

2023-2027

II PLAN DE FORMACIÓN ASOCIACIÓN BETANIA



Asociación Betania, en Cehegín

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN.	3
1. PROCESO METODOLÓGICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN.	4
2. RETOS PARA LA FORMACIÓN EN BETANIA.	5
2.1. Retos internos.	5
2.2. Retos externos.	6
3. CRITERIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN EN BETANIA.	7
3.1. Organización de la formación.	7
3.2. Principios metodológicos.	8
3.3. Criterios para la formación interna.	10
3.4. Criterios para la formación externa.	11
4. MISIÓN Y OBJETIVOS.	13
4.1. Visión.	13
4.2. Misión.	13
4.3. Resultados esperados.	13
4.4. Implicados/Destinatarios.	14
4.5. Objetivos estratégicos.	14
5. ÁREAS FORMATIVAS.	21
5.1. Formación para la intervención.	21
5.2. Formación básica para la intervención.	23
5.3. Formación básica específica en los programas.	23
5.4. Formación especializada.	24
5.5. Formación continua.	24
5.6. Formación para la inclusión y la participación social.	24
5.7. Formación para la población en general.	25
5.8. Formación para el desarrollo institucional.	25
6. CONCLUSIONES.	26
6.1. Funciones básicas del departamento de Formación.	26
6.2. Propuesta de mínimos comunes en el diseño de un plan de formación/acción formativa.	28
6.4. Ideas para la planificación y evaluación de las acciones formativas.	28
Anexo I: Modelo de Ficha para la planificación de una acción formativa	
Anexo II: Plan de Formación específico para los recursos CENTRO DE DÍA Y COMUNIDAD TERAPÉUTICA Betania 23-26	

INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN

El presente **II Plan de Formación** se enmarca en el afán de transparencia y utilidad que mueve todas las actuaciones que Betania desarrolla en beneficio de la sociedad, y especialmente a favor de las personas y colectivos más vulnerables. 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 y servicios de la organización. 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 diana, de la transmisión de nuestros principios y valores y de la mejora de las capacidades y de la gestión de Betania. 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 en 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 las personas participantes y se traduce en la aplicación de lo aprendido. Pero la formación al mismo tiempo tiene que tratar de favorecer al desarrollo personal.

No se trata únicamente de adquirir conocimientos, sino de favorecer también su desarrollo como personas con una determinada visión de la realidad y con una implicación activa de 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 queremos mostrar las señas de identidad propias de Betania mediante un mensaje común. La difusión y sensibilización de sus valores debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros que forman Betania 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...).

1. PROCESO METODOLÓGICO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

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

1. Análisis de la estrategia de la entidad. Se analizó de modo global la estrategia de Betania para poder realizar un diagnóstico de las necesidades estructurales de formación.
2. Análisis de las líneas estratégicas, donde se determinan las acciones a desarrollar en materia específica de formación. De este modo podremos focalizar cuáles serán las líneas específicas de formación para los próximos años.
3. Evolución del Tercer Sector. Se analizó la situación actual del tercer sector y su evolución. Análisis que sirvió 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 Betania.
5. Análisis de la situación de los recursos humanos. Análisis y evaluación de la formación desarrollada en cada área de la institución.
6. Análisis de anteriores planes de formación, o en su caso, estudiar las acciones desarrolladas, su cobertura e impacto, los resultados obtenidos en los últimos años, el enfoque y la formación aplicada nos ayuda en la orientación del nuevo plan.
7. Análisis del Departamento de Formación. Análisis de la percepción de la gestión del área de formación, centrándonos en su impacto en el resto de la organización.

Sobre todo, la eficacia y el grado de cooperación interdepartamental y la receptividad con que se reciben las acciones formativas.

2. RETOS PARA LA FORMACIÓN EN BETANIA

A la hora de abordar la elaboración del plan de formación, hemos reflexionado sobre los **retos** a los que debemos responder:

- Por un lado, nos encontramos con cambios tecnológicos y organizativos en el Tercer Sector 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.
- 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.
- ✚ **¿A quién?** Voluntarias/os, personal laboral, equipo directivo, usuarios/as.
- ✚ **¿Qué?** Admisión y gestión, nuevas tecnologías, principios y valores, etc.
- ✚ **¿Para qué?** Objetivos finales, reciclaje, renovación, etc.

2.1. Retos internos

Desde Betania 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 las/os voluntarias/os 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 institución, lo que nos obliga también a actualizar la formación, no solo para la acción, sino en la dirección, la administración y la gestión.

