PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA LA ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO PARA LA IMPARTICIÓN DE FORMACIÓN Y REALIZACIÓN DE ACCIONES INDIVIDUALES DE ORIENTACIÓN EN BASE A LA CONVOCATORIA DE AYUDAS DESTINADAS A LA FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA «PROYECTOS INTEGRALES DE EMPLEO PARA COLECTIVOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA», POR PROCEDIMIENTO ABIERTO SUPERSIMPLIFICADO

1. OBJETO DEL CONTRATO

La presente propuesta está enmarcada en los proyectos que ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U., presentó dentro del marco de la RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2025, del director general de Lanbide-Servicio Público Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de las bases reguladoras de las ayudas destinadas a proyectos integrales de empleo para colectivos de atención prioritaria y su convocatoria para el ejercicio 2025.

El objeto de la presente convocatoria es la de aprobar las bases y la convocatoria para la selección de una entidad o entidades para la impartición de formación en competencias prelaborales, transversales y profesionales y, orientación laboral y asesoramiento individual de tres proyectos de Abanto-Zierbena Zerbitzuak, S.L.U.

PROYECTOS:

Lote I: *Abanto Lanerako Prest 2025: Multiasistencia*
- Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
- Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
- Orientación individual (6 horas por persona)

Lote II: *Abanto Lanerako Prest 2025: Agentes Cívicos*
- Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
- Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
- Orientación individual (6 horas por persona)

Lote III: *Abanto Lanerako Prest 2025: Agentes Ambientales*
- Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
- Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
- Orientación individual (6 horas por persona)

La/s entidad/es interesadas podrá/n solicitar la ejecución de uno, dos o los tres proyectos, de tal manera que, en todo caso, el adjudicatario adquiere el compromiso de ejecución de todas las acciones comprendidas en cada proyecto.

2. DESCRIPCION TÉCNICA DE LOS TRABAJOS A CONTRATAR

Lote I: ***Abanto Lanerako Prest 2025:*** ***<u>Multiasistencia</u>***

Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
Orientación individual (6 horas por persona)

2.1.-ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN LABORAL

2.1.1.- Metodología para la orientación laboral de las personas participantes

Planeamos las acciones de **ORIENTACIÓN INDIVIDUAL** con el objetivo general de *promover, generar y mantener niveles óptimos de activación, motivación, movilización y empoderamiento* de las personas participantes en su proceso de inserción laboral. Los contenidos específicos a trabajar serán definidos una vez analizadas las características personales de cada participante del grupo. Estos contenidos, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la empleabilidad, serán plasmados en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el equipo técnico y las personas participantes. Siguiendo la filosofía y principios de los "**Convenios de Inserción**" este documento se oficializará a través de la firma por ambas partes. Este documento deberá servir como "**hoja de ruta**" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de las personas usuarias. A modo orientativo, en las sesiones individuales de Activación se desarrollarán las siguientes actividades:

- ***<u>Elaboración de un INFORME PERSONALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>***; este informe estará compuesto de 2 partes diferenciadas, aunque complementarias:
  - *<u>Un DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>*; mediante una serie **entrevistas personalizadas** trataremos de alcanzar un análisis profundo de cada persona en 3 vertientes diferenciadas:
    - ✓ Vertiente "aptitudinal"; es decir el nivel de cualificación alcanzada y competencias técnicas disponibles.
    - ✓ Vertiente "actitudinal"; es decir el grado de activación y motivación hacia la formación y el empleo.
    - ✓ Vertiente "empleabilidad"; es decir el grado de competencias y habilidades clave para la empleabilidad disponible.

Para ello, el equipo técnico del proyecto contará con Herramientas de Diagnóstico de Competencias Clave que nos permitirá contar con información objetiva sobre la situación de partida de cada persona en relación a las competencias clave para la empleabilidad tales como la "resiliencia", "capacidad colaborativa", "gestión de las relaciones humanas", "trabajo en equipo", "comunicación", etc.

  - *<u>Un PLAN INDIVIDUAL DE ACCIÓN HACIA LA INSERCIÓN</u>*; personal técnico del proyecto procederá a analizar los resultados obtenidos en los diagnósticos y definirá un estudio en el que se establezca la situación deseable de cada persona para alcanzar la inserción en el mercado de trabajo normalizado (Zona de Desarrollo REAL y Zona de Desarrollo PRÓXIMO) en relación a la situación de partida de cada persona. Una vez definidas las

acciones a realizar, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la empleabilidad, serán plasmadas en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el proyecto y la persona participante. Este documento deberá servir como "hoja de ruta" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de la persona usuaria.

- ***Sesiones de COCHING (Tutorización, Acompañamiento y Seguimiento Individualizado)***. Estarán estructuradas a lo largo de todo el proyecto. En cualquier caso, este dispositivo de apoyo se adaptará a las características de cada persona estando a su disposición siempre que sea necesario. En estas sesiones individuales se trabajará con cada persona aspectos relacionados con:
  - ✓ El contraste de la evolución del proceso de inclusión socio laboral.
  - ✓ El refuerzo de los logros alcanzados, aumentando la motivación y autoestima y garantizando la permanencia de estas personas en el proceso.
  - ✓ La información sobre sectores productivos, ámbitos y empleos que mejor se adapten a cada persona.
  - ✓ La recogida en el portfolio personal de información al objeto de poder ofrecer una valoración de su empleabilidad y la elaboración y el diseño de posibles itinerarios personalizados de inserción, así como posibles "FORMACIONES CONCATENDAS" que pudieran mejorar su perfil profesional una vez finalizado el proyecto.
  - ✓ La subsanación de necesidades formativas o informativas específicas directamente relacionadas con su proceso de inserción a través de la Formación para el Empleo.

Se estima que el total de tiempo de dedicación para las sesiones individuales de Orientación **será de 6 horas por persona distribuidas a lo largo de los meses que durará el proyecto**.

La Metodología Específica que se aplicará para el desarrollo de estas sesiones estará basada en los principios del "**COACHING**". Con este enfoque metodológico queremos situar a cada persona participante en el centro de su proceso hacia la inserción; identificando sus puntos fuertes y débiles, tanto desde el punto de vista emocional como desde las competencias transversales necesarias para dar los primeros pasos hacia la inserción. El/la COACH tendrá un papel fundamental en el establecimiento y puesta en marcha de los **Planes de Acción para la Inserción**; además acompañará a las personas participantes en todo el proceso, asegurando una base actitudinal desde la que partir hacia la inserción laboral. Queremos reforzar aquellas actuaciones conducentes hacia la activación y movilización de las capacidades sociolaboral básicas de las personas participantes sobre la base de este principio: "**Aprende a hacer que las cosas sucedan**".
El esquema consiste en un **proceso de facilitación de la generación de contenido relativo a 4 grandes áreas**:

1. ***Autoconocimiento***: misión, visión, valores, competencias, etc.
2. ***Determinación de objetivo/s profesionales***: separando lo deseado de lo aceptable y de lo rechazable.
3. ***Establecimiento de planes de acción***: dirigidos a trabajar todas aquellas limitaciones descubiertas en el proceso de autoconocimiento que los alejan de su objetivo profesional (formación, experiencia, hábitos, estrategia de búsqueda de empleo…) y …

4. ***Establecimiento de planes de comunicación***: destinados a expresar las fortalezas detectadas al público objetivo.

2.1.2. Incorporación de relación de instrumentos de apoyo a la acción orientadora (audiovisuales, enlaces internet, publicaciones, manuales, etc.)

- *Videos y material audiovisual sobre activación laboral y búsqueda de empleo*
- *Planes de Acción.*
- *Modelos de diagnóstico de Habilidad Sociales.*
- *Diagnóstico de competencias laborales para el empleo (Balance de Competencias)*
- *Página web Lanbide-Servicio Vasco de Empleo*

  - ✓ FORMACIÓN: Oferta Formativa.
  - ✓ Certificados de Profesionalidad y familias profesionales.
  - ✓ EMPLEO: Ofertas de Empleo (gestionadas por Lanbide, privadas y públicas)
  - ✓ AUTOEMPLEO.
  - ✓ Mi Lanbidenet.
  - ✓ Trabajar en Europa: Red Eures.
  - ✓ Empresas de Inserción.

- *Canales de búsqueda:* Portales de empleo, agencias de colocación y ETTs. Prensa. Principales Apps para buscar empleo. Colegios profesionales y Cámaras de Comercio
- *Página Web del SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal*
- *Webs profesionales de la orientación de referencia: www.elcajondelaorientacion.com*
- *Diverso material didáctico en materia de:* Entrevista. Redes Sociales. Páginas web relacionadas con la búsqueda de empleo. Test psicotécnicos.
- *Plantillas y modelos de Curriculum Vitae (Europass, etc.) y Autocandidatura o en respuesta a oferta de empleo:* Carta de presentación. Correo electrónico.

