



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

MEMORIA FORMACIÓN

---

2015

# FORMACIÓN PRESTAKUNTZA

# MEMORIA

# 2015



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

2015

## INTRODUCCIÓN

Está terminando el año y es momento de hacer balance/evaluación de aquellos aspectos formativos que se han venido desarrollando durante este año 2015.

Como **hechos más significativos** del plan formativo podemos destacar los aspectos siguientes:

.- **La formación en liderazgo** tanto para las personas con el nivel de dirección como para jefaturas intermedias que tienen algún tipo de responsabilidad sobre personas o equipos de trabajo. Estamos convencidos/as de que unas buenas prácticas “cuasi cotidianas” de ejercitar el liderazgo traen como consecuencia una influencia positiva tanto en la eficacia de las personas en su trabajo como en el nivel de satisfacción personal necesario para que una organización pueda funcionar. De ahí nuestra apuesta por formar a esas personas en “Liderazgo positivo”. Y para ello contamos con la asesoría del Sr. Enrique Sacanell Berrueco.

.- Otro aspecto a destacar es el hecho de que personas trabajadoras se animen a impartir cursos de lo que denominamos **el “conocimiento compartido”**. Estas personas son excelentes en aspectos concretos de su trabajo o en el conocimiento de técnicas que pueden ayudar a otras personas trabajadoras a realizar mejor su trabajo. Y además en esta línea queremos continuar.

.- La formación a las personas trabajadoras no puede, a nuestro juicio, quedarse solamente en la formación instrumental para aplicar una determinada tecnología o praxis más avanzada. Creemos que ha de complementarse con una formación que genere una culturización **hacia los valores** de la calidad, la satisfacción, la comunicación, el trabajo en equipo. La mejora que se vaya produciendo en cada persona debe de tener una repercusión en la mejora de la organización.

.- También, hemos introducido el tema de la **Transparencia** donde ha participado todo el personal del Ayuntamiento, junto a la jornada de **“Gestión por Valores”** promovida por el propio Ayuntamiento en la Semana Europea de la Calidad y la jornada de “buenas prácticas” con la que se concluirá el año. Son momentos en los que todo el personal ha podido y podrá participar, inclusive con un cierto carácter obligatorio, porque de todos/as depende la modernización, la excelencia en las relaciones y el servicio a la ciudadanía.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

