

DONOSTIAKO UDALA

PRESTAKUNTZA PLANA 2021

PLAN DE FORMACIÓN 2021

Aurkibidea / Índice

- 1. Prestakuntza Planaren helburuak**
- 2. Prestakuntza beharrak identifikatzea**
- 3. Berrikuntzak**
- 4. Prestakuntza proposamenak**
- 5. Izen-emateak, bertaratze egiaztagiriak eta aprobetxamendu egiaztagiriak**

- 1. Objetivos del Plan de Formación**
- 2. Identificación de las necesidades formativas**
- 3. Novedades**
- 4. Propuestas formativas**
- 5. Inscripción y solicitudes asistencia y certificados**



1

Prestakuntza Planaren helburuak / Objetivos del Plan de Formación

Prestakuntza Plana urtebetez egongo da indarrean, eta Udaleko langileen prestakuntza ikastaroak antolatzeko erreferentea izango da 2021. urtean.

Erakundearen ikuspegian eta langileen beharren identifikazioan oinarrituta, lanpostuari dagozkion zereginak hobeto betetzeko eta, modu horretan, herritarrei zerbitzu hobea eskaintzeko prestakuntza motarik egokiena moldatzen saiatzen gara.

Langileei eskaintzen zaien prestakuntza beren lana gauzatu eta hobetzeko eta ezagutzak eguneratzeko erabilgarria izatea nahi dugu.

Online Prestakuntza

Urte honetan bizi izan dugun osasun-egoera dela-eta, eta zehaztu gabe dagoen denboraldi batez luzatzea aurreikusi denez, arreta berezia eskaini zaio online prestakuntzari.

Prestakuntza mota hori mediatea sustatuko da:

- Prestakuntza-jarduerak kontratatzea, baldin eta horiek emateko formatua sistema horretara egokituta badago.
- Eduki propioak prestatzea, nahitaez eman behar ditugun oinarritzko prestakuntzak direnean, online sistemaren bidez eman ahal izateko.
- Prestakuntza propioa duen plataforma bat elikatze aukera aztertuz.

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 2021.

Intentamos plasmar, la visión de la institución y a la identificación de las necesidades del personal, qué tipo de formación puede ser la más adecuada para realizar un mejor desempeño de las tareas del puesto de trabajo y ofrecer así un mejor servicio a la ciudadanía.

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

Debido a la situación sanitaria vivida durante este año y que se prevé que se prolongue durante un tiempo sin determinar se ha prestado especial atención a la formación online.

Este tipo de formación se va a potenciar mediante:

- *La contratación de actividades formativas cuyo formato de impartición esté adaptado a este sistema.*
- *La elaboración de contenidos propios para que sea posible impartirlos a través del sistema online cuando se trate de formaciones básicas que debemos impartir de manera obligatoria.*
- *Mediante el estudio de la opción de alimentar una plataforma con formación propia.*

Prestakuntza Planaren malgutasuna

Prestakuntzako solaskideekin izandako elkarrizketak eta haiek aurkeztutako proposamenak, batetik, eta Pertsonen Zuzendaritzak berak, bestetik, egindako ekarpenak kontuan hartuta prestatu dugu plana, eta erabaki dugu planaren koadroan ageri diren prestakuntza ekintzak, ez direla aukera itxiak, irekiak baizik. Hau da, diagnostikoa eginda badago ere, lege aldaketak edo lan tresna berriak ezartzearen ondorioz urtean zehar beharrian berriak sortuz gero, eta beharrian horiek premiazkoagoak izanez gero, lehenetsi egingo dira lehendik ezarritakoen aldean.

Kutsatzeko arriskua murrizteko beharrarekin jarraituz gero, lehentasuna emango zaie online modalitatea edo, halakorik ezean, mistoa duten prestakuntza-ekintzei.

Era berean, ezarritakoetan aldaketak egin daitezke (edukiak, datak edo ordutegiak eguneratu), bai eta guztiz baliogabetu ere, hainbat inguruabarren arabera hori jotzen bada aukerarik egokientzat.

Dena dela, aldaketak egiteko behar adinako informazioa eta justifikazioa eduki beharko da; beharrezkoa izango da, baita ere, bideragarriak izatea ekonomia eta antolamendu aldetik.

