



**AFAMP**



**Plena  
inclusión**  
Andalucía

# Plan formación AFAMP

Elaborado por el responsable de formación

**22**

## I. INTRODUCCIÓN:

En los Estatutos de AFAMP, concretamente en el Art. 6.- Del objeto social, *misión, valores y fines*, punto *d*), se especifica que “La Asociación fomentará entre sus miembros, así como para los desempleados en general, trabajadores y empleados públicos, la formación profesional ocupacional, la formación reglada y continua para todos sus miembros, así como la educación en general”.

Trabajamos para conseguir los fines de la asociación, proporcionando formación a los diferentes grupos de interés, definidos como los más importantes en nuestra entidad a través del proceso de planificación estratégica: personas con discapacidad intelectual, familias, directivos, profesionales y voluntarios.

- Defender la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Apoyar a las familias para conseguir mejorar su calidad de vida y la de sus miembros con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Promover el empoderamiento y la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Promover actitudes sociales positivas hacia la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, y en tal sentido, fomentar una imagen digna y fiel de ésta.
- La formación de profesionales y directivos en el ámbito de la gobernanza de la asociación y sus centros dependientes.
- Impulso de actuaciones de conservación y defensa del medio ambiente y sus recursos naturales entre las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Este plan pretende recoger las actuaciones a desarrollar durante el año 2022, para ello se toma, como punto de partida, los resultados obtenidos en el informe de evaluación del plan de formación del año 2021 junto con, las necesidades de formación manifestadas por los diferentes grupos de interés en las consultas realizadas.

## II. OBJETIVO GENERAL:

Formar a las personas que integran AFAMP, así como a la población en general, en función de las necesidades y expectativas, manifestadas por ellos mismos, y los recursos formativos de AFAMP, **para poder alcanzar la misión de la entidad.**

## III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Realizar las acciones formativas planificadas.
2. Ofrecer formación a todos los grupos de interés, a cerca del conocimiento y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad intelectual.
3. Formar a los directivos en técnicas y conocimientos necesarios para una gestión adecuada de la entidad.
4. Dotar de habilidades y conocimientos a las personas con discapacidad intelectual.
5. Favorecer procesos de formación que faciliten en las familias de las personas con discapacidad intelectual los apoyos necesarios, que mejoren su calidad de vida.

6. Proporcionar formación específica a los trabajadores en función del puesto de trabajo.
7. Proporcionar formación específica sobre voluntariado a los voluntarios de la entidad.
8. Asegurar una formación especializada de los profesionales que en un futuro atiendan a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias.
9. Conocer el grado de satisfacción de cada acción formativa realizada.
10. Conocer el grado de satisfacción general de todos los participantes respecto al plan de formación.

#### **IV. METODOLOGÍA GENERAL:**

Todas las actividades de formación planificadas por AFAMP se desarrollarán a través de cursos, talleres y jornadas de formación, empleando las modalidades presenciales y/o formación on line.

Las actividades de formación organizadas por AFAMP serán impartidas por personal propio y/o ajeno de AFAMP.

El planteamiento de actividades se realiza en torno a los objetivos establecidos y, en el caso concreto del grupo de interés de profesionales, también se tiene presente las horas de formación a las cuales el personal laboral tienen derecho, según normativa vigente, por lo que, éstas son consideradas horas de trabajo efectivo.

Para asegurar la realización de las acciones formativas se asignarán responsables de las mismas. La función de estos responsables es la de organizar todo lo concerniente al desarrollo de la acción formativa: elegir quien ejecutará la acción formativa y, en el caso de que fuera alguien externo a la entidad, contactar con el ponente, fechar día exacto para la ejecución, dar difusión de la actividad y convocar a las personas, a las cuales se dirige la formación. Una vez realizada la actividad formativa, debe proporcionar al responsable de formación en AFAMP, datos relativos a: número de participantes, distinguiendo por grupos de interés (en el caso de acciones formativas en las que participen miembros de distintos grupos de interés), horas totales de la formación, contenidos, costes de inscripción y grado de satisfacción de los participantes.

