

PLA DE FORMACIÓ DEL CONSELL DE MALLORCA
2017-2020





INDEX

	<u>Pàgina</u>
1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL	4-5
2. FINALITAT DEL PLA DE FORMACIÓ.....	6
3. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA DE FORMACIÓ.....	7
4. ESTRUCTURA DEL PLA DE FORMACIÓ.....	8-25
4.1. FORMACIÓ GENERAL.....	8-13
4.1.1. Justificació i objectius.....	8
4.1.2. Anàlisi de necessitats formatives.....	9-10
4.1.3. Context professional i formatiu del personal de la corporació.....	10-11
4.1.4. Estructura de la formació general.....	11-14
4.2. FORMACIÓ ESPECÍFICA DE L'ÀREA OPERATIVA DEL SERVEI DE BOMBERS/ES.....	14-25
4.2.1. Justificació i objectius.....	14-15
4.2.2. Anàlisi de necessitats formatives.....	16-20
4.2.3. Context professional i formatiu dels Bombers/es de Mallorca.....	20-22
4.2.4. Estructura de la formació específica de l'àrea operativa del servei de Bombers/es: criteris de selecció alumnat específics.....	23-25
5. CRITERIS GENERALS D'ORGANITZACIÓ DE LES ACTIVITATS FORMATIVES	25-31
5.1. Àmbit de l'oferta formativa.....	25-26
5.2. Sol·licituds.....	27
5.3. Nombre d'assistents.....	27
5.4. Criteris generals de selecció dels assistents.....	27-28
5.5. Llistes de reserva.....	29
5.6. Expedició de certificats.....	29-30
5.7. Compensació hores de formació.....	30-31



6. PERSONAL FORMADOR DE LES ACTIVITATS FORMATIVES.....	31-33
7. PARTICIPACIÓ SINDICAL.....	33
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	33-34
9. IMPLEMENTACIÓ.....	34
10. ANNEXES.....	35-39
10.1. Proposta i cronograma de les activitats formatives generals.....	35-37
10.2. Proposta i cronograma de les activitats formatives específiques.....	38-39



1. PRESENTACIÓ INSTITUCIONAL

Gràcies a la formació es pot avançar en el camí de la modernització de la gestió pública. Si pensam en la importància de temes com la productivitat (que en el món públic es tradueix en més serveis) o els objectius de qualitat que signifiquen uns canvis importants en els processos de feina, valors culturals, formes d'organització, etc., ens adonam de la transcendència de la formació dins l'àmbit públic.

Per altra banda, una preparació superior permet assumir més reptes professionals, augmentar la responsabilitat, assolir objectius -factors tots ells altament motivadors- i evitar, o al manco disminuir, efectes com l'estrès professional.

És per això, que el Departament de Modernització i Funció Pública elabora un pla de formació, amb l'objectiu de potenciar la formació contínua com a eina de capacitació per a un nou sistema de gestió per competències dels professionals que treballen al Consell, adaptant-se a la innovació en noves formes de treball per processos amb criteris de qualitat i a les noves tecnologies. Accions necessàries per augmentar l'acceptació i formar part activa de la gestió del canvi, que permetin una gestió administrativa més eficaç i àgil, facilitant l'accessibilitat als ciutadans, eix central de l'Administració i a qui van dirigides les seves actuacions.

En els darrers anys, s'està fent un esforç per cobrir també les necessitats de col·lectius específics, més susceptibles de quedar fora de les activitats usualment programades, mitjançant la realització d'activitats adaptades a ells.

En aquest sentit, la formació permanent és fonamental per al bon desenvolupament i funcionament dels col·lectius professionals especials com els Serveis de Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS). Sobretot en un context com l'actual, on els canvis socials, polítics, econòmics, científics i tecnològics evolucionen a un ritme vertiginós que exigeix una actualització constant de les competències professionals. La professió de bomber/a, a més, implica una sèrie de riscos, que són difícilment comparables amb els de qualsevol altra professió. La formació per a l'adquisició, manteniment i actualització és summament important, pel fet que en les intervencions en emergències han d'aplicar gran diversitat de tècniques i coneixements per a l'ús d'equips d'intervenció i protecció en situacions i entorns sempre canviants amb alts nivells d'estrès en què no es pot donar lloc a dubtes i errors derivats de la manca de l'entrenament i la formació permanent.

Aquesta circumstància tan específica comporta la necessitat de disposar de plans de formació que, al costat de les intervencions, els ajudin a mantenir-se preparats per actuar en qualsevol moment. A causa d'aquestes característiques especials, els SPEIS requereixen una planificació imprescindible per aconseguir una formació adequada a les mateixes.

La formació està considerada com una important eina per a la millora de la qualitat i modernització dels Serveis Públics i ha d'integrar les necessitats reals dels nostres municipis i dels membres destinataris de la mateixa. Per això, l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca ha de disposar d'una formació que els capaci per a la intervenció



Consell de
Mallorca

■ Departament de Modernització
i Funció Pública

eficient enfront de les situacions d'emergència que es produeixen en el seu territori de competència, per garantir la protecció i la seguretat de la ciutadania.

Amb aquest fi, el pla de formació del Consell de Mallorca contempla la part de formació específica de l'àrea operativa del Servei de Bombers amb una proposta concreta d'activitats formatives i de cronograma que s'emmarquen en un context específic, que pretén adequar-se a les prioritats que en matèria de formació i prevenció s'han de cobrir en aquest àmbit.

Es presenta a continuació el document marc que estableix les línies estratègiques de formació, i s'estableix per un termini de 4 anys, durant els quals s'aniran dissenyant, executant i avaluant les activitats formatives.

Maria del Carmen Palomino Sanchez

Consellera executiva del departament de Modernització i Funció Pública.



2. FINALITAT DEL PLA DE FORMACIÓ

Afavorir el desenvolupament de competències professionals i personals de les persones al servei de la corporació, com a mitjà per a l'assoliment dels objectius organitzacionals.

Considerem que la formació, com a instrument de millora de les capacitats dels treballadors de la Corporació, en funció dels objectius a assolir, ha d'operar en els següents àmbits:

- Ajudar a millorar els resultats de les seves funcions actuals.
- Preparar els treballadors per als canvis futurs.
- Introduir als treballadors en les innovacions tecnològiques que els afectin.
- Implementar les accions oportunes per tal posar en marxa la formació específica dirigida al col·lectiu de l'àrea operativa del servei de Bombers de Mallorca .



3. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA DE FORMACIÓ

- Incrementar la qualificació dels treballadors i promoure'n el desenvolupament personal i professional.
- Adaptar els recursos humans als canvis motivats tant pels processos d'innovació tecnològica com per noves formes d'organització de la feina.
- Impulsar el desenvolupament de la carrera professional.
- Contribuir a millorar la qualitat i l'eficiència dels treballadors.
- Introduir al personal de la Corporació en les noves tècniques d'informació i comunicació i d'administració electrònica.
- Donar resposta a les necessitats formatives de l'àrea operativa del Servei de Bombers del Consell de Mallorca.
- Planificar, dissenyar i executar polítiques de formació en matèria de seguretat i emergències a Mallorca.



4. ESTRUCTURA DEL PLA DE FORMACIÓ

El pla de formació que es presenta amb aquest document contempla dues parts diferenciades clarament:

- Formació general: multidisciplinària i adreçada a tot el personal de la corporació.
- Formació específica adreçada al personal de l'àrea operativa del servei de bombers/es de Mallorca.

4.1. FORMACIÓ GENERAL

4.1.1. Justificació i objectius

El text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, preveu a l'article 14 els drets individuals dels empleats públics, entre els quals, a la lletra g, hi ha el dret a la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals. D'acord al que s'estableix a l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, al títol III, capítol I article 14, l'empleat públic té el dret a la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals.

El Decret de presidència del Consell de Mallorca, de dia 10 de juliol de 2015, pel qual es determina l'organització del Consell Insular de Mallorca, modificat pel Decret de dia 24 de febrer de 2016 i pel Decret de dia 9 de març de 2016, determina a l'article 10, lletra c punt 13, que una de les atribucions del Departament de Modernització i Funció Pública és proposar al Consell Executiu el pla de formació del personal, gestionar-lo i executar-lo.

La formació general inclosa en aquest pla fa referència a totes les activitats formatives que tenen la finalitat de donar una resposta a les necessitats detectades entre el personal de la corporació, atenent a totes les categories, grups i funcions realitzades.

