

PLAN DE FORMACIÓN

AGREDACE
2022 - 2024



Contenido

Contenido	1
INTRODUCCIÓN	2
1. METODOLOGÍA DEL PLAN DE FORMACIÓN	2
2. RETOS	3
3. ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	5
4. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS	5
5. MISIÓN/VISIÓN	8
6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	9
7. ACCIONES FORMATIVAS	13
8. DESARROLLO DEL PROCESO	15
9. ACCESO A LA FORMACIÓN	17
10. EVALUACIÓN	18



INTRODUCCIÓN

Este plan de formación de AGREDACE es una de las alternativas a utilizar en la estrategia de desarrollo de nuestra entidad con objeto de prestar una atención eficiente, eficaz y de calidad a las necesidades que plantea el colectivo de las personas con DCA.

Las características de las acciones que se impulsan desde AGREDACE hace necesaria una formación continua de todas las personas implicadas en nuestra entidad e imprescindible un correcto diseño, organización, desarrollo y evaluación de dicha formación.

Con este plan se pretende dar respuesta a las necesidades de formación a los distintos agentes que participan de un modo u otro en la consecución de los objetivos de nuestra asociación:

- Profesionales que desarrollan su labor en la asociación.
- Personas voluntarias que participan en los distintos programas.
- Personas asociadas que participan activamente en las acciones de AGREDACE.
- Personas con DCA y familiares.

También con este plan se da respuesta a necesidades de formación externas a nuestra asociación, disponemos de personal altamente especializado que puede desarrollar tareas formativas, de difusión y de sensibilización muy útiles a la sociedad cuya demanda se está incrementando en los últimos tiempos.

El plan de formación de AGREDACE agrupa las diversas acciones formativas organizadas de tal modo que se optimizan los recursos, se ordenan las actividades y se facilita el acceso a la formación necesaria a todas las personas implicadas en la atención al colectivo de personas afectadas por DCA así como a la sociedad en general.

1. METODOLOGÍA DEL PLAN DE FORMACIÓN

Se ha realizado un estudio y análisis exhaustivo de los siguientes aspectos:

- Situación actual del Tercer Sector con objeto de orientar las líneas generales.



- El Plan Estratégico de AGREDACE para diagnosticar las necesidades estructurales de formación; también se ha analizado y tenido en cuenta la parte del Plan que determina las acciones específicas a realizar en el ámbito de la formación.
- En cuanto a la situación interna actual de la entidad el plan se ha centrado en el análisis de las fortalezas y debilidades de la estructura organizativa, los sistemas de información, procedimientos, cultura y clima de AGREDACE.
- La formación desarrollada en cada área de la asociación así como su cobertura e impacto, los resultados obtenidos como ayuda en la orientación del Plan.
- Percepción de las personas destinatarias del Plan respecto a la gestión de la formación en AGREDACE y su receptividad al desarrollo de acciones formativas así como su enfoque.
- Debates en los diferentes ámbitos de la asociación; reuniones de equipo, encuentros de voluntariado, comisiones de socios, junta directiva.

2. RETOS

Es importante analizar los retos a abordar en el momento de realizar un plan de formación para una entidad con objeto de que éste responda a los mismos del modo más efectivo. En nuestro caso pertenecemos al Tercer Sector que está en continuo cambio y evolución, además las técnicas y recursos utilizados en la rehabilitación del DCA avanzan y se actualizan con una gran rapidez.

Ésta evolución motiva una transformación continua de los perfiles y competencias profesionales y, consecuentemente, en las necesidades de conocimientos, aptitudes y actitudes a desarrollar en el ejercicio de nuestra actividad.

A estos aspectos se añade el incremento de nuestra presencia activa en la sociedad cada vez más cercana a toda la población que pone de manifiesto la necesidad de anticiparnos y facilitar a la población ajena a nuestra entidad el acceso a formación especializada.

El análisis de los retos es necesario abordarlo distinguiendo entre los retos que nos encontramos en AGREDACE (internos) y los retos que vienen establecidos desde otras entidades (externos).



