

2022ko Prestakuntza Plana	Plan de Formación 2022
Prestakuntza-plana urtebetez egongo da indarrean, eta 2022an Udaleko langileen prestakuntza-ikastaroak antolatzeke erreferentea izango da. Helburua da langileei eskaintzen zaien prestakuntza baliagarria izatea beren lana garatzeko eta hobetzeko, eta ezagutzak eguneratzeko. Online prestakuntza Online prestakuntza honako hauen bidez bultzatu da: Prestakuntza-jarduerak kontratatzea, baldin eta jardura horiek emateko formatua sistema horretara egokituta badago. Online sistemaren bidez irakasteko edukiak lantzea. Ildo horretan lan egiten jarraituko dugu, baina, horrez gain, oinarritzko eduki batzuk daude moodle-z kargatuta. Plataforma honetan oinarritzko ikastaro gehiago egiten jarraituko dugu. Prestakuntza Plana Prestakuntza-plana prestatzeko orduan, prestakuntza-solaskideen elkarriketa eta proposamenekin batera, balorazio-elkarriketak egin dira prestakuntzako solaskideekin. Horri buruzko laburpen bat erantsi da plan honekin batera doan diagnostikoan. Gainera, 2021eko Prestakuntza Planaren ebaluazioa egiteko eta 2022koa egiteko, txosten bat egin da, eta, besteak beste, emandako ikastaroen iritziak, iruzkinak eta puntuazioa jaso dira. Adierazi behar da, aurreko urteetan bezala, 2022ko Prestakuntza Planaren taulan agertzen diren prestakuntza-ekintzak ez direla aukera itxiak, irekiak baizik. Hau da, diagnostikoa egin arren, premia berriak sortuko balira urtean zehar, lege-aldaketen ondorioz edo lan-tresna berriak ezartzearen ondorioz, eta premia horiek larriagoak izango	El Plan de Formación estará vigente por un año y constituye el referente para organizar los cursos de formación de los trabajadores del Ayuntamiento en el año 2022. Se pretende que la formación que se ofrece a las personas trabajadoras sea útil para el desarrollo y mejora de su trabajo, y para la actualización de conocimientos. Formación online La formación online se ha potenciado mediante: La contratación de actividades formativas cuyo formato de impartición esté adaptado a este sistema. Elaboración de contenidos para que impartir a través del sistema online. Se continuará trabajando en esa línea pero además hay unos contenidos básicos cargados en moodle. Se va a seguir elaborando más cursos básicos en esta plataforma. Plan de Formación A la hora de elaborar el Plan de Formación con las entrevistas y propuestas de las personas interlocutoras de formación, se han realizado entrevistas de valoración con las personas interlocutoras de formación de lo que se adjunta un resumen resumido en el diagnóstico que acompaña este Plan. Además este para hacer la evaluación del Plan de Formación 2021 y elaborar el del 2022, se ha realizado un informe recogiendo, entre otros aspectos, impresiones, comentarios y puntuación de los cursos impartidos Señalar que, como en años anteriores, las acciones formativas que figuran en el cuadro del Plan de Formación 2022 no son opciones cerradas, sino abiertas. Es decir, que si a pesar del diagnóstico realizado, surgieran nuevas necesidades a lo



balira, lehentasuna emango litzaieke lehendik ezarritakoei.

Era berean, ezarritako ekintzak alda daitezke (edukiak, datak edo ordutegiak eguneratu) edo bertan behera utz daitezke, inguruabar desberdinen arabera, aukera egokiena hori dela ikusten bada.

Nolanahi ere, behar bezala informatuta eta justifikatuta egin behar da, eta ekonomikoki eta antolamenduari dagokionez bideragarriak badira sartuko dira.

Nolanahi ere, behar bezala informatuta eta justifikatuta egin behar da, eta ekonomikoki eta antolamenduari dagokionez bideragarriak badira sartuko dira.

largo del año, derivadas de modificaciones legislativas o de la implementación de nuevos instrumentos de trabajo, que requiriesen más urgencia, se priorizarían sobre las ya establecidas.

Del mismo modo, las acciones establecidas pueden modificarse (actualizar contenidos, fechas u horarios) o pueden anularse si, en función de diferentes circunstancias, se observa que esa es la opción más adecuada.

En todo caso, debe hacerse de manera debidamente informada y justificada y se incorporarán siempre y cuando sean viables en términos económicos y organizativos.