Els **objectius** que es pretenen assolir amb aquesta formació són:

1. Donar resposta a les necessitats formatives del personal del Consell de Mallorca.
2. Planificar, dissenyar i executar polítiques de formació en diferents matèries que ajudin a millorar l'acompliment de les funcions del personal del Consell de Mallorca.
3. Dotar a les persones destinatàries de la formació de les competències professionals (coneixements, habilitats i actituds) necessàries per al correcte exercici de les seves funcions al lloc de treball.
4. Proporcionar instruments i estratègies d'intervenció que s'adaptin a les noves realitats, a les quals es pretén donar resposta.
5. Analitzar i verificar el procés d'implementació del pla i avaluar de forma permanent la formació impartida.



4.1.2. Anàlisi de necessitats formatives

La formació general que es proposa en aquest pla es fonamenta en un treball de detecció prèvia i anàlisi de les necessitats formatives del personal de la nostra corporació, per tal d'identificar les mancances que hi ha en matèria de formació i intentar pal·liar-les al màxim, mitjançant la realització d'activitats formatives el més ajustades possible a les demandes rebudes, d'acord amb una política de millora i optimització de la institució.

Per a la realització d'aquest diagnòstic s'han utilitzat diversos instruments d'anàlisi, procurant que en cada cas fossin els més idonis. Les fases del projecte de diagnòstic de necessitats formatives han estat les següents:

- **Comunicació del projecte als departaments i recollida d'informació de línies prioritàries en matèria de formació:** s'ha donat a conèixer el projecte d'anàlisi de necessitats formatives als secretaris/es tècnics/es de cada departament del Consell de Mallorca i s'han recollit propostes formatives en funció de les necessitats existents. També s'han demanat interlocutors tècnics a cada departament que puguin ser fonts d'informació en tot moment i ens ajudin a concretar i adaptar al màxim la formació requerida.
- **Recollida d'informació dels representants sindicals en matèria de formació:** s'ha enviat, per correu electrònic i físic, un quadre de recollida de propostes formatives als representants sindicals que actuen com a interlocutors en matèria de formació, per tal que aportin informació que considerin rellevant sobre les línies prioritàries en matèria de formació que hagin detectat i recollit del personal del Consell de Mallorca.
- **Recollida d'informació dels treballadors/es del Consell de Mallorca:** mitjançant una enquesta que s'ha publicat a la intranet del Consell, i que ha estat elaborada a partir de la informació recollida dels departaments, dels representants sindicals i de les propostes formatives que el servei de formació ha fet d'acord a l'històric de la formació realitzada i pendent de realitzar.
- **Anàlisi de dades recollides:** s'analitza la informació recollida i s'organitza en activitats formatives concretes, en funció dels col·lectius afectats.
- **Consulta de la informació recollida en els qüestionaris de satisfacció** complimentats pels participants als cursos que el Consell de Mallorca ha realitzat en anys anteriors. A cada qüestionari hi ha un apartat que recull les suggerències sobre les accions formatives que els alumnes consideren útils dur a terme.
- **Consulta d'altres documents:**
 - Llistats d'espera dels cursos realitzats en anys anteriors.
 - Propostes concretes que arriben al servei de formació des dels diferents departaments del Consell de Mallorca i d'altres organismes adherits.

La **seqüència per a la detecció de necessitats formatives** es fonamenta en la recopilació de la informació rellevant aportada per diferents **fonts**:

- **Equip de Govern:** s'ha recopilat tota aquella informació que prové dels plans estratègics, línies mestres o directrius sobre les activitats de la corporació.
- **Departaments:** s'ha contemplat tota aquella informació relativa a la gestió directa dels departaments, serveis, centres, etc.
- **Plantilla:** s'ha recopilat tota aquella informació relativa a les necessitats personals respecte de cada lloc de feina ocupat i relacionat amb el departament, servei o centre que l'engloba, a partir de la realització de l'enquesta publicada a la intranet.
- **Representació sindical:** han participat mitjançant la seva aportació de les necessitats formatives detectades i la prioritització d'aquestes.

La traducció dels resultats obtinguts a l'anàlisi de necessitats en activitats formatives concretes es realitzarà cada any, per tal d'ajustar-se al màxim possible a les necessitats demandades i als canvis que es produeixen.

4.1.3. Context professional i formatiu del personal de la corporació

La formació de treballadors dins l'entorn laboral en l'administració pública és diversa, donat que normalment els serveis que aquest tipus d'organització ofereix al públic són múltiples i heterogenis.

Això fa que la formació que es necessita per mantenir actualitzats els col·lectius de treballadors que fan possible la materialització d'aquests serveis, també hagi de ser diversa i específica. Si a aquest fet li afegim que en nombroses ocasions aquests col·lectius de treballadors especialitzats són molt petits, formats per una o dues persones per a cada categoria específica, ens trobam amb un ventall amplíssim de necessitats formatives detectades que en ocasions afecten únicament a una o dues persones.

La formació, per tant, ha d'atendre tant als col·lectius d'administració general com als col·lectius d'administració específica, intentant pal·liar les seves necessitats en tots els àmbits.

La concreció de cada activitat formativa es duu a terme atenent als següents aspectes :

- La consideració que les persones que es formen són adultes i es troben immerses dins un entorn laboral. Per tant, generalitzant, podem dir que es caracteritzen per tenir uns coneixements tècnics, una experiència acumulada i unes actituds fetes en relació a la temàtica de les activitats formatives.
- La necessitat que la formació esdevingui en una utilitat pràctica immediata al curs i que el contingut assolit es pugui extrapolar el màxim possible al seu lloc de treball.

- L'obligació de tenir en compte que aquestes persones tenen una sèrie de càrregues laborals, personals i familiars que no sempre faciliten l'aprenentatge i que és responsabilitat de l'administració conciliar els aspectes laborals amb els personals.

- I finalment que la motivació prioritària per assistir a la formació no sempre és l'aprenentatge sinó que els motius poden ser diversos: interès per la promoció, puntuació als barems de selecció, compensació de les hores en dies lliures, etc.

Totes aquestes característiques fan que la metodologia a seguir a l'hora d'oferir formació persegueixi els següents objectius:

- Continguts pràctics i extrapolables a l'entorn laboral.
- Formació interactiva i que potenciï l'intercanvi de coneixements entre els alumnes.
- Disponibilitat de formats variats en la formació (cursos, jornades, tallers,...)
- Dissenys d'accions formatives que permetin conciliar la vida laboral amb la familiar (horaris, metodologia, modalitat, etc).

4.1.4. Estructura de la formació general

L'estructura de l'oferta formativa que es contempla a la formació general sempre intenta harmonitzar totes les parcel·les, escollint activitats formatives en funció de la combinació de les següents variables:

- Els resultats de l'anàlisi de necessitats formatives prèviament descrit.
- Els resultats de les negociacions amb la representació sindical.
- El disseny d'activitats formatives que afavoriran al major nombre possible de treballadors.
- El disseny d'activitats formatives que afavoreixin, també, i donin una resposta a les necessitats formatives dels col·lectius específics, que en moltes ocasions no són els més nombrosos en nombre de treballadors.
- L'oferta de formació actualitzada i variada any rera any.

Les activitats formatives, atenent a les variables anteriorment exposades, s'estructuren al voltant **de les següents àrees formatives:**

- Àrea formativa jurídica procedimental
- Àrea formativa d'economia i pressupost
- Àrea formativa de desenvolupament personal i professional



- Àrea formativa de prevenció de riscos laborals
- Àrea formativa d'informàtica i TIC
- Àrea formativa de qualitat
- Àrea formativa específica de determinats col·lectius
- Àrea formativa de llengües
- Àrea formativa d'igualtat

Dins cada àrea formativa hi ha un seguit de propostes i matèries a donar una resposta formativa, de les quals es realitzaran les edicions que es considerin oportunes en funció de la demanda, del pressupost existent i de la valoració per part del servei de formació i la consellera executiva del Departament de Modernització i Funció Pública que és qui té la competència.

Cada any es revisarà el llistat de propostes i matèries formatives a fi d'adaptar-lo a les necessitats sorgides a l'anàlisi de necessitats formatives i de les demandes expressades.

Tipus de formació

D'acord amb el seu contingut:

- *Generalistes o transversals.* Amb caràcter voluntari, destinades a millorar el nivell de competències o coneixements d'àmbit general que pel seu contingut afecten a un nombre elevat de col·lectius de la corporació.
- *Específiques.* Amb caràcter voluntari, destinades a millorar el nivell de competències o coneixements propis de determinats col·lectius del Consell.
- *Adaptatives.* Amb caràcter obligatori o altament recomanable; són aquelles obligatòries per llei, així com les destinades a treballadors immersos en processos de transformació o modificació funcional dels serveis, conseqüència de reestructuracions organitzatives o de noves directrius estratègiques dels departaments i que van adreçades a personal que pot haver estat designat pel seu Departament per dur a terme la formació.

