siguiendo el circuito y poder incluir trámites a mano, y volver a reactivar el circuito.✓ Tramitar sin circuito✓ Registro de salida✓ Realizar notificaciones✓ Publicar en el tablón de anuncios✓ Crear decretos✓ Incluir puntos del orden del día✓ Incorporar documentación externa en Aupac y prepararla para la firma en aupac✓ Consultas en Aupac✓ Gestión de alarmas, avisos y consultas frecuentes✓ Modificar el procedimiento del expediente✓ Hacer foliado de expedientes para enviar a personas o instituciones externas2) Para Abiapuntu.<ul style="list-style-type: none">✓ Registro de entrada en la oficina. Formación avanzada, en función de lo que ya tenemos, para aprovechar mejor las herramientas disponibles.✓ Registro de entrada telemático✓ Clasificación de registro y de procedimientos |

✓ Gestión de terceros

3) **Para personas que realizan convocatorias de sesiones de órganos de gobierno.**

✓ tramitar los órdenes del día y las convocatorias

| | |
|---|---|
| Metodología | Formación online personalizada a las necesidades de tramitación de cada unidad administrativa |
| Personas destinatarias | Todo el personal |
| Número máximo de participantes por grupo | 10 personas aprox. |
| Número de grupos | 12 |
| Número de horas | 4 h formación básica 6 h formación específica por grupo |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Empresa proveedora de la aplicación Aupac |
| Lugar | Ermua |
| Fecha/s | A partir de septiembre |
| Horario | 2 h diarias a establecer |
| Presupuesto estimado | 5000 euros |
| Título del curso | Esquema nacional de seguridad y protección de datos |
| Ámbito | Administración digital y Procedimiento administrativo |
| Objetivo/s | Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre la necesidad de aplicar seguridad de la información en el trabajo diario |
| Temario | 1. Introducción a la Seguridad de la Información. 2. Introducción al Esquema Nacional de Seguridad. 3. Principios básicos y requisitos mínimos del ENS. |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

4. Información.
5. Soportes de información.
6. El puesto de usuario.
7. Dispositivos móviles.

Metodología

-

Personas destinatarias

Todas las personas interesadas de la organización

Número máximo de participantes por grupo

50

Número de grupos

1

Número de horas

2 h

Entidad organizadora

Ayuntamiento de Ermua

Profesorado

A definir

Lugar

Online

Fecha/s

Previsto

Horario

Sin determinar. En todo caso a partir de septiembre

Presupuesto estimado

1.500.

3.3 ORGANIZACIÓN/PERSONAS

Título del curso

Gestión emocional y de hábitos en el ámbito personal y profesional

Ámbito

Organización/ Personas

Objetivo/s

Dotar a las personas profesionales de herramientas y recursos que faciliten el manejo de la carga emocional que se genera en su día a día en la atención a la ciudadanía, aprendiendo a gestionar sus propias emociones y de la de las personas usuarias.

Temario

-

Metodología

Participativa en formato taller

Personas

Personas que trabajan en la atención a la ciudadanía

| | |
|---|--|
| destinatarias | |
| Número máximo de participantes por grupo | 15 |
| Número de grupos | 1 |
| Número de horas | 16,5 |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Crea coaching |
| Lugar | Instalaciones municipales |
| Fecha/s | A partir de septiembre |
| Horario | Sesión de 1 h 30 min a la semana |
| Presupuesto estimado | 4.455 |
| Título del curso | Acompañamiento a nuevos/as líderes del Ayto. Ermua para el desarrollo de su liderazgo |
| Ámbito | Organización/ Personas |
| Objetivo/s | Acompañamiento individual a nuevos/as líderes del ayuntamiento para el desarrollo de su liderazgo en el marco del ámbito de gobernanza inteligente del plan estratégico de Ermua. |
| Metodología | <p>1. Sesiones individuales acompañamiento externo, "una preparación personal", para que las personas que están dando el salto a puestos de Dirección aborden con reflexión, fuerza y compromiso el desarrollo del estilo de liderazgo deseado y requerido para el arranque y creación de su nuevo equipo y de su Área. Un liderazgo para desarrollar una cultura basada en relaciones de confianza, en una comunicación abierta y fluida y que genere adhesión y compromiso en torno al propósito del Ayuntamiento, alinear Estrategia y Cultura en el marco del plan Estratégico del Ayto. de Ermua.</p> <p>2. Ejecución, análisis y evaluación de LDR (Leadership Development Report) de Barrett Values a las personas directivas de la organización, especialmente a las nuevas direcciones de área con el objetivo de alinear Estrategia y Cultura en el marco del plan Estratégico del Ayto. de Ermua.</p> |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | |
|---|--|
| Personas destinatarias | Personas líderes del Ayuntamiento |
| Número máximo de participantes por grupo | 1 |
| Número de grupos | 7 |
| Número de horas | |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Jay asesoría y servicios |
| Lugar | Instalaciones del Ayuntamiento |
| Fecha/s | A lo largo del año |
| Horario | A determinar con cada persona |
| Presupuesto estimado | 10.527 |
| Título del curso | Presentación del Plan de Integridad y Medidas Antifraude |
| Ámbito | Organización/ Personas |
| Objetivo/s | Conocer cuál es el Plan de Integridad y Medidas Antifraude aprobado por el Ayuntamiento de Ermua. |
| Temario | <p>Por qué se necesita un Plan de Integridad y Medidas Antifraude. Cuál es el Plan de Integridad y Medidas Antifraude aprobado por el Ayuntamiento de Ermua. Breve referencia al Código Ético del Ayuntamiento de Ermua. Identificar cuando hay una situación de irregularidad administrativa, fraude, corrupción y/o conflictos de interés y cuál es el procedimiento a seguir ante estas situaciones. (Banderas Rojas). Canal interno de denuncia del Ayuntamiento, su contenido, funcionamiento, así como los Canales externos de denuncia. Qué es una Declaración de Ausencia de Conflictos de Intereses y cuál es el procedimiento de gestión de dichos conflictos. Cuál es la evaluación del riesgo actual en el Ayuntamiento. Seguimiento, evaluación y mantenimiento del plan. Como y quien tiene que mantener actualizado el plan. Intercambiar información entre los asistentes con los ponentes para provocar la resolución de dudas y aporte de nuevas metodologías prácticas para</p> |

