



**ADACCA**

ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL  
ADQUIRIDO DE CÁDIZ



# PLAN DE FORMACIÓN 2022 - 2026



El presente Plan de Formación se enmarca dentro del afán de transparencia y utilidad que mueve todas las actuaciones que ADACCA desarrolla en beneficio de las personas y colectivos afectados por DCA. Se apuesta por un estilo de formación que se caracterice por ser activo, motivador, participativo y práctico, además de concebir al grupo como "espacio" y "recurso" de formación ideal.

Es un plan que nace con la vocación de estar al servicio del resto de áreas de la asociación. La formación entendida al servicio de la mejora de la intervención, de la inclusión de los colectivos vulnerables, de los cambios de hábitos y comportamientos de la población, de la transmisión de nuestros principios y valores y de la mejora de las capacidades y de la gestión de nuestra asociación. Por lo tanto, es un plan que trata de dar respuesta a cómo debemos abordar nuestros grandes retos en el ámbito de la formación en los próximos años. Trata de orientar el aprendizaje hacia la acción. Ésta es una de las claves del éxito y la utilidad de la formación. La referencia a la práctica, a las posibilidades y formas de aplicación de todo lo aprendido a la acción. En la formación ha de buscarse permanentemente la relación entre la "teoría" y la "práctica", de manera que se asegure la construcción de propuestas fundamentadas que al tiempo sean operativas. El aprendizaje es más útil y eficaz en la medida en que se produce una apropiación por parte de los participantes y se traduce en la aplicación de lo aprendido.

Pero la formación al mismo tiempo tiene que tratar de favorecer el desarrollo personal. No se trata únicamente de adquirir conocimientos, si no de favorecer también su desarrollo como personas con una determinada visión de la realidad, y con una implicación activa en su transformación. Fomentando una cultura organizativa común al conjunto de sus miembros. Mediante la formación se debe facilitar el conocimiento compartido, la reflexión e introspección sobre los valores, principios, formas de interpretar y de posicionarse ante la realidad, para organizarse y actuar.

Al mismo tiempo, a través de la formación, debemos mostrar las señas de identidad propias de ADACCA a través de un mensaje común. La difusión y sensibilización de nuestros valores debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros de ADACCA tengan una formación completa y estructurada sobre los Principios y Valores, así como un conocimiento actualizado de todos los ámbitos de actuación (programas, proyectos, actividades...).

El proceso del Plan de Formación ha sido eminentemente participativo, técnicos de diferentes departamentos han participado en su elaboración, con la idea de que el plan pueda ser aplicado por la asociación en su conjunto. Por todo ello, es mi deseo expresar mi agradecimiento a todos los que han colaborado en la elaboración del Plan de Formación de ADACCA, y a todos los que nos apoyan de manera desinteresada en nuestro intento diario para conseguir una vida más digna para todos los afectados por DCA.

Ana María Pérez Vargas  
Presidenta de ADACCA



## 1. INTRODUCCIÓN

La formación en ADACCA se desarrolla para capacitar a sus miembros y lograr una intervención más eficaz, como una manera de formar y sensibilizar a todas las personas que a lo largo de estos años han ido pasando por nuestra asociación.

A lo largo de este tiempo hemos evolucionado en función de las necesidades de capacitación de voluntarios y personal laboral, adaptándonos a los nuevos proyectos derivados del papel que la asociación va asumiendo, y de las nuevas necesidades y demandas que nos van surgiendo. El Plan de Formación es para ADACCA una estrategia de indudable valor, tanto para el adecuado desarrollo de su intervención con distintos colectivos (colectivos con DCA o población en general), en diferentes ámbitos de actuación (neuropsicología, logopedia, fisioterapia, terapia ocupacional, área social y administración), como para la organización y gestión interna. No es casual, por ello, que la formación se considere no sólo como un derecho y un deber de sus miembros, sino que además figure como un criterio de vital importancia en sus diferentes planes de acción.

Nuestro primer Plan de Formación lo redactamos, con el fin de ordenar todos los elementos formativos existentes hasta la fecha: Itinerarios formativos, cursos, materiales didácticos, líneas metodológicas, etc. Con ello, queremos establecer un marco de acción común para nuestra provincia, principalmente en el ámbito de la formación interna. No obstante, el panorama formativo que presenta nuestro movimiento, sigue siendo diversificado en acciones, en la forma de entenderlas, desarrollarlas, e incluso en la utilidad final de las mismas. Por ejemplo:

- ✚ **Acciones con una misma denominación tienen duración, programa y contenidos diferentes según.**
- ✚ **Cada vez se atiende más demanda de formación proveniente del exterior.**
- ✚ **La gestión de la formación se diversifica, cada vez más, pasando a formar parte de otros planes de intervención**, lo que incrementa la necesidad de acciones transversales y de coordinación. Por ello, el Plan de Formación atiende al conjunto de la acción formativa, parte de un marco y perspectiva de futuro, plantea estrategia de implantación basada en el establecimiento de mínimos comunes, una ordenación de la actividad y una optimización de sus recursos, que ayude a comprender y compartir, no sólo cada actividad, si no el conjunto del plan. Además trata de reforzar el reordenamiento de la actividad formativa externa y la formación. Se pretende, por tanto, una adecuación de la formación



interna y externa para intentar dar una respuesta a las demandas de la propia asociación y de la sociedad. Una mayor presencia social derivada de su proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, junto a la mejora de la formación. La metodología seguida ha permitido poner en común con personas de diferentes responsabilidades y ámbitos territoriales, los rasgos de identidad de ADACCA, los aspectos de su cultura organizativa en los que la formación tiene que incidir y los criterios metodológicos para realizar una formación coherente con todo ello. Por tanto, trata de ser plural, no excluyente, integrador, recogiendo todas las particularidades y ordenándolas dentro de un marco común. Queremos que nazca de la experiencia de quienes han trabajado día a día por esta formación. Pretendemos que sea un plan útil y dinámico; flexible para acoger nuevos desafíos y clarificador. Por ello, no es un plan cerrado, es un primer paso, marca hacia donde queremos caminar en la formación y como queremos hacerlo, a partir de aquí, deberá ser desarrollado y completado por todos los agentes implicados y por cada uno de los ámbitos territoriales. Por la importancia que tienen para la implantación de este plan, en los anexos se abordan, unos mínimos sobre cómo elaborar los planes territoriales, el papel de los departamentos de formación, elemento clave para la implantación de este plan y, la política de calidad.