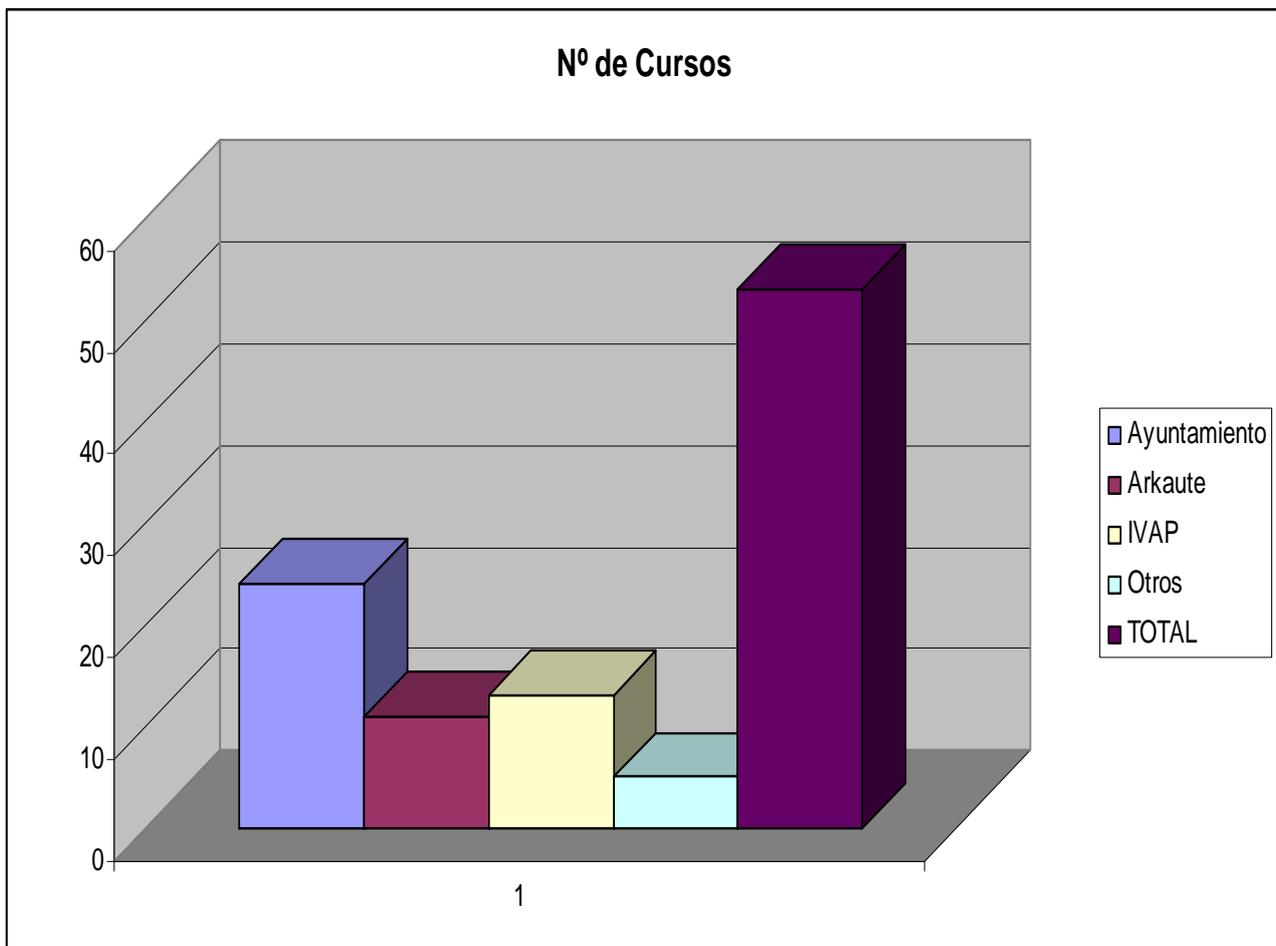
## MEMORIA FORMACIÓN

2015

### 1.- ALGUNOS DATOS SOBRE ASISTENCIA a Cursos de Formación durante el año 2015.

#### NÚMERO DE CURSOS

Número de cursos organizados por el propio Ayuntamiento:	24
Número de cursos organizados por Arkaute:	11
Número de cursos organizados por el IVAP:	13
Número de cursos organizados por otras instituciones:	5
TOTAL CURSOS FORMATIVOS a los que se ha podido asistir:	53



La relación que aparece significa el número de cursos a los que han asistido personas del Ayuntamiento. No quiere decir que se hayan organizado solamente esos cursos.