2.2. DISEÑO DEL ITINERARIO FORMATIVO

2.2.1. MÓDULO DE FORMACIÓN COMPETENCIAS PRELABORALES/TRANSVERSALES: 60 horas

PRL PARA TRABAJOS DE CONSTRUCCIÓN (contenido adecuado al Convenio vigente, al art. 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y al Reglamento de los servicios de Prevención, RD 39/1997

Objetivos

- Saber identificar qué actividades, sistemas de ejecución, materiales y equipos de trabajo se incluyen en el concepto del oficio de la construcción (especificar oficio)
- Diferenciar los riesgos específicos inherentes a las tareas, equipos de trabajo y áreas de la unidad de obra concreta, así como conocer las técnicas preventivas específicas para su aplicación en cada caso.
- Aprender a utilizar los mecanismos tanto para la verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno, como para la planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Saber identificar qué riesgos se derivan de la interferencia entre actividades.
- Conocer cuáles son los derechos y deberes en materia preventiva.

- Asimilar la importancia de la participación y de la implicación de cada trabajador en la aplicación de la prevención en las unidades de obra que desarrolle.
- Adquirir nociones acerca del marco normativo general y específico de aplicación.

Contenidos

- **PARTE COMÚN (14 horas)**
  - Técnicas preventivas
  - Medios auxiliares, equipos y herramientas
  - Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno
  - Interferencias entre actividades
  - Primeros auxilios y medidas preventivas
- **Parte específica de ALBAÑILERÍA (6 horas)**
  - Definición de los trabajos
  - Técnicas preventivas específicas
  - Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

<u>COMPETENCIAS CLAVE PARA EL EMPLEO, LA CULTURA DEL TRABAJO Y PRINCIPIOS BÁSICOS EN LAS RELACIONES LABORALES</u>

Objetivos:

- Adquirir competencias prelaborales y transversales necesarias para para la adquisición de una mayor capacitación de destreza, habilidades o aptitudes que ayuden al buen funcionamiento del desarrollo de la actividad laboral
- Desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y gestión del tiempo.
- Conocer los elementos básicos de una relación laboral: contrato, nómina, derechos y obligaciones.
- Aprender a interpretar un convenio colectivo y comprender su influencia en las condiciones laborales.
- Mejorar la autonomía en la búsqueda de empleo y la adaptación a distintos entornos de trabajo.

Contenidos:

- **Competencias Personales y Sociales para el Empleo**
  - Autoconocimiento y desarrollo personal.
  - Motivación y actitud positiva frente al empleo.
  - Inteligencia emocional aplicada al trabajo.
  - Comunicación interpersonal y asertividad.
  - Resolución de conflictos en el entorno laboral.
- **Habilidades Transversales y Prelaborales Clave para el Empleo**
  - El Autocontrol
  - La motivación: el motor vital hacia la inserción.
  - La Comunicación:
  - La Resiliencia y el Pensamiento Positivo.
  - Tolerancia a la Frustración.
  - Trabajo en equipo y cooperación.
  - Adaptabilidad y gestión del cambio.
  - Organización, Planificación y Gestión del Tiempo.
  - Responsabilidad, puntualidad y compromiso en el puesto de trabajo.
  - Uso básico de herramientas digitales en el empleo.
- **Búsqueda Activa de Empleo**
  - Identificación de perfiles profesionales y sectores con demanda.

- Elaboración de un currículum eficaz.
- Cómo preparar una entrevista de trabajo.
- Uso de portales de empleo y redes profesionales.
- Actitudes para el mantenimiento del empleo.

❖ **Recursos Públicos Clave en el Proceso de Búsqueda de Empleo**

- Lanbide: funcionamiento, acceso e inscripción a través de la web
- Servicio Vasco de Orientación para el Empleo
- Agencias Locales de Desarrollo – Behargintzak
- Bolsas de Empleo Municipales

❖ **Conocimientos Básicos de la Relación Laboral**

- El mercado laboral y marco normativo básico.
- Conceptos esenciales: relación laboral, empresario, trabajador.
- El contrato de trabajo: partes, tipos y duración.
- La nómina: estructura e interpretación.
- Derechos y obligaciones laborales.
- Jornada, descansos, vacaciones y permisos.
- Qué es un convenio colectivo: utilidad e interpretación básica.
- Seguridad Social y cotizaciones.

2.2.2. MÓDULO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PROFESIONALES: 100 horas

Objetivos Generales

Nuestra propuesta pretende acompañar, reforzar y mejorar la empleabilidad de las personas participantes, a través de la activación, motivación, la formación técnica básica en el ámbito de la ALBAÑILERÍA, PINTURA y JARDINERÍA, además de favorecer el acercamiento y contacto directo con el mercado de trabajo. Para ello, facilitaremos a las personas participantes, la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales básicas necesarias para la realización de tareas de mantenimiento de espacios públicos y mobiliario urbano en el ámbito de la albañilería, pintura y jardinería, así como el desarrollo de las actitudes necesarias para acceder al mercado de trabajo normalizado.

Objetivos Específicos

- ✓ Promover la activación, la motivación, la autonomía personal y el empoderamiento hacia la inserción de las personas participantes.
- ✓ Promover la activación de personas desempleadas mayores de 45 años en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión del municipio de Abanto Zierbena.
- ✓ Desarrollo de itinerarios personalizados de integración sociolaboral.
- ✓ Diseñar itinerarios formativos acordes a las demandas de las empresas y coherentes con las exigencias del mercado laboral en el sector de la construcción, rehabilitación y reformas, así como del sector del mantenimiento de espacios verdes y zonas ajardinadas.
- ✓ Transferencia de recursos y herramientas que les permiten superar las dificultades y el acercamiento a la formación relacionada con el empleo posibilitando un itinerario de inserción laboral real.
- ✓ Puesta en marcha de un espacio de intervención y activación social y profesional con el que se pretende reconstruir la capacidad y actitud hacia la integración y el aprendizaje, promoviendo un cambio y/o responsabilidad de aquellas personas con comportamientos, actitudes y estilos de vida inadecuados y cronificados.

- Adquisición y Desarrollo los Conocimientos, Habilidad y Competencias técnicas necesarias que son demandadas en el sector de la albañilería, pintura y jardinería, de manera que posibilite a estas personas el aprovechamiento pleno en un posterior acceso a un empleo en el mercado ordinario.
- Desarrollo de proyectos colaborativos público - privados de innovación social para el acceso al empleo.

A continuación, se procede a describir los contenidos formativos que serán impartidos en el marco de este proyecto durante el **periodo formativo con una duración de 100 horas:**

MÓDULO DE ALBAÑILERÍA

Objetivos

- Facilitar una base de conocimientos teórico-prácticos básicos necesarios para realizar labores profesionales en el ámbito de la albañilería
- Dotar de los conocimientos para el correcto manejo y gestión de los materiales, herramientas y utensilios utilizados en albañilería.
- Lograr el manejo adecuado de los equipos de trabajo necesarios para lograr resultados con la calidad requerida.
- Conocer las técnicas necesarias para preparar superficies y bordes para obtener las condiciones de saneamiento de regularidad, adherencias y limpieza requeridas en labores de albañilería
- Conocer las condiciones que deben tener los espacios de trabajo, materiales y equipos para poder desarrollar labores de albañilería.
- Realizar comprobaciones previas del soporte y de los materiales.
- Saber dosificar y realizar adecuadamente los morteros.
- Conocer las técnicas de enlucido y acabado de superficies.
- Colocar capas complementarias del sistema de pavimentación –imprimaciones de adherencia, barreras contra el paso de vapor líquidas o laminares, capas de aislamiento y auxiliares.
- Colocar los materiales ligeros en rollos o losetas – resilientes, textiles, corcho y bambú– e incluso en lamas, mediante sistema pegado y flotante.
- Conocer unas normas básicas de seguridad e higiene en el ámbito laboral y Utilización correcta los EPI´s.

Contenidos formativos

- Conocimientos Básicos de los trabajos de albañilería:
  - Tipos de trabajos
  - Conocimiento y aplicación de los términos técnicos usuales en la profesión.
  - Materiales a utilizar. Clasificación. Características y propiedades.
  - Geometría elemental aplicada a la obra.
- Conocimiento de la pequeña maquinaria utilizada en albañilería: rotaflex, martillos rompedores, compresores…
- Conceptos básicos para la elaboración de Masa y Morteros:
  - Clases de Masa, componentes y dosificación de agua, aglomerantes y áridos.
  - Dosificación de morteros: cantidades, amasado manual o con hormigonera, manejo y precauciones.