- Formar en 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 presencia de líneas de financiación para la formación de trabajadoras/es (Fundación Tripartita) y la posibilidad de acceso de Betania a las mismas ofreciendo una oportunidad clara de crecimiento en este ámbito, a la vez que establece un “*modus operandi*” vital.
- Transmitir adecuadamente en formar en 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 (reciclaje continuo), de acuerdo con las nuevas realidades.
- Lograr que la formación ocupe un papel más protagonista dentro de la organización por la implicación que tiene en múltiples áreas.
- Participación de los diferentes implicados en el proceso formativo, con especial atención a las/os usuarias/os de nuestros proyectos, personal laboral y voluntarias/os, lo que nos sitúa ante un escenario en el 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.
- Los requerimientos de calidad traducidos en nuevos procedimientos de gestión nos obligarán a una rápida readaptación.
- El incremento de líneas de financiación de formación de colectivos vulnerables.
- Mantenimiento de una presencia activa en los foros de decisión que permita recuperar espacios de influencia y nuestra valoración como agentes activos.

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

3. CRITERIOS GENERALES DE LA FORMACIÓN EN BETANIA

Se pretende establecer 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 del conjunto de agentes en el proceso formativo: formadoras/es, 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.
- La extensión de la formación a todas las áreas de intervención que está desarrollando Betania.
- La comunicación permanente y coordinada entre el conjunto de 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 de formadoras/es: Organizar un sistema de formación de formadoras/es idóneo a las necesidades de coherencia metodológica de la formación de Betania y al perfil que se necesita de las/os formadoras/es.
- Participación en la evaluación de las personas destinatarias de la formación: diseñar modelos de evaluación que incluya 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 Institución, que den cuenta de manera permanente y clara las actuaciones, productos y logros de las acciones formativas de Betania.
- El reconocimiento del valor añadido de ser parte de una institución como Betania, que pertenece a la sociedad y garantiza transparencia en su acción e independencia económica.

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.

Las/os formadoras/es de Betania deben tener presentes algunos principios característicos de la formación grupal que faciliten su labor y que inciden decisivamente en la eficacia de cualquier acción formativa:

- *La formación es 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 porque 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 del grupo para identificar las necesidades de formación.*

Es necesario que el grupo sea consciente y sistematice su conocimiento previo y que reflexione entorno 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 organización.*

De tal forma que no solo se produzca una identificación con la acción, sino también con la organización para facilitar el papel de las/os voluntarias/os 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.*

Esta 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 las/os 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 sino 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.*

Crítica y permisiva con la reflexión continua por parte de las/os participantes y el análisis de la realidad.

- *Organizar la formación desde una metodología que incorpore estos criterios tanto 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 Betania deben hacerlo capacitándose, adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con el papel que les corresponde ejercer en el contexto del proyecto, su organización y su funcionamiento.

- Fomentar una cultura organizativa 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 institucional.

El voluntariado y personal laboral ha de conocer a fondo la naturaleza, fines, prioridades, objetivos y estrategias de la organización 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 miembros de la Institución para estimular su implicación y participación activa en Betania 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 Betania 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 realizar actividades en varios ámbitos de intervención.

3.4. Criterios para la formación externa

En cuanto a la formación externa, somos un referente muy importante en determinados ámbitos y, en consecuencia, debe desarrollarse también teniendo en cuenta algunos criterios generales comunes:

- Mostrar las señas de identidad propias de Betania de un mensaje común.
La difusión y sensibilización de sus valores humanitarios debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros de Betania 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...).
- Garantizar una información completa de la actividad formativa que realiza la institución.

Es necesario dar a conocer todas las dimensiones de la oferta formativa de Betania, los itinerarios formativos, las condiciones para su acceso y la utilidad de las certificaciones y titulaciones que se obtienen, distinguiéndose de otras similares si existen.

- 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 ámbito han de constar 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.

- En la formación externa la “formación de formadores” es una garantía de coherencia con los principios y fines de la institución.

El desarrollo de las acciones formativas de Betania requiere contar con profesionales de gran polivalencia en lo que a conocimientos y experiencias de carácter metodológico se refiere. Esto implica que se ha de desarrollar un sistema de “formación de formadores” que incluya acciones formativas muy diversas, pero que siempre permita adquirir o revisar unas competencias profesionales básicas y transversales, no sólo para la metodología didáctica empleada sino, también por garantizar que se dispone de la información necesaria sobre la Institución para proyectarla en su actividad.

- Promoción del reconocimiento externo. Buscar las acreditaciones oficiales y reconocimiento público y privado de la formación impartida por Betania.

4. MISIÓN Y OBJETIVOS

4.1. Visión

La visión que se plantea basada en su compromiso solidario es:

- La formación de Betania será uno de sus principales referentes y dará respuesta a las necesidades formativas internas y externas, en el ámbito del tratamiento de las adicciones y la intervención social, a través de su red de profesionales y de su voluntariado.

4.2. Misión

La misión que propone es:

- Garantizar una formación de calidad que permita el logro de los fines y objetivos de Betania.

4.3. Resultados esperados

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

- La formación interna estará diseñada en base a la actividad a desarrollar por las personas que la reciben.
 - Primarán las actividades dirigidas a los miembros y los colectivos vulnerables.
 - Se impartirá una formación externa claramente reconocida por la población y con prestigio ante las diferentes administraciones.
 - La formación externa será un referente de consolidado prestigio para capacitar a la población como primer eslabón de ayuda en los procesos de intervención.
 - Existirá una clara conexión entre las diferentes actividades y cursos, gracias a la definición de un catálogo formativo global que aglutinará todas las actividades formativas, las interrelacionará y dará coherencia interna y externamente.
 - La formación que impartirá la Institución 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 Institución en sus diferentes ámbitos.