| | |
|---|---|
| | escalar en esta materia. |
| Metodología | Formación on line, presentación de la materia y resolución de dudas |
| Personas destinatarias | Todo el personal del ayuntamiento de Ermua relacionado con la gestión y ejecución de fondos europeos. |
| Número máximo de participantes por grupo | Sin máximo |
| Número de grupos | 1 |
| Número de horas | 2 h 30 min |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Lexlab |
| Lugar | Ayuntamiento de Ermua |
| Fecha/s | 4 de abril de 2022 |
| Horario | De 10:00 a 12:30 h |
| Presupuesto estimado | 0 euros (la formación forma parte del proyecto de implantación del plan) |
| Título del curso | Medidas Antifraude en materia de contratación pública |
| Ámbito | Organización/ Personas |
| Objetivo/s | conocer cómo se va a implantar y aplicar el plan dentro de la estructura organizativa y funcional del Ayuntamiento de Ermua, haciendo especial referencia a estas medidas en materia de contratación pública |
| Temario | <p>Conocer la normativa europea, nacional y autonómica vinculada a las Medidas Antifraude.</p> <p>Nociones básicas de Ética e integridad en la contratación pública.</p> <p>Análisis de las Medidas adoptadas por el Ayuntamiento.</p> <p>Conocer cómo afecta el Plan de integridad aprobado en el contenido del expediente de contratación y en los pliegos de condiciones.</p> <p>Identificar cuando hay que utilizar las medidas de prevención, detección, corrección y persecución diseñadas en el Plan.</p> <p>Habilitar en la aplicación del procedimiento ante la identificación de banderas rojas en la contratación pública.</p> |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | |
|---|---|
| | Indicadores de riesgo. Procedimientos y análisis de los mapas de riesgo en materia de contratación pública. Seguimiento, evaluación y mantenimiento del plan. Como y quien tiene que mantener actualizado el plan. Habilitación en manejo de las matrices de riesgo y elaboración de informes |
| Metodología | Formación on line, presentación de la materia y resolución de dudas |
| Personas destinatarias | Todo el personal del ayuntamiento de Ermua relacionado con la gestión y ejecución de fondos europeos. |
| Número máximo de participantes por grupo | Sin máximo |
| Número de grupos | 1 |
| Número de horas | 4 h |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Lexlab |
| Lugar | Ayuntamiento de Ermua |
| Fecha/s | 7 de abril de 2022 |
| Horario | De 10:00 a 14:00 h |
| Presupuesto estimado | 0 euros (la formación forma parte del proyecto de implantación del plan) |

3.4 INFANCIA Y ADOLESCENCIA

| | |
|-------------------------|--|
| Título del curso | Cómo integrar la perspectiva de la infancia y adolescencia en el trabajo diario |
| Ámbito | Infancia y adolescencia |
| Objetivo/s | Integrar la perspectiva de la infancia y adolescencia en las acciones, proyectos y servicios que se impulsan desde el ayuntamiento de Ermua. |
| Temario | - |
| Metodología | Dinámica, participativa, reflexiva |

| | |
|---|--|
| Personas destinatarias | Personal técnico del Ayuntamiento de Ermua |
| Número máximo de participantes por grupo | 40 |
| Número de grupos | 2 |
| Número de horas | 3 h |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | |
| Lugar | Izarra Centre |
| Fecha/s | Mayo 2022 |
| Horario | 9:30-12:30 |
| Presupuesto estimado | 500 |