- La plomada y el nivel:
  - clases, conservación y comprobación.
- Conocimientos Básicos en Enlucidos, Acabados e Impermeabilizaciones:
  - Enlucidos y acabados: enlucido, bruñido y lavado.
  - Enchapado: tipología baldosas y método de colocación.
  - Impermeabilización: Tela asfáltica tipos, características, finalidad.
- Normas de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Montaje y utilización de los andamios, precauciones y conservación.
- Demostraciones prácticas básicas con instrumentación específica del oficio de la albañilería

MÓDULO DE PINTURA

Objetivos

- Facilitar una base de conocimientos teórico-prácticos básicos necesarios para realizar labores profesionales en el ámbito de la pintura.
- Conocer y manejar adecuadamente las herramientas y utensilios utilizados en pintura.
- Conocer y aplicar adecuadamente las diversas técnicas de pintado en función de la superficie y el acabado deseado.
- Realizar correctamente pintura de interiores.
- Realizar correctamente pintura de exteriores y mobiliario urbano (zonas infantiles, señalizaciones, barandillas, pasos de cebra, etc.)
- Conocer unas normas básicas de seguridad e higiene en el ámbito laboral.
- Utilizar correctamente los EPI´s.

Contenidos

- Conocimiento de materiales. Características, propiedades y tratamiento de las superficies (yeso, cemento, madera, metal, acero, etc.).
- Útiles y herramientas específicas del área de pintura (brochas, rodillos, esponjas, lanzas, cepillos, pistolas, etc.)
- Conocimiento de pinturas: pinturas al temple, pinturas plásticas. Usos y características.
- Principales técnicas de pintura aplicada.
  - Rascado y lavado con estropajo.
  - Decapado: tipos, características en función de la pintura anterior.
  - Barnizado: tipos, técnicas y características.
  - Imprimaciones: tipos, características, aplicaciones y conservación
- Materiales. Características, propiedades y tratamiento de las superficies (yeso, cemento, madera, metal, acero, etc.)
- Conocimiento básico del Color: Estudios de mezclas.
- Normas de seguridad y prevención de riesgos laborales más característicos en el área de Pintura.
- Demostraciones prácticas básicas con instrumentación específica del oficio de la pintura profesional.

MÓDULO DE JARDINERÍA

Objetivos

- Supervisar el estado y funcionamiento de las herramientas de jardinería.

- Describir los tipos y componentes de las herramientas y maquinaria de jardinería.
- Describir los dispositivos de regulación y control de los equipos.
- Analizar las causas que producen anomalías de funcionamiento de los equipos, ya sean de uso incorrecto, regulación descuidada, mantenimiento inadecuado, desgaste, obsolescencia u otras, indicando las posibles soluciones.
- A partir de una máquina, equipo o instalación en situación de trabajo real:
  - Identificar sus elementos de regulación y control.
  - Identificar anomalías en el estado y funcionamiento de los componentes del equipo.
  - Determinar las posibles correcciones y mejoras.
  - Manejar máquinas, equipos e instalaciones en condiciones de seguridad suficiente.
  - Describir los mecanismos de accionamiento de los equipos.
  - Enumerar las variables de trabajo en función de las circunstancias de la operación a realizar.
  - Describir las normas básicas de seguridad en el manejo de máquinas, equipos e instalaciones.
  - Manejar con niveles básicos de destreza.

Contenidos

- Prevención de Riesgos Laborales Específicos en Jardinería:
  - La LEY 31/1995 de Prevención de riesgos laborales en trabajos de jardinería.
  - Equipos de protección individual (EPIS) propios del ámbito profesional de la jardinería.
  - Obligaciones del trabajador.
  - Manipulación manual de cargas.
  - Herramienta manual.
  - Herramienta eléctrica.
  - Formación en emergencias.
- Conceptos básicos de jardinería y control del funcionamiento y manejo de la maquinaria de jardinería.
  - Conceptos y conocimientos prácticos básicos de Jardinería (siembra, riego, abono, limpieza y eliminación de malas hierbas, poda, etc).
  - Componentes de la maquinaria de jardinería.
  - Dispositivos de regulación y control de la maquinaria de jardinería.
  - Mecanismos de accionamiento.
  - Dispositivos de seguridad de la maquinaria de jardinería.
  - Funcionamiento y aplicaciones de la maquinaria de jardinería.
  - Revisión y diagnosis del funcionamiento de maquinaria de jardinería: Azadas, palas, rastrillos, tijeras de podar. Desbrozadoras. Motosierras Sopladoras. Cortacésped. Podadora. Antivuelco.

Medios

Recursos materiales específicos para el **AULA TEÓRICA.**

- ✓ Pizarras para escribir con rotulador.
- ✓ Equipos audiovisuales (PC y cañón proyector).
- ✓ Rotafolios.
- ✓ Material de aula.

- ✓ Mesa y silla para el formador.
- ✓ Mesas y sillas para alumnado.
- ✓ Carpetas, bolígrafos, material didáctico fungible, etc.

MEDIOS DIDÁCTICOS y MANUALES FORMATIVOS específicos para el proyecto formativo en Albañilería, Pintura y Jardinería.

Con el objetivo de reforzar, completar y afianzar los contenidos adquiridos durante la formación teórico-práctica, a cada persona participante se le facilitarán los Medios Didácticos, Material Fungible y Materiales Formativos específicos para cada uno de los módulos que componen este proyecto formativo dentro del ámbito del mantenimiento de espacios públicos y mobiliario urbano. Estos manuales estarán especialmente diseñados para favorecer el aprendizaje teórico-práctico del programa, ayudarán a facilitar una verdadera transferencia y adquisición de conocimientos técnicos que redundarán en el despliegue profesional de todos y cada uno de los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante el proyecto formativo descrito en la presente propuesta.

Maquinaria y Utensilios específicos para el Proyecto Formativo MANTENIMIENTO DE ESPACIOS PÚBLICOS.

- ✓ Material específico de PINTURA, ALBAÑILERÍA y JARDINERÍA (se añade el módulo de jardinería, que estaba nombrado en otro punto de la descripción), así como herramientas e instrumental correspondiente.
- ✓ Paletas, niveles, plomadas, escuadras y cintas métricas.
- ✓ Talochas, llanas, reglas, fratases.
- ✓ Rasquetas, rascadores, espátulas, lijas, cepillos de limpieza.
- ✓ Decapantes.
- ✓ Productos detergentes, hidrófugos y fungicidas, masillas y productos de plastecido, desincrustantes.
- ✓ Gavetas, espuertas, cubos, cuezos, artesas, pastera.
- ✓ Guardavivos. Arcos de sierra.
- ✓ Material fungible de albañilería (se añade el término “albañilería”): arena, cemento, cemento cola...
  (Material específico de JARDINERÍA, así como herramientas e instrumental correspondiente) eliminar
- ✓ Maquinaria y herramienta específica de jardinería (Azadas, palas, rastrillos, tijeras de podar, Desbrozadoras, Motosierras, Sopladoras, Cortacésped, Podadora, etc).

ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL que se pondrán a disposición del proyecto formativo

- ✓ Ropa profesional (Buzo o Pantalón y Camisa)
- ✓ Calzado unisex según normativa de seguridad vigente.
- ✓ Guantes, Gafas y caretas de seguridad
- ✓ Cascos de seguridad
- ✓ Tapones para oídos/orejeras
- ✓ EPI’s necesarios para la impartición de los diferentes gremios adecuado la normativa vigente.

Lote II: ***Abanto Lanerako Prest 2025:*** ***<u>Agentes Cívicos</u>***

Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
Orientación individual (6 horas por persona)

2.3.-ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN LABORAL

2.3.1.- Metodología para la orientación laboral de las personas participantes

Planeamos las acciones de **ORIENTACIÓN INDIVIDUAL** con el objetivo general de *promover, generar y mantener niveles óptimos de activación, motivación, movilización y empoderamiento* de las personas participantes en su proceso de inserción laboral. Los contenidos específicos a trabajar serán definidos una vez analizadas las características personales de cada participante del grupo. Estos contenidos, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la empleabilidad, serán plasmados en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el equipo técnico y las personas participantes. Siguiendo la filosofía y principios de los "**Convenios de Inserción**" este documento se oficializará a través de la firma por ambas partes. Este documento deberá servir como "**hoja de ruta**" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de las personas usuarias. A modo orientativo, en las sesiones individuales de Activación se desarrollarán las siguientes actividades:

- ***<u>Elaboración de un INFORME PERSONALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>***; este informe estará compuesto de 2 partes diferenciadas, aunque complementarias:
  - *<u>Un DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>*; mediante una serie **entrevistas personalizadas** trataremos de alcanzar un análisis profundo de cada persona en 3 vertientes diferenciadas:
    - ✓ Vertiente "aptitudinal"; es decir el nivel de cualificación alcanzada y competencias técnicas disponibles.
    - ✓ Vertiente "actitudinal"; es decir el grado de activación y motivación hacia la formación y el empleo.
    - ✓ Vertiente "empleabilidad"; es decir el grado de competencias y habilidades clave para la empleabilidad disponible.