Flexibilidad del Plan de Formación

A la hora de elaborar el Plan con las entrevistas y propuestas de las personas interlocutoras de Formación y las aportaciones hechas desde la propia Dirección de Gestión de Personas, se ha acordado que las acciones formativas que figuran en el cuadro del Plan no son opciones cerradas, sino abiertas. Es decir, que si a pesar del diagnóstico realizado, surgieran nuevas necesidades a lo 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.

En caso de continuar la necesidad de reducir el riesgo de contagios, se priorizaran las acciones formativas que tengan modalidad online o, en su defecto, mixta.

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.



2

Prestakuntza beharrak identifikatzea / Identificación de las necesidades formativas

Beharrak identifikatzeko bi tresna erabili ditugu:

1) 2020ko Prestakuntza Planaren emaitza kuantitatiboak eta kualitatiboak.

2) Elkarriketak prestakuntzaz arduratzen diren arlo bakoitzeko solaskideekin.

- Elkarriketa horiek baliatu ditugu jakiteko zer iritzi duten solaskideok 2021ko Plana osatu zuten prestakuntza-ekintzen gauzatzeko moduz.
- Ekarpen berriak egiteko motiboak planteatzea, bakoitzaren arloetan galdeketak egin eta haien zuzendaritzekin kontrastatu eta gero.
- Arlo horien ikuspegitik, prestakuntza hobetzeko aukerak.
- Pertsonen Zuzendaritzak arlo bakoitzerako egindako ekarpenak eta iradokizunak.

3) Prestakuntza-ekintza bakoitzaren ondoren ikastaroan parte hartu dutenei egindako inkesten ondoriozko balorazio-txostenak. Ohar azpimarragarrienekin, prestakuntzako solaskideek

Para la identificación de necesidades han utilizado dos herramientas:

1) Resultados cuantitativos y cualitativos del Plan de Formación 2020.

2) Entrevistas a los interlocutores de Formación de las diferentes áreas.

- Estas 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) 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

eta/edo prestakuntza-ekintzaren antolatzaileek txostenak bidali dituzte, 2020rako balantzea eta ondorengo proposamena egiterakoan kontuan hartuz.

Hori guztia kontuan hartuta, prestakuntza beharrak hiru estrategiaren arabera lehenesten dira:

1. Helburuak antolatzea, arlo bakoitzerako garrantzitsuenak diren ikastaroei garrantzi handiagoa eman.
2. Bigarren mailako garrantzia duten beste ikastaro batzuen aurrean, gabeziak arintzeko balio duten ikastaroak lehenestea.
3. Ahal dela, aurreko urteetan egindako ikastaro orokorretako batzuk egiten jarraitzea, hobekuntza profesionala eta etengabeko hobekuntza ahalbidetzeko.
4. Online prestakuntza sartzea, ahal den guztietan, ohiko praktika normalizatu gisa.

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 2020.

Teniendo todo ello en cuenta, las necesidades formativas se priorizan en base a tres estrategias:

1. Ordenamiento de objetivos, dando más importancia a aquellos cursos que resulten más relevantes para cada área concreta.
2. Priorizar la realización de cursos que palíen carencias ante otros cursos cuya realización sea secundaria.
3. Continuidad en la medida de lo posible, a algunos los cursos generales realizados en años anteriores para permitir el perfeccionamiento profesional y la mejora continua.
4. Incorporar la formación online siempre que sea posible como práctica habitual y normalizada.



3

Berrikuntzak / Novedades

Planean proposatutako prestakuntza-ekintza asko presentzialak zirenez, 2020ko Prestakuntza Planaren garapena eten egin da, hein handi batean, Covid19 pandemiaren egoeratik.

2021eko Prestakuntza Planak jarraipena izango du proposatutako berritasunekin, eta 2021ean ahalik eta gehien garatzen saiatuko da. Gauzak horrela:

1) 2020ko Prestakuntza Planean prestatzaile propioekin prestakuntza emateko proposamena gauzatu zen, ikastaroaren edukia, helburua eta hartzaileak lantzeko. Konfinamendu-egoera ikusita, alderdi hori bertan behera geratu zen. 2021ean zehar garatzea aurreikusten da.