- Se utilizarán unas líneas metodológicas comunes a la hora de desarrollar e impartir los diferentes cursos, lo cual garantizará unos mínimos de calidad para toda la formación que se imparta en Betania, evitando así, que su eficacia sea muy heterogénea y diversa según el departamento responsable.

4.4. Implicados/Destinatarios

La formación debe lograr que las personas a las que se dirige se apropien de forma consciente, reflexiva y voluntaria de valores, conceptos, normas y formas de actuar propias de la Institución, como una de las garantías de la calidad de la futura acción de Betania.

Para conseguir la visión y la misión que se plantea, el Plan incide en la formación de distintos grupos:

- Voluntarias/os.
- Personal laboral.
- Personas con adicción/patología Dual, usuarias/os.
- Entidades colaboradoras.
- Personas individuales.

4.5. Objetivos Estratégicos

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

- Capacitar a todas las personas que forman parte de Betania para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la Institución.
- Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.
- Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que Betania está especializada.
- Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional/institucional a través de la formación.

- Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde 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 Betania para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la Institución.

La formación para la intervención está en conexión directa con los diferentes planes de la 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 Betania.

Cumple una triple función estratégica para Betania:

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

Objetivos específicos:

- Garantizar la formación previa a la incorporación a la actividad de todo el personal voluntario y laboral que ingresen en la organización.
- Cumplir unos mínimos que garanticen una homogeneidad de los itinerarios, acciones y materiales didácticos de la formación de las/os voluntarias/os y personal laboral.
- Garantizar una formación básica común para todas/os los miembros de la organización (protección de datos, primeros auxilios, adicciones, etc.).
- Definir/reflexionar 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 las/os integrantes de la organización independientemente de su ámbito de actuación.

- Potenciar un voluntariado y personal laboral que actúe como agente comunitario, con una visión global e integral de la realidad. Esto supone que todas/os las/os voluntarios y personal laboral deberán tener conocimientos básicos sobre los diferentes ámbitos de actuación de la organización para poder comprender adecuadamente la realidad, independientemente de su área de actividad.
- a) 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 prefieran y muestren aptitud, respondiendo de este modo a las expectativas de participación en la Institución.
 - Integrar el conocimiento de la persona voluntaria de forma transversal 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.
- b) 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. Betania 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 colectivos vulnerables para orientar la formación.
- Capacitar a las personas usuarias para que se impliquen en la definición de necesidades formativas y como formadores.
- Ofertar acciones formativas dirigidas a desarrollar las competencias personales y laborales que faciliten su inserción social.

3.- Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que Betania está especializada.

Betania viene desempeñando un importante papel en la formación externa dirigida a la población general. Esta formación se desarrolla fundamentalmente en aquellos ámbitos en los que la organización tiene una gran experiencia. Se centra en la prevención del consumo de sustancias adictivas.

Objetivos específicos:

- Ofertar acciones de formación para la cualificación profesional y 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 sociales o universitarias (UMU, UDIMA, UCAM y la UNED) que coincidan en los intereses institucionales de Betania. Aquí las principales finalidades son:
 - Difundir los valores de la Institución y su cultura para la acción, atendiendo a las necesidades locales, comarcales, regionales o nacionales.
 - Enseñar métodos, procedimientos y técnicas propias de la acción de Betania, que puedan 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.
- Realizar labores de prospección para anticipar nuestra oferta formativa a las necesidades.
- Ofertar tanto a la población en general como a entidades particulares, las acciones de nuestro catálogo, tanto en formación básica como específica.
- Incorporar las nuevas tecnologías en la gestión e impartición de los cursos dirigidos a este sector.
- Transmitir a través de la formación una imagen coherente al exterior que facilite/potencie el reconocimiento de la institución, por tanto, aumente el prestigio social de la misma.

4.- Fortalecer un adecuado desarrollo institucional a través de la formación.

El desarrollo institucional es un elemento esencial para una organización que como Betania 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 personal voluntario y personal laboral realicen adecuadamente sus tareas de gestión interna.
- Utilizar la formación como un elemento de cohesión institucional.
- Reforzar la motivación e identificación con el proyecto de Betania a través de las acciones de formación e intercambio.
- Garantizar la comprensión interna de 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 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.
 - 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 las personas responsables y directivas de Betania para el adecuado desempeño de sus funciones. Esta formación se centrará en:
 - Difundir unos conocimientos básicos sobre la Institución, sus Principios Fundamentales, fines e ideología.
 - Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección y gestión, para el desempeño de tareas de dirección y responsabilidad en Betania.