Se realizará una evaluación global del plan y a la vez, de cada acción formativa de forma individual, atendiendo a una serie de criterios comunes como, por ejemplo, el grado de satisfacción de los participantes. Se dispone de una herramienta de evaluación común a todas las acciones formativas.

Para evaluar los objetivos específicos y conocer el grado de consecución de cada uno, se definen unos indicadores y unos criterios de eficacia, que aparecen reflejados en el apartado VII de este plan.

Al final del año en vigor del plan formativo, se realiza un informe de evaluación con los datos recogidos y conclusiones acerca del desarrollo del plan formativo en cuestión.

## V. ACTIVIDADES FORMATIVAS:

### 1. Conductas que nos preocupan "Apoyos e intervención"

Fecha: febrero 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: personal laboral de atención directa

Contenidos: uso de medicación en personas con problemas de conducta

### 2. Autoprotección en centros sociosanitarios

Fecha: marzo 2021

Organiza: AFAMP

Dirigido a: todo el personal laboral de AFAMP

Contenidos: conceptos básicos sobre emergencias, introducción a la teoría del fuego, focos comunes de incendios en residencias, medidas de protección pasiva y activa ante el incendio, señalización de emergencias, medidas de prevención contra incendios, plan emergencias.

### 3. Seminario: comunicación, redes sociales y conocimiento

Fecha: marzo 2021

Organiza: Plena inclusión Andalucía

Dirigido a: responsable de la comunicación en AFAMP

Contenidos: Sensibilizar sobre la importancia que tiene la comunicación como herramienta estratégica de gestión, tomar conciencia de algunas oportunidades de mejora y buenas prácticas entre las entidades miembro, ofrecer una panorámica de los procesos y herramientas para gestionar redes sociales, web y la relación con los medios de comunicación de forma óptima.

### 4. Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación (SSAAC)

Fecha: marzo y abril 2022

Organiza: plena inclusión

Dirigido a: personal laboral de AFAMP

Contenidos: que son las SSAAC y para que, derechos de la comunicación, situación de las personas sin un ssaac, entornos comprensibles, como ser un buen interlocutor, tipo de ssaac: selección y usos.

### 5. Captación de fondos

Fecha: abril y mayo 2022

Organiza: plena inclusión

Dirigido a: junta directiva y personal laboral de AFAMP

Contenidos: el ciclo del donante, la empatía con el donante, conocer los aspectos fundamentales (punto de partida, aliados, ideas...) antes de planificar la captación de fondos y la planificación más allá de la solicitud.

### 6. Medición de resultados

Fecha: mayo 2022

Organiza: plena inclusión

Dirigido a: personal laboral de AFAMP

Contenidos: introducción, conceptos y particularidades de la medición, análisis de respuestas al cuestionario, proceso de implantar soluciones TIC para el registros y medición de resultados, sesión práctica sobre las soluciones TIC existentes.

## **7. Formación sobre transformación digital**

Fecha: abril y mayo 2022

Organiza: Plena Inclusión Andalucía

Dirigido a: responsable de comunicación de AFAMP

Contenidos: conocer herramientas digitales para la captación de fondos, conocer proyectos de transformación digital y programa Brecha digital y indagar sobre los avances de la neurociencia en relación con la discapacidad intelectual.

## **8. Curso formativo sobre Prevención de Riesgos Laborales**

Fecha: mayo 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: personal laboral de AFAMP

Contenidos: conocer los riesgos laborales en los distintos puestos de trabajo, identificar las medidas de prevención contra los riesgos.

## **9. Curso de Participación y representación para el liderazgo**

Fecha: mayo - junio 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: personas con discapacidad intelectual, concretamente grupo de autogestores.

Contenidos: trabajar los derechos, la participación y representación en las organizaciones y la comunicación.