D'acord amb la modalitat formativa:

Les activitats formatives que es realitzen dins el Pla de formació del Consell de Mallorca es poden oferir en diferents formats: curs, seminari, taller, jornada i/o conferència, etc. La majoria d'activitats formatives tenen prevista la modalitat presencial, amb la combinació de l'exposició teòrica dels temes amb la pràctica.



▪ Formació presencial

Les activitats presencials denominades com a *generalistes* i *específiques* es desenvoluparan generalment en horari d'horabaixa.

Les activitats presencials designades per la Corporació com a *adaptatives* es podran adaptar a l'horari laboral del col·lectiu destinatari de la formació.

En cas que l'activitat formativa coincideixi amb l'horari laboral, serà responsabilitat de l'alumnat demanar autorització al superior i/o negociar el cobriment del torn de treball.

Les activitats formatives presencials, per ser considerades com a cursos, hauran de tenir una durada superior a 10 hores. Inferior a 10h tendran la consideració de jornades, tallers, conferències o seminaris.

▪ Formació virtual o semipresencial

Aquesta modalitat de formació es duu a terme en un entorn virtual d'aprenentatge a través de la plataforma virtual del Consell de Mallorca, denominada *Aulaoberta*, totalment virtual o combinant les sessions virtuals amb alguna presencial.

Les característiques intrínseques de la formació virtual permeten desenvolupar la major part de l'activitat formativa sense desplaçar-se del lloc de treball, sempre que no hi hagi interferències amb el desenvolupament de les tasques del treballador i quan el seu Departament ho autoritzi. Serà responsabilitat de l'alumnat demanar autorització al seu superior per desenvolupar la formació dins horari laboral.

Els immediats superiors podran rebre informació referent a l'aprofitament del seu personal de l'activitat formativa realitzada virtual o semipresencialment.

El personal del Consell de Mallorca compta amb l'entorn virtual d'aprenentatge *AulaOberta*, adaptat totalment a les seves necessitats, fonamentat en una plataforma virtual i dins el qual s'activen diferents aules virtuals per a dur a terme la formació virtual o semipresencial.

A través de la metodologia de formació virtual es donarà compliment a la normativa en matèria de conciliació laboral i familiar. El treballador, sempre que les necessitats del servei ho permetin i amb el vistiplau del seu superior, pot gaudir de formació sense necessitat d'abandonar el seu lloc de treball, minimitzant així la problemàtica dels serveis descoberts a causa de desplaçaments per assistir a formació.

Aquesta modalitat de formació virtual o semipresencial es desenvolupa al voltant d'una metodologia didàctica que combina:

- L'autoformació, a través de la interacció amb materials didàctics digitals que es troben a l'aula virtual.

- La trobada dels alumnes a través de la participació i els debats promoguts pels formadors virtuals als espais virtuals que permeten l'intercanvi d'opinions i coneixements.
- Les sessions presencials que recolzen la formació on line.

4.2. FORMACIÓ ESPECÍFICA DE L'ÀREA OPERATIVA DEL SERVEI DE BOMBERS/ES

4.2.1. Justificació i objectius:

El Consell de Mallorca, conscient de la necessitat de construir serveis de qualitat que preparin al seu personal per servir millor i amb més professionalitat a la ciutadania, posa en marxa tot un seguit d'activitats formatives dirigides als professionals de l'àrea operativa del Servei de bombers, per tal de satisfer les necessitats de formació adaptades a les necessitats reals del sistema.

La formació específica pretén dotar als Bombers/es, als comandaments i als gestors/es d'emergències dels coneixements, habilitats i actituds necessàries per al correcte acompliment en les seves funcions.

L'àrea operativa del Servei de Bombers/es del Consell de Mallorca ha de disposar d'una formació que els capaciti per a la intervenció eficient enfront de les situacions d'emergència que es produeixen en el seu territori de competència, per garantir la protecció i la seguretat de la ciutadania.

La necessitat d'implementar una formació específica a l'àrea operativa del Servei de Bombers de Mallorca, també queda clarament reflectida en la legislació relativa a les emergències. Les nostres lleis estableixen el dret i l'obligació dels bombers/es a rebre una formació adequada a les seves necessitats; que els mantingui competents en l'exercici de la seva tasca professional. Però, també la responsabilitat i el deure de les institucions públiques o privades de que així sigui. Des de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que declara la "formació contínua i l'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals", com un dret individual dels empleats públics i el deure d'aquests de mantenir "actualitzada la seva formació i qualificació..", fins al Reglament dels Bombers del Consell de Mallorca, passant per l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, la Llei ordenació d'emergències a les Illes Balears i la Llei de gestió d'emergències de les Illes Balears, entre d'altres, queda clar que cadascuna de les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, han d'impulsar i assegurar "la implantació d'un sistema de capacitació que asseuri la formació professional continuada, tant teòrica com pràctica" perquè el dret i deure dels empleats/des a la formació permanent sigui una realitat en concordança amb els temps que vivim. Per altra banda l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, (...) quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.



Els **objectius** que es pretenen assolir amb aquesta formació específica són:

1. Donar respostes a les necessitats formatives de l'àrea operativa del Servei de Bombers/es del Consell de Mallorca.
2. Planificar, dissenyar i executar polítiques de formació en matèria de seguretat i emergències a Mallorca
3. Dotar a les persones destinatàries de la formació de les competències professionals (coneixements, habilitats i actituds) necessàries per al correcte exercici de les seves funcions al lloc de treball.
4. Proporcionar instruments i estratègies d'intervenció que s'adaptin a les noves realitats, a les quals es pretén donar resposta.
5. Analitzar i verificar el procés d'implementació del pla i avaluar de forma permanent la formació impartida.

Per garantir l'adequada implementació de la formació de l'àrea operativa del Servei de Bombers s'ha constituït un **Comitè de formació** per establir un sistema de coordinació i de funcionament amb el servei de bombers de Mallorca i el servei de formació del Departament de Modernització i Funció Pública, integrat per tècnics i / o bombers/es, gestors i comandaments, a fi de realitzar un seguiment i avaluació basats en un model de millora constant, en el qual es puguin detectar les dificultats trobades, adaptar-se a noves circumstàncies organitzatives i es puguin realitzar modificacions adoptades en l'execució de les accions per assolir els objectius proposats.

Les **funcions** del Comitè de formació seran les següents:

- planificar les activitats formatives incloses dins el Pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca, d'acord als anàlisis de necessitats realitzats.
- Analitzar, coordinar i gestionar totes les accions necessàries per a executar el Pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca.
- Establir els criteris específics de selecció de l'alumnat a les activitats formatives contingudes al Pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca.
- Valorar els perfils dels formadors que es presentin a la base de figures docents per tal de veure quin s'adequa millor a cada activitat formativa.
- Revisar, monitoritzar i avaluar l'execució del Pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca, realitzant els ajustaments que siguin necessaris en tot moment per adaptar-se a la realitat existent.
- Elaborar informes d'avaluació del Pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca.
- Determinar quina formació pot ser reconeguda a través de la corresponent acreditació.
- Avaluar i determinar la inclusió en el pla de formació de l'àrea operativa de Bombers de Mallorca de les propostes formatives que sorgeixin durant l'any.
- Valorar i prendre les corresponents decisions referents a les sol·licituds individuals i/o dels grups especialistes d'assistència a activitats formatives fora de Mallorca, sempre relacionades amb el lloc de feina i les funcions desenvolupades.



També serà el Comitè de formació, presidit per la consellera executiva del Departament de Modernització i Funció Pública, l'òrgan encarregat de decidir la inclusió d'activitats formatives noves, diferents a les aprovades, amb la finalitat de ser realitzades, gestionades i executades pel Servei de Formació de la Corporació dins el termini establert de 4 anys.

4.2.2. Anàlisi de necessitats formatives:

L'anàlisi de necessitats formatives és un factor clau que proporciona informació útil i veraç per al desenvolupament dels objectius establerts. La importància de la detecció de necessitats radica en els resultats que pot proporcionar la seva realització.