Para ello, el equipo técnico del proyecto contará con Herramientas de Diagnóstico de Competencias Clave que nos permitirá contar con información objetiva sobre la situación de partida de cada persona en relación a las competencias clave para la empleabilidad tales como la "resiliencia", "capacidad colaborativa", "gestión de las relaciones humanas", "trabajo en equipo", "comunicación", etc.

  - *<u>Un PLAN INDIVIDUAL DE ACCIÓN HACIA LA INSERCIÓN</u>*; personal técnico del proyecto procederá a analizar los resultados obtenidos en los diagnósticos y definirá un estudio en el que se establezca la situación deseable de cada persona para alcanzar la inserción en el mercado de trabajo normalizado (Zona de Desarrollo REAL y Zona de Desarrollo PRÓXIMO) en relación a la situación de partida de cada persona. Una vez definidas las acciones a realizar, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la

empleabilidad, serán plasmadas en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el proyecto y la persona participante. Este documento deberá servir como "hoja de ruta" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de la persona usuaria.

- ***Sesiones de COACHING (Tutorización, Acompañamiento y Seguimiento Individualizado)***. Estarán estructuradas a lo largo de todo el proyecto. En cualquier caso, este dispositivo de apoyo se adaptará a las características de cada persona estando a su disposición siempre que sea necesario. En estas sesiones individuales se trabajará con cada persona aspectos relacionados con:
  - ✓ El contraste de la evolución del proceso de inclusión socio laboral.
  - ✓ El refuerzo de los logros alcanzados, aumentando la motivación y autoestima y garantizando la permanencia de estas personas en el proceso.
  - ✓ La información sobre sectores productivos, ámbitos y empleos que mejor se adapten a cada persona.
  - ✓ La recogida en el portfolio personal de información al objeto de poder ofrecer una valoración de su empleabilidad y la elaboración y el diseño de posibles itinerarios personalizados de inserción, así como posibles "FORMACIONES CONCATENDAS" que pudieran mejorar su perfil profesional una vez finalizado el proyecto.
  - ✓ La subsanación de necesidades formativas o informativas específicas directamente relacionadas con su proceso de inserción a través de la Formación para el Empleo.

Se estima que el total de tiempo de dedicación para las **sesiones individuales de Orientación será de 6 horas por persona** distribuidas a lo largo de los meses que durará el proyecto.

La Metodología Específica que se aplicará para el desarrollo de estas sesiones estará basada en los principios del "**COACHING**". Con este enfoque metodológico queremos situar a cada persona participante en el centro de su proceso hacia la inserción; identificando sus puntos fuertes y débiles, tanto desde el punto de vista emocional como desde las competencias transversales necesarias para dar los primeros pasos hacia la inserción. El/la COACH tendrá un papel fundamental en el establecimiento y puesta en marcha de los **Planes de Acción para la Inserción**; además acompañará a las personas participantes en todo el proceso, asegurando una base actitudinal desde la que partir hacia la inserción laboral. Queremos reforzar aquellas actuaciones conducentes hacia la activación y movilización de las capacidades sociolaboral básicas de las personas participantes sobre la base de este principio: "**Aprende a hacer que las cosas sucedan**".
El esquema consiste en un **proceso de facilitación de la generación de contenido relativo a 4 grandes áreas**:

5. ***Autoconocimiento***: misión, visión, valores, competencias, etc.
6. ***Determinación de objetivo/s profesionales***: separando lo deseado de lo aceptable y de lo rechazable.
7. ***Establecimiento de planes de acción***: dirigidos a trabajar todas aquellas limitaciones descubiertas en el proceso de autoconocimiento que los alejan de su objetivo profesional (formación, experiencia, hábitos, estrategia de búsqueda de empleo…)
8. ***Establecimiento de planes de comunicación***: destinados a expresar las fortalezas detectadas al público objetivo.

2.3.2. Incorporación de relación de instrumentos de apoyo a la acción orientadora (audiovisuales, enlaces internet, publicaciones, manuales, etc.)

- *Videos y material audiovisual sobre activación laboral y búsqueda de empleo.*
- *Planes de Acción.*
- *Modelos de diagnóstico de Habilidad Sociales.*
- *Diagnóstico de competencias laborales para el empleo (Balance de Competencias).*
- *Página web Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.*
  - ✓ FORMACIÓN: Oferta Formativa.
  - ✓ Certificados de Profesionalidad y familias profesionales.
  - ✓ EMPLEO: Ofertas de Empleo (gestionadas por Lanbide, privadas y públicas).
  - ✓ AUTOEMPLEO.
  - ✓ Mi Lanbidenet.
  - ✓ Trabajar en Europa: Red Eures.
  - ✓ Empresas de Inserción.
- *Canales de búsqueda:* Portales de empleo, agencias de colocación y ETTs. Prensa. Principales Apps para buscar empleo. Colegios profesionales y Cámaras de Comercio
- *Página Web del SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal.*
- *Webs profesionales de la orientación de referencia: www.elcajondelaorientacion.com*
- *Diverso material didáctico en materia de:* Entrevista. Redes Sociales. Páginas web relacionadas con la búsqueda de empleo. Test psicotécnicos.
- *Plantillas y modelos de Curriculum Vitae (Europass, etc.) y Autocandidatura o en respuesta a oferta de empleo:* Carta de presentación. Correo electrónico.

2.4. DISEÑO DEL ITINERARIO FORMATIVO

2.4.1. MÓDULO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PRELABORALES/TRANSVERSALES: 60 HORAS

<u>COMPETENCIAS CLAVE PARA EL EMPLEO, LA CULTURA DEL TRABAJO Y PRINCIPIOS BÁSICOS EN LAS RELACIONES LABORALES</u>

Objetivos:

- Desarrollar competencias prelaborales y transversales necesarias para la adquisición de una mayor capacitación de destreza, habilidades o aptitudes que ayuden al buen funcionamiento del desarrollo de la actividad laboral
- Mejorar la comunicación, la gestión emocional, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.
- Aprender técnicas de búsqueda activa de empleo y herramientas digitales relacionadas.
- Conocer los aspectos básicos de una relación laboral: contrato, nómina, convenio colectivo, derechos y obligaciones.
- Adquirir nociones de seguridad social, cotizaciones y prevención de riesgos laborales.
- Fomentar la autonomía, la empleabilidad y la adaptación a diferentes entornos laborales

Contenidos:

- ❖ **Competencias Personales y Sociales para el Empleo**

- Autoconocimiento y desarrollo personal.
- Motivación y actitud positiva frente al empleo.
- Inteligencia emocional aplicada al trabajo.
- Comunicación interpersonal y asertividad.
- Resolución de conflictos y negociación.
- Talleres prácticos de role play: entrevistas simuladas, dinámicas de grupo.

❖ **Habilidades Transversales y Prelaborales Clave para el Empleo**

- El Autocontrol
- La Comunicación:
- La Resiliencia y el Pensamiento Positivo.
- Tolerancia a la Frustración.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Adaptabilidad y gestión del cambio.
- Organización, Planificación y Gestión del Tiempo.
- Responsabilidad, puntualidad y compromiso en el puesto de trabajo.
- Uso básico de herramientas digitales en el empleo.
- Taller práctico: planificación de tareas, gestión de agenda, casos prácticos.

❖ **Búsqueda Activa de Empleo y Orientación Laboral**

- El mercado laboral: sectores emergentes y perfiles demandados.
- Elaboración y mejora del currículum vitae.
- Carta de presentación y autocandidatura.
- Entrevista de trabajo: preparación, preguntas frecuentes, errores comunes.
- Uso de portales de empleo, aplicaciones y redes profesionales (LinkedIn).
- Estrategias de empleabilidad y mantenimiento del empleo.
- Simulaciones prácticas de entrevistas y dinámicas de selección.