3.5 SEGURIDAD CIUDADANA

| | |
|-------------------------|---|
| Título del curso | Actuación en emergencias |
| Ámbito | Seguridad ciudadana |
| Objetivo/s | Interactuar mejor en una emergencia con los servicios sanitarios |
| Temario | <p>Formación en primeros auxilios – Uso desfibriladores – Contenido botiquín Reanimación Cardio-Pulmonar Básica.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parada Cardio-Respiratoria. - Cadena de Supervivencia - Reanimación Cardio-Pulmonar Básica <p>Desfibrilación Externa Automática.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muerte Súbita. Parada Cardio-Respiratoria - Desfibrilación Externa Automática. Pasos de Desfibrilación Externa Automática - Desfibrilación Externa Automática en niños y niñas. Situaciones especiales - Mantenimiento del DEA <p>Primeras intervenciones de emergencia hasta la llegada de SVB+SVA Convulsiones</p> |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

Atragantamientos
Crisis Asmáticas
Inconsciencia.
Hemorragias profusas
Salud mental, Suicidio, etc
Legislación y ética.
Evaluación.

Metodología Teórica - práctica

Personas destinatarias Policía local de Ermua

Número máximo de participantes por grupo 12

Número de grupos 2

Número de horas 5 horas cada grupo

Entidad organizadora Ayuntamiento de Ermua

Profesorado Cruz Roja

Lugar Ayuntamiento de Ermua. Sala de Seguridad Ciudadana

Fecha/s 22/06/2022 y 30/06/2022

Horario Desde las 8:30 hasta las 13:30 horas

Presupuesto estimado 1.200 euros (cada grupo 600 euros)

3.6 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Título del curso Extinción de incendios

Ámbito Seguridad y salud laboral

Objetivo/s Capacitar a las personas del Ayuntamiento de Ermua en el uso y manejo de extintores y BIEs

Temario -

Metodología Formación teórico-práctica

| | |
|---|--|
| Personas destinatarias | Personas trabajadoras del Ayuntamiento |
| Número máximo de participantes por grupo | 15 |
| Número de grupos | 2 |
| Número de horas | 4 h (cada grupo) |
| Entidad organizadora | Ayuntamiento de Ermua |
| Profesorado | Quirón prevención |
| Lugar | Ayuntamiento de Ermua |
| Fecha/s | A partir de septiembre |
| Horario | A determinar |
| Presupuesto estimado | 3.300 euros (1.650 euros cada sesión) |

3.7 FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA EN ÁREAS DIVERSAS

| | |
|---|---|
| Título del curso | PLAN IVAP / EUDEL / EUSKALIT Y OTRAS ENTIDADES |
| Ámbito | Diversas áreas formativas |
| Objetivo/s | Aprendizaje de materias diversas relacionadas con el puesto de trabajo |
| Temario | Las distintas acciones formativas se ofrecen a principios de año y según va avanzando el año se añaden nuevas o se modifica la oferta |
| Metodología | Cada curso tiene su propia metodología |
| Personas destinatarias | Todas las personas del Ayuntamiento |
| Número máximo de participantes por grupo | Depende de cada curso |
| Número de grupos | Depende de cada curso |
| Número de horas | Depende de cada curso |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | |
|-----------------------------|--|
| Entidad organizadora | IVAP / EUDEL / EUSKALIT – Q-EPEA y OTRAS ENTIDADES |
| Profesorado | Depende de cada curso |
| Lugar | Depende de cada curso |
| Estado | Realizándose |
| Fecha/s | A lo largo de todo el año |
| Horario | Depende de cada curso |
| Presupuesto estimado | 3.000 euros |

4 PLAN DE FORMACIÓN: PRESUPUESTO

| | |
|--------------------------|-----------------|
| TOTAL PRESUPUESTO | 31.482 € |
|--------------------------|-----------------|