Prestakuntza-beharrak identifikatzea

Beharrak identifikatzeko bi tresna erabili dituzte:

- 1) 2021eko Prestakuntza Planaren emaitza kuantitatiboak eta kualitatiboak.
- 2) Arloetako Prestakuntzako solaskideei egindako elkarrizketak.

Elkarrizketa horien helburua izan da 2021eko Planeko prestakuntza-ekintzen garapenari buruzko iritzia jasotzea.

Ekarpen berrien arrazoiak planteatzea, dagozkien arloetan zundaketak egin eta horien zuzendaritzekin kontrastatu ondoren.

Arlo horien ikuspegitik prestakuntza hobetzeko aukerak.

Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzak arlo bakoitzerako egindako ekarpenak eta iradokizunak.

Identificación de las necesidades formativas

Para la identificación de necesidades han utilizado dos herramientas:

- 1) Resultados cuantitativos y cualitativos del Plan de Formación 2021.
- 2) Entrevistas a los interlocutores de Formación de las diferentes áreas.

Estás entrevistas han ido dirigidas a recibir sus impresiones del desarrollo de las acciones formativas del Plan 2021.

Planteamiento de los motivos de las nuevas aportaciones tras realizar sondeos en sus respectivas áreas y contrastarlo con las direcciones de las mismas.

Posibilidades de mejoras formativas desde el punto de vista de esas áreas.

Aportaciones y sugerencias para cada área desde la Dirección de Gestión de Personas.



3) Prestakuntza-ekintza bakoitzaren ondoren ikastarora bertaratutakoei egindako inkesten ondoriozko balorazio-txostenak. Txosten horiek, ohar aipagarrienekin, prestakuntza-solaskideei eta/edo prestakuntza-ekintzaren antolatzaileei bidali zaizkie, kontuan har zitzaten 2022rako balantzea eta ondorengo proposamena egiterakoan. Hori guztia kontuan hartuta, prestakuntza-premiak hiru estrategiaren arabera lehenesten dira: Helburuak antolatzea, arlo zehatz bakoitzerako garrantzitsuenak diren ikastaroei garrantzi handiagoa emanez (adibidez, Gizarte Ongizatea). Gabeziak arintzen dituzten ikastaroak egitea lehenestea (tresna berrien erabilera, legegaldaketak...), bigarren mailakoak diren beste ikastaro batzuen aurrean. Ikastaroak oinarritzko ikastaro edo ikastaro aurreratu gisa sailkatzea, prestakuntzari jarraipena eman behar zaiolako eta prestakuntzak errepikatzeke joera saihestu behar delako, oinarritzko prestakuntza denean izan ezik. Zeharkako planen batzordeetako eta/edo lantaldeetako kide izateko baliagarriak diren oinarritzko gai orokorreko buruzko prestakuntza sustatzea, adibidez. Online prestakuntza sustatzea, ahal den guztietan, ohiko praktika normalizatu gisa.	3) Informes valorativos como resultado de las encuestas realizadas a los asistentes al curso tras cada acción formativa. Estos informes se han remitido, con las observaciones más destacables, a los interlocutores de formación y/o organizadores de la acción formativa para que las tuvieran en cuenta a la hora de realizar su balance y posterior propuesta para el año 2022. Teniendo todo ello en cuenta, las necesidades formativas se priorizan en base a tres estrategias: Ordenamiento de objetivos, dando más importancia a aquellos cursos que resulten más relevantes para cada área concreta. (ejemplo Bienestar Social) Priorizar la realización de cursos que palíen carencias(uso de nuevas herramientas, cambios legislativos..) ante otros cursos cuya realización sea secundaria. Clasificar los cursos como básicos o avanzados, dado que hay que dar una continuidad a la formación y evitar la tendencia a la repetición de formaciones excepto cuando se trata de formación básica. Potenciar la formación en materias básicas generales de utilidad para ser parte de comisiones y/o grupos de trabajo de planes transversales, por ejemplo. Fomentar la formación online siempre que sea posible como práctica habitual y normalizada.
2020rako proposatutako berrikuntzak garatzean zentratu zen 2021eko Prestakuntza Planaren beharrezko jarraitutasunaren aurrean, 2022rako Prestakuntza Planean honako proposamen hauek zehaztea aurreikusten da: 1) Prestakuntza ematea ikastaroaren edukia, helburua eta hartzaileak lantzen dituzten prestatzaile propioekin. 2) Elkarbizitzarako, komunikaziorako eta gatazkak kudeatzeko tresnei buruzko prestakuntza ematea. 2) Sailen arteko lankidetzak, zeharkako intereseko prestakuntza-edukiak lantzeko esperientzia pilotu gisa. Horien artean: Administrazio elektronikoko prestakuntza, erakundearen behar berriei erantzuteko, aurtan	Frente a la necesaria continuidad del Plan de Formación 2021 que se centró en el desarrollo de las novedades ya propuestas en 2020, en el Plan de Formación 2022 se prevé concretar las siguientes propuestas: 1) Impartir formación con formadores propias que elaboran el contenido del curso el objetivo y los destinatarios. 2) Impartir formación que proporciones herramientas para la convivencia, la comunicación y la gestión de conflictos. 3) Colaboraciones interdepartamentales como experiencia piloto para la elaboración de contenidos de formación de interés transversal. Entre ellos:



kolektibo espezifikoei zuzenduta. Ikastaroen edukia prestatzen ari dira.

Berdintasunaren arloko prestakuntza-ekintzetatik abiatuta, sexuagatiko diskriminazioari buruzko hausnarketa sortzea udaleko ahalik eta langile gehienen artean. Donostiako Udalaren Barneko Berdintasun Planean (Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzak zehaztu beharrekoa) eta Kanpokoan (Berdintasun Sailak zehaztu beharrekoa) kokatutako ekintzak.

3) Zuzendaritza guztiek aukera dutenez beren arloko langileentzat beharrezkotzat jotzen dituzten prestakuntza-ekintzak aurkezteko eta proposatzeko, prestakuntza-planean jasotzeko eta beharretara egokitutako edukiak lantzeko, Udalaren Prestakuntza Planeko prestakuntza-jarduerari emango zaie lehentasuna, kanpoko beste prestakuntza-ekintza batzuen aurretik. Gogoratu ikastaroak antolatzen diren hizkuntza une horretan indarrean dagoen euskara-planean ezarritakora egokitu behar dela.

Formación de administración electrónica para cubrir las nuevas necesidades de la institución, dirigido, este año, a colectivos específicos. Se está elaborando el contenido de los cursos.

A a partir de acciones formativas en el ámbito de la igualdad, generar una reflexión sobre la discriminación por razón de sexo entre el mayor número posible de personas trabajadoras del ayuntamiento. Acciones enmarcadas en el Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Donostia (a determinar por la Dirección de Gestión de Personas) y el externo. (a determinar por el Departamento de Igualdad).

3) Dado que todas las direcciones tiene la oportunidad de aportar y proponer las acciones formativas que consideran necesarias para las distintas personas trabajadoras de su área, plasmarlas en el Plan de Formación y elaborar unos contenidos ajustados a las necesidades, se priorizarán actividades formativas del Plan de Formación del Ayuntamiento sobre otras acciones formativas externas. Recordar que, el idioma en el que se organicen los cursos debe ajustarse a lo establecido en el plan de euskera vigente en ese momento.

IKASTAROEN ZERRENDA

EMOZIOEN ETA SENTIMENDUEN KUDEAKETA GIZARTE-LANEAN/ GESTIÓN DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS EN EL TRABAJO SOCIAL

BIOETIKA OROKORA /BIOÉTICA GENERAL

BIZITZAREN AMAIERARI BURUZKO PRESTAKUNTZA / FORMACIÓN SOBRE EL FINAL DE LA VIDA

ATZERRITARTASUNARI BURUZKO IKASTAROA / CURSO DE EXTRANJERÍA

INDARKERIAZKO JOKABIDEEN AURREAN JARDUTEKO IKASTAROA / CURSO DE ACTUACIÓN ANTE CONDUCTAS VIOLENTAS

DENBORAREN KUDEAKETA ETA PRODUKTIBITATEA / GESTIÓN DEL TIEMPO Y PRODUCTIVIDAD

BIOLENTZIA MATXISTAREN KONTRAKO OINARRIZKO IKASTAROA / CURSO BÁSICO CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA

BIOETIKA BASIKO EDO AURRERATUA: Gizartekintzatik eskainita / BIOÉTICA BÁSICA O AVANZADA: ofrecida desde Gizartekintza.