❖ **Recursos Públicos Clave en el Proceso de Búsqueda de Empleo**

- Lanbide: funcionamiento, acceso e inscripción a través de la web
- Servicio Vasco de Orientación para el Empleo
- Agencias Locales de Desarrollo – Behargintzak
- Bolsas de Empleo Municipales

❖ **Conocimientos Básicos de la Relación Laboral**

- Conceptos básicos: relación laboral, trabajador/a y empleador/a.
- El contrato de trabajo: partes, modalidades, duración y cláusulas principales.
- Derechos y deberes del trabajador/a y del empleador/a.
- Jornada laboral, descansos, permisos, vacaciones y horas extraordinarias.
- La nómina: estructura, conceptos retributivos, deducciones e interpretación práctica.
- Seguridad Social: cotizaciones, bases y prestaciones.
- El convenio colectivo: qué es, cómo se aplica e interpretación básica.
- Prevención de Riesgos Laborales: derechos, deberes y medidas preventivas.
- Casos prácticos: lectura e interpretación de contratos, nóminas y convenios reales.

2.4.2. MÓDULO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PROFESIONALES: 100 horas

COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA AGENTES CÍVICOS

Objetivos Generales

La propuesta pretende acompañar, reforzar y mejorar la empleabilidad de las personas participantes, a través de la activación, motivación, la formación técnica básica en el ámbito de la vigilancia, control, información y asistencia a la ciudadanía, además de favorecer el acercamiento y contacto directo con el mercado de trabajo. Para ello, facilitaremos a las personas participantes, la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales básicas necesarias para la realización de tareas de AGENTES CÍVICOS, así como el desarrollo de las actitudes necesarias para acceder al mercado de trabajo normalizado.

Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar el autoconocimiento, la autoestima y la regulación emocional como elementos facilitadores de la automotivación.
- ✓ Desarrollar las habilidades sociales e intelectuales requeridas para actuar como agente cívico y poder interactuar de manera adecuada, eficaz y eficiente frente a actuaciones, demandas y peticiones de la ciudadanía.
- ✓ Manejar técnicas de Autocontrol Emocional que les permita gestionar de manera adecuada situaciones problemáticas con la ciudadanía.
- ✓ Conocer la normativa municipal en los aspectos relacionados con el urbanismo, la circulación, el estacionamiento, el acceso y la utilización de recursos públicos del municipio de Abanto Zierbena.
- ✓ Divulgar y promover el civismo entre los usuarios de espacios y servicios públicos (transportes públicos, parques y jardines, calles comerciales, etc.).
- ✓ Desarrollar actividades de acompañamiento en el uso de espacios públicos a grupos específicos, o a personas dependientes que lo requieran (gente mayor, personas con discapacidades, etc.)
- ✓ Conocer y manejar el callejero municipal, así como radiografiar aquellas zonas que, por diferentes razones, pueden ser potencialmente problemáticas.
- ✓ Desarrollar e impulsar el sentido crítico y cívico hacia el cuidado y mantenimiento del entorno y el patrimonio del municipio de Abanto Zierbena.
- ✓ Analizar, distinguir y comunicar las diferentes incidencias viarias mediante la realización de los partes correspondientes.
- ✓ Prever y anticiparse a los posibles riesgos y siendo capaz de comunicarlos a la Autoridad Competente (Policía Local, Ertzaintza, etc.) para que sean solucionados de manera apropiada.
- ✓ Cooperar con las autoridades municipales (policía municipal).
- ✓ Resolver situaciones de riesgo en la actividad urbana diaria.

A continuación, procedemos a describir los contenidos formativos que serán impartidos en el marco de este proyecto durante el **periodo formativo con una duración de 100 horas:**

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA A LAS HABILIDADES PERSONALES Y SOCIALES DE LA FIGURA DEL AGENTE CÍVICO DE PRÓXIMIDAD

1) La Inteligencia Emocional como competencia clave
2) ¿Qué es la Inteligencia Emocional? ¿Cómo aplicarla?
3) Los 2 ámbitos de la Inteligencia Emocional:
    a. Conociendo y trabajando nuestra Inteligencia INTRA - personal: competencias emocionales.
        - Autoconocimiento. Autorregulación Emocional.
        - Autocontrol emocional y actitudes positivas.
        - Autoestima y Automotivación.

b. Conociendo y trabajando nuestra Inteligencia INTER - personal: competencias sociales
    - Empatía.
    - Asertividad.

4) Factores clave para desarrollar la Inteligencia Emocional.
5) La Inteligencia Emocional como instrumento para reducir situaciones conflictivas y estresantes.
    c. Control de la Ansiedad.
    d. Factores generadores de ansiedad.
    e. Identificación y reconocimiento de la ansiedad.
    f. ¿Cómo manejar la ansiedad?
    g. Análisis de diferentes situaciones generadoras de estrés. (ejemplos).

ENTRENAMIENTO EN COMUNICACIÓN EFICAZ COMO AGENTE CÍVICO DE PROXIMIDAD

1) El perfil profesional del Agente Cívico en la atención a la ciudadanía.
    a. Características.
    b. Principios de actuación.
        - Actitud de Éxito.
        - La primera Toma de Contacto.
        - Crear y mantener primeras impresiones favorables.
2) La Comunicación entre Agentes Cívicos y las personas atendidas.
    a. Cómo conseguir una buena comunicación.
    b. La Comunicación Verbal.
    c. La Comunicación no Verbal.
    d. La comunicación eficaz:
        - Objetivos claros.
        - Percepción.
        - Barreras en comunicación.
        - La importancia de la Escucha Activa.
        - Estilos de comunicación.
        - La práctica de la asertividad: asertividad vs. Agresividad / pasividad.
        ✓ Técnica del Disco Rayado.
        ✓ Técnica del Mensaje Yo.
        - Ciudadanos/as difíciles: qué hacer / qué no hacer.
        ✓ Cómo afrontar situaciones conflictivas y/o violentas desde la comunicación.

FUNCIONES Y TAREAS PRINCIPALES DEL AGENTE CÍVICO DE PROXIMIDAD: ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA, VIGILANCIA Y ELABORACIÓN DE PARTES DE TRABAJO

1) Concepto de “Atención a la Ciudadanía.
    a. Quién es nuestro cliente.
    b. Qué espera la ciudadanía del cuerpo de Agentes Cívicos.
2) Calidad en el servicio de Atención a la Ciudadanía.
    a. Dimensiones de percepción de calidad.
    b. Satisfacción del Ciudadano/a.
    c. Origen de la insatisfacción del usuario.
3) Psicología de las masas:
    a. Introducción al comportamiento colectivo.
    b. Diferentes tipos de grupos en la sociedad.
    c. Tipos de conductas colectivas.

   d. Procesos de individualización / desindividualización.
4) Funciones y tareas del servicio:
   a. Atención a la Ciudadanía.
   b. Recogida y Gestión de quejas.
   c. Detección e identificación de desperfectos en el mobiliario urbano.
   d. Información a la ciudadanía sobre leyes y ordenanzas relativas a la educación cívica.
5) Información municipal sobre:
   a. Callejero.
   b. Recursos municipales.
   c. Industria.
   d. Servicios.
   e. Medio rural.
   f. Barrios.
   g. Espacios naturales.
6) Elaboración de Partes Diarios de Trabajo e Incidencias:
   a. Estructura y tipología de partes.
   b. Redacción de partes.
   c. Coordinación con los diferentes agentes municipales.

NOCIONES BÁSICAS SOBRE SEGURIDAD VIAL, MOVILIDAD RESPONSABLE Y NORMATIVA APLICABLE POR LA CIUDADANÍA EN VÍAS PÚBLICAS

1) Seguridad vial:
   a. Derechos y obligaciones de conductores/as y peatones.
   b. Normas básicas de circulación.
   c. Señalización básica para el tráfico rodado.
   d. Zonas de Aparcamiento y estacionamiento.
   e. Control de accesos.
2) Nociones Básicas sobre las principales Leyes, Decretos y Ordenanzas Municipales reguladoras de la convivencia cívica.
   a. Normativa básica sobre Animales de Compañía.
   b. Normativa básica sobre el consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Tóxicas.
   c. Normativa básica sobre Circulación y Estacionamiento de Vehículos de Transporte.
   d. Normativa básica sobre utilización y disfrute de Espacios Públicos.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS

1) Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral (se añade).
   a. Política de seguridad en las empresas: aspectos relevantes, servicios médicos, comité de seguridad.
   b. Normativa sobre seguridad e higiene: general y sectorial.
   c. Normas sobre limpieza y orden personal en el entorno de trabajo.
   d. Planes de seguridad e higiene: documentación, contenidos, riesgos, y elementos de prevención.
   e. Derechos y deberes del empleado y la empresa en seguridad laboral: responsabilidades legales, enfermedades profesionales, incapacidades
   f. Riesgos más comunes en la labor del Agente Cívico.
   g. Métodos de prevención y medidas de seguridad.
2) Aplicación de Primeros Auxilios Básicos.

a. Fundamentos, definición, objetivos y normas generales de actuación en los Primeros Auxilios.
b. Marco legal de los Primeros Auxilios: cuando debe actuarse y cuando no.
c. Pautas de Actuación Generales ante una emergencia:
    - Prevenir.
    - Avisar.
    - Socorrer.
d. Atención inicial de emergencias.
    - Protocolo de RCP básico + RCP avanzado con el uso del DESA.
    - Métodos de desobstrucción de las vías aéreas.
    - La oxigenoterapia.
    - Intoxicaciones de la vía respiratoria.
    - Signos y síntomas de urgencia.
    - Heridas.
    - Hemorragias.
    - Traumatismos.
    - Cuerpos extraños.
    - Accidentes eléctricos.
    - Cuadros convulsivos.