## 1.1. Proceso metodológico para la elaboración del plan de formación

Para la elaboración del plan de formación se ha trabajado en los siguientes ámbitos:

### 1. Análisis del Plan de Acción.

Se analiza de modo global el Plan Estratégico de ADACCA para poder realizar un diagnóstico de las necesidades estructurales de formación.

### 2. Análisis del Plan de Acción donde se determinan las acciones a desarrollar en materia específica de formación.

De este modo hemos podido focalizar, cuáles eran las líneas específicas de formación para los próximos años.

### 3. Evolución del Tercer Sector.

También se analizó la situación actual del tercer sector y su evolución. Nos ha servido para orientar el camino a seguir en términos generales.



**4. Análisis de la situación interna actual.**

Fortalezas y debilidades de la estructura organizativa y de los sistemas de información, procedimientos, cultura y clima de ADACCA.

**5. Análisis de la situación de los recursos humanos .**

Análisis y evaluación de la formación desarrollada en cada área de la asociación.

**6. Análisis del Área de Formación.**

Análisis de la percepción de la gestión del área de formación, centrándonos en su impacto en el resto de la asociación. Sobre todo la eficacia y el grado de cooperación interdepartamental y la receptividad con que se reciben las acciones formativas.

**7. Debates en diferentes ámbitos de la organización.**

Grupo de trabajo de formación, reunión del director y los trabajadores, área de integración social, formación, voluntariado y participación, área de calidad.

**8. Debate y aprobación en el Grupo de Trabajo.**

## **2. RETOS PARA LA FORMACIÓN EN ADACCA**

A la hora de abordar un plan de formación, debemos reflexionar sobre los retos a los que debemos responder. Por un lado, nos encontramos, con cambios tecnológicos y organizativos en la sociedad que están produciendo una transformación rápida de los perfiles y competencias profesionales y, en consecuencia, de los requerimientos de formación que demanda el sector no lucrativo. Una transformación que está incidiendo tanto en los conocimientos necesarios, como en las aptitudes y actitudes a desarrollar para el ejercicio de la actividad. Por otro lado, una mayor presencia social, derivada de nuestra proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, nos obliga a anticiparnos a las nuevas demandas formativas que se están produciendo.

Por ello, nos encontramos con retos internos y externos que debemos abordar.



## 2.1. Retos internos

Desde la propia asociación nos estamos encontrando retos a los que debemos dar respuesta:

➤ **Nuevos ámbitos de intervención,**

Que nos lleva a establecer itinerarios formativos, y/o acciones complementarias de las actuales, para los voluntarios y el personal laboral.

➤ **Previsión y anticipación de los cambios que se producen, para poder dar las respuestas formativas adecuadas.**

La adaptación al constante cambio que sufre la asociación, lo que nos obliga también a actualizar la formación, no solo para la acción, si no en la dirección, la administración y la gestión.

➤ **Un volumen reducido de voluntarios en el ámbito local,**

Que hacen difícilmente aplicables aplicar modelos formativos.

➤ **Nuevas tecnologías que nos permiten mayores posibilidades de intervención formativa, en un afán por universalizar el conocimiento.**

Nos abren también, la posibilidad de nuevas formas de gestión del conocimiento que nos permiten compartir y coordinarnos entre los diferentes agentes que intervienen en la formación.

➤ **La aparición de líneas de financiación para la formación de trabajadores**

(Fundación Tripartita), y la posibilidad de acceso de ADACCA a las mismas, ofrecen una oportunidad clara de crecimiento para la formación de los trabajadores y poder cumplimentar objetivos en este



ámbito, a la vez que establece unas "nuevas reglas de juego" a tener en cuenta.

➤ **Homogeneizar la formación,**

Respetando las peculiaridades de cada ámbito, pero al mismo tiempo, mantener un marco de referencia común, flexibilizando la estructura de gestión e impartición para que pueda adaptarse a las diferentes realidades y mantener unos mínimos compartidos.

➤ **Transmitir adecuadamente los principios y valores,**

Para que sean asumidos por los miembros y reflejados en su acción.

➤ **La revisión y renovación constante de los materiales formativos, de acuerdo con las nuevas realidades.**

➤ **Lograr que la formación ocupe un papel más protagonista dentro de la asociación, por la implicación que tiene en múltiples áreas. •**

➤ **Participación de los diferentes implicados en el proceso formativo,**

Con especial atención a los usuarios de nuestros proyectos, departamentos, formadores, y ámbitos territoriales, lo que nos sitúa ante un escenario en que la formación se convierte en un eje transversal de la organización.

## 2.2. Retos externos

Desde el exterior también tenemos retos a los que dar respuesta:

➤ **Las nuevas normativas,**

Promovidas desde las distintas administraciones, establecen requerimientos a los que debemos adaptarnos si pretendemos continuar impartiendo formación en determinados ámbitos como practicums y voluntarios.



