

PLAN DE FORMACIÓN

para el equipo de trabajo



PIERRES
Asociación de personas con diversidad funcional

2026

Este Plan corresponde a los principios de la Asociación de cara al desarrollo de un servicio de calidad y compromiso. Este plan en concreto se enfoca a la formación de trabajadores y se englobaría dentro del desarrollo del Plan Estratégico (2025 – 2028) y dentro de las acciones de compromiso y Responsabilidad Social Corporativa de la entidad. A su vez, este plan se vería complementado por estrategias y acciones de formación internas con la Junta Directiva y las incluidas en el Plan de Voluntariado para aquellas personas que colaboran con la Asociación habitualmente.

ÍNDICE

1. Presentación.....	4
2. Análisis de la realidad.....	5
3. Plan de Formación.....	7
3.1 Destinatarios	7
3.2 Objetivos	7
3.3 Plan de Acción (cronograma)	7
3.4 Seguimiento y evaluación	8
3.5 Presupuesto	8
4. Anexos.....	10

1. Presentación

Este Plan responde a los principios de la Asociación de cara al desarrollo de un servicio de calidad y compromiso. Este plan en concreto se enfoca a la formación de trabajadores y se englobaría dentro del desarrollo del Plan Estratégico (2025-2028). A su vez este plan se vería complementado por estrategias y acciones de formación internas con la Junta Directiva y las incluidas en el Plan de Voluntariado para aquellas personas que vayan a colaborar con la Asociación en los próximos años.

También hay que señalar que la formación ha sido un componente básico en nuestras acciones habituales, estableciendo actividades pedagógicas y formativas a través de diferentes talleres destinados a soci@s y usuari@s (talleres de habilidades sociales, Mindfulness, inteligencia emocional, ergonomía y hábitos saludables, etc.).

Consideramos que la formación y en concreto la formación de los trabajadores/as de la entidad es un elemento esencial y supone el desarrollo de los siguientes aspectos:

- Actualización de conocimientos e innovación
- Ampliación de habilidades y competencias de l@s trabajadores.
- Aplicación y mejora en el servicio, en la planificación de programas/acciones y en la atención/acompañamiento de usuari@s (mejoras competenciales, actitudinales, atencionales...).
- Mayor gratificación tanto por parte del profesional (crecimiento profesional y satisfacción por un trabajo bien hecho) como por parte de l@s usuarios (que son el objetivo final del trabajo).

Este Plan se actualizará de forma anual. A continuación, realizamos un análisis de la realidad y establecemos los objetivos y acciones concretas para el año 2026.

2. Análisis de la realidad

En la actualidad la Asociación “Pierres” dispone del siguiente equipo de trabajadores/as que asumen las áreas correspondientes:

- **Trabajadora Social:** atención individual, atención a familias y cuidador@s. Coordinación con otros servicios y profesionales. Diseño de programas y planes, seguimiento y evaluación de los mismos. Acciones de sensibilización y trabajo comunitario. Actividades/talleres/cursos de promoción de la salud, de encuentro y crecimiento personal. Club de Ocio para jóvenes. Gestión del Plan de Voluntariado. Taller de estimulación cognitiva.
- **Fisioterapeuta:** atención individual a pacientes (en todas las franjas de edad), seguimiento y valoración. Actividades de promoción de la salud, cursos: Pilates terapéutico, gimnasia en el agua y espalda sana.
- **Maestra en pedagogía terapéutica:** área de infancia, adolescencia y jóvenes. Atención individual y en grupo. Equinoterapia. Taller de Habilidades sociales. Actividades de inclusión.
- **Técnico administrativo** (persona con diversidad física): Coordinación interna y externa. Atención al público, contabilidad, correo, redes sociales y mantenimiento de página web, solicitud de subvenciones, elaboración de difusión y presentación de documentos de la entidad.
- **Psicóloga:** Atención Psicológica en todas las áreas, infancia, adolescencia y jóvenes y adultos. Atención individual y grupal.
- **Terapeuta ocupacional.** Atención individual a niñ@s, adolescentes y jóvenes en el área de estimulación e integración sensorial. Taller de estimulación cognitiva.