- Establecer un procedimiento formativo en relación con cada proceso electoral existente en Betania, que garantice el conocimiento de la Institución a cuantas nuevas personas se incorporen a la misma calidad de directivos.
- Lograr una identificación efectiva con los objetivos de la Institución en sus diversos ámbitos de acción, entre el personal directivo y quienes renueven en sus cargos.
- Asegurar una permanente puesta al día de los miembros responsables de Betania, mediante la formación continuada y el reciclaje.
- Lograr formadores/as con una capacitación adecuada para dar a conocer y proyectar, no sólo los contenidos técnicos necesarios sobre las tareas propias de la Institución, sino también los elementos de la cultura organizativa (fines, objetivos, estilos...):
 - Generar y describir un proceso de mejora continuada de la formación que garantice niveles crecientes 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 organización 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 Betania.
- Asegurar el desarrollo e implantación de un modelo formativo propio que contribuya al logro de los fines de la institución.
- Reordenar los “catálogos de acciones formativas” para conocer la actividad actual y elaborar modelos propios con criterios comunes.
- Implantar el plan de calidad en la gestión de la formación para garantizar un sistema de gestión unificado.
- Delimitar las funciones y competencias de las/os actores y actrices implicados en el desarrollo de la formación.
- Promover espacios de coordinación interna que permitan anticiparse a las necesidades formativas y actualización de la formación.
- Incorporar una estrategia para la búsqueda del máximo reconocimiento oficial de nuestras acciones formativas.

5. ÁREAS FORMATIVAS

La oferta formativa de Betania se encuentra estructurada en torno 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 Betania y trata de capacitar al personal voluntario y laboral para el desarrollo de los programas y proyectos que se llevan a cabo. Se propone un procedimiento de formación con distintos itinerarios en función de los puestos de acción optimizando las acciones formativas, a través de sistemas modulares y personalizados, que puedan tener un interés común para el personal voluntario y laboral que participa en los distintos proyectos.

La formación para la intervención se divide en:

1. Formación Social e intervención psicosocial.
2. Formación para el Empleo.
3. Formación en Salud/clínica.

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

1. Formación Social

Es la formación dirigida a voluntarias/os y personal laboral que participa en proyectos de intervención con distintos colectivos vulnerables.

Sus objetivos son:

- Capacitar al personal laboral y voluntarios/as que intervienen en proyectos de intervención social.
- Formar en las habilidades sociales necesarias para su adecuada intervención.
- Formar en la identificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

2. Formación para el Empleo

Está dirigida a formar voluntarios/as y personal laboral que intervienen en proyectos de empleo para colectivos vulnerables.

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 integrados 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.

- Formar

3. Formación en Salud

▪ Formación en Primeros Auxilios

Incluye aquellas actividades formativas centradas en los primeros auxilios, socorrismo, emergencias y el apoyo psicológico.

Los objetivos son lograr una formación básica homogénea y práctica del personal laboral y voluntariado en Primeros Auxilios; y también capacitar sobre las pautas de actuación frente a situaciones traumáticas.

▪ Formación en Salud y Riesgos Laborales

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. Se tiende a la creación del agente de salud, promotor de salud, que necesitará de una formación específica.

Así mismo, la formación en riesgos laborales, además de su carácter obligatorio, previa contratación laboral, adquiere un cariz específico, considerando el perfil humano con el que Betania trabaja.

5.2. Formación básica para la intervención

La formación básica para la intervención debe evaluar y garantizar la adquisición de conocimientos y habilidades generales previos a la incorporación de la actividad. 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 Betania reciba la formación básica antes de su incorporación.

5.3. 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 relacionadas con el modelo de intervención en Betania.

5.4. Formación especializada

Se refiere a una formación adaptada a las características y necesidades de los proyectos profundizando en diferentes contenidos o metodologías diferenciales.

5.5. Formación continua

Desde la formación continua se pretende dar respuesta a las nuevas tendencias y líneas de interés y al reciclaje del personal laboral y voluntarios/as de Betania -nuevas líneas de intervención, presentación de nuevos proyectos, charlas, conferencias, encuentros, foros, seminarios- a la formación en tareas -el dominio de programas informáticos, la formación en idiomas, trabajo en equipos mixtos- así como, formación en contenidos transversales y diferenciales de la entidad- drogodependencias, integración y vulnerabilidad.

5.6. Formación para la inclusión y la participación social

Este tipo de formación trata de favorecer la inclusión social, la participación social y de mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a adecuar sus competencias personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo. Incluye diversas formativas, que van desde acciones vinculadas a la educación no formal, dirigidas desde la juventud en riesgo o dificultad social hasta la formación para el empleo.

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. Por ello, el diseño de la formación debe tener en cuenta el perfil de empleabilidad

de las personas con las que se quiera priorizar la intervención y las características y necesidades del mercado de trabajo local y/o específico de cada usuaria/o.

Aunque el Plan de Formación puede marcar pautas generales para la formación para el empleo realmente donde estas pautas se concretan y desarrollan es en el Programa “Empleo con Apoyo” que incorpora otras estrategias, además de la formación para mejorar la empleabilidad de las personas más vulnerables y lograr así su inserción laboral, como son: la orientación, la intermediación y el seguimiento, etc.