Medios

Recursos materiales específicos para el **AULA TEÓRICA**

- ✓ Pizarras para escribir con rotulador.
- ✓ Equipos audiovisuales (PC y cañón proyector).
- ✓ Rotafolios.
- ✓ Material de aula.
- ✓ Mesa y silla para el formador.
- ✓ Mesas y sillas para alumnado.
- ✓ Muñeco de primeros auxilios.
- ✓ Muñeco para la realización de prácticas de RCP.
- ✓ Desfibrilador Externo Semi Automático.

MEDIOS DIDÁCTICOS y MANUALES FORMATIVOS específicos para el proyecto formativo Agente Cívico de Proximidad.

Con el objetivo de reforzar, completar y afianzar los contenidos adquiridos durante la formación teórico-práctica, a cada persona participante se les facilitará el equipamiento, el material formativo y fungible y los medios didácticos relativos a los contenidos propuestos en este proyecto. Este material didáctico (fichas técnicas, material de referencia, etc.) estará especialmente diseñado para favorecer el aprendizaje teórico-práctico del programa, ayudando a facilitar una verdadera transferencia y adquisición de conocimientos técnicos que redundarán en su despliegue profesional.

A modo descriptivo, procedemos a describir el listado de **medios didácticos** y **material formativo** que hay que aportar a las personas participantes en este proyecto:

- ✓ Material audiovisual para apoyar la exposición de conceptos teóricos sobre las competencias técnicas y personales de los Agentes Cívicos.
- ✓ Papelógrafo y tarjetas para las aportaciones en grupo de los participantes.
- ✓ Unidades didácticas: además de formato papel, todos los participantes recibirán el material formativo en formato electrónico que sirve de guía de estudio y como material de apoyo para adquirir las competencias previstas.

- ✓ Para los casos prácticos, se proporcionarán adicionalmente material gráfico a las personas participantes para su correcta resolución.
- ✓ Conexiones a páginas de Internet especializadas en cada uno de los ámbitos que se desarrollarán en esta acción formativa.

A modo descriptivo procedemos a describir el listado de **material fungible** hay que aportar:

- ✓ Material de escritorio y papelería:
- ✓ Modelos de Partes de Incidencias
- ✓ Modelo del Perfil Profesional y Funciones de un Agente Cívico
- ✓ Normativa Municipal aplicable a la labor de Agente Cívico
- ✓ Planos de Abanto Zierbena
- ✓ Guía Municipal de Recursos

Lote III: ***Abanto Lanerako Prest 2024: <u>Agentes Ambientales</u>***

Formación en competencias prelaborales y/o transversales (60 horas grupal)
Formación en competencias profesionales (100 horas grupal)
Orientación individual (6 horas por persona)

2.5. -ESTRATEGIA DE ORIENTACIÓN LABORAL

2.5.1.- Metodología para la orientación laboral de las personas participantes

Planeamos las acciones de **ORIENTACIÓN INDIVIDUAL** con el objetivo general de *promover, generar y mantener niveles óptimos de activación, motivación, movilización y empoderamiento* de las personas participantes en su proceso de inserción laboral. Los contenidos específicos a trabajar serán definidos una vez analizadas las características personales de cada participante del grupo. Estos contenidos, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la empleabilidad, serán plasmados en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el equipo técnico y las personas participantes. Siguiendo la filosofía y principios de los "**Convenios de Inserción**" este documento se oficializará a través de la firma por ambas partes. Este documento deberá servir como "**hoja de ruta**" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de las personas usuarias. A modo orientativo, en las sesiones individuales de Activación se desarrollarán las siguientes actividades:

- ***<u>Elaboración de un INFORME PERSONALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>***; este informe estará compuesto de 2 partes diferenciadas, aunque complementarias:
  - *<u>Un DIAGNÓSTICO INDIVIDUALIZADO DE EMPLEABILIDAD</u>*; mediante una serie **entrevistas personalizadas** trataremos de alcanzar un análisis profundo de cada persona en 3 vertientes diferenciadas:
    - ✓ Vertiente "aptitudinal"; es decir el nivel de cualificación alcanzada y competencias técnicas disponibles.
    - ✓ Vertiente "actitudinal"; es decir el grado de activación y motivación hacia la formación y el empleo
    - ✓ Vertiente "empleabilidad"; es decir el grado de competencias y habilidades clave para la empleabilidad disponible

Para ello, el equipo técnico del proyecto contará con Herramientas de Diagnóstico de Competencias Clave que nos permitirá contar con información objetiva sobre la situación de

partida de cada persona en relación a las competencias clave para la empleabilidad tales como la "resiliencia", "capacidad colaborativa", "gestión de las relaciones humanas", "trabajo en equipo", "comunicación", etc.

- *Un PLAN INDIVIDUAL DE ACCIÓN HACIA LA INSERCIÓN*; personal técnico del proyecto procederá a analizar los resultados obtenidos en los diagnósticos y definirá un estudio en el que se establezca la situación deseable de cada persona para alcanzar la inserción en el mercado de trabajo normalizado (Zona de Desarrollo REAL y Zona de Desarrollo PRÓXIMO) en relación a la situación de partida de cada persona. Una vez definidas las acciones a realizar, que podrán ser de carácter aptitudinal, actitudinal y de mejora de la empleabilidad, serán plasmadas en un documento que deberá ser acordado de mutuo acuerdo entre el proyecto y la persona participante. Este documento deberá servir como "hoja de ruta" que nos servirá para establecer las acciones concretas y lograr el compromiso de la persona usuaria.

- ***Sesiones de COCHING (Tutorización, Acompañamiento y Seguimiento Individualizado)***. Estarán estructuradas a lo largo de todo el proyecto. En cualquier caso, este dispositivo de apoyo se adaptará a las características de cada persona estando a su disposición siempre que sea necesario. En estas sesiones individuales se trabajará con cada persona aspectos relacionados con:
  - ✓ El contraste de la evolución del proceso de inclusión socio laboral.
  - ✓ El refuerzo de los logros alcanzados, aumentando la motivación y autoestima y garantizando la permanencia de estas personas en el proceso.
  - ✓ La información sobre sectores productivos, ámbitos y empleos que mejor se adapten a cada persona.
  - ✓ La recogida en el portfolio personal de información al objeto de poder ofrecer una valoración de su empleabilidad y la elaboración y el diseño de posibles itinerarios personalizados de inserción, así como posibles "FORMACIONES CONCATENDAS" que pudieran mejorar su perfil profesional una vez finalizado el proyecto.
  - ✓ La subsanación de necesidades formativas o informativas específicas directamente relacionadas con su proceso de inserción a través de la Formación para el Empleo.

Se estima que el total de tiempo de dedicación para las sesiones individuales de Orientación **será de 6 horas por persona distribuidas a lo largo de los meses que durará el proyecto**.

La Metodología Específica que se aplicará para el desarrollo de estas sesiones estará basada en los principios del "**COACHING**". Con este enfoque metodológico queremos situar a cada persona participante en el centro de su proceso hacia la inserción; identificando sus puntos fuertes y débiles, tanto desde el punto de vista emocional como desde las competencias transversales necesarias para dar los primeros pasos hacia la inserción. El/la COACH tendrá un papel fundamental en el establecimiento y puesta en marcha de los **Planes de Acción para la Inserción**; además acompañará a las personas participantes en todo el proceso, asegurando una base actitudinal desde la que partir hacia la inserción laboral. Queremos reforzar aquellas actuaciones conducentes hacia la activación y movilización de las capacidades sociolaboral básicas de las personas participantes sobre la base de este principio: "**Aprende a hacer que las cosas sucedan**".

El esquema consiste en un **proceso de facilitación de la generación de contenido relativo a 4 grandes áreas**:

1. ***Autoconocimiento***: misión, visión, valores, competencias, etc.
2. ***Determinación de objetivo/s profesionales***: separando lo deseado de lo aceptable y de lo rechazable.
3. ***Establecimiento de planes de acción***: dirigidos a trabajar todas aquellas limitaciones descubiertas en el proceso de autoconocimiento que los alejan de su objetivo profesional (formación, experiencia, hábitos, estrategia de búsqueda de empleo…) y …
4. ***Establecimiento de planes de comunicación***: destinados a expresar las fortalezas detectadas al público objetivo.