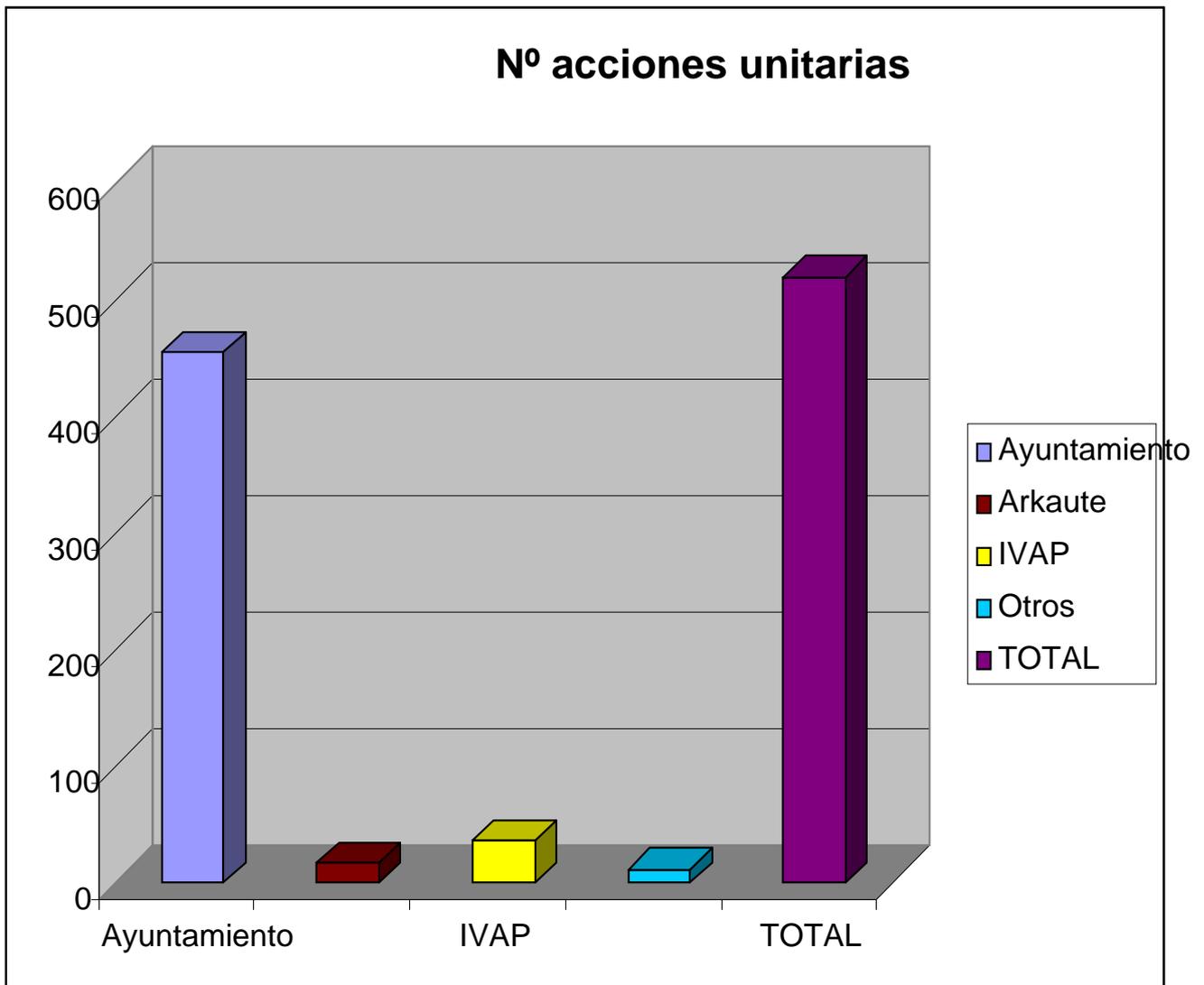
AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

2015

### NÚMERO DE ACCIONES UNITARIAS

Número de acciones de formación interna:	455
Número de acciones de formación del IVAP	17
Número de acciones de formación de la Akademia Arkaute:	36
Número de acciones de otras formaciones: .....	12
<b>TOTAL ACCIONES UNITARIAS</b>	<b>520</b>





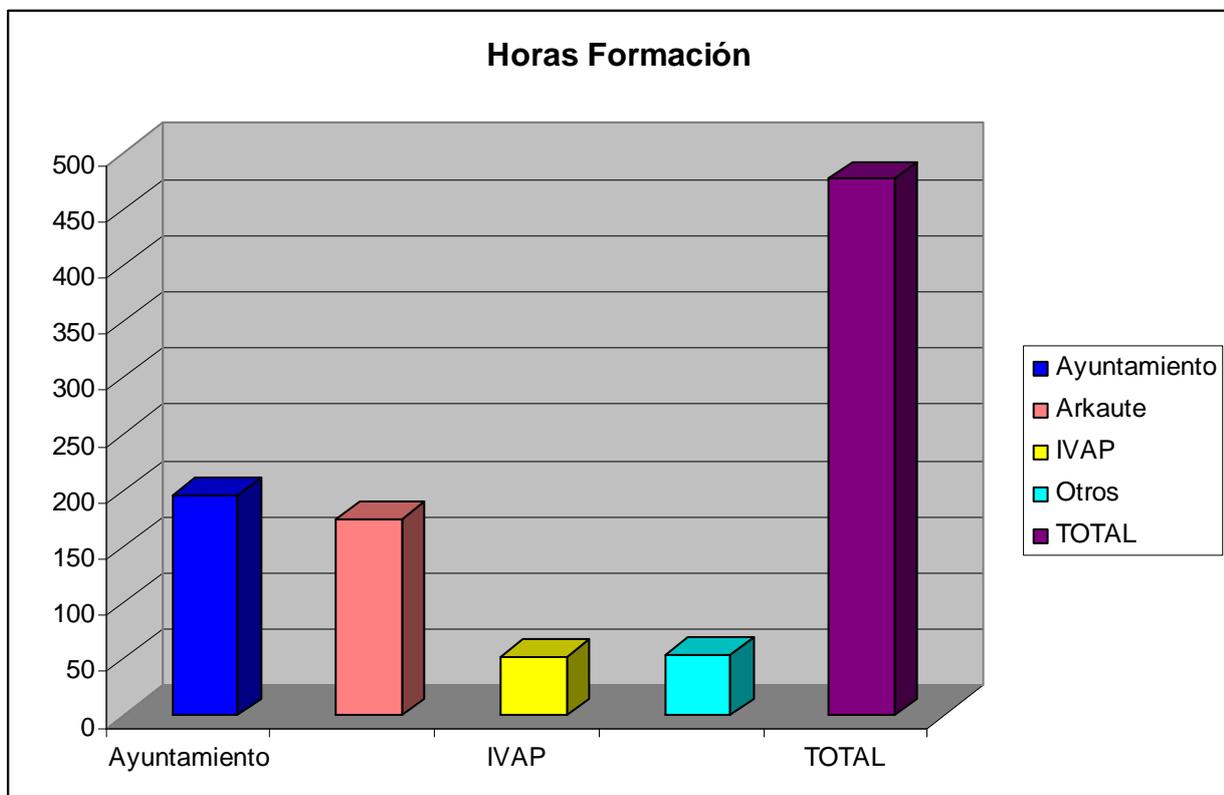
AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

