PLAN DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL 2025-2028

Acción, Desarrollo y Sostenibilidad (ADS)

CONTENIDO

1. Objeto y alcance
2. Principios Rectores del Plan de Formación
3. Identificación de Necesidades Formativas
4. Áreas Clave de Formación
    - 4.1 Formación Institucional y Ética
    - 4.2 Formación en Gestión de proyectos y Cooperación al Desarrollo
    - 4.3 Formación técnica y especializada
    - 4.4 Habilidades transversales
5. Metodologías de Formación
6. Planificación y Ejecución
7. Evaluación y Mejora Continua del Plan

1. Objeto y Alcance

El presente Plan de Formación Institucional de Acción, Desarrollo y Sostenibilidad (ADS) para el período 2025-2028 tiene como objetivo principal garantizar que todo el personal (remunerado y voluntario) de la fundación disponga de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones de manera óptima, efectiva y alineada con los valores y objetivos estratégicos de ADS.

Este plan busca fomentar el desarrollo profesional y personal, fortalecer las capacidades internas de la organización y asegurar la máxima calidad y eficiencia en la ejecución de los proyectos de cooperación al desarrollo y en la gestión interna. Es un elemento clave para la mejora continua y la adaptación a los desafíos del sector.

Este plan se integra y complementa con el "Plan Estratégico ADS 2025-2028", la "Estrategia de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global 2025-2028", la "POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO - ADS 2025-2028", el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN POR ACOSO-ADS 2025", el "Protocolo de voluntariado ADS 2025.pdf" y el "Protocolo PSEA" (desarrollado en un documento aparte).

2. Principios Rectores del Plan de Formación

- **Alineamiento Estratégico:** Todas las acciones formativas estarán directamente vinculadas a la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de ADS, con un enfoque particular en los ODS (especialmente el ODS 5 de Igualdad de Género).
- **Pertinencia y Relevancia:** La formación responderá a necesidades reales y previamente identificadas del personal, voluntarios y los requisitos específicos de los proyectos y del contexto de trabajo.
- **Inclusividad y Accesibilidad:** La formación estará disponible para todo el personal y voluntarios, adaptándose a las diferentes modalidades de colaboración y capacidades individuales.
- **Aprendizaje Continuo:** Fomentar una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida, promoviendo el desarrollo de nuevas habilidades y la actualización de conocimientos.
- **Enfoque de Género y Derechos Humanos:** Integrar una perspectiva de género y derechos humanos de forma transversal en los contenidos y metodologías formativas.
- **Eficiencia y Optimización de Recursos:** Gestionar los recursos destinados a formación de manera eficaz, buscando el máximo impacto con los medios disponibles.

3. Identificación de Necesidades Formativas

La identificación de las necesidades de formación es un proceso continuo que se realizará a través de:

- **Evaluaciones de Desempeño Anuales:** Revisión de las competencias y áreas de mejora del personal remunerado.
- **Análisis de Requisitos de Puestos y Proyectos:** Identificación de las habilidades y conocimientos necesarios para la correcta ejecución de las funciones y los proyectos.
- **Feedback Directo:** Recopilación de sugerencias y demandas de formación por parte del personal y voluntarios a través de reuniones, encuestas o buzones de sugerencias.
- **Cambios en la Normativa o Contexto:** Adaptación a nuevas leyes, estándares del sector o evolución de las necesidades en los países de intervención.
- **Nuevos Desafíos Estratégicos:** Preparación para abordar nuevas líneas de trabajo, tecnologías o metodologías.
- **Análisis de Brechas:** Comparación entre las competencias actuales y las requeridas para la excelencia.

4. Áreas Clave de Formación

El plan de formación se estructura en las siguientes áreas, con formaciones obligatorias y opcionales:

- **4.1. Formación Institucional y Ética (Obligatoria para todo el personal y voluntarios):**
    - **Misión, Visión, Valores de ADS:** Profundización en la identidad y filosofía de trabajo de la fundación, su historia y su organigrama.
    - **Códigos y Políticas Internas Esenciales:**
        - **Protocolo de Prevención y Actuación ante Trata de Seres Humanos, Explotación Sexual y Abuso (PSEA):** Formación inicial y de actualización obligatoria sobre el Código de Conducta, mecanismos de denuncia, y procedimientos de protección de la infancia y colectivos vulnerables.
        - **Política de Conflicto de Intereses:** Comprensión de los principios y procedimientos para prevenir y gestionar conflictos de interés.
        - **Política Institucional de Género:** Sensibilización sobre la igualdad de género y la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las actividades de ADS.
        - **Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso:** Formación sobre la identificación, prevención y respuesta ante situaciones de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo).

        - **Plan de Conciliación:** Conocimiento de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
    - **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Nociones básicas sobre la importancia de la transparencia financiera y la justificación a donantes y beneficiarios.