2) Sailen arteko lankidetzekin jarraitzen da, zeharkako intereseko prestakuntza-edukiak lantzeko esperientzia pilotu gisa. Horien artean:

- Lehendakaritza: Administrazio elektronikoko prestakuntza, erakundearen behar berriei erantzuteko, aurtun, kolektibo espezifikoei zuzenduta.
- Berdintasuna: planteamendu orokor batera zabaltzea prestakuntza-ekintza bat gutxienez, orain arte kolektibo espezifikoei zuzendua. Udaleko ahalik eta langile gehien artean sexuagatik

Dado que muchas de las acciones formativas propuestas en el Plan eran de tipo presencial, el desarrollo del Plan de Formación 2020 se ha visto interrumpido en gran medida por la pandemia causada por COVID19.

El Plan de Formación 2021 será continuista con el desarrollo de las novedades ya propuestas, tratando de llevarlas a su máximo desarrollo durante el 2021. Así:

1) En el Plan de Formación del año 2020 se había materializado la propuesta de impartir formación con formadores propias que elaboran el contenido del curso el objetivo y los destinatarios. Dada la situación de confinamiento, este aspecto quedó suspendido. Se prevé incidir en su desarrollo a lo largo de 2021,

2) Se continúa con las colaboraciones interdepartamentales como experiencia piloto para la elaboración de contenidos de formación de interés transversal. Entre ellos:

- Presidencia: formación de administración electrónica para cubrir las nuevas necesidades de la institución, dirigido, este año, a colectivos específicos.
- Igualdad: ampliar a un planteamiento general al menos una acción formativa dirigida, hasta ahora, a colectivos específicos. El objetivo es crear una

diskriminazioari buruzko hausnarketa sortzea da helburua. Donostiako Udalaren Barne Berdintasunerako Plana (Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzak zehaztutakoa) eta kanpoko (Berdintasun Sailak zehaztutakoa) zabaltzeko ekintzak.

reflexión sobre la discriminación por razón de sexo entre el mayor número posible de personas trabajadoras del ayuntamiento. Acciones destinadas a difundir 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)

- Bere langile talde txiki bat prestakuntza-ekintzetara atxikitzea. Ekintza horiek oso espezifikoak eta zehatzak dira bere arloaren barruan, baina beste ekintza batzuetan ere sartzen dira. (Adibidez, Movilidad-PSIZ edo beste batzuk)
- Adherir un pequeño colectivo de su personal a acciones formativas que, siendo muy específicas y concretas dentro de su área, sin embargo tienen cabida en otras acciones propuestas a las que se les hace extensivos. (Por ejemplo, Movilidad-SPEIS u otros)



4

Prestakuntza proposamenak / Propuestas formativas

Alkatetza / Alcaldía

Nola egin e-mailing zure bezeroentzat Mailchimp erabilita/ Cómo hacer e-mailing para tus clientes con Mailchimp

Hizkuntza gaitasunak garatzea ingurune profesional anglohiztun batean/ Desarrollar aptitudes lingüísticas en un entorno profesional angloparlante.

Protokoloaren oinarritzko nozioak/ Nociones básicas de protocolo

Sare Sozialen kudeaketa administrazioan/ Manejo de redes sociales en la administración

Hizkuntza-gaitasunak garatzea ingurune profesional frankohiztun batean/ Desarrollar aptitudes lingüísticas en un entorno profesional francoparlante

Gidatze iheskorri edo gidatze-hobekuntzari buruzko ikastaroa/ Curso de conducción evasiva o de perfeccionamiento en la conducción

Lehendakaritza / Presidencia

AutodeskMap

ArcGisPro

Informazio-sistema eta baliabide informatikoak erabiltzeko araudia/Normativa de uso del Sistema de Información y de los Recursos Informáticos

Artxiboen kudeaketa/Gestión de archivos.

Zerbitzu Karten laguntza-programa/Programa de apoyo a las Cartas de Servicios

Elkarrizketa-adimena, 2. ediz./Inteligencia Conversacional_online_2ªed

Lider izatea ziurgabetasun-.uneetan/ Liderar en momentos de incertidumbre

Antolamendu-analisia: diagramak, fluxuak, sinplikazioa, katalogazioa/

Análisis organizativo: diagramas, flujos, simplificación, catalogación

Liderazgo y dirección de equipos/Lidergoa eta lan-taldeen zuzendaritza

Kalitatea eta lan prozesuei inguruko prestakuntza/Calidad y formación en procesos de trabajo

Kalitatea eta lan prozesuei inguruko prestakuntza /Calidad y formación en procesos de trabajo.