2.1. RETOS INTERNOS

Desde AGREDACE, con este plan de formación debemos dar respuesta a los siguientes aspectos:

- Transmitir adecuadamente la misión, visión y valores que guían nuestra actividad.
- La necesidad de garantizar que todas las personas que intervienen en las acciones de la entidad tengan la formación adecuada en el momento adecuado.
- Seguir el ritmo de actualización de conocimientos para facilitar la mejor atención posible a las personas afectadas por DCA y sus familias.
- Los cambios y mejoras que se producen en AGREDACE para adaptar la formación que se programa.
- El uso de las nuevas tecnologías como herramienta para universalizar el conocimiento.
- La aparición de nuevos ámbitos de intervención y la necesidad de adaptarse a ellos.
- El correcto aprovechamiento de las líneas de financiación para la formación de trabajadores (Comisión Tripartita, formación bonificada).
- La revisión y renovación constante de los materiales de formación conforme a los cambios y novedades que se producen.
- Participación de todas las personas implicadas en el proceso formativo.

2.2. RETOS EXTERNOS

En las cuestiones ajenas a AGREDACE debemos tener en cuenta:

- La adaptación a las normativas existentes en relación a la impartición de formación.
- La política de calidad tanto en los contenidos como en la gestión de la formación.
- La posibilidad de que la formación sea reconocida oficialmente.
- La necesidad de tener una presencia activa en los foros formativos y que se nos reconozca como agentes de formación.
- Convertir la formación en una herramienta de fomento de la participación y el conocimiento del DCA.



3. ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

En la organización de la formación de AGREDACE se tendrá en cuenta:

- La implicación y participación de todas las personas que participan en el proceso formativo creando un grupo estable de seguimiento y análisis de la experiencia formativa.
- Que la formación llegue a todos los programas y proyectos que realiza AGREDACE.
- Consista en una oferta formativa diversa que sea adecuada a las peculiaridades de cada grupo profesional o las necesidades de los proyectos.
- Comunicación ágil, permanente y coordinada entre todos los agentes que participan en el proceso formativos
- Establecer modelos de análisis de necesidades y de planificación formativa efectivos.
- Facilitar que los profesionales especializados en DCA adquieran la formación necesaria para ser formadores.
- Incluir en la evaluación a las personas destinatarias de la formación.
- Transparencia en la difusión de actuaciones y logros de la formación a todas las personas integrantes de AGREDACE y la población externa.
- Reconocimiento del valor añadido de ser parte de una entidad como AGREDACE, especializada en DCA, que pertenece a la sociedad civil y garantiza transparencia en su acción e independencia económica.

4. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

- La metodología de la formación en AGREDACE se caracteriza por ser activa, motivadora, participativa y fundamentalmente práctica. Se llevará a cabo dos tipologías de formación; presencial y online pero en ambas la metodología será similar.
- El grupo se concibe como un espacio privilegiado para el aprendizaje que se ha de “cuidar” porque se convierte en un “recurso” para la formación. Se hace 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.
- Potenciar la transmisión de los principios y valores de la entidad 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 profesional, 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.
- 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.
- Crítica y permisiva con la reflexión continua por parte de los participantes y el análisis de la realidad.
- Organizar la formación desde una metodología que incorpore estos criterios tanto en su planificación como en su seguimiento y evaluación.

4.1. CRITERIOS PARA LA FORMACIÓN INTERNA EN AGREDACE

En la formación diseñada destinada a los agentes activos de AGREDACE se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Contribuir al proceso de incorporación eficaz de nuevos miembros: Quienes se incorporan y asumen nuevas responsabilidades deben hacerlo capacitándose,



adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarios 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 de la entidad. 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 agentes de la entidad, para estimular su implicación y participación activa en AGREDACE 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. Todos los miembros de AGREDACE deben prepararse para el desempeño eficaz, eficiente y coherente de sus funciones y tareas específicas.

4.2. CRITERIOS PARA LA FORMACIÓN EXTERNA EN AGREDACE

Dada la gran especialización y conocimientos de nuestros profesionales en relación a la Rehabilitación del DCA somos un recurso importante en este ámbito y en consecuencia, debe desarrollarse también teniendo en cuenta algunos criterios generales comunes:

- Mostrar las señas de identidad propias de AGREDACE. La difusión y sensibilización de sus valores debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros de AGREDACE 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 entidad. En todos los ámbitos es necesario dar a conocer todas las dimensiones de la oferta formativa



de AGREDACE, las condiciones para su acceso y la utilidad de las certificaciones y titulaciones que se obtienen.

- Promoción del reconocimiento externo. Buscar las acreditaciones oficiales y reconocimiento público y privado de la formación impartida por AGREDACE, preferiblemente para el conjunto del estado.