➤ **Los requerimientos de calidad,**

Traducidos en nuevos procedimientos de gestión, nos obligarán a una rápida readaptación.

➤ **Muchas de las acciones que hasta ahora venían haciendo nuestros voluntarios se están convirtiendo en una ocupación laboral.**

Nuestra experiencia como formadores de dichos voluntarios, nos convierte en una asociación de referencia.

➤ **Convertir la formación en una herramienta de fomento de la participación y creación de opinión.**

➤ **La ley de Autonomía personal y dependencia,**

[Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia](#), que supone la creación del "cuarto pilar del estado de bienestar", es un importante reto que se plasmará en la actividad que desarrolla la institución y por tanto en la formación que deben recibir el personal laboral, los voluntarios, cuidadores informales, población en general, etc.

### 3. CRITERIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN EN ADACCA

Para tratar de establecer un mínimo de consenso, manteniendo la diversidad, es importante llegar a un acuerdo de criterios, que nos permitan mantener una cierta homogeneidad. Por eso, se establecen unos criterios mínimos y comunes en cuanto a:

- \* Organización de la formación.
- \* Principios metodológicos.
- \* Formación externa
- \* Formación interna.



### 3.1. Organización de la formación

En cuanto a la organización de la formación se busca una formación en la que primen criterios como:

- \* **La participación de todos los agentes en el proceso formativo:**

formadores y formadoras, personas y grupos destinatarios, responsables de la gestión de la formación, etc. Con una especial atención a la implicación del voluntariado en las tareas formativas. Debemos contar como interlocutores con las personas responsables de la planificación y gestión de la formación en los distintos territorios y áreas, y en ese sentido, constituir grupos estables de investigación y análisis de la experiencia formativa del conjunto de la Institución.

- \* **La extensión de la formación a todas las áreas de intervención,**

Que estamos desarrollando: (Intervención social, terapia familiar, ayuda a domicilio, empleo, formación).

- \* **La diversificación de la oferta formativa, adecuándola a las peculiaridades de cada espacio territorial.**

- \* **Flexibilidad en métodos y herramientas para el registro de la información:**

Prever métodos y herramientas flexibles dadas la diversidad y heterogeneidad de acciones formativas existentes para recoger la información que se produzca sobre la formación que se realiza desde distintas áreas y ámbitos de nuestra asociación.

- \* **La comunicación permanente y coordinada entre todos los agentes que participan en la formación.**

En esta línea el establecimiento de redes se convierte en algo fundamental.



\* **Idoneidad en la planificación de la formación:**

Prever modelos de análisis de necesidades y de planificación formativa que puedan resultar útiles a las áreas y territorios que han de organizar la formación.

\* **Idoneidad de la formación de formadores:**

Organizar un sistema de formación de formadores idóneo a las necesidades de coherencia metodológica de la formación de ADACCA y al perfil que se necesita de las y los formadores.

\* **Participación en la evaluación de las personas destinatarias de la formación:**

Diseñar modelos de evaluación que incluyan la recogida de la opinión de las personas y grupos participantes en la misma.

\* **Transparencia en la difusión de productos y resultados:**

Establecer mecanismos y canales de información para el conjunto de la asociación, que den cuenta de manera permanente y clara de las actuaciones, productos y logros de las acciones formativas.

\* **El reconocimiento del valor añadido** de ser parte de una asociación, que pertenece a la sociedad civil y garantiza su transparencia.

## 3.2. Principios metodológicos

Se apuesta por un estilo de formación que se caracterice por ser activo, motivador, participativo y práctico, además de concebir al grupo como "espacio" y "recurso" de formación ideal.



\* **La formación grupal.**

Por ello, debemos percibir al grupo como un espacio privilegiado para el aprendizaje que se ha de "cuidar" porque se convierte en un "recurso" para la formación. Esto significa que debemos conocer las expectativas, necesidades, experiencias y circunstancias del grupo, antes de iniciar la formación y que, durante la misma, tendremos que velar por que se den las condiciones que permitan crear un clima propicio para la comunicación y la producción grupal. Debemos hacer consciente al grupo de la experiencia (grupal y participativa) que está viviendo, puesto que, en sí misma, constituye una importante fuente de aprendizaje.

\* **Partir de los conocimientos y experiencias previas de los miembros para identificar las necesidades de formación.**

Es necesario que el grupo sea consciente y sistematice su conocimiento previo, y que reflexione en torno a él. De este modo será posible identificar las carencias y necesidades que ha de cubrir, poniéndole en situación de adquirir nuevos conocimientos y de adaptar la metodología y los contenidos a los perfiles de los alumnos.

\* **Potenciar la transmisión de los principios y valores de la asociación.**

De tal forma que no solo se produzca una identificación con la acción, sino también con la organización, para facilitar el papel de los voluntarios y personal laboral como agentes comunitarios.

\* **Favorecer la búsqueda de conocimientos para producir un avance cualitativo en el aprendizaje.**

Basándose en la sistematización del conocimiento previo del grupo, debemos de estimular el contraste, búsqueda y construcción de nuevos conocimientos, ideas, criterios, métodos, habilidades, etc.

\* **Orientar el aprendizaje hacia la práctica asociativa y de la acción.**

Ésta es una de las claves del éxito y la utilidad de la formación. La referencia a la práctica, a las posibilidades y formas de aplicación de



todo lo aprendido a la acción. En la formación ha de buscarse permanentemente la relación entre la "teoría" y la "práctica", de manera que se asegure la construcción de propuestas fundamentadas que al tiempo sean operativas. El aprendizaje es más útil y eficaz en la medida en que se produce una apropiación por parte de los participantes y se traduce en la aplicación de lo aprendido.