Etiketik lana egitea egokitzen denean tresnen ezagutza (bideokonferentziak, bideobilerak, ea.)/Conocimiento de las herramientas de trabajo a distancia (videoconferencias, videollamadas, etc.)

Lizentziak eta aurretiazko jakinarazpena. Esku hartzeko araubide desberdinak/Licencias y comunicación previa. Diferentes regímenes de intervención (IVAP)

V. MODULUA. Hirigintza-antolamendua bermatzea eta babestea, LXVIren hirigintza-disiplina/ MODULO V. Garantía y protección de la ordenación urbanística (disciplina urbanística del XLVI (IVAP)

Smart City: teknologia eta logistika kudeaketa/Smart City: Gestión, tecnología y logística

Illustrator

Lan-ingurune positiboak, klima aukera bihurtzen denean/Entornos de trabajo positivos, cuando el clima se convierte en oportunidad

Aurrez aurreko eta telefono bidezko herrtarentzako arreta/Atención a la ciudadanía presencial y telefónica

Dokumentuen erregistroa/El Registro de Documentos

Toki-ogasunak/Haciendas Locales

Dokumentuen kudeaketa, datuen babesaren eta gardentasunaren ikuspegitik. Sartzeko eskubidea eta artxiboak/Gestión documental desde la protección de datos y la transparencia. Derecho de acceso y archivos.

Euskara

Soziolinguistika ikastaroa/Curso de sociolingüística (euskaraz)

Ahozkoa lantzeko ikastaroa (2,HE) /Curso de expresión oral

Ahozkoa lantzeko ikastaroa (3. HE) /Curso de expresión oral

Idatziak, testugintza, baliabideak/ Escritos, textos, recursos (2 HE)

Idatziak, testugintza, baliabideak/ Escritos, textos, recursos (3 HE)

Euskarazko administrazio hizkeraren zenbait korapilo askatzen ikastaroa/Curso para desenredar el euskera técnico de las administraciones

Bileren kudeaketa eta dinamizazioa/Dinamización y gestión de reuniones

Terminologia Ikastaroa/Cursos de terminología

Gizarte txostenak/Informes sociales

Atestatuak, salaketak eta aitorpenak euskaraz idazteko ikastaroa/ Curso de redacción en euskara de atestados, denuncias y declaraciones

Finantza/Financiera

Hazienda publikoa: sarrerak(Erregulazio juridikoa)/Hacienda pública: ingresos (Regulación jurídica)

Kontzertu ekonomikoa, Ekarpen legea eta FFFM/Concierto económico, Ley de Aportaciones y FFFM

Estafeta postalaren komunikazioaren funtzionamendua/Funcionamiento estafeta de comunicaciones postales

Estafeta postalaren komunikazioaren funtzionamendua/Funcionamiento estafeta de comunicaciones postales

Munizipal antolamendua/Organización municipal

Zuzentze organoak lokal eremuan/Órganos directivos en el ámbito local

Gizalege zigortze prozedura/Procedimiento sancionador de civismo

Proiektu eta obrak/Proyectos y obras

AutoCAD (Eguneratzea 2020)/ AUTOCAD (Actualización 2020)

BIM lan zibila/ BIM Obra civil

Presto aurreratua (Cost it...)/ Presto avanzado (Cost-it...)

Code teknikoa, Suteak. Kudeaketa eta kalitatea/ Código técnico. Incendios. Calidad y gestión

Kudeaketa eta kontrol gestioa/ Control de gestión y calidad

Revit hasiera/ Revit iniciación

Obra kontratua/ Contrato de obra

Kultur anistasuna eta lankidetzatza/Diversidad cultural y cooperación

Zurumurrueu aurkako oinarritzko prestakuntza: jendearentzako arreta ematen duten langileentzako / Formación básica antirumores: Taller para personal de atención al público

Kulturarteko gaitasunak: oinarritzko erreminta-kaxa eraikitzen / Competencias interculturales: construyendo la caja de herramientas básicas

Kultura aniztasunean, tratatu berdintasunean eta diskriminazioaren aurkako sentsibilizazioa udaltzaingoa/ Sensibilización de la Guardia Municipal en diversidad cultural, igualdad de trato y lucha contra la discriminación.