- Formación para el empleo para colectivos vulnerables
 - Formación pre-laboral.
 - Capacitación Profesional no reglada.
 - Formación-empleo: talleres de empleo, prácticas en empresas.
 - Inserción Sociolaboral.
 - Autoempleo.

5.7. Formación para la población en general

Trata de mantener la presencia de Betania 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 institución, dirigidos a la población en general, para cambiar comportamientos y actitudes y formarla para ser el primer eslabón de la intervención.

5.8. Formación para el desarrollo institucional

Formar al personal voluntario y al personal profesional para lograr una adecuada difusión de la ideología y metodología de trabajo, así como, mejorar la capacitación de los/as responsables de la organización (Junta Directiva, responsables de equipos y personal laboral directivo y responsable de los proyectos de intervención) para un adecuado desarrollo de la organización. Esta formación deberá ser modular, flexible y garantizar una respuesta adecuada a las necesidades. Para ello trata de:

- Fomentar entre los miembros el conocimiento de la institución, sus principios, sus actividades, sus proyectos y su historia.

- Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección y gestión para el desempeño de tareas de responsabilidad en Betania.
- 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 institución.

6. CONCLUSIONES

6.1. Funciones básicas del Departamento de Formación

Para conseguir los objetivos previstos, el Plan de Formación 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 Betania.
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 Institución, vigilando la coherencia entre todas ellas.
4. Consensuar herramientas y técnicas para los diversos procesos de formación que se organizan desde la Institución.
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 Institución, 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 identifican para difundirlas entre las áreas y ámbitos de la Institución.
9. Organizar e impartir cursos innovadores, en particular sobre la formación del personal voluntario, responsables del programa y directivos/as.
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, promoviendo la formación virtual.
12. Mantener el catálogo de cursos de la información impartida por Betania.
13. Garantizar el reciclaje de los/as Educadores/as ya formados, así como, la formación de nuevos/as Educadores/as.

6.2. Propuesta de mínimos comunes en el diseño de un Plan de Formación/Acción Formativa

1. Enfoque del plan: razones que lo justifican y metodología utilizada para su diseño.
2. Misión y funciones de las personas responsables.
3. Prerrequisitos de la formación y modos para el acceso e inscripción.
4. Programas y acciones formativas priorizadas por su importancia o por su urgencia.

Las acciones se ordenarán por áreas especificando de cada una:

- 4.1. Objetivos concretos que se pretenden con cada participante o con el grupo.
- 4.2. Modalidad: presencial, a distancia, semipresencial, en el puesto del trabajo.
- 4.3. Formadores/as: internos, externos, ambos.
- 4.4. Lugar: aulas propias del centro de formación, aulas externas, puesto de trabajo, etc.
- 4.5. Calendario: una única convocatoria, varias, a lo largo del año, etc.

- 4.6. Personas y grupos destinatarios: personal de un área, categoría (puestos de acción, técnicos/as, directivos/as), proyectos específicos, puestos de actividad, etc.
5. Presupuesto económico detallando las distintas partidas (desplazamientos, dietas, materiales y manuales, alquiler de medios: aulas, recursos audiovisuales) y materiales necesarios.
6. Guion de sesiones y método de seguimiento de las acciones formativas.
7. Información sobre materiales empleados y sobre la percepción de los resultados obtenidos según el formador o formadora y los/as participantes (análisis de la formación realizada en planes anuales anteriores).

6.3. Ideas para la planificación y evaluación de las acciones formativas

6.3.1. Detección de necesidades formativas

Es importante la detección de necesidades formativas, no sólo para realizar una buena planificación que asegure el desarrollo correcto de la acción formativa sino porque será imprescindible si, tras la formación, se desea evaluar cuál fue su impacto en la Organización.

6.3.2. Análisis y valoración de las necesidades formativas para usuarios/as y voluntarios/as, trabajadores/as y socios/as

Uno de los aspectos prioritarios para alcanzar un proceso de mejora continua en la formación es ser capaces de identificar realmente las necesidades y expectativas de los/as usuarios/as, esto lo alcanzaremos siempre y cuando hagamos realidad la participación activa tanto de los/as voluntarios/as como del usuario/a en todo el proceso, programación y evaluación de la formación.

Otro punto importante a tener en cuenta es si se desea incrementar la calidad de la intervención para prestar especial atención al espacio de intervención entre Betania y las personas destinatarias finales, espacio ocupado por el voluntariado. Esta relación directa entre el voluntariado y las personas y los grupos destinatarios capacita a la Organización para orientar su acción y modificarla en función de las nuevas demandas y necesidades,

siempre y cuando se garantice la participación del voluntariado en la definición de la acción y se le dote de los recursos y de la formación necesaria.

6.3.3. Diseño de la acción formativa

Por acción formativa estamos entendiendo cualquier tipo de actividad, proyecto, programa o plan de formación que, en este caso, promueva la Asociación Betania.

Un proyecto, programa o plan de formación puede combinar estas actividades para conseguir sus objetivos.