- \* **Facilitar la autoevaluación del aprendizaje, de manera que el grupo sea consciente de su proceso y pueda controlar lo aprendido y valorar cómo lo ha hecho.**

- \* **Favorecer el desarrollo personal y competencial.**

No se trata únicamente de adquirir conocimientos, si no de favorecer también su desarrollo como personas con una determinada visión de la realidad, y con una implicación activa en su transformación.

- \* **Una metodología que motive a seguir aprendiendo,**

Atractiva, que genere interés por la materia y con los nuevos aprendizajes relacionados.

- \* **Organizar la formación** desde una metodología que incorpore estos criterios tanto en su planificación como en su seguimiento y evaluación.

### 3.3 Criterios para la formación interna

La formación interna demanda un modelo de gestión que permita:

- \* **Contribuir al proceso de incorporación eficaz de nuevos miembros.**

Quienes se incorporan y asumen nuevas responsabilidades dentro de ADACCA, deben hacerlo capacitándose, adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con el papel que les corresponde ejercer en el contexto del proyecto, su asociación y su funcionamiento.



- \* **Fomentar una cultura asociativa común al conjunto de sus miembros.**

Mediante la formación se puede facilitar el conocimiento compartido, la reflexión e introspección sobre los valores, Principios, formas de interpretar y de posicionarse ante la realidad, para organizarse y actuar.

- \* **Asegurar que sus miembros conocen en profundidad el proyecto asociativo.**

El voluntariado y personal laboral ha de conocer a fondo la naturaleza, fines, prioridades, objetivos y estrategias de la asociación de la que forman parte.

- \* **Motivar a sus miembros para el cumplimiento de su papel y la consecución de sus objetivos.**

La formación ha de servir para reforzar la motivación de los trabajadores de la asociación, para estimular su implicación y participación activa en ADACCA y en el desempeño de sus funciones y tareas.

- \* **Configuración de itinerarios formativos modulares y ágiles en función de su disponibilidad,** permitiendo la incorporación de la persona voluntaria a la actividad sin perder por ello la calidad de la formación necesaria para su intervención.

- \* **Capacitar a sus miembros para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas.**

Ha de facilitar oportunidades de aprendizaje inicial y continuado, de contraste entre lo que "debe ser" y lo que es en la práctica la función que se desempeña. Todos los miembros de ADACCA deben prepararse para el desempeño eficaz, eficiente y coherente de sus funciones y tareas específicas. Las temáticas formativas deben compatibilizar la especialización con la diversificación porque, cada vez con más frecuencia, la misma persona realiza actividades en varios ámbitos de intervención.



### 3.3 Criterios para la formación externa

En cuanto a la formación externa, debe desarrollarse también teniendo en cuenta algunos criterios generales comunes:

- \* **Mostrar las señas de identidad** propias de ADACCA a través de un mensaje común en todas las provincias.
- \* **La difusión y sensibilización de nuestros valores** humanitarios debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros de ADACCA tengan una formación completa y estructurada sobre los Principios y valores, así como un conocimiento actualizado de todos los ámbitos de actuación (programas, proyectos, actividades...).
- \* En la planificación de la formación externa es necesario también disponer de **criterios generales comunes**. Las personas que realizan la planificación y la gestión de la formación externa, desde cualquier departamento, han de contar con herramientas para detectar la demanda formativa, saber planificar y gestionar la oferta y averiguar su impacto social. Además, se precisa una metodología de cooperación y trasvase de informaciones entre todas las personas responsables de la formación en cualquiera de sus tareas: planificación, gestión, formación presencial o evaluación.

## 4. MISIÓN Y OBJETIVOS

### 4.1 Visión

La visión que se plantea, basada en su compromiso solidario y en su organización sería:

La formación de ADACCA dará respuesta a las necesidades formativas internas y externas en el ámbito de la Neuropsicología, Fisioterapia, Logopedia, Cuidadores y Terapia Ocupacional.



## 4.2 Misión

La misión que propone es:

Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de ADACCA.

## 4.3 Resultados esperados

Para la consecución de la misión y visión se logran los siguientes resultados:

- \* La formación interna estará diseñada en base a la actividad a desarrollar por las personas que la reciben.
- \* Primaran las actividades dirigidas a los miembros y los colectivos vulnerables.
- \* La formación externa será un referente de consolidado prestigio para capacitar a la población como primer eslabón de ayuda en los procesos de intervención.
- \* Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de ADACCA. La formación de ADACCA dará respuesta a las necesidades formativas internas y externas, en el ámbito de la cooperación con las diferentes entidades y administraciones en plan de convenios formativos.
- \* La formación será objeto de una revisión periódica de sus contenidos y materiales de apoyo, evitando así que quede desfasada en los diferentes aspectos que comprende y responda permanentemente a las necesidades de la asociación en sus diferentes niveles.
- \* Se utilizarán unas líneas metodológicas comunes a la hora de desarrollar e impartir la formación, lo cual garantizará unos mínimos de calidad, evitando así, que su eficacia fuera muy heterogénea y variara según el ámbito territorial, el departamento responsable o el tutor.



## 4.4 Implicados

La formación debe lograr que las personas y grupos a los que se dirige se apropien de forma consciente, reflexiva y voluntaria de valores, conceptos, normas y formas de actuar propias de la asociación, como una de las garantías de la calidad de la futura acción de ADACCA. Para conseguir la visión y la misión que se plantea, el Planincide en la formación de distintos grupos:

- \* Voluntarios.
- \* Personal laboral.
- \* Practicum.
- \* Personas individuales.