Mugikortasuna/movilidad

Hirigintza Planeamendurako oinarritzko nozioak/Nociones básicas para el Planeamiento Urbanístico

GIZONDUZ

SPEIS/PSIZ

CAD y GIS

Altueran soka eta erreskate bidez sartzeko ikastaro teknikoak/ Curso de técnicas de acceso por cuerdas y rescates en altura

Uhinak. Klima aldaketa eta itsasertzari buruzko Mugaz gaindiko IV. Kongresua / IV Congreso transfronterizo sobre cambio climático y litoral

Prestakuntza fisikoa/ Formación física

Hirigintza/Urbanismo

Erabiltzailearentzako arreta: gatazken kudeaketa eta horiei aurre egiteko tresnak/ Atención al usuario: gestión de conflictos e instrumentos para afrontarlos.

Lurralde- eta sektore-antolamenduko tresnak: DOT,PTP,PTS/Instrumentos de ordenación territorial y sectorial: DOT,PTP,PTS

Eraldaketa digitalerako tresnak/ Herramientas para la “transformación digital”

4/2019 Legea, otsailaren 21ekoa, Euskal Autonomia Erkidegoko energia-iraunkortasunari buruzkoa/ Ley 4/2019, de 21 de febrero, de sostenibilidad energética de la Comunidad Autónoma Vasca

Denboraren kudeaketa eta optimizazioa/ Gestión y optimización del tiempo

Autoezagutza eta garapen pertsonala/ Autoconocimiento y desarrollo personal

Berdintasuna/Igualdad

Jazarpen sexualaren ikerketarako batzordearen formazioa/ Formación de la comisión de investigación interna de acoso sexual y sexista.

Jazarpen sexuala eta sexista , protokoloaren ezagutza/ Conocimiento del protocolo de acoso sexual y sexista

Generoaren araberako inpaktuaren aurre ebaluazioa hirigintza proiektuetan/ Evaluaciones previas de impacto en función de género en los proyectos de urbanismo

Generoaren araberako inpaktuaren aurre ebaluazioak egiteko ikastaroa / Curso para la realización de evaluaciones previas de impacto en función del género

Nola artatu eraso sexuala jasan duen emakumea/Cómo atender a la mujer agredida sexual

Adintxikikoak artatzeko eta eskuartzerako gakoak jardunaldia eta formazioa/ Jornada y formación claves para la atención e intervención con menores.

Gizarte langileak kasuen gainbegiraketa eskuhartzea hobetzeko lansaioa/ Jornada con las trabajadoras sociales para mejorar la supervisión de casos.

Abegi etxeko udal langileekin indarkeria matxistaren prebentzioa landu/ Jornada para la prevención de violencia machista con los trabajadores de Abegi etxea

Indarkeria matxistaren koordinaziorako formazioa: erreparazioa lantzen/ Formación para la coordinación de la violencia machista: trabajando la reparación.

Abegi etxeko egoera diagnostikoari erantzuna emateko formazioa/ Formación para dar respuesta al diagnóstico de situación de Abegi.

Mugikortasun agente emakumeei zuzendutako autodefentsa feminista formazioa/ Formación de autodefensa feminista dirigida a agentes mujeres de movilidad

Mugikortasun agente gizonei zuzendutako autodefentsa feminista formazioa/ Formación de autodefensa feminista dirigida a agentes hombres de movilidad

Indarkeriari aurre egiten dieten emakumeei hartatzeko tresnak hobetzeko formazioa/ Formación para mejorar las herramientas de acceso a mujeres que se enfrentan a la violencia.

Erdi eta goi mailako buruetan rol eta jarrera sexistak nola ekidin lan ingurunean/ Cómo evitar roles y actitudes sexistas en jefes intermedios y superiores en el entorno de trabajo.