FICHA PARA EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS

<p>Fundamento de la acción formativa</p>	<p>Se trata de poner sobre el papel cuáles son las razones que justifican la realización de esta acción formativa y que tendrán que ver con planes estratégicos de formación o necesidades puntuales detectadas.</p>
<p>Objetivos de la acción formativa</p>	<p>Los objetivos prácticos y estratégicos si se trata de un proyecto, programa o plan de formación. Los objetivos concretos de cada actividad puntual.</p>
<p>Contenidos</p>	<p>El título y los contenidos generales de la actividad, el proyecto, programa o plan de formación. Si es pertinente, el desglose de contenidos por actividad.</p>
<p>Tipología de las actividades formativas</p>	<p>Puede tratarse de una sola actividad formativa, por ejemplo: un curso, o de varias actividades combinadas en un proyecto, un programa, o un plan, por ejemplo: un proyecto formativo puede integrar un curso inicial, una tutoría individual a distancia y unas jornadas finales sobre el mismo tema.</p>
<p>Destinatarios/as de la formación</p>	<p>Lista de personas que se han identificado en el paso previo, pero ya organizadas en cada actividad formativa.</p>

<p>Metodología prevista para la acción formativa</p>	<p>Betania apuesta por una metodología formativa. En ella se prioriza la formación grupal, pero esta puede combinarse con actividades individuales.</p> <p>De cada actividad que se haya previsto es preciso concretar las técnicas que se utilizarán, por ejemplo: el guion de sesiones si se trata de un curso o el programa de un intercambio o el plan de la tutoría, etc.</p> <p>Además, será necesario en este paso prever cómo se realizará la evaluación y el seguimiento de la acción formativa.</p>
<p>Las personas que van a participar como ponentes, colaboradores/as, formadores/as, etc., y su calendario de trabajo</p>	<p>Fechas para entregar sus materiales a la organización o para indicar los requerimientos de su trabajo (condiciones de la sala, materiales, técnicos/as, etc.) y previsión de viajes o alojamientos.</p>
<p>Materiales precisos</p>	<p>Materiales a entregar a los/as participantes, materiales a utilizar por los/as formadores/as para las distintas técnicas o por los/as colaboradores/as, etc.</p>
<p>Duración total y horario previsto</p>	<p>En el caso de las actividades grupales presenciales, es frecuente también considerar las actividades “informales”, como: visitas, excursiones, etc.</p>
<p>Lugar de realización y condiciones. Aspectos logísticos</p>	<p>Mobiliario necesario, medios técnicos a utilizar, condiciones de accesibilidad física, acústica o visual, etc.</p> <p>Desplazamiento, alojamiento y manutención de cuantas personas van a participar en la acción formativa.</p>

6.3.4. La evaluación de las actividades formativas

La evaluación se prevé desde la metodología cuando se diseña la acción formativa ya que la detección de necesidades no es más que una evaluación ex -ante, una evaluación

diagnóstica. Durante la acción formativa y después de la misma, tendremos que abordar otros tipos de evaluación.

En este punto conviene responder a la pregunta: ¿Qué estamos entendiendo por evaluación de una acción formativa?

Cuando Scriven en 1967 integra de lleno la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, distingue entre evaluación formativa y evaluación sumativa.

La evaluación sumativa designa la forma mediante la cual se mide y se juzga el aprendizaje con el fin de certificarlo, asignar calificaciones, determinar promociones, etc.

La evaluación formativa o continua se caracteriza por no tener calificación, sino una apreciación de la calidad del trabajo y, además, incorpora el análisis de resultados no previstos en los objetivos.

Sobre este tema profundizaron otros autores quienes agregaron una nueva categoría, la evaluación diagnóstica o inicial. Cabe señalar que estos tres tipos de evaluación no se excluyen, al contrario, son complementarias y cada uno desempeña una función específica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde nuestro punto de vista, la evaluación diagnóstica ya la realizamos en el paso de detección de necesidades y la evaluación sumativa no suele ser necesaria en los procesos de educación no formal que no pretenden tanto la adquisición de titulaciones académicas sino, sobre todo, el aprendizaje de destrezas y la adquisición de conocimientos útiles para el desempeño de una tarea o para el desarrollo de determinados valores.

Por lo tanto, cuando hablamos de evaluación durante la acción formativa, apostamos por la denominada evaluación formativa o continua que tiene las siguientes características:

- Sus objetivos son facilitar la toma de decisiones inmediata y futura sobre el seguimiento de la formación de cada participante y del grupo; y favorecer cambios organizativos o metodológicos que mejoren las acciones formativas.

- La participación de todos los actores del proceso es vital, la autoevaluación y la coevaluación como procedimientos forman parte de la operatividad de esta modalidad de evaluación.

Esta evaluación debe cumplir algunas funciones:

- Permitir ajustar la ayuda pedagógica a las características individuales de cada participante mediante aproximaciones sucesivas y determinar el grado en que se van consiguiendo los objetivos previstos.
- Distribuir y regular adecuadamente el ritmo de aprendizaje.
- Realimentar el proceso de aprendizaje obtenido a partir de las diferentes actividades de evaluación.
- Enfatizar los objetivos y contenidos más relevantes.