Amb aquest anàlisi diagnòstic s'obtindrà informació no només de les necessitats formatives reals, sinó també per a la seva priorització. Així doncs, el resultat final d'aquesta fase és la de ser coneixedors de les necessitats formatives i de les preferències i / o prioritats dels seus receptors / es. Aquesta informació ens garantirà la base de la posterior presa de decisions.

S'ha dut a terme un anàlisi de necessitats formatives específic per tal de poder donar una resposta el més adaptada possible a les demandes formatives en el col·lectiu dels Bombers de Mallorca.

D'acord amb això, s'incorpora l'informe sobre necessitats formatives i la proposta de formació per l'any 2016, que com eina de treball per a determinar la formació específica dirigida al personal de l'àrea operativa del Servei de Bombers/es ha resultat fonamental.

S'han agafat, per tant, els resultats obtinguts a l'anàlisi de necessitats realitzat l'any 2015 perquè durant l'any 2016 no es varen satisfer amb la formació adequada.

Així, l'informe presenta una anàlisi de necessitats formatives en profunditat amb la intenció de determinar quines són les necessitats formatives, comparades, expressades i sentides del Servei de Bombers/es de Mallorca. Els instruments utilitzats per a aquest fi han estat l'anàlisi de la normativa vigent que afecta la formació del Servei, i la informació que ens permeti comparar com determinats serveis organitzen la formació inicial i permanent dels seus equips d'especialistes.

Finalment s'han dut a terme entrevistes i passat un qüestionari entre els diferents membres del personal de cadascuna de les àrees del servei. Per tant, el resultat està expressat a partir de les dades obtingudes i de la informació recopilada per part del personal del parc, de magatzem, dels gestors/es d'emergències, dels òrgans de direcció, de la part social i de la reglamentació vigent.



Síntesi de les necessitats formatives detectades

CURSOS	PRÀCTIQUES I MANIOBRES
A petició directa del personal dels parcs (participació del 32,3%)	
Mercaderies Perilloses	Primers auxilis (bàsic, avançat i específic GRM)
Conducció de vehicles lleugers i pesats (inclosos 4x4)	Excarceració de vehicles (inclosos els híbrids i de gas)
Obertura de portes	Pràctiques i maniobres en temps de guàrdia
Presa de decisions	Motobombes i moto serres
Incendis industrials	Ventilació positiva
Rescat urbà	Tècniques i maneig correcte d'eines
Ambients explosius	
DESA	
Socorrisme aquàtic	
Recerca canina	
Immobilització i manipulació traumatitzats	
Protocol NBQ	
Apicultura	
Rescat urbà amb Autoescala	
Arquitectura en edificis i indústries	
Intervenció en fàbriques i grans infraestructures (trens, cimenteres, etc.)	
Anglès per a emergències	
Entrenament i alimentació per a bombers/es	
Competències d'emergències a l'administració	



GPS, cartografia i orientació	
Incendis en subterranis	
Especialització dels formadors interns en els continguts de la seva tasca formativa	
A petició dels òrgans de la direcció del servei i prioritzats pel personal dels parcs	
Intervenció en incendis en túnels i galeries	Primers auxilis
Flashover i ventilació	Accidents de tràfic
Bàsic d'especialista de rescat	AEA
Rescat en ascensors	Rescat vertical
Riscs elèctrics	Orientació en situacions de nul·la visibilitat
Comandament i control (nivell bàsic)	Excarceració de vehicles
Especialització dels formadors interns en els continguts de la seva tasca formativa	Instal·lacions/reunions i manteniment de diferents indrets pel GRM amb Medi Ambient
Comunicacions: funcionament dels gestors de comunicacions i el tractament de les emergències per GRM i caporal	
Riscs elèctrics	
Curs bàsic de bomber (EBAP)	
Treballs verticals urbans pel GRM	
Tala d'arbres en altura	
Intervenció en incendis en vaixells	
A petició dels gestors/es d'emergències	
Geoposicionament d'incidents (coordenades, etc.) amb aplicacions Drive, WhatsApp, etc.	
Cartografia (Google Earth i altres mapes)	
Protocols d'actuació, RDP...	
Maneig del CAD / SIC i Validació	

Per obligació reglamentaria	
Reciclatge desfibril·lador extern semiautomàtic curs (DESA)	Maniobres GRM
Reciclatge PRL	Maniobres Unitat Canina

Priorització de les necessitats detectades:

Parcs de bombers/es:

En la següent graella podem observar el resultat de la priorització derivada de l'anàlisi de necessitats formatives dut a terme entre el personal dels parcs amb una participació del 32,3%. On queda reflectit que, dels cursos proposats per la prefectura del Servei més de la meitat del personal dels parcs, un 53%, entén que de les cinc accions formatives proposades el Curs de Flashover i Ventilació és el més important de tots. En segon lloc, està el de riscos elèctrics, on un 30% dels participants consideren que és el més important. El següent és el d'incendis a túnels i galeries, seguit, en quart lloc, pel bàsic de rescat en muntanya, on un 20% consideren que ha de ser el primer o segon més important, front un 12% que consideren el mateix del de rescat en ascensors, quedant en el cinquè lloc. Per tant l'ordre de prioritats és el següent:

1. Flashover i ventilació
2. Riscos elèctrics
3. Incendis en túnels i galeries
4. Bàsic de rescat de muntanya
5. Rescat en ascensors

CURS / PRIORITAT	Primer	Segon	Tercer	Quart	Quint
Flashover i ventilació	53%	12%	27%	4%	4%
Riscos elèctrics	30%	30%	21%	2%	17%
Incendis en túnels i galeries	15%	24%	38%	8%	15%
Rescat en muntanya (bàsic)	10%	15%	10%	46%	19%
Rescat en ascensors	2%	22%	10%	30%	36%

D'altra banda, quan demanem al personal dels parcs quines són les accions formatives que consideren necessàries per millorar les seves competències professionals els resultats són els següents:

PRIORITAT	FORMACIÓ	DEMANDA
1	Manteniment i actualització en accidents de tràfic	12,30%
2	Mercaderies perilloses	8,70%
3	Primers auxilis	7,70%



4	Conducció	5,60%
5	Incendis en espais confinats (vivendes, indústries, vaixells,..)	5,50%
6	Tala d'arbres	3%
7	Rescat urbà	2%
8	Reciclatge AEA, apicultura i obertura de portes	1,50%

A l'apartat d'altres consideracions, hem de destacar que el 4,6% dels participants consideren important la necessitat d'implementar protocols d'actuació. La resta de consideracions tenen un percentatge de demanda irrellevant, menys d'un 1%. En aquest punt, és important destacar la importància del curs inicial per bombers/es de nova incorporació, previst per l'any 2017.

Gestors/es d'emergències:

1. Geoposicionament d'incidents i cartografia per a gestors/es de comunicacions (validació, mapes, coordenades, GPS, Google Earth, Whatsapp, etc..)
2. CAD i SIC

Prefectura

Des de la prefectura del Servei s'ha fet incidència en la necessitat d'establir una informació inicial per als membres del GRM, rescat en ascensors, primers auxilis, accidents de trànsit, rescat vertical, incendis en túnels i galeries, comandament i control nivell bàsic (els dos darrers són amb prioritat per als comandaments de l'àrea operativa).

4.2.3. Context professional i formatiu del Bombers/es de Mallorca:

El personal del Servei de Bombers de Mallorca està constituïda per un total de 233 persones. 219 corresponen a personal de l'àrea operativa (bombers/es, comandaments, tècnics operatius i gestors d'emergències) i 14 administració, magatzem central i personal no operatiu. Hi ha dos grups d'especialistes: un de rescats de muntanya (GRM) i una unitat canina de recerca (GCR). Compta amb una seu Central, quatre parcs principals, quatre parcs auxiliars i la Sala de Gestors de Emergències.

Els vuit parcs compten amb personal de guàrdia les vint-i-quatre hores del dia, 365 dies a l'any en torns de 24 hores: quatre equips ("torns") formats per un cap i un determinat nombre de bombers/es en funció de cada parc.

Els serveis que presten a la ciutadania estan establerts a la "cartera de serveis", dividits en: Incendis (urbans, industrials, vegetació i transports), rescats i salvaments (accidents de transit i rescat i salvament), assistències tècniques i prevenció.

Les intervencions dutes a terme l'any 2016 van ser: 1.825 incendis, 1.123 rescats i salvaments (dels quals entre 183 serveis a l'any corresponen al grup de rescat de muntanya (GRM) i uns

111 serveis de mitjana, al grup caní de rescat (GCR), que son les dues especialitats que a dia d'avui disposa el Servei), 1.280 assistències tècniques, i 348 actuacions de prevenció.