Pertsonak/ Personas

Libre Office Writer

Libre Office Calc

Identitate digitalari buruzko ikastaroa (Gaitasun Digitalen Europako Esparrua)/ Curso de identidad digital (Marco Europeo de Competencias Digitales)

Gailuak babesteko ikastaroa (Gaitasun Digitalen Europako Esparrua)/ (Curso de protección de dispositivos (Marco Europeo de Competencias Digitales)

Arazo teknikoak konpontzeko oinarritzko ikastaroa (Gaitasun Digitalen Europako Esparrua)/ Curso básico de resolución de Problemas técnicos (Marco Europeo de Competencias Digitales)

Norberaren bizitza, familia eta lana bateragarri egiteko erronkak identifikatzeko oinarritzko ikastaroa/ Curso básico de identificación de retos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Ezagutzaren transmisioa kudeatzeko tresnak/ Herramientas para gestionar la transmisión del conocimiento

Elkarreragingarritasuna/ Interoperabilidad

Udaltzaingoa/ Guardia Municipal

JABETUZ

Eragiketa eguneratzeko ikastaroa /Curso de Actualización operativa

CDC oinarritzkoa /Básico de CDC

Curso Aplicaciones GM y dispositivos móviles

Tiro praktikak/Prácticas de tiro.

Harrera plana/ Plan de Acogida

Curso de Motosierra

Salaketa eta aitorpena euskaraz /Denuncia y declaración en euskera

Haurren babes gabezia (teoria)/ Desprotección infantil. (Teoría)

Haurren babes gabezia (praktikoa)/Desprotección infantil.(Práctica)

Hirugarren adinari buruzko “Donostia lagunkoia” tailerra /Taller con “Donostia lagunkoia” sobre tercera edad

Genero indarkeria: adierazleak /Violencia de género: Indicadores

Droga-mendekotasunen arloko prestakuntza /Formación en Drogodependencias

Udaltzain integratzaileari buruzko ikastaroa /Curso sobre Policía Local Integradora.

Umorearen aurkako prestakuntza / Formación Antirumores.

Pertsona gorrekin komunikatzeko estrategiak /Estrategias comunicación con personas sordas.

Aniztasun afektibo-sexualaren kudeaketa polizialari buruzko prestakuntza Jardunaldiak (hainbat) / Formación sobre la gestión policial de la diversidad afectivo-sexual

Curso de Medio Ambiente

Dron ikastaro pilotua/Curso Piloto Dron

Tráfico ilícito y documentación de vehículos

Curso teórico práctico de Patrón de Navegación Básica

Curso radiofonista para Pilotos remotos (drones)

Charla Ciberseguridad

Polizia-ikerketari buruzko ikastaroa/Curso sobre Investigación policial

Animalia arriskutsuei buruzko ikastaroa/Curso sobre animales peligrosos

Suteen ikerketari buruzko ikastaroa/Curso de investigación de incendios

Curso de Fotogrametria

Curso de formadores de Motosierra

Curso de Perito Judicial en reconstrucción de accidentes de tráfico

Parez-Pare jardunaldiak (hainbat) / Jornadas Parez-Pare (varias).

Eguneratze juridikoa / Actualización Jurídica.

Adingabeen sexu-abusua /Abuso sexual a menores

Jokabide suiziden aurrean nola jokatu / Actuación ante conductas suicidas

Ezgaitasun intelektuala edo nahasmendu edo eritasun psikiatrikoa duten pertsonen aurrean jardutea / Actuación ante personas con discapacidad intelectual o trastorno o enfermedad psiquiátrica.

Helikopteroarekin jarduteko laguntza / Apoyo en actuaciones con Helicóptero

Telefono bidezko arreta / Atención telefónica

Gazte talde antolatutak / Bandas juveniles organizadas

Nola hitz egin jendaurrean / Cómo hablar en público.

Motozikletak gidatzea / Conducción de motocicletas

Drogen eraginpean dauden gidariak detektatzea / Detección de conductores bajo efectos de las drogas.

Nortasun eta bidaia agiriak: oinarritzko egiaztapen protokoloa / Documentos de identidad y de viaje: protocolo básico de verificación

Jazarpen morala lanean/Acoso moral en el trabajo.

Larrialdiak: agintea eta kontrola biktima anitzeko gertaeretan/Emergencias: mando y control en incidentes con múltiples víctimas.

Gizarte-sareetako prestakuntza / Formación en Redes Sociales

Delitu informatikoak eta sare sozialak / Delitos informáticos y Redes Sociales

Emakumeen eta gizonen berdintasuna: generoaren ikuspegia lanean / Igualdad de mujeres y hombres: el enfoque de género en el trabajo.

Kulturartekotasuna eta genero indarkeria / Interculturalidad y violencia de género.