2015

### NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN

Número de horas de formación interna:	196
Número de horas en Arkaute:	175
Número de horas de cursos del IVAP:	52
Número de horas en otros:	54
TOTAL Horas	477



De esos datos podemos obtener los siguientes **ratios respecto a la inversión** que realiza el Ayuntamiento en formación:



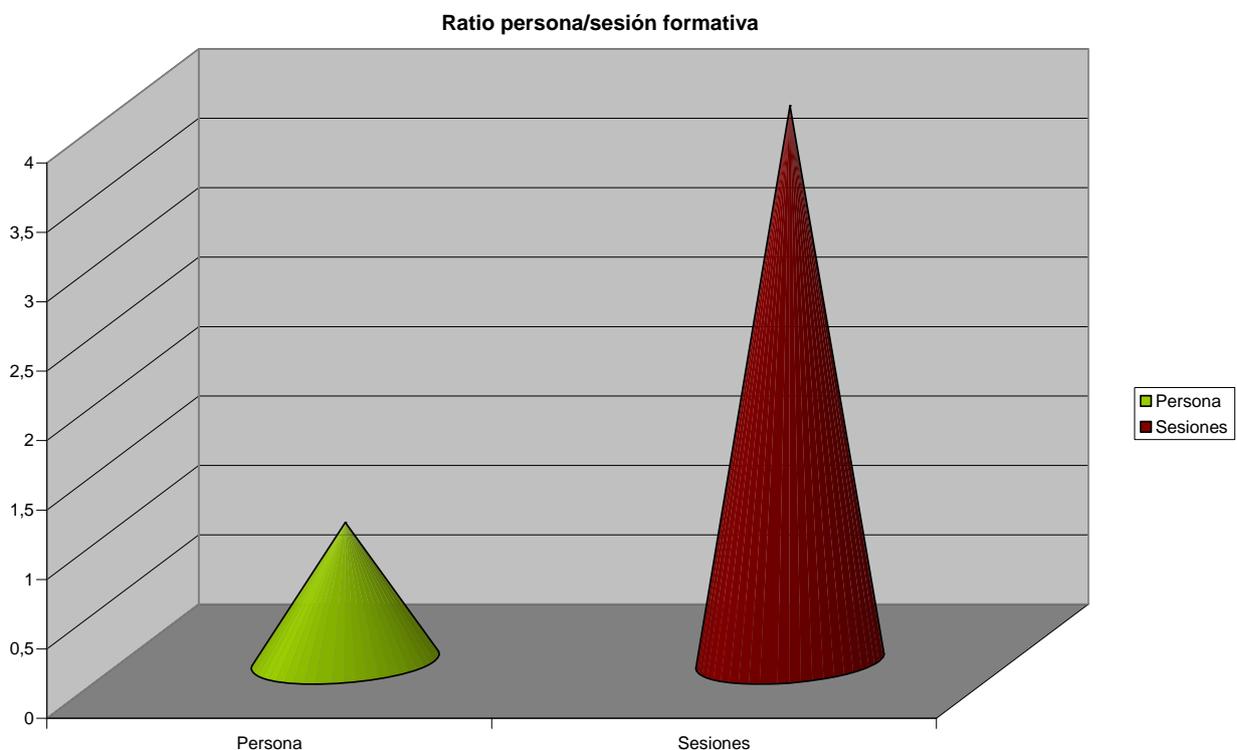
AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