5. MISIÓN/VISIÓN

Mediante el desarrollo de este plan se pretende conseguir que la formación en AGREDACE sea un referente que dé respuestas a las necesidades formativas internas y externas en relación a la rehabilitación, promoción de la autonomía e inclusión social de las personas con DCA.

Para ello la formación que se facilite en AGREDACE cumplirá las siguientes características:

- La formación interna estará diseñada en base a la actividad a desarrollar por las personas a las que está destinada.
- Se potenciarán las actividades formativas dirigidas a los miembros con menor conocimiento sobre DCA y asociacionismo.
- La formación externa deberá ser claramente reconocida por la población y con prestigio ante las administraciones públicas.
- Existirá una clara conexión entre las diferentes acciones que darán coherencia a la globalidad de la formación de AGREDACE
- La formación será objeto de una revisión periódica de sus contenidos y materiales de apoyo, evitando que quede desfasada en los diferentes aspectos que comprende y responda permanentemente a las necesidades de la entidad.
- Se utilizarán líneas metodológicas comunes a la hora de desarrollar e impartir los diferentes cursos garantizando así unos mínimos de calidad para toda la formación que se imparta en AGREDACE.



6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Capacitar a todas las personas que forman parte de AGREDACE para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la entidad.

Mediante este objetivo se pretende: capacitar para la acción; reforzar la vinculación e identificación con el proyecto de la entidad; 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 organización.
- Garantizar una formación básica común para todos los miembros de la organización.
- 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 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.
- Acreditar la formación con los requisitos que se establecen por la Junta de Andalucía
- Potenciar un voluntariado y personal laboral con una visión global e integral de la asociación.
- Potenciar la formación continua del personal voluntario, con el objetivo de 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 Institución e integrar el conocimiento de la persona voluntaria de forma transversal en los distintos ámbitos para poder ejercer una tarea mucho más eficaz.
- 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; así como garantizar la adquisición de conocimientos del entorno, para poder ejercer una actividad de alto nivel de calidad y eficacia.



2. Mejorar las competencias personales de los familiares de personas con DCA como herramienta que favorezca el apoyo y la convivencia con la persona con DCA.

Las personas afectadas por DCA y sus familias, no están preparadas para enfrentarse al cambio que se ha producido en sus vidas, necesitan conocimientos, recursos y herramientas que les faciliten la adaptación y el manejo de la nueva situación.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar las necesidades de las personas con DCA y sus familias 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 la adaptación a la irrupción del DCA en sus vidas.

3. Dar respuesta a las necesidades de formación en DCA y su rehabilitación a la población en general.

AGREDACE dispone de personal altamente especializado en DCA y la experiencia práctica de todos sus años de trayectoria. Poner a disposición de la población en general los conocimientos y recursos sobre el DCA es un deber ya que con ello facilitamos el acceso a la sociedad de una realidad muy desconocida.

- 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 AGREDACE. Aquí, las principales finalidades son:
 - Difundir los valores de la entidad y las características del DCA y su proceso rehabilitador.
 - Enseñar métodos, procedimientos y técnicas propias de la intervención en DCA, 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.
 - Formar a la población en medidas básicas sobre prevención y la atención del DCA.
-
- 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 organizacional / Institucional mediante la formación.

AGREDACE se encuentra en una constante adaptación a las nuevas necesidades para ello el desarrollo organizacional es esencial. 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 de AGREDACE a través de las acciones de formación.
- 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.
 - Compartir la información de forma clara y constante, cuidando la comunicación interna.
- Capacitar a los responsables y directivos del AGREDACE para el adecuado desempeño de sus funciones. Esta formación se centrará en:
 - Difundir unos conocimientos básicos sobre la entidad, sus Principios Fundamentales, fines e ideología.
 - Impartir una formación, tanto básica como especializada, sobre DCA.
 - Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección y gestión, para el desempeño de tareas de dirección y responsabilidad en AGREDACE.
 - Establecer un procedimiento formativo en relación con cada proceso electoral existente en AGREDACE, que garantice el conocimiento de la entidad 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 nuevos directivos/as y quienes renueven en sus cargos.
 - Asegurar una permanente puesta al día de los miembros responsables de AGREDACE, mediante la formación continuada y el reciclaje.
 - Lograr formadores con una capacitación adecuada para dar a conocer y proyectar, no sólo los contenidos técnicos necesarios sobre las tareas propias de la asociación, sino también los elementos de la cultura organizativa (fines, objetivos, estilos...) Los formadores deberán:
 - 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.