5 PLAN DE FORMACIÓN: CALENDARIO

| | Acción | Colectivos destinatarios | Modalidad formativa | Forma de evaluación | Fechas | Horas | Nº Participantes | Coste unitario por participante | Total |
|---|--|--|---------------------|--|--------------------|-------|------------------|---------------------------------|--------|
| 1 | Retos para una intervención integral, coordinada y reparadora, con especial atención a mujeres con discapacidad que enfrentan violencia machista | Personal técnico de servicios sociales, Igualdad, Policía, Inmigración, Educación, Formación y empleo, Sanidad | Presencial | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | 8 | 15 | 66,66 € | 1000 € |
| 2 | Evaluación previa del impacto de género | Personal que dirige y desarrolla proyectos y programas o elabora y aplica normativa municipal | Presencial | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | 7 | 15 | 66,66 € | 1000 € |
| 3 | Incorporación de la perspectiva e indicadores de género | Personal técnico responsable del diseño e implementación de programas y proyectos municipales | Presencial | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | 10 | 30 | 40 € | 1200 € |



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|------------|--|------------------------|---------------------------|----|--------|----------|
| 4 | Formación en Aupac | Personal técnico y administrativo | On line | Observación continua del aprovechamiento | A partir de septiembre | 10 | 72 | 69,4 € | 5.000 € |
| 5 | Esquema nacional de seguridad y protección de datos | Personas de la organización | On line | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | 2 | 50 | 30 € | 1.500 € |
| 6 | Gestión emocional y de hábitos en el ámbito personal y profesional | Personas de la organización que trabajan en la atención al público | Presencial | Observación continua del aprovechamiento | A partir de septiembre | 16,5 | 15 | 297 € | 4.455 € |
| 7 | Acompañamiento a nuevos/as líderes del Ayuntamiento para desarrollo de liderazgo | Personas líderes del Ayuntamiento | presencial | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | A determinar en cada caso | 7 | - | 10.527 € |
| 8 | Presentación del Plan de Integridad y Medidas Antifraude | Todo el personal relacionado con la gestión y ejecución de fondos europeos | On line | Observación continua del aprovechamiento | Abril | 2,5 h | 25 | 0 € | 0 € |

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|----------------------|--|--------------------|-----|----|--------|-----------------|
| 9 | Medidas Antifraude en materia de contratación pública | Todo el personal relacionado con la gestión y ejecución de fondos europeos | On line | Observación continua del aprovechamiento | abril | 4 h | 25 | 0 € | 0 € |
| 8 | Cómo integrar la perspectiva de la infancia y la adolescencia en las acciones, proyectos y servicios del ayuntamiento | Personal técnico | presencial | Observación continua del aprovechamiento | mayo | 3 | 40 | 12,5 € | 500 € |
| 9 | Extinción de incendios | Personas trabajadoras | Presencial | Observación continua del aprovechamiento | A lo largo del año | 4 | 30 | 110€ | 3.300 € |
| 10 | Formación individualizada del IVAP, EUDEL, Euskalit, Q-epea y otras entidades | Personas trabajadoras del Ayuntamiento | Presencial y on line | En función del curso | A lo largo del año | - | - | - | 3.000 € |
| PRESUPUESTO PREVISTO PARA FORMACIÓN | | | | | | | | | 31.482 € |

FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA: CURSOS IVAP, EUDEL, EUSKALIT, Q-EPEA Y OTRAS ENTIDADES



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA
ERMUA HIRIKO UDALA

Plan de formación 2022

Prestakuntza plana 2022

| | Acción | Colectivos destinatarios | Modalidad formativa | Forma de evaluación | Fechas | Horas | Nº Participantes | Coste unitario por participante | Total |
|---|---|----------------------------------|----------------------------|---------------------|------------------------|-------|------------------|---------------------------------|--------------|
| 1 | Curso inglés C1 | Director de Desarrollo económico | IVAP | | A partir de febrero | | 1 | | |
| 2 | Curso inglés C2 | Técnica de empresa | IVAP | | A partir de febrero | | 1 | | |
| 3 | La reorientación de servicios de atención ciudadana hacia la administración electrónica | Responsble del SAC | IVAP | | Mayo | | 1 | | |
| 4 | Procedimiento administrativo común en la ley 39/2015 | Administrativa | IVAP | | | | 1 | | |
| 5 | Lo que tienes que saber de la violencia de género | Administrativa | IVAP | | | | 1 | | |
| 6 | Reglamento general de protección de datos | Administrativa | IVAP | | | | 1 | | |
| 7 | Video-vigilancia policial y derechos: una relación compleja | Técnicos | Cursos de verano de la EHU | | | 5 | 2 | 45 € | 90 € |
| 8 | Canva | Técnicos municipales | online | - | A partir de septiembre | - | 5 | - | A determinar |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|----------------------|---------|---|------------------------|---|--------------|---|----------------|
| 9 | Gestión de redes sociales | Técnicos municipales | On line | - | A partir de septiembre | - | 5 | - | A determinar |
| 10 | Microsoft office | | On line | - | A partir de septiembre | - | A determinar | - | A determinar |
| PRESUPUESTO TOTAL PREVISTO PARA FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA | | | | | | | | | 3.000 € |