Com hem vist a la introducció, les especials característiques de la professió de bomber/a requereixen plans de formació capaços de mantenir a aquests professionals preparats permanentment per a la intervenció. Per tant, amb objectiu de millorar la qualitat en la resposta a les emergències, la finalitat de la formació no només ha de ser l'adquisició de competències professionals, sinó, sobretot, el seu manteniment, actualització i perfeccionament.

D'acord amb això, podem afirmar que la formació del bomber/a s'inicia amb el curs bàsic més el període de pràctiques, continua amb la formació específica, a més de l'experiència adquirida al llarg de la vida laboral, i es completa amb la formació per a la promoció interna vertical (caporal, sergent i sots-oficial) o horitzontal (diferents especialitats: GRM, GRC, etc.). En definitiva, podem dir que al llarg de la trajectòria professional s'hauria de donar una adquisició, manteniment, actualització i perfeccionament permanent de diferents competències relatives a les tasques bàsiques de cada categoria i especialització dividida en tres àrees diferenciades:

- A. **FORMACIÓ PROFESSIONAL INICIAL:** Conjunt de coneixements, habilitats i actituds que es consideren fonamentals per a la primera formació dirigida al desenvolupament d'una professió. Aquesta forma part dels processos de selecció per a l'accés als Serveis de Bombers, cal superar una avaluació per accedir al lloc de treball.
- B. **FORMACIÓ PROFESSIONAL ESPECÍFICA:** És la formació associada a cada categoria professional i / o especialitat. Essencial per garantir i mantenir la qualitat i seguretat en les intervencions mitjançant el manteniment, l'actualització i perfeccionament de les competències adquirides a través de la formació inicial. Aquesta formació pot ser interna i / o externa, a més de l'adquirida mitjançant l'acumulació d'experiència en el treball.
- C. **FORMACIÓ INICIAL DE PROMOCIÓ:** És la formació pertinent per al canvi de categoria o l'especialització. Es dona després de superar les proves d'accés per habilitar les competències bàsiques i necessàries per a assumir les noves responsabilitats i professionals.





El marc general de la formació permanent queda dividit en dos grans blocs: **Formació Interna (FI) i Formació Externa (FE)**.

La **Formació Interna** és la forma més eficient d'oferir una formació de qualitat al major nombre possible de bombers/es. Es tracta d'una formació permanent i obligatòria en temps de guàrdia que compta amb un alt grau de satisfacció entre els bombers/es. De les accions formatives que pertanyen a la FI, cal destacar les anomenades pràctiques avançades (reciclatges).

D'altra banda, és imprescindible comptar amb proveïdors externs per dur a terme accions formatives absolutament necessàries per al manteniment i reciclatge de les competències professionals que requereixen d'instal·lacions i/o recursos humans i materials no disponibles en el nostre servei. Per exemple, per a la formació inicial dels bombers/es de nova incorporació, la formació inicial de promoció vertical (caps, sergents, etc.) i horitzontal (especialitats) o accions formatives específiques com incendis en túnels, vaixells, etc. A aquesta formació l'anomenem **Formació Externa (FE)**.

Accions formatives conveniades amb altres administracions: l'objectiu d'aquest bloc és iniciar una línia de treball coordinada i conjunta amb l'Ib-Salut, la Universitat de les Illes Balears i altres entitats. A més de mantenir el conveni amb l'autoritat portuària, es mantindran contactes amb l'aeroport de Palma per poder signar conveni que permeti realitzar pràctiques o simulacres a l'aeroport.



4.2.4. Estructura de la formació específica de l'àrea operativa del servei de Bombers/es:

L'estructura de la formació s'articula en **quatre blocs d'intervenció** dirigits a diferents col·lectius:



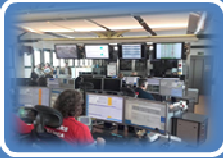
FORMACIÓ INICIAL

- Formació bàsica per a bombers/es
- Formació bàsica per a gestors/es d'emergències



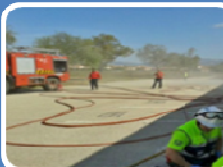
FORMACIÓ ESPECÍFICA

- Competències professionals
- Reciclatge
- Actualització i perfeccionament



FORMACIÓ INICIAL DE PROMOCIÓ

- Formació per comandaments
- Formació per especialistes



ACCIONS FORMATIVES conveniades amb altres administracions i entitats

- Autoritat Portuària i aeroport de Palma, GESA.
- Ib-Salut, UIB

PRIMER BLOC: FORMACIÓ INICIAL

1. Formació bàsica per a bombers/es:

Objectiu: garantir als bombers/es de recent o pròxima incorporació l'adquisició d'habilitats i les destreses necessàries en l'ús de tècniques, materials i equips de treball per exercir les seves funcions i tasques amb seguretat, eficàcia, eficiència i qualitat.

2. Formació bàsica per a gestors/es d'emergències:

Objectiu: garantir el desenvolupament de la activitat professional en centres de coordinació d'urgències i emergències, amb les eines tecnològiques i protocols d'actuació existents dels gestors d'emergències.

SEGON BLOC: FORMACIÓ ESPECÍFICA

És la formació associada a cada categoria (bomber, terme, ...) i, si escau, especialitat (GRM, ...) professional. Pot estar constituïda per accions formatives internes i / o externes.

Al costat de l'experiència adquirida en les intervencions, és la formació essencial per garantir i mantenir la qualitat i seguretat en les intervencions mitjançant el manteniment, actualització i perfeccionament de les competències adquirides en la formació inicial.

Donades les seves característiques, la podem subdividir en:

- **FORMACIÓ DE MANTENIMENT:** Aquest concepte engloba totes les accions formatives que tenen com a objectiu prioritari, encara que no únic, mantenir els coneixements adquirits en la formació inicial o bàsica.
- **FORMACIÓ DE PERFECCIONAMENT:** Accions de formació que suposin una millora en els coneixements i habilitats en l'exercici professional del bomber, en tasques que entren en el seu camp d'actuació.
- **FORMACIÓ D'ACTUALITZACIÓ O RECICLATGE:** Formació destinada a introduir un canvi en l'activitat habitual del bomber o al maneig d'un nou equip, eina, maquinària o tècniques diferents a les que ha posat en pràctica fins al moment.

TERCER BLOC: FORMACIÓ INICIAL DE PROMOCIÓ

La formació bàsica de promoció té com principal objectiu garantir una formació fonamental per el desenvolupament de les noves tasques a realitzar per aquell personal que a promocionat, tant de forma vertical, com de forma horitzontal:

1. Formació per comandaments: als comandaments de recent incorporació (caporals, sergents, suboficials,...) dotar-los de habilitats i destreses dirigides a la coordinació d'equips, coordinació d'actuacions en casos d'emergència, gestió de recursos humans, lideratge,..
2. Formació per especialistes: garantir als nous especialistes les competències necessàries per a el desenvolupament de tasques de alt nivell i d'acord en la dinàmica de treball del grup al que se acaba de incorporar.



QUART BLOC: ACCIONS FORMATIVES conveniades amb altres administracions

L'objectiu d'aquest bloc es iniciar una línia de treball coordinada i conjunta amb l'Ib-Salut, la Universitat de les Illes Balears i altres entitats. A més de mantenir el conveni amb l'autoritat portuària, es mantindran contactes amb l'aeroport de Palma per poder signar conveni que permeti realitzar pràctiques o simulacres a l'aeroport.

5. CRITERIS GENERALS D'ORGANITZACIÓ DE LES ACTIVITATS FORMATIVES

El Pla de formació va adreçat al personal al servei del Consell de Mallorca i organismes adscrits al mateix amb qui s'estableixi un conveni o un acord.

La seva implementació es realitzarà anualment, executant tot un seguit d'activitats formatives que es duran a terme en dos semestres aproximadament: de gener a juny i de setembre a desembre.

La planificació de les activitats formatives es revisarà cada any, per tal d'adaptar-la a les necessitats detectades.

A causa del caràcter flexible que la formació du implícit, es considera la possibilitat que un cop el Consell Executiu hagi aprovat el Pla de Formació, es puguin incloure en aquest, mitjançant resolució del/la conseller/a de Modernització i Funció Pública, activitats formatives noves, diferents a les aprovades en el Pla, amb la finalitat de ser realitzades, gestionades i executades pel Servei de Formació de la Corporació dins l'exercici corresponent.