2.5.2. Incorporación de relación de instrumentos de apoyo a la acción orientadora (audiovisuales, enlaces internet, publicaciones, manuales, etc.)

- *Videos y material audiovisual sobre activación laboral y búsqueda de empleo*
- *Planes de Acción.*
- *Modelos de diagnóstico de Habilidad Sociales.*
- *Diagnóstico de competencias laborales para el empleo (Balance de Competencias)*
- *Página web Lanbide-Servicio Vasco de Empleo*
  - ✓ FORMACIÓN: Oferta Formativa.
  - ✓ Certificados de Profesionalidad y familias profesionales.
  - ✓ EMPLEO: Ofertas de Empleo (gestionadas por Lanbide, privadas y públicas)
  - ✓ AUTOEMPLEO.
  - ✓ Mi Lanbidenet.
  - ✓ Trabajar en Europa: Red Eures.
  - ✓ Empresas de Inserción.
- *Canales de búsqueda:* Portales de empleo, agencias de colocación y ETTs. Prensa. Principales Apps para buscar empleo. Colegios profesionales y Cámaras de Comercio
- *Página Web del SEPE – Servicio Público de Empleo Estatal*
- *Webs profesionales de la orientación de referencia: www.elcajondelaorientacion.com*
- *Diverso material didáctico en materia de:* Entrevista. Redes Sociales. Páginas web relacionadas con la búsqueda de empleo. Test psicotécnicos.
- *Plantillas y modelos de Curriculum Vitae (Europass, etc.) y Autocandidatura o en respuesta a oferta de empleo:* Carta de presentación. Correo electrónico.

2.6. DISEÑO DEL ITINERARIO FORMATIVO

MÓDULO DE FORMACIÓN COMPETENCIAS PRELABORALES/TRANSVERSALES: 60 horas

PRL PARA TRABAJOS FORESTALES Y DE JARDINERÍA (contenido adecuado al Convenio vigente, al art. 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y al Reglamento de los servicios de Prevención, RD 39/1997

Objetivos

- Saber identificar qué actividades, sistemas de ejecución, materiales y equipos de trabajo se incluyen en el concepto del oficio de agente ambiental/ peón forestal.
- Diferenciar los riesgos específicos inherentes a las tareas, equipos de trabajo y áreas de la unidad de obra concreta, así como conocer las técnicas preventivas específicas para su aplicación en cada caso.
- Aprender a utilizar los mecanismos tanto para la verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno, como para la planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Saber identificar qué riesgos se derivan de la interferencia entre actividades.
- Conocer cuáles son los derechos y deberes en materia preventiva.
- Asimilar la importancia de la participación y de la implicación de cada trabajador en la aplicación de la prevención en las unidades de obra que desarrolle.
- Adquirir nociones acerca del marco normativo general y específico de aplicación.

Contenidos

- **PARTE COMÚN (14 horas)**
  - Técnicas preventivas.
  - Medios auxiliares, equipos y herramientas.
  - Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.
  - Interferencias entre actividades.
  - Primeros auxilios y medidas preventivas.
- **Parte específica en JARDINERÍA Y VIVEROS (6 horas)**
  - Definición de los trabajos.
  - Técnicas preventivas específicas.
  - Cumplimiento operativo y legal. Conceptos generales, responsabilidades y canales de consulta.

COMPETENCIAS CLAVE PARA EL EMPLEO, LA CULTURA DEL TRABAJO Y PRINCIPIOS BÁSICOS EN LAS RELACIONES LABORALES

Objetivos:

- Adquirir competencias prelaborales y transversales necesarias para para la adquisición de una mayor capacitación de destreza, habilidades o aptitudes que ayuden al buen funcionamiento del desarrollo de la actividad laboral
- Desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos y gestión del tiempo.

- Conocer los elementos básicos de una relación laboral: contrato, nómina, derechos y obligaciones.
- Aprender a interpretar un convenio colectivo y comprender su influencia en las condiciones laborales.
- Mejorar la autonomía en la búsqueda de empleo y la adaptación a distintos entornos de trabajo.

Contenidos:

- **Competencias Personales y Sociales para el Empleo**
  - Autoconocimiento y desarrollo personal.
  - Motivación y actitud positiva frente al empleo.
  - Inteligencia emocional aplicada al trabajo.
  - Comunicación interpersonal y asertividad.
  - Resolución de conflictos en el entorno laboral.
- **Habilidades Transversales y Prelaborales Clave para el Empleo**
  - El Autocontrol
  - La motivación: el motor vital hacia la inserción.
  - La Comunicación:
  - La Resiliencia y el Pensamiento Positivo.
  - Tolerancia a la Frustración.
  - Trabajo en equipo y cooperación.
  - Adaptabilidad y gestión del cambio.
  - Organización, Planificación y Gestión del Tiempo.
  - Responsabilidad, puntualidad y compromiso en el puesto de trabajo.
  - Uso básico de herramientas digitales en el empleo.
- **Búsqueda Activa de Empleo**
  - Identificación de perfiles profesionales y sectores con demanda.
  - Elaboración de un currículum eficaz.
  - Cómo preparar una entrevista de trabajo.
  - Uso de portales de empleo y redes profesionales.
  - Actitudes para el mantenimiento del empleo.
- **Recursos Públicos Clave en el Proceso de Búsqueda de Empleo**
  - Lanbide: funcionamiento, acceso e inscripción a través de la web
  - Servicio Vasco de Orientación para el Empleo
  - Agencias Locales de Desarrollo – Behargintzak
  - Bolsas de Empleo Municipales
- **Conocimientos Básicos de la Relación Laboral**
  - El mercado laboral y marco normativo básico.
  - Conceptos esenciales: relación laboral, empresario, trabajador.
  - El contrato de trabajo: partes, tipos y duración.
  - La nómina: estructura e interpretación.
  - Derechos y obligaciones laborales.
  - Jornada, descansos, vacaciones y permisos.
  - Qué es un convenio colectivo: utilidad e interpretación básica.
  - Seguridad Social y cotizaciones.

MÓDULO DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PROFESIONALES: 100 horas

Objetivos Generales

La propuesta pretende acompañar, reforzar y mejorar la empleabilidad de las personas participantes, a través de la activación, motivación, la formación técnica básica en el ámbito de la jardinería y trabajo de zonas verdes urbanas, además de favorecer el acercamiento y contacto directo con el mercado de trabajo. Para ello, facilitaremos a las personas participantes, la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales básicas necesarias para la realización de tareas de **ACONDICIONAMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES, así como la ELIMINACIÓN DE HIERBAS DE ZONAS URBANAS**, así como el desarrollo de las actitudes necesarias para acceder al mercado de trabajo normalizado.

Objetivos Específicos

- ✓ Promover la activación, la motivación, la autonomía personal y el empoderamiento hacia la inserción de las personas participantes.
- ✓ Promover la activación de personas desempleadas en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión del municipio de Abanto Zierbena.
- ✓ Desarrollo de itinerarios personalizados de integración sociolaboral.
- ✓ Preparar el terreno, siguiendo instrucciones, con las herramientas y útiles necesarios
- ✓ Realizar la limpieza, desescombro y desbroce del terreno.
- ✓ Supervisar el estado y funcionamiento de las herramientas de jardinería.
- ✓ Describir los tipos y componentes de las herramientas y maquinaria de jardinería.
- ✓ Describir los dispositivos de regulación y control de los equipos.
- ✓ Analizar las causas que producen anomalías de funcionamiento de los equipos, ya sean de uso incorrecto, regulación descuidada, mantenimiento inadecuado, desgaste, obsolescencia u otras, indicando las posibles soluciones.
- ✓ A partir de una máquina, equipo o instalación en situación de trabajo real:
  - Identificar sus elementos de regulación y control.
  - Identificar anomalías en el estado y funcionamiento de los componentes del equipo.
  - Determinar las posibles correcciones y mejoras.
  - Manejar máquinas, equipos e instalaciones en condiciones de seguridad suficiente.
  - Describir los mecanismos de accionamiento de los equipos.
  - Enumerar las variables de trabajo en función de las circunstancias de la operación a realizar.
  - Describir las normas básicas de seguridad en el manejo de máquinas, equipos e instalaciones.
  - Manejar con niveles básicos de destreza.
- ✓ Conocer y aplicar la normativa y señalética de seguridad laboral para trabajos de jardinería en viales de rodadura.