- 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.
- Adecuar los métodos para las diferentes posibilidades de acceso a la formación: presencial, semipresencial y a distancia.

7. ACCIONES FORMATIVAS

La oferta formativa de AGREDACE se estructura en cuatro áreas que dan respuesta a los objetivos planteados en este plan. Dentro de cada área se mencionan las líneas básicas a desarrollar en función de las necesidades detectadas en las que agrupar las distintas acciones formativas que se llevan a cabo:

1. Formación para la intervención

Estas líneas formativas están dirigidas a la adquisición de conocimientos y herramientas de las personas que intervienen directamente en el proceso rehabilitador y de autonomía de las personas con DCA y sus familiares; personal laboral y voluntarios fundamentalmente.

- Formación básica en DCA.
- Formación específica para la acogida e incorporación de personas con DCA y familiares en el protocolo rehabilitador de AGREDACE.
- Formación específica en Intervención Social en DCA.
- Formación específica en DCA desde la Terapia Ocupacional.
- Formación específica en DCA desde la Fisioterapia.
- Formación específica en DCA desde la Neuropsicología.
- Formación específica en DCA desde la Logopedia.



- Trabajo de equipo para la Rehabilitación del DCA.
- Dinamización de grupos.
- Prevención de riesgos laborales.
- Plan de autoprotección.
- Tratamiento adecuado de los datos personales.

2. Formación para la convivencia con el DCA.

Con este grupo de líneas se pretende dotar de herramientas a las personas con DCA y sus familias para que puedan introducir los conocimientos adquiridos en su día a día, mejorando con ellos su calidad de vida.

- Formación básica en DCA
- Conocimientos básicos para la gestión y uso de los recursos sociales y sanitarios para el DCA.
- Formación para la convivencia con el DCA desde la Terapia Ocupacional.
- Formación para la convivencia con el DCA desde la Fisioterapia.
- Formación para la convivencia con el DCA desde la Neuropsicología.
- Formación para la convivencia con el DCA desde la Logopedia.

3. Formación en atención, rehabilitación y promoción de la autonomía de personas con DCA.

Estas líneas están dirigidas a la población en general con objeto de incrementar el conocimiento del DCA por parte de la sociedad y transmitir el conocimiento especializado del que disponemos derivado de la atención diaria a personas con DCA.

- Acercamiento al DCA, prevención, atención, rehabilitación promoción de la autonomía y recursos sociales.
- Rehabilitación en DCA desde la Terapia Ocupacional.
- Rehabilitación en DCA desde la Fisioterapia.



- Rehabilitación en DCA desde la Neuropsicología.
- Rehabilitación en DCA desde la Logopedia.

4. Formación en la organización y gestión en AGREDACE.

Esta área formativa está destinada a miembros de los órganos de participación de la asociación para dotarles de los conocimientos básicos y específicos en relación a la gestión de AGREDACE.

- Asociacionismo
- Misión, visión, valores, objetivos y programas de AGREDACE.
- Protocolos de atención y organización en AGREDACE.
- Conocimientos básicos en elaboración de proyectos sociales.
- Coordinación, gestión y trabajo de equipos.
- Fomento y metodología de participación en AGREDACE.
- Conceptos básicos en gestión de subvenciones.
- Formación de formadores en DCA.

8. DESARROLLO DEL PROCESO

Para llevar a cabo este Plan se crea una Comisión de Formación de la que forman parte representantes de los órganos de participación de AGREDACE, el personal laboral, los voluntarios, personas afectadas y familiares con las siguientes funciones:

- Organizar de forma sistemática la experiencia obtenida para abordar una visión de conjunto del significado de la Formación en AGREDACE.
- 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.
- Garantizar cauces de información y comunicación entre las distintas propuestas formativas que se producen en la asociación, vigilando la coherencia entre todas ellas.



- Consensuar herramientas y técnicas para los diversos procesos de formación que se organizan desde la asociación.
- 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.
- Investigar y analizar sobre la idoneidad de la formación que realiza la asociación, una vez detectadas las necesidades.
- 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.
- Sistematizar las buenas prácticas formativas que se identifiquen para difundirlas entre las áreas y ámbitos de la asociación.
- Organizar e impartir cursos innovadores.
- Elaboración y revisión de los materiales didácticos actualizándoles de acuerdo con los fines de la institución y promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías.
- Facilitación de la utilización de las nuevas tecnologías, promoviendo la formación virtual.