Això serà possible, sempre que Funció Pública consideri el caràcter urgent i necessari de la formació, hi hagi disponibilitat pressupostària i la persona que ostenta la direcció insular o la secretaria tècnica del Departament afectat hagi cursat sol·licitud degudament argumentada de la necessitat. La proposta també es podrà fer a càrrec del Departament de Modernització i Funció Pública quan detecti una necessitat formativa no prevista i necessària, o a càrrec del Comitè de formació en el cas de la formació específica de l'àrea operativa del Servei de Bombers.

Quan el nombre de demandes d'assistència a una activitat formativa sobrepassi les places ofertades, el Departament de Modernització i Funció Pública valorarà la necessitat de dur a terme noves edicions. Així mateix, el servei de formació pot augmentar el nombre de places ofertades inicialment, sempre que ho consideri oportú i d'acord a criteris estrictament pedagògics.

5.1. Àmbit de l'oferta formativa:

El Consell de Mallorca dirigeix l'oferta formativa al personal que es troba en situació de serveis actius al servei de la institució, en el moment en què s'obre el termini de presentació

de sol·licituds per a cada curs, i que estigui amb aquesta situació en el moment en què comença el curs i durant tota la seva realització.

Pel que fa al personal amb una situació d'incapacitat temporal, es valorarà la seva admissió en funció de la durada de les activitats formatives, la seva baixa prevista a la corporació i el número d'instàncies presentades.

El personal al servei del Consell de Mallorca té dret a participar en les activitats formatives d'aquest Pla de formació d'acord amb les pautes i les condicions establertes en aquest document.

Així mateix, també podrà participar el personal d'altres institucions i entitats públiques amb les quals hi hagi conveni o acord, en funció dels mateixos.

El personal d'alts càrrecs només podran ser admesos a les activitats formatives d'aquest pla de formació quan hi hagi places vacants o bé en el cas que la formació sigui específica per a ells.

Les activitats formatives incloses en aquest pla de formació no admeten persones en qualitat d'oient.

D'acord amb la instrucció emesa pel Director Insular de Funció Pública, de 2 de juny de 2010, el personal al servei de la Corporació no pot assistir a les diferents activitats formatives incloses dins els plans de formació del Consell de Mallorca si es troba en situació d'incapacitat laboral transitòria (en endavant ILT).

Si la situació d'ILT sobrevé quan la persona al servei de la corporació ja ha estat admesa a l'activitat formativa i està a punt d'iniciar-la o ja l'està cursant, ha de comunicar aquesta circumstància per escrit al Servei de Formació de la Direcció Insular de Funció Pública immediatament, el qual procedirà a donar de baixa de l'activitat formativa a la persona afectada, a excepció feta que la incapacitat representi un nombre d'hores igual o menor del 20% del total d'hores de l'acció formativa que s'estigui cursant. La no comunicació de la situació d'ILT podrà suposar la pèrdua del dret a certificat, la penalització de no ser admès a accions formatives durant 2 anys, així com la presa de les mesures disciplinàries pertinents per part del Departament de Funció Pública.

El punt anterior no és aplicable a les activitats formatives de la modalitat en línia, excepte si la persona interessada considera que no pot complir el programa previst d'objectius i continguts de l'activitat. En aquest cas, ho ha de comunicar al servei de formació perquè, si escau, es cobreixi la baixa.

- D'acord amb L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP), aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, els empleats públics tenen dret a participar en els cursos que convoqui l'Administració, mentre gaudeixin dels permisos per part, adopció o acolliment (art. 49. a y 49.b). També hi pot assistir el personal que es trobi en situació d'excedència per cura d'infants (art. 89.4)



5.2. Sol·licituds:

Les sol·licituds s'han d'adreçar al Servei de Formació de la D.I. de Funció Pública, del Departament de Modernització i Funció Pública, fent servir l'imprès habilitat a aquest efecte; han d'incloure totes les dades que s'hi demanen i estar signades per l'interessat.

En els casos en què l'activitat formativa es realitzi dins horari laboral de la persona sol·licitant o sigui en format virtual o semipresencial, la sol·licitud haurà d'incloure l'autorització signada del seu superior, que cal emplenar obligatòriament.

Les sol·licituds que no estiguin emplenades correctament, que no estiguin signades per la persona interessada, i/o que no tinguin l'autorització del superior corresponent, perdran el lloc d'ordre de preferència al llistat de sol·licituds i, en el cas de no ser esmenades quan se requereixi, podran ser considerades excloses.

Amb la sol·licitud es contrau l'obligació d'assistir a l'activitat formativa. Si no es pot assistir s'ha de comunicar abans de l'inici del curs. També es contrau l'obligació de no estar en situació d'incapacitat temporal durant la realització del curs.

El fet de no comunicar una baixa pot ser causa d'exclusió durant un any en cursos posteriors. Igualment en aquells casos en què l'alumne abandoni el curs sense justificació.

5.3. Nombre d'assistents:

El nombre d'assistents a cada activitat formativa presencial oscil·la entre 20 i 30 persones, a excepció d'aquelles activitats que, pel contingut específic, aconsellin un nombre inferior d'alumnes (tractament d'actituds, tècniques que necessiten ser practicades durant el curs, col·lectius reduïts, personal de l'àrea operativa del servei de bombers/es, etc.) o que, pel format, permetin elevar-ne el nombre (conferències, seminaris, jornades, etc.).

En el cas de la formació virtual o semipresencial el nombre d'assistents vendrà donat en funció de les característiques de cada activitat formativa. Tot i així, aquest tipus de formació permet arribar a un nombre més elevat d'alumnes.

La realització de les activitats formatives està supeditada a tenir un nombre mínim d'assistents que serà de 10 persones per a les activitats ordinàries, de 6 en el cas d'activitats per a col·lectius reduïts i de 5 quan aquest sigui el nombre màxim d'integrants del col·lectiu reduït.

En el cas de la formació específica de l'àrea operativa del Servei de Bombers, el nombre d'assistents vendrà determinat per les característiques de cada activitat formativa. El Comitè de formació podrà decidir en qualsevol moment ajustar al nombre d'assistents de cada activitat formativa en funció de les necessitats existents.

5.4. Criteris generals de selecció dels assistents a les activitats formatives:

A continuació es detallen els **criteris generals de selecció dels assistents** a les activitats formatives que es podran utilitzar en la seva totalitat o en part, en funció del nombre i quantitat de sol·licituds rebudes i no necessàriament en funció de l'ordre descrit:

- Relació directa entre el contingut del curs i les funcions que el participant ha de desenvolupar en el lloc de feina.
- Pertànyer al grup de titulació, categoria o lloc de treball que s'especifiqui per a cada activitat formativa.
- Pertànyer al col·lectiu específic que s'especifiqui per a cada activitat formativa.
- Incorporació al lloc de feina després d'una baixa per maternitat – paternitat o reingrés d'una excedència per causa de cura de persones grans dependents o persones amb discapacitat. En compliment del que s'estableix a la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva d'homes i dones, aquestes persones, durant 1 any a partir de la seva incorporació, tenen preferència per assistir a les activitats formatives.
- Coincidència: que no hagin realitzat un curs de característiques similars en els darrers anys o en el mateix any.
- L'ordre d'arribada de les instàncies.

Aquests criteris s'aplicaran en funció de les característiques de cada activitat formativa i es concretaran a cada una de les convocatòries pertinents, en funció dels objectius, continguts i destinataris de l'activitat.

També es tendran en compte factors com la motivació i promoció en el cas d'activitats formatives en què hi hagi places suficients.

En el cas de la formació específica de l'àrea operativa del Servei de Bombers, es podran tenir en compte, a més, altres criteris específics en funció de cada activitat formativa i les característiques dels destinataris. En aquest cas, el Comitè de formació serà l'encarregat d'establir la prioritat dels criteris que s'apliquen a cada convocatòria.

Cada alumne/a únicament podrà ser admès/a a dues activitats formatives que coincideixin total o parcialment en el temps i sempre que es compleixin tots els requisits establerts per a cadascuna d'elles. En cas que se n'hagin sol·licitat més, tendran prioritat les sol·licituds de persones que no hagin estat admeses a altres activitats formatives simultànies a la sol·licitada, sempre que es compleixin tots els requisits establerts i quan això no impliqui menyscabar l'objectiu de la formació o l'heterogeneïtat de nivell del grup d'alumnes.