## 4.5 Objetivos estratégicos

Para el cumplimiento de esta misión y visión se deberán lograr los siguientes objetivos:

1. Capacitar a todas las personas que forman parte de ADACCA para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la asociación.
2. Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.
3. Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que ADACCA está especializada.
4. Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional / institucional a través de la formación.
5. Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde los diferentes planes de intervención, definiendo el papel que juegan cada uno de ellos. Cada uno de los objetivos se desarrolla a continuación.



**1. Capacitar a todas las personas que forman parte de ADACCA para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la institución. La formación está en conexión directa con los diferentes planes de intervención y su correspondiente formación. Las personas y grupos destinatarios de la formación son, en este caso, las personas remuneradas o voluntarias que trabajan directamente con los colectivos o en los ámbitos de acción previstos por ADACCA**

❖ **Cumple una triple función estratégica:**

- \* Capacitar para la acción.
- \* Reforzar la vinculación e identificación con el proyecto institucional
- \* Motivar a quienes forman parte de la asociación.

## Objetivos Específicos:

- \* Garantizar la formación previa a la incorporación a la actividad de todos los voluntarios y personal laboral que ingresan en la asociación.
- \* Cumplir unos mínimos que garanticen una homogeneidad de los itinerarios, acciones y materiales didácticos de la formación de los voluntarios y personal laboral.
- \* Garantizar una formación básica común para todos los miembros de la asociación.
- \* Flexibilizar los itinerarios formativos que debe seguir el voluntariado adecuándolos al perfil y funciones que se requiere en cada programa de Intervención, estableciendo procesos de formación modulares basados en las competencias y en el análisis de necesidades.
- \* Incorporar metodologías y tecnologías que nos permitan llegar a todos los integrantes de la organización independientemente de su ámbito territorial.



- \* Potenciar un voluntariado y personal laboral que actúe como agente comunitario, con una visión global e integral de la realidad. Esto supone que todos los voluntarios y personal laboral deberá tener conocimientos básicos sobre los diferentes ámbitos de actuación de la asociación para poder comprender adecuadamente la realidad, independientemente de su área de actividad.
- \* Potenciar la formación continua del personal voluntario, con el objetivo de hacer prevalecer los Principios Fundamentales en todas las áreas de conocimiento y garantizar su aplicabilidad en toda acción voluntaria.
- \* Dar al personal voluntario la oportunidad de participar y realizar actividades en aquellos ámbitos que prefiera y muestre aptitud, respondiendo de este modo a las expectativas de participación en la asociación.
- \* Integrar el conocimiento de la persona voluntaria de forma trasversal en los distintos ámbitos para poder ejercer una tarea mucho más eficaz.
- \* Crear nuevos espacios formativos, que den respuesta a las nuevas necesidades del voluntariado.
- \* Garantizar la formación continua del personal laboral, a fin de:
  - Cubrir las necesidades de formación para poder realizar sus actividades e intervenciones en los distintos ámbitos y proyectos.
  - Impregnar del conocimiento institucional sus acciones: Aplicabilidad de los Principios Fundamentales.
  - Garantizar la adquisición de conocimientos del entorno, aplicando los Principios de la Institución, para poder ejercer una actividad de alto nivel de calidad y eficacia.

## **2. Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.**

Muchas de las personas y sectores sociales con los que trabajamos afrontan situaciones de diverso tipo – la mayor parte de las veces interrelacionadas – que les colocan en grave riesgo de exclusión social tras sufrir un DCA. ADACCA trabaja desde una Estrategia Marco para la inclusión social que aborda las distintas dimensiones del



fenómeno de la exclusión. En esta línea el plan de acción plantea potenciar la inclusión educativa a través de estrategias de capacitación social y contemplar la dimensión formativa o de sensibilización en los proyectos de intervención social.

### Objetivos Específicos:

- \* Diagnosticar las necesidades de los afectados por DCA para orientar la formación.
- \* Capacitar a las personas usuarias para que se impliquen en la definición de necesidades formativas.
- \* Ofertar acciones formativas dirigidas a desarrollar las competencias personales y laborales que faciliten la inserción social de personas con DCA.
- \* Apoyar la inclusión de aquellos colectivos que viven en condiciones de aislamiento físico y espacial, mediante proyectos que contemplen la capacitación en nuevas tecnologías.

### **3. Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que ADACCA está especializada.**

ADACCA viene desempeñando un importante papel en la formación externa dirigida a la población en general. Esta formación se desarrolla fundamentalmente en aquellos ámbitos en los que la organización tiene una gran experiencia. Se centra fundamentalmente en la concienciación de las autoridades públicas y privadas y en la influencia sobre el comportamiento de la comunidad, en ámbitos como la salud, la prevención de accidentes o la primera intervención.

### Objetivos Específicos:

- \* Ofertar acciones de formación para la cualificación profesional y el reciclaje.
- \* Formar a la población para que pueda convertirse en el primer eslabón de ayuda en la cadena de la intervención.
- \* Establecer canales de colaboración con entidades y colectivos, y/o en colaboración con instituciones universitarias o sociales que coincidan en los intereses institucionales de ADACCA.

Aquí, las principales finalidades son:

- Difundir los valores de la asociación y su cultura para la acción, atendiendo a las necesidades de cada territorio.
- Enseñar métodos, procedimientos y técnicas propias de la acción de ADACCA, que pueden ser útiles en otros ámbitos o desde otras organizaciones.
- Promover la coordinación interinstitucional y el intercambio en torno a objetivos comunes.



- Favorecer el conocimiento de otras realidades socioculturales.
- Formar a la población en medidas básicas sobre prevención e intervención de accidentes y primeros auxilios.
- Realizar labores de prospección para anticipar nuestra oferta formativa a las necesidades.
- Transmitir a través de la formación una imagen coherente al exterior que facilite/potencie el reconocimiento de la asociación, por tanto, aumente el prestigio social de la misma.