Eventualmente se da una contratación de una **Monitora de Tiempo Libre** con experiencia en el trabajo con personas con diversidad funcional para el desarrollo y apoyo de actividades de sensibilización, inclusión y motivación a la participación (interna y externa, incluido el voluntariado).

A continuación, describimos la formación relativa a los puestos de trabajo:

- Trabajadora Social encargada del proyecto sanitario: Diplomatura en Trabajo Social. Máster en Mindfulness. Monitora y directora de tiempo libre. Formación en terapia Gestalt. Formación en diferentes técnicas psicocorporales (trabajo corporal integrativo, Pilates y Shiatsu).
- Trabajadora social encargada del proyecto educativo: Grado en trabajo social. CFGS Integración social. Monitora y directora de tiempo libre. Formación complementaria: Primeros auxilios. Cuidar, guiar, transformar: herramientas para el trabajo en grupos.

- Fisioterapeuta: Grado en Fisioterapia. Formación complementaria: muerte y proceso del duelo, reflexoterapia, terapias manuales y relajación, musicoterapia, pautas de actuación en los trastornos de conducta en geriatría, atención centrada en la persona, estimulación basal, sensibilización en la eliminación de sujeciones.
- Maestra en pedagogía terapéutica: Diplomatura en magisterio educación especial. Monitora de Tiempo Libre. Formación en terapia asistida con animales. Formación en procesos de aprendizaje y diversidad funcional.
- Técnico administrativo: Técnico administrativo y comercial. Certificado de profesionalidad de sistemas microinformáticos. Formación en diseño de páginas web y Photoshop. Riesgos laborales. Formación complementaria: Cuidar, guiar, transformar: herramientas para el trabajo en grupos.
- Psicóloga: Grado de Psicología. Máster en intervención psicosocial. Máster de autoconocimiento, sexualidad y relaciones humanas con enfoque de género en terapia de reencuentro. Trabajo de procesos. Intervención en el abuso sexual a menores. Formación complementaria: Procesos grupales, igualdad de oportunidades, intervención con hombres en perspectiva de género, ludo pedagogía, cooperación internacional, acercarse al sur, bulling y homofobia en el aula, intervención y sensibilización en diversidad funcional, relajación y estilo de vida saludable, impacto emocional de la enfermedad grave y técnicas psicoterapéuticas en trastornos de ansiedad y habilidades sociales.
- Terapeuta ocupacional. Grado en terapia ocupacional. Formación en Integración sensorial y curso práctico de tratamiento en integración sensorial. Intervención del TEA. Formación complementaria: alimentación, higiene, trastorno del desarrollo de la coordinación, primeros auxilios, peritaje en terapia ocupacional.

Como oportunidades y fortalezas del equipo de trabajo están el propio compromiso con el trabajo de calidad y el ánimo formativo de los trabajadores/as, y a nivel externo el apoyo por parte del órgano de gestión de la entidad (Junta Directiva) de promover estos procesos a través del Plan presente.

Como debilidades podríamos encontrar la falta de formación presencial en nuestro entorno más cercano, y aunque en la actualidad esto se puede ver compensado por el incremento de las acciones formativas online, consideramos igualmente que la práctica presencial es esencial para la propia calidad de muchas de las formaciones que planteamos. Otra debilidad sería el elevado coste de muchas de estas formaciones, lo que desmotiva al trabajador a realizarlas.

3. Plan de Formación

3.1 Destinatarios

Como hemos aludido anteriormente la Asociación cuenta con seis profesionales que desarrollan su trabajo en cuatro áreas específicas: social, sanitaria, pedagógica y administrativa. Consideramos que las formaciones que planteamos responderían al desarrollo de sus competencias profesionales y la implementación de nuevas herramientas en los nuevos servicios que vamos a incorporar este año. Además de esta formación más específica valoramos como importantes a su vez aquellas acciones formativas relacionadas con el desarrollo de habilidades y capacidades para el trabajo con personas, trabajo en equipo y promoción de una cultura organizacional solidaria y comprometida. Señalar que dentro de estas formaciones algunas de ellas son a su vez transversales ya que confluye la adquisición de herramientas profesionales con el desarrollo de habilidades/actitudes para el trabajo con personas.