Así concebida, encontraremos que este tipo de evaluación tiene algunas ventajas:

- Para los/as participantes: quienes han participado en el seguimiento de sus propios avances a través de actividades de evaluación, adquieren una mayor capacidad que aquellos que no lo hicieron para afrontar situaciones problemáticas nuevas empleando conocimientos ya adquiridos.
- También para las/os formadores/as: como el aprendizaje en grupo no es una tarea fácil, ya sea porque los/as participantes en la formación no están acostumbrados/as a trabajar juntos/as o porque los/as formadores/as están habituados a impulsar el aprendizaje individual, la evaluación así entendida se traduce en un aprendizaje tanto para el alumnado como para los docentes.

Desde otro punto de vista nos podríamos preguntar: ¿Qué evaluamos?, y, en líneas generales podemos concluir que se evalúa (y, por tanto, se han establecido indicadores):

- La satisfacción de las personas que participan en la formación en torno a los contenidos, el método o la organización de la misma.

- El aprendizaje individual y colectivo de los contenidos, sirvan éstos para mejorar el conocimiento teórico, las habilidades o las destrezas.
- El impacto de la formación individual y colectiva sobre la organización en la que se desarrolla la práctica de los/as participantes, en este caso, el impacto sobre Betania.

En resumen:

La evaluación es una parte de la formación que debe medir la relación entre resultados obtenidos y objetivos planteados (estratégicos y operativos) e identificar resultados inesperados, con los siguientes criterios:

- La utilidad del aprendizaje para cada participante, para el grupo y para la organización en la que se desempeña o desempeñan sus tareas.
- La idoneidad, la coherencia metodológica, la eficacia y la eficiencia.

Aunque haya un/a formador/a responsable de la evaluación para realizarla es aconsejable implicar a todos los actores de la actividad formativa: los/as participantes, las personas que se ocuparon de la organización y el resto de formadores/as. Se reúne de este modo información sobre la acción formativa desde distintos puntos de vista que enriquecen el resultado final.

6.3.5. ¿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.

6.3.6. Formación continua: impacto y seguimiento de la Acción Formativa

Evaluar consiste también en averiguar si la formación ha ayudado a resolver los problemas de la Organización, por tanto, también es necesario hablar de cómo evaluar el impacto que significa la formación sobre Betania. Esta doble visión aporta la novedad de situar la perspectiva de la Organización en el centro del análisis evaluativo. Ello debe ser así

porque todo el sistema formativo debe dar respuesta a las necesidades del proyecto institucional, en este caso, el de Betania.

Una organización no debe dejar de aprender y en ella, sus miembros. Es necesario que todos se adapten permanentemente a los cambios sociales, que actualicen su información, que conozcan nuevas metodologías, que puedan ayudarles en su tarea. Por ello se habla de la formación continua.

Planificar la formación continua implica organizar el seguimiento de la formación y la adecuación constante de las propuestas formativas a cada individuo en función de sus necesidades y estilos de aprendizaje. Todo ello permitirá a la Organización y a sus miembros, una mejora permanente en su trabajo.

La evaluación del impacto de la formación en Betania está relacionada con el incremento de la eficacia, eficiencia y coherencia para cumplir fines sociales.

Al evaluar el impacto sobre la formación de sus miembros medimos la mejora de la organización para conseguir sus objetivos tras la formación.

Tres aspectos a evaluar:

1. ¿Cómo ha evolucionado respecto de los resultados del diagnóstico que se realizó en la detección de necesidades formativas? (**evaluación diagnóstica**).
2. ¿Cómo ha mejorado el desempeño de los/as participantes?
3. ¿Cuál es el grado de eficiencia de la formación (comparación entre los costes humanos, económicos, etc.; y los resultados)?

La información recogida, sistematizada y analizada permitirá sacar conclusiones sobre el impacto de la formación para planificar y mejorar la formación continua. Como siempre está relacionada con los objetivos:

- Darles a conocer los principios, fines e ideales de Betania.
- Capacitarles para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Reforzar su motivación y su identificación con el proyecto institucional.

La detección de necesidades formativas sobre cada uno de esos objetivos ha informado sobre en qué punto de su logro está cada persona o el grupo en formación.

6.3.7. Seguimiento y planificación de la formación continua

Entendemos que la formación aporta a los miembros de Betania:

- Una mayor seguridad en lo que hace.
- Un mayor sentimiento de autoestima.
- Una mayor garantía de consolidación de sus funciones dentro de la Organización.

Y como consecuencia de todo ello, una mayor satisfacción y motivación en el trabajo que se realiza.

A la Asociación Betania la formación continua de sus miembros les permite:

- Mejorar en los métodos y estrategias para llevar a cabo sus prioridades y políticas.
- Adaptarse a los cambios sociales, culturales, económicos y del entorno de las ONG.
- Contar con personal de gran valor en comparación con otras entidades que no tengan esta filosofía.