NRBQ gertaeretan oinarritzko esku-hartzea /Intervención básica en Incidentes NRBQ

Suarekin izandako gorabeheretan esku hartzea / Intervención en incidencias con fuego.

Adimen emozionala / Inteligencia emocional

Zirkulazio-istripuen ikerketa / Investigación de accidentes de tráfico

Dronen erabilera / Manejo de drones

Meteorologia txarra segurtasunaren ikuspegitik / Meteorología adversa desde el punto de vista de la seguridad

Trafikoari buruzko araudia / Normativa de tráfico

Atezaintza larrialdietan / Portavocía en emergencias

Ahozko judizioaren prestaketa / Preparación del juicio oral

Gertakari kritikoen aurreko polizia-prozedurak / Procedimientos policiales ante incidentes críticos.

Datuen babesa / Protección de datos.

Diziplina araubidea/Régimen disciplinario.

Sonometria /Sonometría.

Teknika eta taktikak, pistola bidezko polizia-tiroan/Técnicas y Tácticas tiro policial con pistola.

Gorroto-delituen tratamendua/ Tratamiento de los delitos de odio

Taser pistola erabiltzea / Uso de la pistola Taser



5

Jarraibide orokorrak / Instrucciones generales

Oro har, izen-ematea Snoopyren bidez egingo da.

Como norma general la inscripción se realizará a través del Snoopy.

Langileek eskatutako ikastaroak borondatezkoak izango dira, salbu eta zuzendariak berariaz berresten badu nahitaezkoa dela.

Los cursos solicitados por el personal tendrán carácter de voluntarios salvo que expresamente la Dirección confirme su carácter obligatorio.

Ikastaro-eskaerak Saileko zuzendariak, edo hark eskuordetutako pertsonak, onartuko ditu, eta Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritzak baimenduko ditu.

Las peticiones de cursos serán aceptadas por el/ la Director/a del Área, o persona en quien delegue, y autorizadas por la Dirección de Gestión de Personas.

Kontuan har liteke beste prestakuntza ekintzaren batean parte hartzeko eskabidea atzera botatzeko zergatikotzat noizbait joan ez izana eskatzaileak eskaturiko eta onarpena jasotako ikastaroren batera, huts egiteko zio funtsaturik ez bazegoen edo ikastaroa izan baino hamabost egun lehenago ukorik adierazi ezean.

Podrá ser tomada en cuenta, para rechazar posteriores solicitudes de asistencia a acciones formativas, la no asistencia a un curso solicitado y admitido, salvo por causa justificada o se notifique la renuncia con al menos siete días de antelación a la celebración del curso.

Langileek urtean gutxienez beren lanpostuko eginkizunei buruzko 10 orduko ikastaro batera joateko eskubidea izango dute.

Las personas tendrán derecho a acudir a un mínimo de un curso de 10 horas por año sobre las funciones de su puesto.

Gutxienerako horretatik gorakoa, zerbitzu beharreetatik ukatu ahalko da.

Lo que supere este mínimo podrá ser denegado por necesidades de servicio.

Prestakuntza ekintza bat bukatzean bertaratze egiaztagiria eskuratu ahal izateko, ikastorduen % 80ra joan izan beharko da. Hori frogatzeko, prestakuntza ekintzako saio bakoitzean sarrera

Para que al concluir una acción formativa se pueda obtener un **Certificado de Asistencia** se deberá asistir al 80% de las horas lectivas para lo cual se deberá firmar la entrada y salida a cada una de las sesiones de la acción formativa en

eta irteera izenpetu beharko da, irakaslearen esku jarriko diren orri normalizatuak erabiliz.

Prestakuntza ekintzak aprobetxamendu egiaztagiri bat lortzea ezartzen badu, bertaratze egiaztagiria eskuratzeko bezala ikastorduen % 80ra joan behar izateaz gainera, langileak prestakuntza ekintzaren edukiak bereganatu dituela erakusteko azterketa gainditu beharko du.

unas hojas normalizadas que se pondrán a disposición de la persona instructora.

En caso que la acción formativa establezca la obtención de un **Certificado de Aprovechamiento** requerirá además de la asistencia al 80% de las horas lectivas a igual manera que en el Certificado de Asistencia, la superación de un examen que acredite la asimilación de los contenidos de la acción formativa.