En el cas que en un curs hi hagi un sobrant excessiu de places sense cobrir, es podran tenir en compte les sol·licituds que no compleixin el criteri de ser signades pel superior i que hagin estat esmenades, posteriorment es podran tenir en compte les que no estiguin signades per l'interessat i que hagin estat esmenades, i en darrer lloc, amb caràcter excepcional, es podran tenir en compte les presentades fora de termini, sempre que es compleixin tots els requisits establerts i quan això no impliqui menyscabar l'objectiu de la formació o l'heterogeneïtat de nivell del grup d'alumnes.



Comunicació de les persones admeses, excloses o en llista d'espera a les activitats formatives:

La llista de persones admeses es farà pública a través de la intranet del Consell. Les persones que assisteixin a una acció formativa sense haver estat declarat admeses, podran ser expulsades i no tendran dret a prova final ni a certificat. També es comunicarà el llistat de persones excloses a l'activitat formativa i el motiu a la intranet corporativa.

En el cas de la formació específica de l'àrea operativa del servei de Bombers/es, donades les característiques especials del col·lectiu destinatari de la formació, es considerarà enviar un sms a cada persona admesa a una activitat formativa, així com també comunicar qualsevol canvi o fer les ofertes formatives a través d'aquest mateix sistema .

5.5. Llistes de reserva:

En cas que en un curs hi hagi més sol·licituds que places, es podrà crear una llista de reserva amb les sol·licituds que s'hagin rebut dins el termini fixat d'inscripció i que compleixin els criteris de selecció, per tal de reemplaçar les baixes detectades el primer dia.

En el cas de formació presencial, les persones que s'incorporin al curs en aquestes circumstàncies assumiran que ja han perdut un dia de classe, que es comptabilitzarà dins el 20% permès de faltes d'assistència. No es tindran en compte les sol·licituds rebudes fora del termini de presentació fixat o que no compleixin els criteris de selecció.

En el cas de la formació semipresencial o virtual, les persones que s'incorporin al curs en aquestes circumstàncies hauran de realitzar els exercicis, pràctiques o tests que no hagin pogut fer.

Les llistes de reserva de les activitats formatives es comunicaran a la intranet corporativa, juntament amb les de persones admeses i excloses.

5.6. Expedició de certificats:

En activitats formatives en modalitat presencial:

Certificat d'aprofitament:

Totes aquelles persones que hagin assistit com admesos a un curs al 80% o més de les hores lectives i que hagin superat les avaluacions corresponents, obtindran el certificat d'aprofitament.

L'obtenció d'aquest certificat obliga a demostrar el coneixement del contingut del curs, que serà avaluat mitjançant la superació de proves escrites, orals o pràctiques.

Per demostrar l'assistència a les activitats formatives presencials s'hauran de signar els fulls de control horari diaris establerts a cada activitat formativa. La signatura d'aquests fulls és

responsabilitat exclusiva de l'alumnat.

La falsificació d'aquesta signatura podrà suposar la pèrdua del dret de certificat, la penalització de no ser admès a accions formatives durant 2 anys, així com la presa de les mesures disciplinàries pertinents per part de la Direcció Insular de Funció Pública.

Les absències superiors als límits fixats (80% del total d'hores del curs) suposaran la pèrdua del dret a obtenir el corresponent certificat, malgrat siguin justificades.

Certificats d'assistència:

Donat que els certificats únicament es lliuren quan s'ha completat una activitat formativa, en el cas que es vulgui un certificat de les hores assistides a un curs que no s'ha acabat, s'haurà de sol·licitar per escrit. En aquest certificat constarà expressament que no s'ha finalitzat el curs i, per tant, no es té dret al certificat d'aprofitament.

Per a les jornades, els seminaris i/o les conferències en modalitat presencial que siguin inferiors a 12 hores de durada i en les quals no s'hagi realitzat prova d'aprofitament, s'expedirà certificat d'assistència.

En activitats formatives en modalitat virtual o semipresencial:

En el cas de les activitats formatives virtuals o semipresencials, únicament es concedirà el certificat d'aprofitament quan s'hagin dut a terme tots els exercicis avaluatius amb caràcter obligatori i sempre que el formador consideri que s'han superat amb la puntuació d'APTE.

Procediment de recollida de certificats d'aprofitament d'activitats formatives.

Les persones que hagin superat tots els requisits d'una activitat formativa podran recollir el corresponent certificat d'aprofitament. Aquest document únicament podrà ser recollit en el Servei de Formació per part de la persona titular del certificat o per la persona que aquesta autoritzi mitjançant l'imprès d'autorització per a la recollida de certificats, correctament signat i emplenat per la persona titular.

No es lliuraran certificats per correu ni per altra via que no sigui la indicada en aquest punt.

5.7. Compensació d'hores de formació:

D'acord a la resolució de la consellera de Modernització i Funció Pública, en data 2 de novembre de 2016, es pot sol·licitar el còmput d'hores de formació com a temps efectiu de treball, seguint el procediment regulat a l'esmentada resolució.

Es poden sol·licitar un total de 50 hores anuals de formació voluntària feta fora d'el·horari laboral, amb un màxim de 30 hores per cada curs.

Les accions formatives organitzades pels departaments del Consell de Mallorca, prèviament autoritzades per part del departament competent en matèria de formació, que tenguin el caràcter de formació necessària per a determinats empleats, tendran consideració de formació

reconeguda als efectes d'obtenir la certificació com a formació del Consell de Mallorca una vegada siguin validades i acreditades.

6. PERSONAL FORMADOR DE LES ACTIVITATS FORMATIVES

El personal formador de les activitats contingudes a aquest pla de formació es seleccionarà preferentment de la base de dades de formadors aprovada per resolució de la consellera de Modernització i Funció Pública, per la qual s'aprova la creació de la base de dades de formadors per les activitats formatives del Consell de Mallorca, en data 8 de novembre de 2016 i publicada al BOIB nº 148 de dia 24 de novembre de 2017.

La resolució de la consellera de Modernització i Funció pública, de dia 24 de gener 2017, aprova la convocatòria per a la inscripció a la Base de dades de formadors. Impartició de formació en les àrees formatives del pla de formació.

En cas que no es disposi de personal procedent de l'esmentada base de dades, es podran contractar professionals externs o empreses, especialistes en matèries més específiques, seleccionats pel seu currículum, així com per l'experiència formativa en l'administració pública i la qualitat en la impartició de formació.

Les **modalitats de col·laboració** en la realització d'activitats de formació són les següents:

1. Docència en la formació presencial:

- a) Monitor o monitora.
- b) Professional col·laborador.
- c) Professorat titulat.
- d) Conferenciant, ponent o moderador/a.

2. Docència en la formació en línia:

- a) Professorat responsable d'una activitat docent en línia.
- b) Professorat tutor d'una activitat docent en línia.
- c) Professional col·laborador d'una activitat en línia.

En general, **les funcions** del personal formador seran:

- Coordinació amb el Servei de Formació.
- Elaboració de tot el material didàctic necessari per a la preparació, desenvolupament i avaluació de l'activitat formativa.
- Impartició de la docència.
- Seguiment de l'evolució de l'alumnat.
- Seguiment de l'assistència de l'alumnat mitjançant els fulls de signatures.

- Avaluació de resultats mitjançant proves documentades.
- Lliurament i responsabilització de l'acta final on es recull l'assistència i qualificació de l'alumnat en APTE o NO APTE, d'acord amb el model facilitat pel Servei de Formació.

Es podrà comptar amb **personal de supervisió d'aules, quan sigui necessari**, i les seves funcions seran les següents:

- Posar en contacte el personal docent amb el Servei de Formació.
- Facilitar la tasca del personal docent en les seves necessitats.
- Procurar que el lliurament del material didàctic es faci en les condicions fixades i en el termini fixat pel Servei de Formació.
- Solucionar i comunicar les incidències produïdes durant la preparació i impartició de l'activitat formativa.
- Procurar que el personal docent compleixi amb les seves funcions.
- Procurar que el personal docent rebi i lliuri la documentació necessària pel funcionament i tancament de la formació.
- Procurar que els mitjans audiovisuals i d'infraestructura en general siguin els adequats per la impartició.
- Presentació de l'activitat formativa.
- Facilitar al personal docent el material didàctic de la activitat formativa i ajudar a distribuir-lo entre els alumnes
- Distribuir i recollir el full de firmes a l'inici i al final de cada sessió, supervisant les signatures.
- Valorar diferents aspectes de la impartició.
- Distribuir, recollir i fer arribar al Servei de Formació les enquestes d'avaluació del curs al final de l'activitat formativa.
- Recollir el material sobrant i fer-lo arribar al Servei de formació.