## **10. Jornada formativa sobre la defensa de los derechos de las personas con discapacidad intelectual. “¿Qué puede hacer desde mi labor como voluntario/a?”**

Fecha: junio 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: voluntariado AFAMP.

Contenidos: conocer los derechos y deberes de las personas con discapacidad intelectual, el papel del voluntariado, pautas de actuación para la defensa de los derechos, los deberes de la mano de los derechos.

## **11. Jornada formativa sobre la perspectiva de Género, igualdad de oportunidades y sexualidad.**

Fecha: junio 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: personal laboral de la entidad y personas con discapacidad intelectual.

Contenidos: difusión del plan de igualdad de AFAMP, conceptos básicos: sexo, género, identidad, y orientación sexual, derechos de las mujeres con discapacidad, buenas experiencias.

## **12. Formación en liderazgo y buen gobierno**

Fecha: junio 2022

Organiza: AFAMP

Dirigido a: junta directiva de AFAMP.

Contenidos: fortalecer competencias para gestionar y dirigir entidades, potenciar relaciones dentro de un grupo, estrategias de participación.



10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												

**VII.- EVALUACIÓN:**

La evaluación del plan de formación se realiza con la finalidad medir el grado de consecución de los objetivos establecidos, así como el grado de participación en las acciones formativas realizadas y el grado de satisfacción con las mismas. Para llevar a cabo dicha evaluación utilizamos los siguientes indicadores con los correspondientes criterios de eficacia:

Nº	INDICADOR	CRITERIO DE EFICACIA
1	Porcentaje de cumplimiento en cuanto a la realización de actividades planificadas	Se habrá realizado el 70% de las acciones planificadas
2	Nº de acciones formativas sobre derechos de las personas con discapacidad intelectual realizadas	Se habrán realizado mínimo 3 acciones formativas de temática relacionada con los derechos de las personas con discapacidad intelectual
3	Porcentaje de directivos formados en acciones concretas planificadas para ellos.	Habrán recibido formación para una adecuada gestión de la entidad el 70% de los miembros de la junta directiva.
4	Nº total de personas con discapacidad intelectual que han recibido formación.	Al menos 30 personas con discapacidad han recibido formación
5	Nº de acciones formativas realizadas dirigidas a las familias.	Se habrá realizado mínimo 1 acción formativas dirigidas a familias.
6	Porcentaje de trabajadores que han recibido formación específica según puesto de trabajo.	El 80% de los trabajadores habrán recibido al menos 1 acción formativa específica del puesto de trabajo desempeñado
7	Nº de acciones específicas sobre voluntariado realizadas	Al menos se habrá realizado una acción formativa específica sobre voluntariado
8	Nº total de personal en prácticas formadas.	Se proporcionará la formación a alumnos en prácticas al 80% de alumnos que lo soliciten.
9	Grado de satisfacción con la formación recibida por cada acción formativa y cada grupo de interés.	Se obtendrá un grado de "satisfecho" en el 80% de las acciones realizadas
10	Grado de satisfacción general de todos los participantes respecto al plan de formación.	Se obtendrá un grado de satisfacción general de "satisfecho", con respecto al plan de formación

Una vez realizada evaluación de la formación desarrollada en el año 2021, se emitirá un informe final donde se reflejarán los datos obtenidos de carácter general en cada acción formativa, así como aquellos más específicos relacionados con los distintos indicadores, con los que poder valorar el grado de consecución de los objetivos planteados y se finalizará con unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora para siguientes planes.

#### **VIII.- PRESUPUESTO:**

Para el desarrollo del plan formativo 2022, la entidad ha destinado una partida presupuestaria de 5000€ (costes de inscripción + gastos de personal) éstos unidos los créditos de formación propios de los que dispone la entidad, 4.724,39€, suman un total de 9.724,39€ a emplear en formación.

Fdo: Jose Antonio Simón Pérez  
Responsable de formación