A continuación, procedemos a describir los contenidos formativos que serán impartidos en el marco de este proyecto durante el **periodo formativo con una duración de 100 horas:**

Formación Básica en ACONDICIONAMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES Y ELIMINACIÓN DE HIERBAS DE ZONAS URBANAS

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO Y MANEJO DE LA MAQUINARIA DE JARDINERÍA

1. **Conceptos y conocimientos prácticos básicos sobre la Maquinaria de Jardinería (siembra, riego, abono, limpieza y eliminación de malas hierbas, poda, etc.)**
   - Componentes de la maquinaria de jardinería
   - Dispositivos de regulación y control de la maquinaria de jardinería.
   - Mecanismos de accionamiento.
2. **Dispositivos de seguridad de la maquinaria de jardinería.**
   - Funcionamiento y aplicaciones de la maquinaria de jardinería.
   - Revisión y diagnosis del funcionamiento de maquinaria de jardinería.
     - Azadas, palas, rastrillos, tijeras de podar.
     - Desbrozadoras.
     - Motosierras.
     - Sopladoras.
     - Cortacésped.
     - Podadora.
3. **Normativa básica sobre el manejo de la maquinaria de jardinería.**
   - La LEY 31/1995 DE Prevención de riesgos laborales en trabajos de jardinería.
   - Equipos de protección individual (EPIS) propios del ámbito profesional de la jardinería.
   - Obligaciones del trabajador.
     - Manipulación manual de cargas.
     - Herramienta manual.
     - Herramienta eléctrica.
     - Formación en emergencias.

MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES URBANAS

1. **Mantenimiento específico de céspedes y praderas:**
   - Siega y perfilado de bordes.
   - Resiembra o reposición de marras.
   - Escarificado y recebado.
   - Aireado.
   - Rulado.
2. **Trabajos de limpieza y desbroce en zonas verdes urbanas**
3. **Normativa básica de Seguridad y Salud Laboral para trabajos de jardinería en Viales**
   - Medidas de protección personal para la realización de trabajos de jardinería en carreteras y zonas con tráfico rodado.
   - Normativa para la señalización de zonas de trabajo de jardinería en carreteras y zonas con tráfico rodado.

Medios

Recursos materiales específicos para el **TALLER TEÓRICO – PRÁCTICO**

- Motocultor
- Máquina segadora de césped.
- Desbrozadora de motor 2T con cuchillas y cable nylon.
- Cortasetos motor 2T.
- Equipos de poda con tijeras.
- Motosierra pequeña.
- Carrito abonador - sembrador.
- Pulverizadores de mochila de presión previa.
- Rodillo compactador.
- Equipo de riego por goteo: tubería, goteros y demás accesorios
- Equipo de riego por aspersión.
- Herramientas y utillaje:
  - Picos
  - Palas
  - Carretillas de mano
  - Layas
  - Azadas de diferentes tamaños
  - Binadores
  - Rastrillos
  - Horcas
  - Tijeras podaderas de una mano
  - Tijeras podaderas de dos manos
  - Tijeras cortasetos
  - Hachas
  - Serruchos de poda
  - Escaleras
  - Cuerdas y sogas
  - Paletas de trasplantar
  - Plantadores
  - Escobas metálicas
  - Cepillos
  - Capazos
  - Mangueras con sistemas de acople a bocas de riego
  - Aspersores móviles
  - Regaderas
  - Cajas con las herramientas necesarias para mantenimiento de máquinas y equipos.
  - Material de consumo:
    - Tierra preparada
    - Arena
    - Substratos
    - Losa de pizarra y otras piedras
    - Rocalla, cemento, gravilla
    - Albero o similares
    - Pesticidas
- Abonos orgánicos e inorgánicos
- Plantas
- Semillas y bulbos
- Tutores
- Contenedores de diferentes tamaños
- Cuerda y alambres,
- Elementos de protección
- Guantes y ropa
- Gasolina y gasoil
- Aceite motor
- Bolsas de basura grandes
- Pequeños elementos de alta reposición en equipos y máquinas

MEDIOS DIDÁCTICOS y **MANUALES FORMATIVOS** específicos para el proyecto formativo en ACONDICIONAMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES Y ELIMINACIÓN DE HIERBAS DE ZONAS URBANAS.

Se entregará a los participantes los manuales y el material didáctico necesarios para el adecuado desarrollo de la acción formativa. Además, se contará con todos los medios y materiales necesarios para el correcto desarrollo de la formación:

- Material audiovisual para apoyar la exposición de conceptos teóricos sobre las competencias técnicas y personales de profesionales de la jardinería.
- Papelógrafo y tarjetas para las aportaciones en grupo de los participantes.
- Hardware y Software necesarios para la impartición de la formación.
- Conexión a Internet
- Unidad didáctica: todos los participantes recibirán el material formativo que sirve de guía de estudio y como material de apoyo para adquirir las competencias previstas.
- Maquinaria y herramienta específica de jardinería (Azadas, palas, rastrillos, tijeras de podar, Desbrozadoras, Motosierras, Sopladoras, Cortacésped, Podadora, etc).
- EQUIPAMIENTO DE TRABAJO Y EPI específicos del ámbito profesional de jardinería:
- Chaqueta y pantalón (clima seco y clima húmedo) de alta visibilidad
- Botas de seguridad
- Guantes
- Gafas de seguridad
- Caretas
- Auriculares de seguridad

3.-RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

La empresa que resulte adjudicataria se comprometerá a poner a disposición del contrato todos los recursos humanos y materiales que sean necesarios para el correcto desarrollo de las tareas objeto del contrato, siendo de su competencia la relación jurídico-laboral con dicho personal.

Las funciones de coordinación y supervisión de la impartición del presente programa formativo, por parte de la entidad contratante, corresponden al gerente de ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U.

La Entidad adjudicataria deberá entregar al alumnado los siguientes materiales didácticos:

- MANUAL/ES DE FORMACIÓN (un ejemplar por alumno). En este aparecerán los logos de ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U. que incluirá/n como mínimo, el desarrollo de los Contenidos indicados en el Pliego Técnico.

4.-SEGUIMIENTO DE LOS TRABAJOS

Aunque la empresa adjudicataria y su personal actuarán con autonomía, dentro del marco de las presentes bases técnicas, deberá existir en todo momento una comunicación fluida y permanente entre ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U. y la empresa que desarrolle el proyecto licitado.

4.1.- Documentación a aportar por el contratista

La entidad adjudicataria entregará a ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U., en el plazo de **10 días** desde la finalización de la acción formativa, la siguiente documentación:

- HOJA DE FIRMAS de confirmación de asistencia al curso.
- CUESTIONARIOS DE SATISFACCIÓN. La entidad adjudicataria entregará un cuestionario de evaluación al final de la formación para que los participantes valoren la misma. El modelo que se entregará será el diseñado por ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U. La entidad adjudicataria podrá entregar también cuestionarios de evaluación propios.
- DOCUMENTO DE EVALUACIÓN DEL ALUMNADO. En dicho documento deberá constar si el alumno es APTO/NO APTO, así como la puntuación obtenida en la o las pruebas de conocimiento realizadas.

La entidad adjudicataria entregará a ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U. en el plazo de **15 días** desde la finalización de la acción formativa, la siguiente documentación:

- MEMORIA FINAL CURSO donde se incorpore un informe final con los contenidos impartidos, valoración global del programa, acciones de mejora de cara a futuras actuaciones, etc.
- Un JUEGO COMPLETO de la documentación entregada a los-as alumnos-as (manuales, libros, CD´s, etc.).

4.2.- Actualizaciones de la documentación

Si durante la vigencia del contrato surgieran modificaciones que afecten a los contenidos de los cursos por actualizaciones legislativas u otras causas, dichos contenidos deberán ser igualmente actualizados sin que esto suponga un incremento sobre el precio pactado en contrato.

5. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

La Empresa adjudicataria se compromete a cumplir las exigencias previstas en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE de 14 de diciembre) y el Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre (BOE 19 de enero de 2008) de Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal.

Especialmente se deberán cumplir las siguientes obligaciones, conforme a lo dispuesto en los artículos 9 y 12 de la citada Ley:

1º.- No aplicar tales datos ni utilizarlos para fines distintos a la prestación del servicio que constituye el objeto del presente contrato.

2º.- No comunicar dichos datos, ni siquiera para su conservación, a otras personas físicas o jurídicas, salvo en los casos previstos por la legislación vigente.

3º.- Adoptar las medidas de índole técnica y organizativa necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento y acceso no autorizado,

habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

4º.- Una vez cumplida la prestación contractual, cualquier soporte o documento en que conste algún dato de carácter personal objeto del tratamiento deberá ser devuelto por la empresa a ABANTO-ZIERBENA ZERBITZUAK, S.L.U., salvo aquellos que la empresa deba conservar en su poder según lo dispuesto en la legislación vigente.