En resumen, confiar la gestión de la Organización en las personas adecuadas, con las habilidades adecuadas, en el momento y tiempo adecuados. Por eso la formación nunca puede considerarse costosa, sino que siempre es una inversión.

ANEXO I: FICHA PARA EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS

Fundamento de la acción formativa	
Objetivos de la acción formativa	
Contenidos	
Tipología de las actividades formativas	
Destinatarios/as de la formación	
Metodología prevista para la acción formativa	

Las personas que van a participar como ponentes, colaboradores/as, formadores/as, etc., y su calendario de trabajo	
Materiales precisos	
Duración total y horario previsto	
Lugar de realización y condiciones. Aspectos logísticos	

DOCUMENTO ELABORADO Y DESARROLLADO POR
EL **EQUIPO MOTOR DE FORMACIÓN**, DE LA ASOCIACION BETANIA.
SEPTIEMBRE-OCTUBRE 2022

EQUIPO MOTOR DE FORMACIÓN DE LA ASOCIACION BETANIA:

D^a. ELVIRA ORTEGA RODENAS. EDUCADORA SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN BETANIA.

TECNICO DE EMPLEABILIDAD DE LA ASOCIACION BETANIA.

D^a. CARLA DE HARO VIDAL. TRABAJADORA SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN BETANIA.

TECNICO DE EMPLEABILIDAD DE LA ASOCIACION BETANIA.

COORDINA LA ELABORACIÓN DE ESTE DOCUMENTO:

D. PABLO VENTURA. Psicólogo de la Asociación Betania.

EN CEHEGÍN, OCTUBRE 2022

REVISADO ENERO 2024

ANEXO II: ACCIONES ESPECIFICAS DE FORMACIÓN PARA EL EQUIPO DE TRABAJO DE CENTRO DE DÍA Y COMUNIDAD TERAPÉUTICA BETANIA

Además de nuestra Comunidad Terapéutica, durante el año 2022, el servicio de “unidad de día Betania” ya desarrollado desde el año 2017 por la asociación Betania, pudo transformarse en “centro de día Betania”, gracias al respaldo de la Dirección General de Salud Mental del Servicio Murciano de Salud. La dotación de una subvención específica a este recurso nos ha permitido dotarlo de infraestructuras materiales y de un equipo específico de trabajo.

Teniendo ahora dos recursos que trabajan en la dirección del modelo de atención centrada en la persona, en la defensa de sus derechos y en su recuperación con perspectiva de género y planificando una atención personal que genere vínculos estables entre las personas y el conjunto de profesionales del centro mediante el Plan de Tratamiento Individualizado y la figura del profesional de referencia.

Unida a esta perspectiva de modelo de abordaje de salud mental y complementándola, entendemos que las adicciones son un fenómeno complejo, multicausal y multifactorial, al cual hay que responder teniendo en cuenta todos los factores que intervienen en su origen y mantenimiento, aplicando un modelo de rehabilitación biopsicosocial.

ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS AL EQUIPO PROFESIONAL DE CENTRO DE DÍA BETANIA Y COMUNIDAD TERAPÉUTICA (2023-2027)

Por todo ello se hace imprescindible establecer y ofrecer acciones formativas continuas al personal laboral vinculado a Centro de Día y Comunidad Terapéutica, con el fin de consolidar esta perspectiva de abordaje de la salud mental.

Estas acciones estarán vinculadas al plan de formación de la entidad y se regirán por los mismos principios rectores del mismo.

En aras de ejecutar su labor de la forma más efectiva y alineada posible al modelo de intervención propuesto para ambos recursos arriba mencionados, todo trabajador/a del centro de día tendrá garantizadas al menos, 8 horas/año por profesional (o las proporcionales al % de jornada que tenga su contrato).

Por último, la entidad establecerá cuantos medios sean necesarios para que las siguientes acciones formativas se efectúen durante la vigencia del presente plan:

- La propia formación básica necesaria para el colectivo al que nos dirigimos (adicciones, diagnóstico dual, recuperación, inserción socio laboral, modelos de tratamiento, etc.)
- Atención centrada en la persona: Modelo de recuperación en Salud Mental.
- Intervención psicosocial y rehabilitación con personas con trastornos graves de personalidad.
- Atención psicosocial e intervención precoz con jóvenes (16-25 años) con trastorno mental grave.
- Perspectiva de género.
- Programas “Peer to peer”.

Por último, hay que señalar que el equipo profesional del centro de día y comunidad terapéutica estará sujeto a las mismas condiciones de acceso a las acciones formativas dirigidas a trabajadores/as de la asociación Betania ya sean obligatorias/generales (seguridad y prevención de riesgos laborales, protección de datos y ciberseguridad, atención en primeros auxilios etc.), así como otras de índole específica (“Patología dual, estrategias efectivas de abordaje”, etc.).

Anexo firmado por:

Pablo Ventura Peris
Dirección de Centro de Día Betania

Ángela Melgares de Aguilar Giménez
Dirección Comunidad Terapéutica Betania