2015

### Formaciones diferentes a las que se asiste:

Teniendo en cuenta que la población trabajadora del Ayuntamiento se sitúa en torno a las 120 personas de plantilla se puede afirmar que **cada persona ha asistido, al menos, a cuatro (4) sesiones diferentes de formación.**



### Inversión económica

Para que pueda desarrollarse la actividad formativa el Ayuntamiento **presupuesta casi 290,00 € por persona trabajadora.**

## CURSOS FORMATIVOS DEL PLAN PROPUESTO Y REALIZADOS



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

2015

### 1.- Cursos de Conocimiento Compartido.

Estos cursos son impartidos por personas trabajadoras que desean que la organización pueda ir desarrollando y creciendo en conocimiento. Estas personas ponen al servicio de sus compañeros/as habilidades, técnicas, conocimientos específicos que pueden ayudar a otras personas a desarrollar mejor su trabajo.

Como tales cursos no tienen asignado un gasto ya que las personas que imparten estos cursos no reciben ninguna compensación económica. Pero tienen implicada la inversión en costes de tiempo.

- 1.1. Aupac básico. Nivel "0"
- 1.2. Aupac Módulos órganos de gobierno
- 1.3. La e-factura
- 1.4. Ética y gestión por valores
- 1.5. Intranet y su utilización
- 1.6. PIXLR : Flayers, folletos, carteles...
- 1.7. Presentaciones en público
- 1.8. Procesos contables en Desarrollo Local
- 1.9. Sical
- 1.10. Nuestros Valores (los del Ayuntamiento)

### 2.- Cursos contratados para la innovación y mejora organizacional.

Estos cursos impartidos por personas o consultorías especializadas se desarrollan con la finalidad de ir acrecentando y adaptando el cambio organizacional. Las personas trabajadoras han de asumir que son ellas los/as agentes del cambio por lo que se deben potenciar tanto "el pensamiento como la praxis positiva".

#### Cursos de carácter estratégico: Aspectos competenciales/emocionales .

- 2.1. Desarrollo de **habilidades directivas** mediante el asesoramiento y la presencia de Enrique Sacanell con las personas que desarrollan puestos de Dirección.
- 2.2. Desarrollo de **habilidades directivas** con las personas que ejercen alguna jefatura. (Enrique Sacanell)
- 2.3. Gestión de las emociones.
- 2.4. Peticiones, ofertas y Compromisos.



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE ERMUA  
ERMUA HIRIKO UDALA

## MEMORIA FORMACIÓN

---

2015

2.5. Cultura de la Cohesión.

2.6. Igualdad de género en la Comunicación.

2.7. Gestión en valores / relación con el liderazgo

### **Cursos de carácter estratégico: Aspectos competenciales/instrumentales**

2.8. ICOTC 2015

2.9. Las "5S" digitales

2.10. Seguridad Vial

2.11. Inglés

2.12. Gestión por proyectos

2.13. Cursos del IVAP

### **Otros cursos que se han añadido:**

2.14. Transparencia: Aplicación de la Ley 19/2013, de 19 de diciembre

2.15. Habilidades para la vida

2.16. Euskera

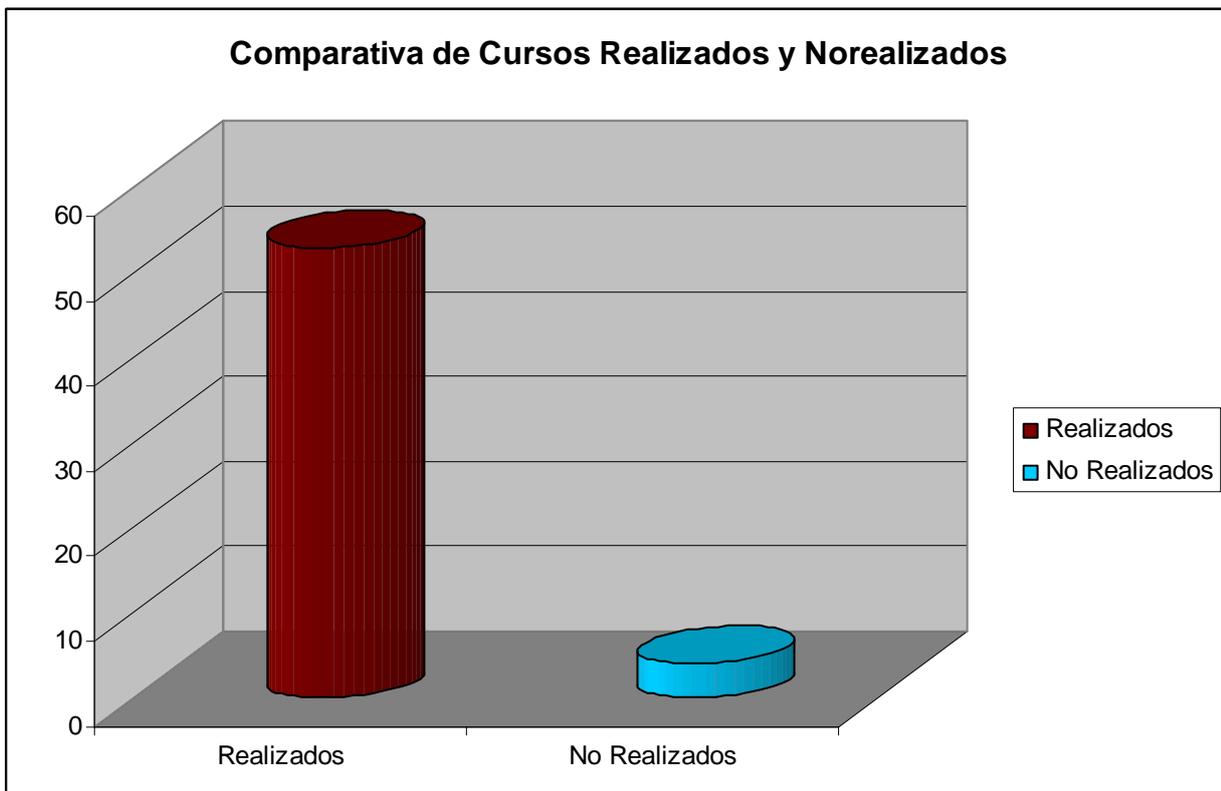
2.17. Seminario Colegio de Secretarios.

### **3.- CURSOS FORMATIVOS DEL PLAN Y NO REALIZADOS.**

La diversidad por la que no se han desarrollado estos cursos es amplia. Unos responden a la baja demanda. Otros por falta de acuerdo con quien debía impartir el curso... Otros porque el presupuesto ya no permitía ese gasto, al haber incluido otra formación.

- 3.1. Gestión orientada a resultados.
- 3.2. Competencias conversacionales
- 3.3. Inteligencia emocional para Servicios Sociales
- 3.4. Recurso preventivo (Formación en Riesgos Laborales)

### COMPARATIVA



Todos los cursos que se han realizado no estaban incluidos en el Plan presentado. Solamente 27 de los cursos presentados se han podido desarrollar frente a los 4 que no se han podido organizar.

El ratio de los cursos organizados frente a los que no se han podido organizar es de 7 a 1. Por cada uno que no se ha realizado, se han desarrollado siete acciones formativas.

A las que hay que sumar otras 26 acciones, como tales no previstas, que se han desarrollado a través del IVAP, de Euskalit, de Colegios profesionales u otros organismos altamente cualificados.

#### 4.- EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Deberemos ir mejorando en la recogida de estos datos ya que sólo contamos con 62 datos de los 455 posibles

La escala utilizada es de 1 (mínimo valor) a 10 (máximo valor).

En resumen podemos presentar estos datos:

Aspectos de valoración	Valoración
1. Adecuación del contenido formativo al trabajo a realizar	7.87
2. Lugar del curso	7.79
3. Duración del curso	69% dice Adecuada 15% dice que corta 14% dice que larga
4. Cercanía del profesor/a	9.03
5. Metodología empleada.	8.24
6. Capacidad del profesor/a para mantener el interés.	8.58
7. Documentación entregada	6.86
8. Equilibrio entre teoría/práctica	7.92
9. Aplicabilidad del curso al puesto de trabajo	7.58
10. Valoración General de la Formación	8.47
11. Continuidad de los cursos	El 100% dice que le gustaría que continuaran

Indudablemente que hemos de seguir mejorando. La formación es una de las herramientas que poseen las personas directivas para generar climas necesarios para el cambio, la modernización, el prestar mejores servicios y la satisfacción personal necesaria para que el trabajo fluya de una manera positiva.

Lo seguiremos intentando en el 2016.

#### EL EQUIPO DE PERSONAL

30 de noviembre de 2015