Esta comisión de formación desarrollará sus funciones mediante las siguientes fases:

- 1.** Análisis y detección de necesidades formativas de AGREDACE. En esta fase se procurará contar con la visión del máximo número de personas destinatarias de la formación posible con objeto de que posteriormente se dé respuesta a las necesidades reales.
- 2.** Diseño y planificación de acciones formativas. Se establecerá los objetivos específicos de cada acción formativa, así como la forma de llevarla a cabo (presencial, semipresencial, online) y la tipología (gratuita, con matrícula o bonificada). Priorizarán todas las acciones formativas en función de los costes económicos, personal y recursos necesarios.
- 3.** Presentación de la programación de las acciones formativas a la Junta Directiva para su aprobación.
- 4.** Seguimiento y apoyo a la Impartición de las acciones formativas.
- 5.** Evaluación del proceso.



	2022				2023				2024			
	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-sept	Oct-dic	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-sept	Oct-dic	Enero-marzo	Abril-junio	Julio-sept	Oct-dic
Análisis y detección de necesidades formativas	■											
Diseño y planificación de acciones formativas.		■	■			■				■		
Presentación de la programación de las acciones formativas a la Junta Directiva para su aprobación			■									
Seguimiento y apoyo a la Impartición de las acciones formativas				■	■	■	■	■	■	■	■	
Evaluación del proceso				■			■		■			■

9. ACCESO A LA FORMACIÓN

Formación gestionada y desarrollada por AGREDACE.

Todas las acciones formativas detallarán la población destinataria, la necesidad o no de realizar inscripción, el coste o gratuidad y el modo de acceso a cada uno de ellas. Se realizará la difusión utilizando los medios de publicación adecuados a cada acción formativa.

Formación externa al Plan de formación

- A este tipo de formación únicamente puede acceder el personal laboral o miembros de la Junta Directiva de AGREDACE.
- Debe ser solicitada por la persona interesada.



- Realizará la petición a la directora de AGREDAE mediante ficha diseñada para tal fin.
- La directora cumplimentará el apartado correspondiente, y lo presentará a la Junta Directiva.
- La aprobación o no de la realización de las acciones formativas solicitadas se realizará conjuntamente entre la directora y la Junta Directiva.
- Una vez realizada la acción formativa, la persona destinataria cumplimentará el modelo de evaluación de la acción formativa y lo entregará a la directora.
- Una vez que la persona destinataria obtenga el título o justificante pertinente expedido por la entidad organizadora de la acción formativa, lo comunicará a la directora, haciendo constar:
 - Nombre de la acción formativa
 - Duración (en horas)
 - Centro que ha impartido la acción formativa
 - Fecha de la acción formativa
- La persona destinataria hará llegar una copia del título de dicha formación a la directora.

10. EVALUACIÓN

La evaluación del plan de formación será continuado tal y como está previsto durante el desarrollo del proceso, el análisis y detección de necesidades formativas consiste en una evaluación diagnóstica y posteriormente cada seis meses se llevará a cabo una evaluación de seguimiento con el fin de comprobar en qué medida el desarrollo del plan se está ajustando a los objetivos planteados.

En los análisis semestrales se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Número de acciones formativas realizadas y su grado de adecuación a las necesidades detectadas en el análisis inicial.
- Grado de participación en las acciones formativas realizadas en relación a la población destinataria de las mismas.
- Nivel de capacitación adquirido por las personas participantes en cada acción formativa y su adecuación a las necesidades para el desempeño de las funciones y tareas a desarrollar.



- Grado de repercusión de las acciones formativas desarrolladas en el funcionamiento de AGREDAE.
- Número de acciones formativas acreditadas por entidades externas.
- Número de acciones formativas coordinadas con entidades ajenas.
- Número de formadores capacitados para llevar a cabo formación en AGREDAE.
- Grado de satisfacción de las personas participantes en cada acción formativa en relación a sus necesidades formativas específicas.
- Demandas recibidas desde las evaluaciones de cada acción formativa realizada.

Para ello se realizará un análisis de cada una de las acciones formativas mediante cuestionarios de evaluación y satisfacción y observación directa tanto a personas participantes de las acciones formativas como a las personas formadoras.

En cada proceso de evaluación semestral se analizará el grado de adecuación de las acciones formativas realizadas a las necesidades de la población destinataria realizando cuestionarios y trabajo de grupo con una muestra representativa de cada grupo de población hayan participado o no en las acciones formativas.