3.2 Objetivos

El objetivo principal de este plan sería “promover la formación y la actualización profesional de l@s trabajadores en aras de incrementar sus capacidades y competencias, implementando así una mejora continua en la calidad del servicio”.

Como indicadores estarían:

- ❖ Número de acciones emprendidas y horas de formación.
- ❖ Grado de consecución de los objetivos propuestos
- ❖ Nivel de ajuste de las formaciones a las necesidades/expectativas planteadas.
- ❖ Nivel de satisfacción de l@s profesionales.
- ❖ Nivel de aplicabilidad de la propia formación en el desarrollo del trabajo/servicio.
- ❖ Señalar a su vez que cada acción formativa cuenta con sus propios objetivos intrínsecos y relacionados con la adquisición de aquellos conocimientos y habilidades que queremos incorporar con la misma (ya sea en contenidos relacionados con la fisioterapia, educación, gestión de entidades, etc...).

3.3 Plan de Acción (cronograma)

Desde la Asociación contamos con la visión prioritaria de los propios profesionales de cara a valorar su disponibilidad y diseñar las acciones específicas de formación concretas. Tras realizar esta valoración incluimos para el año 2026 la siguiente propuesta:

- ✓ Área de Fisioterapia
 - Curso sobre fisioterapia en la infancia, parálisis cerebral y TEA □ Pendiente de fecha y precio
 - Curso sobre fisioterapia neurológica □ Pendiente de fecha y precio
- ✓ Área de Educación Especial y Terapia Ocupacional
 - Curso de alimentación en niños con necesidades especiales □ Pendiente de fecha y precio
- ✓ Área Administrativa
 - Curso de dirección de equipo □ Pendiente de fecha y precio
- ✓ Área de Trabajo Social
 - Curso de prevención del acoso y discriminación LGTBI+ (20H) □ Online gratuito
 - Curso de UFAM, tramitación de Denuncias (3H) □ Online gratuito
 - Curso de aproximación educativa al TEA (50H) Online □ 70€
 - Máster en Musicoterapia → Pendiente de fecha y precio
- ✓ Área de Psicología

	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Formación en Shiatsu												
Curso UFAM												
Curso LGTBI+												
Curso telemático TEA												

3.4 Seguimiento y evaluación

Es la figura de la coordinadora del equipo quien va a facilitar y supervisar las acciones emprendidas dentro de la propia Asociación de cara a la formación de trabajadores/as. A su vez la valoración de dichas acciones se realizará conjuntamente con todo el equipo y especialmente con los profesionales participantes de las acciones.

Señalar que cada acción se valorará en sí misma respondiendo a los objetivos de formación propios y los indicadores establecidos siguiendo el modelo (Ver Anexo). Finalmente, esta información se volcará y se realizará una valoración completa del Plan de Formación para este año, tomando como referencia el objetivo general y los indicadores arriba nombrados.

Finalmente, esta valoración se entregará a la Junta Directiva, junto con la propuesta de puntos formativos a seguir en los próximos años.

3.5 Presupuesto

Como entidad sin ánimo de lucro, no podemos disponer de una amplia partida económica de apoyo para la formación de nuestros trabajadores/as. Por ello se priorizará las acciones formativas gratuitas, propuestas por COCEMFE, créditos Fundae, etc...

Aun así como muchas formaciones, especialmente las terapéuticas, no entran en este grupo se considera esencial que la Asociación destinará una cantidad anual para compensar el gasto con un 40/50% en formaciones de menos de 500 euros, un 20/30% para máster o formaciones a largo plazo. Este año 2026 la cantidad de presupuesto destinada a formación será de 600 euros.

4. Anexos

ANEXO I - FICHA DE PROGRAMACIÓN ACTIVIDAD FORMATIVA

Fecha:

PARTICIPANTES

OBJETIVOS Indicadores a trabajar

ACTIVIDAD, METODOLOGÍA, TEMPORALIZACIÓN, DESARROLLO

RECURSOS MATERIALES, HUMANOS Y TÉCNICOS



Observaciones

ANEXO II - FICHA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Indicadores	Nivel de consecución					Observaciones
	1	2	3	4	5	

Fecha:



Consecución de los objetivos planteados

VALORACIÓN global de la Actividad

Aspectos a tener en cuenta para otras ocasiones