#### **4.- Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional / institucional a través de la formación**

El desarrollo organizacional es un elemento esencial para una asociación que como ADACCA se encuentra en una constante adaptación a las nuevas necesidades. La formación en este ámbito debe garantizar una mayor eficacia en los sistemas de gestión, organización y dirección, así como un mayor sentimiento de pertenencia e implicación.

##### **Objetivos Específicos:**

- \* Garantizar que voluntarios y personal laboral realicen adecuadamente sus tareas de gestión interna.
- \* Utilizar la formación como un elemento de cohesión organizacional.
- \* Reforzar la motivación e identificación con el proyecto a través de las acciones de formación e intercambio.
- \* Garantizar la comprensión interna los Principios Fundamentales y Fines de la organización, promoviendo su aplicación. La difusión de los principios y valores es uno de los ejes esenciales, por lo tanto debemos:
  - Poner en marcha métodos de trabajo basados en la aplicación de los Principios.
  - Contextualizar los Principios en el entorno y las situaciones concretas.
  - Trabajar en equipo de forma cooperativa y corporativa, integrando personal voluntario en los equipos de trabajo y colaborando en los distintos ámbitos territoriales.
  - Compartir la información de forma clara y constante, cuidando la comunicación interna.
  - Establecer compromisos ideológicos con la Institución y no sólo con la actividad.
  - Capacitar a los responsables y Directivo de ADACA para el adecuado desempeño de sus funciones. Esta formación se centrará en:



- Difundir unos conocimientos básicos sobre la asociación, sus Principios Fundamentales, fines e ideología.
- Impartir una formación, tanto básica como especializada.
- Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección y gestión, para el desempeño de tareas de dirección y responsabilidad.
- Establecer un procedimiento formativo en relación con cada proceso electoral existente en ADACCA, que garantice el conocimiento de la asociación a cuantas nuevas personas se incorporen a la misma en calidad de directivos.
- Lograr una identificación efectiva con los objetivos de la asociación en sus diversos ámbitos de acción, entre los trabajadores que renueven en sus cargos.
- Asegurar una permanente puesta al día de los miembros de Comités y Responsables de ADACCA, mediante la formación continuada y el reciclaje.
- Generar y describir un proceso de mejora continuada de la formación que garantice niveles crecientes de calidad en la acción.
- Revisar el catálogo de formación.
- Revisar el sistema de gestión unificado.
- Implantar el modelo de formación de formadores.
- Reflexionar sobre la gestión de la formación del voluntariado
- Hacer revisiones periódicas de los materiales formativos, con el fin de mantenerlos actualizados y unificar los criterios entre los diferentes formadores.
- Facilitar la extensión de las "buenas prácticas" formativas generadas en el ámbito interno, a la formación externa.
- Investigar y adecuar los métodos para las diferentes posibilidades de acceso a la formación: presencial, semipresencial y a distancia.

## **5.- Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde los diferentes planes de intervención, definiendo el papel que juegan cada uno de ellos**

Un modelo de formación transversal que implica a diferentes áreas de la asociación y distintos ámbitos territoriales necesita un adecuado sistema de coordinación que garantice la eficacia de las acciones formativas, compartir recursos, y una adecuada gestión del conocimiento.



## Objetivos Específicos:

- \* Definir y ordenar las acciones formativas que se deben desarrollar en ADACCA.
- \* Asegurar el desarrollo e implantación de un modelo formativo propio que contribuya al logro de los fines de la asociación
- \* Reordenar los "catálogos de acciones formativas", para conocer la actividad actual y elaborar modelos propios con criterios comunes para todo el estado.
- \* Implantar el plan de calidad en la gestión de la formación para garantizar un sistema de gestión unificado.
- \* Delimitar las funciones y competencias de todos los implicados en el desarrollo de la formación.
- \* Promover espacios de coordinación interna que permitan anticiparse a las necesidades formativas y actualización de la formación.
- \* Elaborar materiales comunes entre todos los ámbitos territoriales y departamentales.
- \* Incorporar una estrategia para la búsqueda del máximo reconocimiento oficial de nuestras acciones formativas.

## 5. ÁREAS FORMATIVAS

La oferta formativa de ADACCA se encuentra estructurada entorno a cuatro áreas.

1. Formación para la intervención.
2. Formación para la inclusión y la participación social.
3. Formación para la población en general.
4. Formación para el desarrollo institucional.

### 5.1 Formación para la intervención

Es el eje principal del Plan de Formación de ADACCA y trata de capacitar a los voluntarios y personal laboral para el desarrollo de los programas y proyectos que se realizan en los distintos ámbitos. Se propone un procedimiento de formación con distintos itinerarios en función de los puestos de acción optimizando las acciones formativas, que puedan tener un interés común para los voluntarios y personal laboral que participa en los distintos proyectos. Se trata de potenciar un voluntariado con una visión comprensiva de la realidad, para que puedan actuar como agentes comunitarios. La formación para la intervención se divide en:



- \* Formación e Información Social.
- \* Formación para el empleo.
- \* Formación en Atención Sanitaria.
- \* Formación Básica para los Planes de Intervención.
- \* Formación Básica específica en los programas.
- \* Formación Especializada para cada proyecto.
- \* Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- \* Formación en Protección de Datos.