Contractació d'empreses per impartir la formació:

Depenent de les característiques de la formació a impartir, es podran tenir en compte les ofertes presentades per empreses i/o consultores de formació, sempre atenent a l'objectiu de donar la resposta més ajustada possible a la demanda formativa, així com atenent a la normativa de contractació existent.

En el cas de la formació inclosa dins l'àrea operativa del servei de Bombers, la contractació d'empreses serà més freqüent i necessària, donada la singularitat de la formació i la dificultat per trobar formadors especialistes en algunes matèries. Serà una funció del Comitè de formació decidir quina empresa presenta la proposta formativa més ajustada a les necessitats existents i, per tant, dóna una millor resposta a les mateixes.

7. PARTICIPACIÓ SINDICAL

L'anàlisi de necessitats formatives s'ha realitzat amb la participació dels interlocutors en matèria de formació de les diferents organitzacions sindicals, que tenen la representació del personal del Consell de Mallorca.

S'ha informat d'aquest pla de formació a la Mesa general de negociació conjunta del personal funcionari i del personal laboral de dia 26 de gener de 2017, i s'ha comunicat al Comitè d'empresa el dia 13 de gener de 2017 d'acord a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE PLA

El procés de seguiment del pla de formació té com a finalitat reflexionar sobre el grau d'assoliment dels objectius, la detecció d'errors que puguin anar sorgint, així com identificar aquells aspectes que necessitin ser millorats. La qualitat i efectivitat el Pla de Formació depèn de la quantitat i gravetat dels possibles desajustos que puguin existir, del temps que es tarda a detectar-los i de les decisions que s'assumeixin per corregir-les.

Totes les activitats formatives contingudes en aquest pla tindràn un seguiment individualitzat durant la seva posada en pràctica, avaluant en tot moment com s'estan desenvolupant amb la finalitat de poder solventar totes les incidències que sorgeixin.

Al final de cada any natural, el servei de formació elabora un informe final de seguiment i avaluació del pla, contemplant com s'ha desenvolupat i quines incidències han sorgit.

L'avaluació del pla de formació es realitza tant durant com després de la realització de cada una de les activitats formatives que conté, amb la finalitat de poder pal·liar quan abans millor les incidències sorgides.

La satisfacció dels participants a les activitats formatives s'avalua mitjançant un qüestionari on es poden valorar aspectes com: la documentació lliurada, el centre de formació, la temporalització, el contingut del curs, l'ambient de l'aula, la metodologia, el personal docent, els resultats de l'aprenentatge, i la coordinació i organització del curs.

També es recopila informació referent a la transferència de coneixements a l'àmbit laboral, mitjançant una entrevista telefònica aplicada a una mostra d'alumnes, seleccionats a l'atzar.

L'avaluació del Pla aportarà informació sobre el procés de desenvolupament del pla, els resultats i l'impacte obtingut, la qual cosa permetrà optimitzar els aspectes avaluats reportant beneficis per als futurs plans de formació.



De l'avaluació obtindrem informació qualitativa i quantitativa:

- Informació qualitativa: informe descriptiu sobre les dificultats trobades i les solucions proposades, la implicació i participació dels agents implicats i la flexibilitat d'adaptació del pla.
- Informació quantitativa: Es mesuraran els resultats assolits mitjançant indicadors que ens facilitin informació sobre la consecució dels objectius plantejats en el pla.

Entre els indicadors que es tendran en compte per avaluar el pla, trobam els següents: indicadors de realització, d'impacte i de resultats.

9. IMPLEMENTACIÓ

El Departament de Modernització i Funció Pública gestionarà i executarà el Pla de formació, d'acord amb el decret d'organització del Consell de Mallorca de dia 10 de juliol de 2015 (article 10, lletra c punt 13) i d'acord amb el Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, en virtut del qual s'aprova el nou text refós de la Llei de Contractes del Sector Públic.



10. ANNEX

10.1. Proposta de les activitats formatives generals per al 2017

Àrea formativa jurídica procedimental	
1	Nova llei de procediment administratiu comú (dues edicions)
2	Nova llei del règim jurídic del sector públic (dues edicions)
3	Llei de protecció de dades
4	Permisos i llicències
5	Organització i funcionament del Consell de Mallorca (dues edicions)
6	La LOUS i el patrimoni històric
7	Redacció de plecs tècnics i informes per a la contractació major i menor
Àrea formativa d'economia i pressupost	
8	Sicalwin bàsic
9	Sicalwin avançat
Àrea formativa de desenvolupament personal i professional	
10	Resolució de conflictes en l'atenció al públic
11	Formació de formadors en línia
12	Formació de tutors en línia
13	La comunicació a través de la programació neurolingüística
14	Gestió de projectes
15	Gestió d'equips de treball
Àrea formativa d'Informàtica i Tecnologies de la informació i comunicació	
16	Administració electrònica i DNI electrònic



17	Elements bàsics dels documents electrònics
18	Maneig de la nova web
19	Registre electrònic
20	Esquema Nacional de Seguretat per a tècnics juristes
21	Administració electrònica d'expedients
22	Programa d'inventari de processos: ROLSAC
Àrea formativa de prevenció de riscos laborals	
23	Prevenció de riscos laborals: bàsic (dues edicions)
24	Primers auxilis
Àrea formativa de qualitat	
25	Qualitat a l'administració pública
Àrea formativa específica de determinats col·lectius	
26	Control d'obres
27	Ús de maquinària en equips d'emergències de carreteres
28	Protocol d'actuació al servei d'emergències de carreteres
29	Maneig de maquinària agroforestal- 2n nivell
30	Prevenció i control d'incendis forestals
31	Noves tècniques de treball i maneig de maquinària lleugera per a picapedrers, margers i forestals
32	Treball amb pedra de marès- 2n nivell
33	El protocol bàsic a les administracions públiques
Àrea formativa de llengües	
34	Atenció al públic en anglès
35	Català C1 (dues edicions)



36	Català LA (dues edicions)
Àrea formativa d'igualtat	
37	Llenguatge administratiu no sexista (diverses edicions)
38	La llei d'igualtat



10.2. Proposta i cronograma de les activitats formatives específiques

BLOCS	ACCIONS FORMATIVES	2017	2018	2019	2020
FORMACIÓ INICIAL	Curs bàsic de bomber/a conductor	X	X		
FORMACIÓ ESPECÍFICA	Curs de intervenció en incendis en túnels i galeries	X	X	X	X
	Curs bàsic d'especialista en rescats (GRM)	X	X	X	X
	Curs de desfibril·lador extern semiautomàtic curs (DESA)	X	X	X	X
	Prevenició de riscos i seguretat a les intervencions	X		X	
	Mercaderies perilloses per a bombers/es	X			
	Conducció de vehicles pesats d'emergències	X	X		
	Formació de formadors: instructor d'excarceració en accidents de trànsit	X			
	Formació de formadors: instructor en autoescala	X			
	Formació de formadors: instructor en mercaderies perilloses	X			
	Mercaderies perilloses per a gestors d'emergències	X			
	Curs de geoposicionament i cartografia d'accidents	X			
	Pautes per a l'entrenament físic i ergonomia	X	X	X	X
	Unitats de competències professionals per a gestors d'emergències	X	X	X	X
	Reciclatge en simulador mòbil de foc	X	X	X	X
	Direcció i control d'emergències per a comandaments. Planificació i organització.	X	X		
FORMACIÓ INICIAL DE PROMOCIÓ	Curs teòric de Comandament i control (cap de dotació)	X	X		
	Curs pràctic de Comandament i control a camp de pràctiques (cap de dotació)	X	X		
	Normativa interna del Servei de Bombers de Mallorca (nivell I)	X	X		
	Prevenició de riscos laborals i seguretat a les intervencions	X	X		
	Noves tecnologies i comunicacions per a les emergències	X	X		
	Normativa associada al Servei de Bombers de Mallorca (nivell II)	X	X		
ACCIONS FORMATIVES conveniades amb altres administracions	Curs Flashover i ventilació	X	X	X	X
	Curs sobre seguretat, salvaments en espais confinats i risc químic en entorn portuari	X	X	X	X
	Curs sobre intervenció en incidents i emergències en vaixells	X	X	X	X
	Intervenció en riscos elèctrics	X	X	X	X
	Curs de "cap de columna"	X	X	X	X
	Curs per a formadors Ibsalut	X	X		
	Simulacres a l'aeroport	En funció del conveni			



Consell de
Mallorca

■ Departament de Modernització
i Funció Pública