DESGAITASUNA DUTEN PERTSONEI LAGUNTZEKO MEKANISMO BERRIAK: erreforma zibil prozesala /



NUEVOS MECANISMOS DE APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: reforma civil procesal
GÉNERO-INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN AMA SEME-ALABAK / MADRES HIJAS E HIJOS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
BAZTERKERIA EGOERAN DAUDEN ADINEKO PERTSONEKIKO ESKUHARTZEA / INTERVENCIÓN CON PERSONAS MAYORES EN SITUACIONES DE EXCLUSIÓN
GIZARTE PROGRAMEN PLANGINTZA ETA EBALUAPENA / PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS SOCIALES
KRISI-MAHAIA / MESA DE CRISIS
ERRESKATE IKASTAROA SOKEKIN / CURSO DE RESCATE CON CUERDAS
PRESTAKUNTZA FISIKOA / FORMACIÓN FÍSICA
GATAZAKAK KONPONTZEKO IKASTAROA / CURSO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
ARKAUTEK ESKAINITAKO LARRIALDIETARAKO IKASTAROA / CURSOS DE EMERGENCIAS OFERTADOS POR ARKAUTE
ZUZENDARITZA GARAPENA / DESARROLLO DIRECTIVO
HERRITARREN ARRETA / ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA
AUTOCAD
LIBRE OFFICE ETA LOTUS NOTES TRESNA INFORMATIKOAK / HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS LIBRE OFFICE Y LOTUS NOTES
PRESTO
DATUAK BABESTEKO LEGE BERRIA / NUEVA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS
ECOTRAFFIX
IRISGARRITASUN UNIBERTSALA / ACCESIBILIDAD UNIVERSAL
HIRIGINTZA-TRESNAK UDAL-PLANGINTZAN / INSTRUMENTOS URBANÍSTICOS EN EL PLANEAMIENTO MUNICIPAL
ZUZENDARITZA GARAPENA / DESARROLLO DIRECTIVO
ERALDAKETA DIGITALERAKO TRESNAK ETA UTILITATEAK / HERRAMIENTAS Y UTILIDADES PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
BIM: REVITEN OINARRIA ETA HASTAPENA / BIM: FUNDAMENTO E INICIACIÓN A REVIT
GEO DONOSTIA MAPA
PILANOAK INTERPRETATZEA TEKNIKARIAK EZ DIREN LANGILEENTZAT / INTERPRETACIÓN DE LOS PLANOS PARA PERSONAL NO TÉCNICO
KLIMA-ALDAKETARI BURUZKO LEGEAREN ONDORIOAK / REPERCUSIONES URBANÍSTICAS DE LA LEY DE CAMBIO CLIMÁTICO
HIRIGINTZA ESTANDARREI BURUZKO DEKRETUA / DECRETO DE ESTÁNDARES URBANÍSTICOS
JAKINARAZPEN ELEKTRONIKOA / NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS
REVIT (Eguneraketa) / REVIT (Actualización)
HIRIGINTZA IV. MODULUA / IV. MÓDULO DE URBANISMO
OBRA KONTRATUAK-EXEKUZIOA / CONTRATO DE OBRA Y EJECUCIÓN
OBRA ZUZENDARITZA / DIRECCIÓN DE OBRA
JAZARPEN SEXUALAREN PROTOKOLOA / PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL
BERDINTASUN POLITIKAK (MODULO OROKORRA ONLINE) / POLÍTICAS DE IGUALDAD (MÓDULO GENERAL ONLINE)
ERDI ETA GOI MAILAKO BURUETAN ROL ETA JARRERA SEXISTAK NOLA EKIDIN LAN INGURUNEAN / COMO EVITAR ROLES Y ACTITUDES SEXISTAS EN EL ENTORNO LABORAL
AUTODEFENTSA SAIOAK (JAZARPEN SEXUALARI LOTUA) / SESIONES DE AUTODEFENSA (ASOCIADO