Los programas que se llevan a cabo en esta área, están directamente en conexión con los planes de intervención de la institución:

- \* **Formación Social.** Es la formación dirigida a voluntarios y personal laboral que participa en proyectos de intervención con personas afectadas con DCA. Sus objetivos son:
  - Capacitar al personal laboral y voluntarios participan en diferentes proyectos en nuestra asociación.
  - Formar en las habilidades sociales necesarias para el día a día en el centro.
- \* **Formación para el Empleo.** Está dirigida a formar voluntarios y personal dentro de las funciones que se desarrollan en nuestro centro en las diferentes áreas multidisciplinares con las que contamos. Sus objetivos son:
  - Lograr que todas las personas remuneradas y voluntarias que intervienen conozcan el plan de empleo en su totalidad con independencia de las funciones que desarrollen.
  - Conocer la metodología de trabajo basada en itinerarios integradas de inserción y su aplicación práctica en el programa o proyecto en el que se esté interviniendo.
  - Capacitar para la acción específica en el programa o proyecto del Plan de Empleo en el que la persona remunerada o voluntaria esté adscrita.
- \* **Formación en Atención Sanitaria.** La reciben todos los voluntarios para tener unas nociones básicas en el manejo con nuestros usuarios. Sus objetivos son:
  - Que se lleven a cabo todos los procedimientos de calidad para el buen funcionamiento del centro.
  - Incluye aquellas actividades formativas que se centran en la educación sanitaria y la prevención y la educación para la salud. Las necesidades formativas irán surgiendo acordes al desarrollo del Plan de Salud.

### 5.1.1 Formación básica para la intervención

La formación básica para la intervención debe garantizar la adquisición de conocimientos y habilidades generales previos a la incorporación de la actividad. La Formación Básica



se adaptará a las necesidades de cada Plan de Intervención. Trata de lograr que todas las personas que van a iniciar una u otra actividad, hayan adquirido los mínimos conocimientos y habilidades para el desempeño de la misma. En este sentido, se debe garantizar que todo el personal de ADACCA reciba la formación básica antes de su incorporación a los Planes de intervención.

### **5.1.2. Formación básica Específica en los programas.**

Orientada y adaptada a las necesidades de los programas de intervención. Principalmente los contenidos abordarán las necesidades y características de los colectivos de intervención, la legislación y leyes que regulan, protegen o influyen en cada uno de los colectivos, y por último las estrategias y habilidades relacionados con el modelo de intervención de ADACCA.

### **5.1.3 Formación especializada en cada proyecto.**

Se refiere a una formación adaptada a las características y necesidades de los proyectos, profundizando en diferentes contenidos o metodologías diferenciales –ejemplo, agentes de sensibilización– o perfiles de atención específica, personas con DCA, familiares, informaciones.

Las acciones formativas de educación no formal se relacionan con la promoción de hábitos saludables y la reducción de riesgos, la mejora de las competencias personales y sociales, así como a la promoción del asociacionismo y la participación. Por ello, el diseño de la formación debe tener en cuenta al perfil de empleabilidad de las personas con las que se quiera priorizar la intervención en cada ámbito territorial y las características y necesidades del mercado de nuestra provincia.

### **5.1.4 Formación para la población en general**

Trata de mantener la presencia de ADACCA en la sociedad, a través de la información y sensibilización en temas de interés socio-sanitario, así como de todas aquellas áreas de intervención de la asociación, dirigidos a la población en general, para cambiar comportamientos y actitudes y formarla para ser el primer eslabón de la intervención. Los programas que se desarrollan en esta línea son:

- Escuelas Universitarias.
- Formación Ocupacional.
- Formación en escuelas.

### **5.1.5 Formación para el desarrollo institucional**

Formar al personal voluntario y remunerado para lograr una adecuada difusión de la ideología y metodología de trabajo, así como de mejorar la capacitación de los responsables de la organización (presidentes, miembros de comités, responsables de equipos, y personal laboral directivo y



responsable de los proyectos de intervención) para un adecuado desarrollo de la asociación. Esta formación deberá ser modular y flexible y garantizar una respuesta adecuada a las necesidades. Para ello trata de:

- Fomentar entre los miembros el conocimiento de la asociación, sus principios, sus actividades, sus proyectos y su historia.
- Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección, gestión, para el desempeño de tareas de responsabilidad en ADACCA.
- Capacitar a todas aquellas personas que adquieren un nivel de responsabilidad en la institución para el desempeño adecuado de sus funciones
- Capacitar a voluntarios y personal laboral para la impartición adecuada de la formación de la asociación.

#### 5.1.6. Formación para el Ocio, Tiempo Libre y asociacionismo infantil y Juvenil.

La educación en el ámbito del ocio y el tiempo libre está regulada por ley en una legislación propia que regula tanto la gestión como la organización de la formación en ocio y tiempo libre. Aun así, podemos observar que, a rasgos generales, la formación en ocio y tiempo libre dispone de dos niveles: integradores/as sociales o coordinadores/as de actividades de ocio y tiempo libre.



de los responsables de la asociación (presidentes, miembros de comités, responsables de equipos) para un adecuado desarrollo de esta.

Esta formación deberá ser modular y flexible y garantizar una respuesta a adecuada a las necesidades.