- **4.2. Formación en Gestión de Proyectos y Cooperación al Desarrollo:**
    - **Ciclo de Proyectos:** Diseño, planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y justificación de proyectos de cooperación (incluyendo el uso del marco lógico y otras metodologías).
    - **Gestión de la Calidad en Proyectos:** Aplicación de los estándares y procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad de ADS.
    - **Enfoques Transversales:** Profundización en la integración de género, derechos humanos, sostenibilidad ambiental y participación comunitaria en todas las fases del ciclo de proyectos.
    - **Contexto de Intervención:** Formación específica sobre la situación sociopolítica, cultural, económica y humanitaria de Etiopía, incluyendo análisis de actores y riesgos.
    - **Marco Legal de la Cooperación:** Actualizaciones sobre la legislación española e internacional en materia de cooperación al desarrollo.
    - **Evaluación de Impacto:** Metodologías y herramientas para medir el impacto real de los proyectos en las comunidades beneficiarias.

- **4.3. Formación Técnica y Especializada (según el rol y proyecto):**
    - **Áreas de Intervención de ADS:**
        - **Agua y Saneamiento:** Tecnologías de captación, potabilización y distribución de agua; gestión de residuos sólidos y líquidos; promoción de la higiene; diseño de infraestructuras sostenibles.
        - **Educación:** Metodologías pedagógicas innovadoras, educación en emergencias, educación para el desarrollo y la ciudadanía global (basado en la "Estrategia de Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global 2025-2028").
        - **Sanidad:** Salud comunitaria, nutrición, prevención de enfermedades prevalentes, salud materno-infantil.
        - **Seguridad Alimentaria:** Técnicas agrícolas sostenibles, resiliencia climática, gestión de crisis alimentarias, sistemas de alerta temprana.
    - **Habilidades Digitales:** Uso avanzado de herramientas de oficina (Excel, PowerPoint, etc.), software de gestión de proyectos, bases de datos, herramientas de comunicación online.

- **Comunicación y Sensibilización:** Técnicas de comunicación efectiva (oral y escrita), elaboración de materiales gráficos y audiovisuales, gestión de redes sociales para la incidencia y la captación de fondos.

- **4.4. Habilidades Transversales:**
  - **Liderazgo y Gestión de Equipos:** Desarrollo de habilidades para la dirección, motivación y coordinación de equipos multidisciplinares.
  - **Comunicación Interpersonal y Resolución de Conflictos:** Habilidades para la escucha activa, negociación y gestión constructiva de conflictos.
  - **Gestión del Tiempo y Productividad:** Herramientas y técnicas para una organización eficiente del trabajo.
  - **Seguridad y Gestión de Riesgos en Terreno:** (Específica para personal y voluntarios en Etiopía) Primeros auxilios, gestión de situaciones de emergencia, protocolos de seguridad en entornos de riesgo.

5. Metodologías de Formación

ADS adoptará diversas metodologías para maximizar la efectividad del aprendizaje:

- **Formación Presencial:** Talleres y cursos en la sede de Madrid o en el terreno para temas que requieran interacción directa y práctica.
- **Formación Online (e-learning/webinars):** Cursos a distancia, webinars y seminarios virtuales para flexibilidad y acceso a expertos externos.
- **Materiales de Autoaprendizaje:** Elaboración de guías, manuales, infografías y vídeos para el estudio autónomo.
- **Mentoría y Coaching:** Programas de acompañamiento y desarrollo de habilidades con personal más experimentado.
- **Intercambio de Experiencias:** Fomento de reuniones y sesiones de "lecciones aprendidas" entre equipos y proyectos.
- **Participación en Eventos Externos:** Asistencia a conferencias, congresos y seminarios del sector para mantenerse al día con las últimas tendencias y establecer redes.

6. Planificación y Ejecución

- Se elaborará un **cronograma anual de formación** detallado, que incluirá las actividades formativas, los responsables, los plazos y los recursos necesarios.

- Se asignará un **presupuesto específico** para la formación, priorizando las necesidades más críticas y obligatorias.
- Se seleccionarán **formadores internos** (aprovechando la experiencia del propio personal) y **externos** (cuando se requiera expertise especializada) de alta calidad.
- Se implementará un sistema para la **inscripción y seguimiento** de los participantes en las actividades formativas.

7. Evaluación y Mejora Continua del Plan

La efectividad del Plan de Formación será evaluada de forma continua y periódica a través de:

- **Evaluación de la Satisfacción:** Encuestas y feedback de los participantes sobre la calidad de la formación recibida.
- **Evaluación del Aprendizaje:** Pruebas o actividades para medir el conocimiento adquirido.
- **Evaluación de la Aplicación:** Observación y seguimiento de cómo los conocimientos y habilidades se aplican en el puesto de trabajo.
- **Evaluación del Impacto:** Análisis de cómo la formación contribuye a la mejora del desempeño individual, de equipo y a la consecución de los objetivos organizacionales y de los proyectos.
- Los resultados de la evaluación se utilizarán para **ajustar y mejorar** el Plan de Formación en ediciones futuras, asegurando su relevancia y eficacia a largo plazo.