AL ACOSO SEXUAL)
BERDINTASUN KLAUSULAK KONTRATUETAN / CLAÚSULAS DE IGUALDAD EN LOS CONTRATOS
GENEROAREN ARABERAKO INPAKTUAREN AURRE EBALUAZIOAK / PREEVALUACIONES DE IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO
INDARKERIA MATXISTA KASUAK ARTATZEKO UNITATE BEREZIA / ESPECIALIZACION PARA LA UNIDAD DE ATENCION A MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA
INDARKERIA MATXISTA GIZARTE LANGILEEN ESKUHARTZEA ERREPARAZIOTIK / INTERVENCIÓN CON LOS TRABAJADORES SOCIALES DESDE LA REPARACIÓN
INDARKERIA MATXISTAREN ESKUHARTZEA ERREPARAZIOTIK "BERDINTASUN TEKNIKARIAK" / INTERVENCIÓN CON LOS TÉCNICOS DE IGUALDAD SOBRE LA VIOLENCIA MACHISTA DESDE LA REPARACIÓN
GIZARTE LANGILEAK KASUEN GAINBEGIRAKETA ESKUHARTZEA HOBETZEKO / INTERVENCION CON LAS TRABAJADORAS SOCIALES PARA MEJORAR LA SUPERVISIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA
8/2021 LEGE ORGANIKOA, EKAINAREN 4KOA, HAURRAK ETA NERABEAK INDARKERIAREN AURKA ERABAT BABESTEA / LEY ORGANICA 8/2021 4 DE JUNIO PROTECCION INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA
ZURRUMURRUEN AURKAKO OINARRIZKO PRESTAKUNTZA: JENDEARENTZAKO ARRETA EMATEN DUTEN LANGILEENTZAT/ FORMACIÓN BÁSICA ANTIRRUMORES: TALLER PARA PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO
KULTURARTEKO GAITASUNAK: OINARRIZKO ERREMINTA-KAXA ERAIKITZEN / COMPETENCIAS INTERCULTURALES: CONSTRUYENDO LA CAJA DE HERRAMIENTAS BÁSICAS
TRATU-ERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIORIK EZA / IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN
GIZA GARAPEN IRAUNKORRERAKO TOKIKO POLITIKA PUBLIKOEN KOHERENTZIA / COHERENCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES PARA EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE
KONTRATAZIO ADMINISTRATIBOA: PROZEDURA DESBERDINAK, LEHIAKETEN OINARRIAK, BALORAZIOAK TXOSTENAK... / CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: DIFERENTES PROCEDIMIENTOS, BASES DE LOS CONCURSOS, INFORMES DE VALORACIÓN....
HITZARMENAK ETA HORIEN JUSTIFIKAZIO MEMORIAK PRESTATZEA / ELABORAR AVISOS Y MEMORIAS JUSTIFICATIVAS DE LOS MISMOS
SARE SOZIALEN KUDEAKETA ADMINISTRAZIOAN /ADMINISTRACIÓN DE REDES SOCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN
SARE SOZIALETAN HIZKUNTZA EGOKIA ERABILI / UTILIZACIÓN DE LENGUAJE APROPIADO EN LAS REDES SOCIALES
KOMUNIKAZIOA ETA GARDENTASUNA ADMINISTRAZIOA PUBLIKOETAN / COMUNICACIÓN Y TRANSPARENCIA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
CANVA NOLA ERABILI / CÓMO UTILIZAR CANVA
PROTOKOLOAREN OINARRIZKO EZAGUTZAK / NOCIONES BÁSICAS DE PROTOCOLO
NOLA EGIN E-MAILA ZURE BEZEROENTZAT MAILCHIMPEKIN / CÓMO HACER E-MAILING PARA TUS CLIENTES CON MAILCHIMP
IHESEN GIDATZEKO EDO EGOSKETAN HOBETZEKO IKASTAROA / CURSO DE CONDUCCIÓN EVASIVA O DE PERFECCIONAMIENTO EN LA CONDUCCIÓN
MOODLE AURRERATUA /MOODLE AVANZADO
EZAGUTZAREN TRANSMISIOA KUDEATZEKO TRESNAK / HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR LA TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO
ARRETA BARNE JENDEARENTZAT / ATENCIÓN AL PÚBLICO INTERNO
GATAZKEN KONPONKETA BIZIKIDETZA BATZORDERAKO / RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS PARA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA
ATESTATUAK, SALAKETAK ETA AITORPENAK EUSKARAZ IDAZTEKO IKASTAROA / CURSO PARA



ESCRIBIR ATESTADOS, DENUNCIAS Y DECLARACIONES

LAN-OHARRAK EUSKARAZ IDAZTEKO IKASTAROA / CURSO PARA ESCRIBIR PARTES DE TRABAJO

MIGRANTEEKIN LANA EGITEN DUTEN UDAL TEKNIKARIENTZAKO AHALDUNTZE IKASTAROA / CURSO DE EMPODERAMIENTO PARA TÉCNICOS MUNICIPALES QUE TRABAJAN CON MIGRANTES
--

EUSKARAZKO TESTU ADMINISTRATIBOEN IDAZKERA / REDACCIÓN DE TEXTOS ADMINISTRATIVOS EN EUSKERA