Para ello trata de:

- Fomentar entre los miembros el conocimiento de la asociación, sus principios, sus actividades, sus proyectos y su historia.
- Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección, gestión, para el desempeño de tareas de responsabilidad en ADACCA.
- Capacitar a todas aquellas personas que adquieren un nivel de responsabilidad en la asociación para el desempeño adecuado de sus funciones

## 6. ANEXOS

### 6.1 Funciones básicas del Departamento de Formación

Para conseguir los objetivos previstos, el Plan plantea las siguientes líneas de actuación que se constituyen en las principales funciones del Departamento de Formación en el Plan:

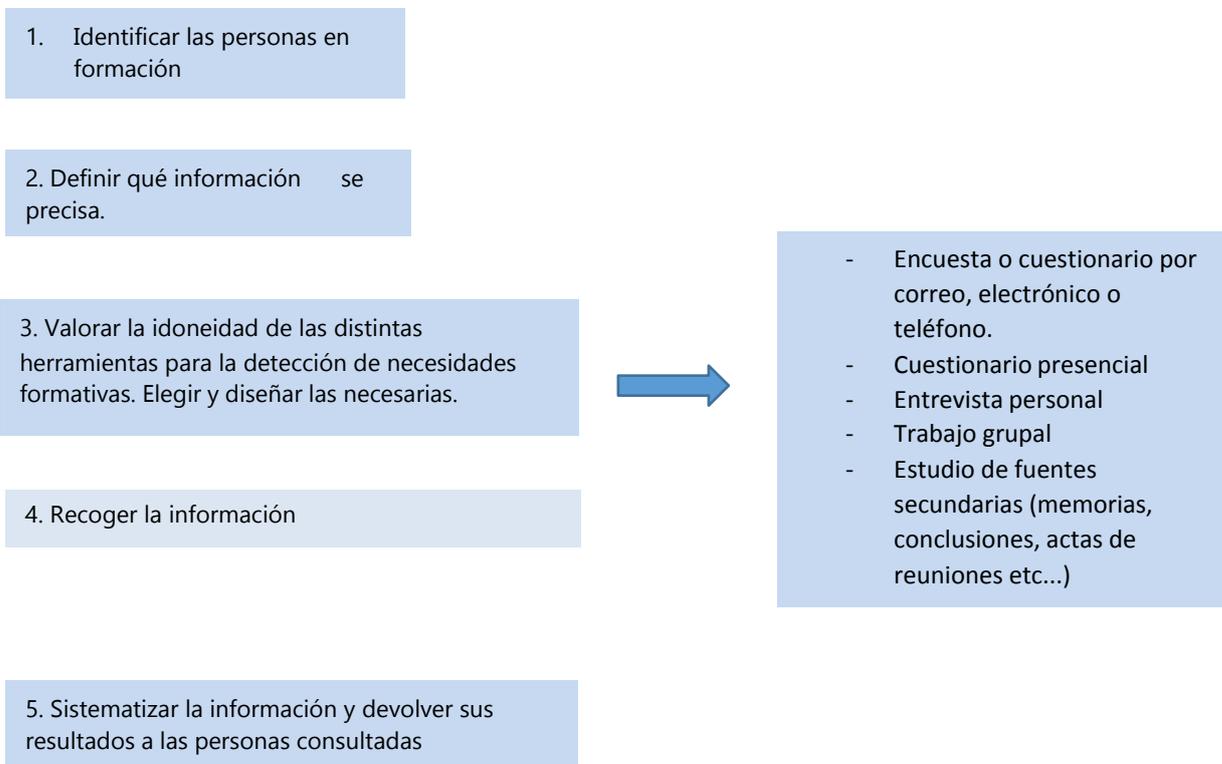
1. Organizar de forma sistemática la experiencia obtenida para abordar una visión de conjunto del significado de la Formación en ADACCA.
2. Garantizar la formación de calidad como una opción metodológica común (y flexible) de todas las personas implicadas en la planificación, gestión y desarrollo de la formación.
3. Garantizar cauces de información y comunicación entre las distintas propuestas formativas que se producen en la asociación, vigilando la coherencia entre todas ellas.
4. Consensuar herramientas y técnicas para los diversos procesos de formación que se organizan desde la asociación.
5. Investigar sobre nuevos modelos y métodos para la formación, adecuados y coherentes con los objetivos que se pretenden y con los públicos a los que se dirige.
6. Investigar y analizar sobre la idoneidad de la formación que realiza la asociación, una vez detectadas las necesidades.
7. Poner en marcha mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan aprender de la práctica, elaborar teoría propia sobre formación y poner en marcha un proceso de mejora continua.
8. Sistematizar las buenas prácticas formativas que se identifiquen para difundirlas entre las áreas y ámbitos de la asociación.



- 9. Organizar e impartir cursos innovadores, en particular sobre la formación del voluntariado, responsables de programa y directivos.
- 10. Elaboración y revisión de los materiales didácticos actualizándoles de acuerdo con los fines de la institución y promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías.
- 11. Facilitación de la utilización de las nuevas tecnologías en los diferentes ámbitos territoriales, promoviendo la formación virtual.

## 6.2 Ideas para la planificación y evaluación de las acciones formativas

### 6.2.1. Detención de necesidades formativas





## 6.2.2. Criterios de evaluación de las acciones formativas

- \* **EFICACIA** es la relación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.
- \* **EFICIENCIA** es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos (de todo tipo) utilizados para ello.
- \* **IDONEIDAD** es la relación entre los objetivos planteados en el programa y las necesidades e intereses que pretendía cubrir.
- \* **COHERENCIA METODOLOGICA** es el grado de adecuación entre los objetivos planteados y las técnicas y recursos metodológicos utilizados para conseguirlos. Aunque haya una formadora o un formador responsable de la evaluación, para realizarla es aconsejable implicar a todos los "actores" de la actividad formativa: las y los participantes, las personas que se ocuparon de la organización y el resto de formadoras o formadores. Se reúne de este modo información sobre la acción formativa desde distintos puntos de vista que enriquecen el resultado final.

## 6.2.3. ¿Cómo se evalúa una acción formativa?

El principio general es tomar los indicadores descritos en la planificación, definir cómo recoger la información necesaria para cumplimentarlos, recoger la información y con ella, hacer el informe de evaluación. Es, en resumen, lo que refleja el gráfico siguiente:

