



PLAN DE FORMACIÓN

AFNADAH 2022-2026

DESCRIPCIÓN BREVE

Plan de Formación de la Asociación de Familiares de Niños y Adolescentes con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad.

AFNADAH

ASOCIACIÓN FAMILIARES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES
CON DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD

DATOS DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE NIÑOS Y ADOLESCENTES CON TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD

SEDE: Calle Primero de Mayo, 32, bajo, 46702 Gandía, Valencia

Teléfono: 960 235 072 - 602 243 018

CIF: G-97904320

info@afnadah-gandia.org

<https://afnadah-gandia.org/>

Registro Nacional de Asociaciones: Grupo 1, sección 1, nº 589472

Declarada de Utilidad Pública el 13/12/2022

Y también registrada en:

Registro Municipal de Asociaciones de Gandía nº 395

Registro Participación Ciudadana CV nº E517

Registro Titulares de Actividades, Servicios y Centros de Servicios Sociales CV nº 4906 (antes 4468)

Centro Sanitario nº 22241

Registro Entidad Voluntariado: sección 4ª del Registro Asociaciones de la CV,

nº: CV-04-062246-V

Registro de Promoción a la Autonomía Personal, nº 583

Registro Catálogo Autonómico de Entidades en Salud CV, nº 565/2

1 INTRODUCCIÓN

1.1 HISTORIA Y ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA ASOCIACIÓN

La **Asociación de familiares de niños con y adolescentes con déficit de atención e hiperactividad** (en adelante AFNADAH) surge en 2007 en Gandía por la inquietud de algunos padres que ven la necesidad de unir y concienciar a otras familias de niños y adolescentes con el trastorno de TDAH, para ayudar y mejorar la convivencia dentro y fuera de la familia.

Con el paso del tiempo, nos encontramos con diferentes comorbilidades asociadas al TDAH, que hacen que nos tengamos que plantear la necesidad de abordar la neurodiversidad para poder atender las necesidades de nuestros socios y socias.

AFNADAH es una asociación sin ánimo de lucro, cuyo fin es defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con déficit de atención con o sin hiperactividad (TDAH) o cualquier otro problema del neurodesarrollo. Velamos por su entorno, proporcionamos asesoramiento familiar en cuanto a la detección precoz, ofrecemos un tratamiento multidisciplinar, orientación psicopedagógica, orientación escolar y orientación profesional y laboral para todas aquellas personas que lo necesiten.

AFNADAH es la única Asociación a nivel comarcal que da apoyo a familiares y personas con TDAH. Cuenta con más de 15 años de experiencia desarrollando programas y proyectos de atención multimodal a los afectados, de formación y de apoyo al entorno familiar y educativo, desarrollo de itinerarios integrados para la inserción laboral y dando difusión y visibilidad a un trastorno que por norma general es ampliamente desconocido por la sociedad.

En la asociación, somos conscientes de que vivimos en una realidad cambiante y competitiva en la que el éxito y el fracaso dependen, en gran medida, de nuestra capacidad de respuesta y anticipación. Desde una perspectiva integrada, buscamos el análisis y la solución de situaciones sociales complejas, mediante el trabajo colaborativo, ofreciendo espacios de participación, cooperación y toma de decisiones en horizontal. Contamos con la implicación de los niveles directivos de AFNADAH, desde el proceso de reflexión previa en la formación de los voluntarios y en la participación y empoderamiento del equipo, compartiendo una misma visión y fomentando flexibilidad, adaptación a los cambios, aprendizaje constante, visión grupal de transformación y cambio, afirmación de la responsabilidad individual y refuerzo de la cohesión interna.

1.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN:

- Defender los derechos de las personas con TDA con o sin hiperactividad y cualquier otro problema del neurodesarrollo, así como dificultades del aprendizaje.
- Velar por el entorno de estas personas y proporcionar asesoramiento a las familias en todos los aspectos relativos a estos trastornos del desarrollo y sus comorbilidades (TDAH, TEA, TEAp, dislexia, dificultades del aprendizaje, trastornos de la comunicación, etc.).
- Favorecer la integración social de las personas con TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo a través de programas y proyectos formativos, psicosociales y de promoción a la autonomía personal.
- Dar a conocer el TDAH y los problemas derivados del mismo o de cualquier otro trastorno del neurodesarrollo para concienciar a la sociedad de su existencia.

VISIÓN:

- AFNADAH es una Asociación que quiere proyectarse hacia su futuro con vocación innovadora y dinámica.
- Está en continuo movimiento para que las personas afectadas por TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo dispongan de una mejor calidad de vida.
- Está atenta a las necesidades de nuestros miembros y a las demandas de la sociedad, para conseguir una integración social plena de las personas con TDAH o cualquier trastorno neurodesarrollo, tanto a nivel personal como a nivel laboral.
- AFNADAH quiere ser reconocida como organización de referencia para las asociaciones de este sector de acción social, e interlocutora entre las personas afectadas y las Administraciones Públicas
- AFNADAH Trabaja para que los organismos y Administraciones Públicas incrementen la cooperación con las asociaciones y federaciones de personas con TDAH o cualquier trastorno del neurodesarrollo.

VALORES:

- **PLURALIDAD y RESPETO** por la dignidad de las personas y compromiso con la diversidad en todas sus formas, entendiendo que ésta es la única vía de convivencia y enriquecimiento.
- **IGUALDAD y EQUIDAD**, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, aceptando sus diferencias, y dedicando más recursos a aquellos que se encuentran en peor situación.
- **INCLUSIÓN y JUSTICIA PEDAGÓGICA**, llevando a cabo un conjunto de actuaciones y medidas educativas dirigidas a identificar y superar las barreras para el aprendizaje, y a la participación de todo el alumnado, promoviendo así una adecuada atención a la diversidad.
- **CALIDAD Y MEJORA CONTINUA**, fomentando la calidad en los programas y servicios que ofrecemos, el trabajo en equipo, así como la formación continua de profesionales y voluntariado, a fin de ofrecer una atención de calidad a nuestros pacientes.
- **TRANSPARENCIA y SOSTENIBILIDAD**: Rendición de cuentas y garantía de acceso a la información para los asociados, las administraciones públicas y la sociedad, procurando que la asociación sea sostenible económicamente.

1.3 FUNCIONES Y FINES DE LA ASOCIACIÓN

- Defender los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con TDAH y todas las comorbilidades asociadas.
- Promover las actividades de formación e intercambio de proyectos, experiencias e investigaciones en los ámbitos de la educación, la sanidad, el bienestar social y en todas aquellas áreas que refunden en beneficio de los y las afectadas con TDAH y otros trastornos del neurodesarrollo y su entorno.
- Colaborar con instituciones públicas o privadas que favorezcan el conocimiento de dicha problemática y la ayuda a las personas afectadas por cualquier trastorno del neurodesarrollo.
- Organizar campañas que tengan como objetivo el acopio de fondos o de bienes para la atención de las necesidades de las personas con TDAH, TEA, dislexia, Trastorno Específico del Aprendizaje, Trastornos de la comunicación y otras comorbilidades.

- Organizar y participar en cursillos, jornadas, congresos, conferencias, etc. que fomenten la formación y la actualización de los profesionales implicados en el tratamiento de los distintos trastornos del neurodesarrollo.
- Crear y desarrollar planes de acciones en el ámbito de la investigación y desarrollo, así como otro tipo de actividad que redunde en beneficio del estudio del TDAH, TEA, dislexia, TEAp, Trastornos de la comunicación, DI y otros trastornos del neurodesarrollo.
- Promover la captación, formación y realización de actividades de voluntariado, tanto social como sanitario, para la ayuda a dichos trastornos.
- Realizar actividades de ayuda mutuo y autoayuda a nuestros pacientes, así como a sus familiares.
- Buscar financiación pública o privada para ayudar a las familias en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social para que puedan afrontar los gastos de diagnóstico y rehabilitación de las personas afectadas por trastornos del neurodesarrollo.

1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

La Entidad es una Asociación sin ánimo de lucro, cuyo mayor órgano de representación es la Asamblea General, que se reúne al menos una vez al año, y es gestionada según el siguiente

ORGANIGRAMA



1.5 ANÁLISIS DAFO

Los resultados obtenidos del DAFO de cada trabajador nos han servido para hacer un DAFO común con los puntos que más se repiten y evaluarlos por tal de utilizarlo de base para el diseño de nuestro I Plan Estratégico.

- **Revisión de la Misión, Visión y Valores**

De igual manera, nos hemos reunido varios miembros del equipo de AFNADAH a fin de revisar nuestra sección de Misión, Visión y Valores, y para redefinir y concretar estos conceptos al igual que nuestros Grupos de Interés.

- **Diseño del I Plan Estratégico**

A partir de los resultados obtenidos tanto del DAFO como de la reunión de revisión de la Misión, Visión y valores, más los Grupos de Interés, diseñamos nuestro Mapa Estratégico a partir de los Objetivos Estratégicos (OE) que queremos alcanzar durante este periodo, entre los que se encuentra la preparación del presente PLAN DE FORMACIÓN.

2 PLAN DE FORMACIÓN AFNADAH

2.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

La primera etapa para la elaboración de nuestro plan de formación, consiste en la identificación de las necesidades formativas, para ello vamos a utilizar los métodos más comunes en la actualidad, los cuales son: la observación directa y el cuestionario.

Observación directa: se trata de uno de los métodos más utilizados en la actualidad, por el cual es muy sencillo identificar las carencias formativas. Después de observar un tiempo a los trabajadores en sus diferentes puestos de trabajo hemos identificado las siguientes necesidades:

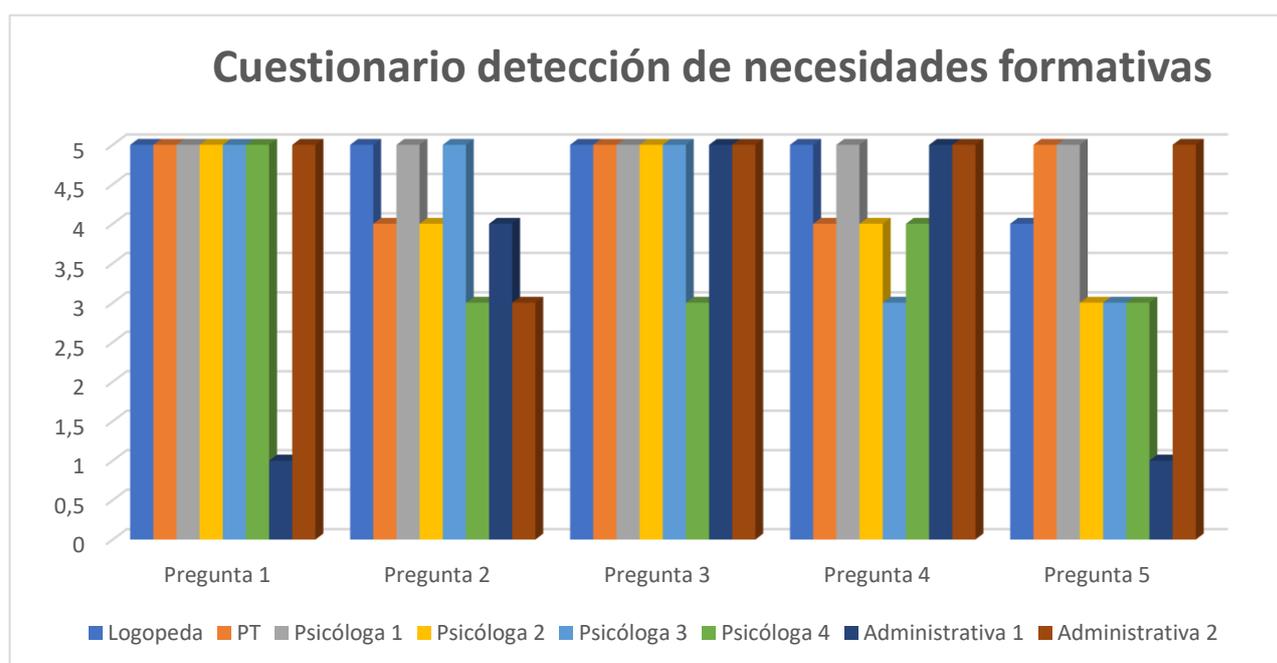
- Falta de formación en cuanto al tratamiento de pacientes con TEA, por lo que se incluirá un curso entre el personal que no esté formado al respecto.
- Dentro del plan de bienvenida, hemos notado la falta de formación del personal para llevarlo a cabo cuando hay una nueva contratación, por ello se formará a un tutor que

será el responsable de realizar esta formación a la persona entre a trabajar en la asociación a la empresa.

- Se debe mejorar la comunicación entre el personal contratado y la junta directiva.

Cuestionario: Otro de los métodos más utilizados es el cuestionario, debido a que es un medio muy útil y eficaz para la recogida de información en un tiempo relativamente breve, además de poder aplicarse de forma conjunta a toda la organización. Este cuestionario será entregado a todos los empleados de la organización a final de año. De esta forma las carencias formativas que aparezcan las podremos subsanar con el siguiente plan de formación. A continuación, vamos a analizar el resultado del cuestionario entregado.

2.1.1 CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (ver en ANEXO 1)



Como podemos observar en la primera pregunta la mayoría de trabajadores han contestado que han realizado algún curso de formación en su empresa.

La segunda pregunta va dirigida a la utilidad de los cursos de formación realizados, a la cual la mayoría de los trabajadores le han dado una puntuación alta. Esto significa que la mayoría de los conocimientos y habilidades obtenidos en las acciones formativas han podido ser trasladadas al puesto de trabajo, por lo tanto, el trabajador realiza formaciones adecuadas a su puesto.

Respecto a la tercera pregunta, que trata sobre el conocimiento de las tareas específicas a desarrollar en el puesto, la mayoría de trabajadores consideran que sí conocen bien las tareas que deben realizar.

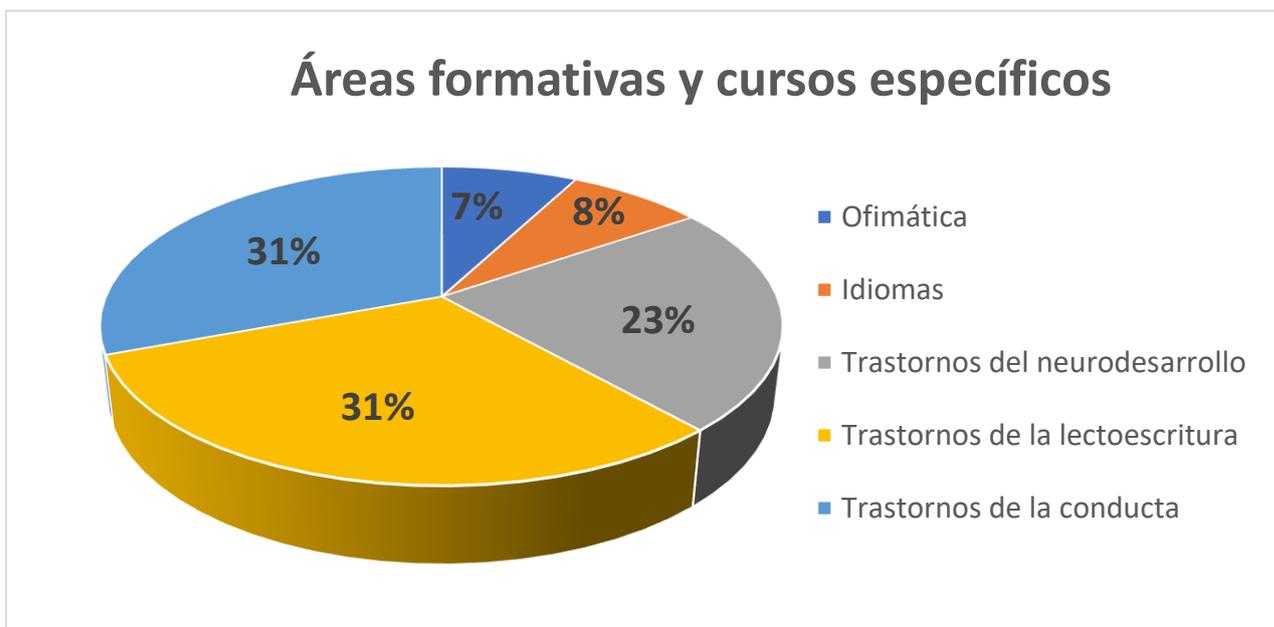
La cuarta pregunta trata sobre la relación que hay entre los trabajadores y sus superiores, aquí podemos ver que la valoración ha sido muy positiva, siendo la segunda mejor valorada.

En la quinta pregunta, podemos observar que tiene la segunda peor puntuación, siendo pocos los trabajadores que han propuesto acciones formativas a la empresa.

Como conclusión, podemos decir que es necesario buscar formaciones que cada trabajador pueda aplicar fácilmente a su puesto de trabajo, por lo tanto, sería interesante que sea el mismo trabajador el que proponga dicha formación.

A continuación, vamos a analizar los resultados de las otras cinco preguntas, en las cuales los trabajadores deberán marcar aquellas acciones o cursos formativos que consideren más necesarios para el desarrollo de su puesto.

2.1.2 CUESTIONARIO DE ÁREAS FORMATIVAS Y CURSOS ESPECÍFICOS (ver en ANEXO 1)



Como podemos observar, las áreas en las que los trabajadores están más interesados en recibir formación son trastornos de la conducta y dificultades de la lectoescritura, seguidos de cerca por los trastornos del neurodesarrollo.

Por último, con una menor puntuación, se encuentran los idiomas y la ofimática. Siendo esta última uno de los puntos a tener en cuenta para la formación del personal administrativo.

2.2 DISEÑO Y PROGRAMACIÓN DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

Una vez analizadas y detectadas las necesidades formativas pasamos a la siguiente fase, que consiste en el diseño y programación de las acciones formativas detectadas.

Para ello, primero de todo hemos de establecer los objetivos que queremos conseguir con la implantación de estas acciones formativas y posteriormente las agruparemos dependiendo del área o departamento al que pertenezcan.

Objetivos:

- Ser una asociación que brinde servicios de calidad a todos los usuarios con trastornos del neurodesarrollo.
- Actualizar al personal en el uso de las TIC en sus sesiones.
- Mejorar la imagen de la asociación.
- Tener una página web efectiva y cercana.
- Ser más eficaces y eficientes.
- Formar a todo el personal en riesgos laborales.
- Recibir formación en igualdad.
- Elegir un tutor o acompañante y formarlo para el acogimiento de nuevos trabajadores/as.
- Suplir carencias de los trabajadores en sus puestos de trabajo.
- Mejorar la satisfacción personal y profesional de cada trabajador/a.
- Potenciar habilidades polivalentes en los trabajadores/as.
- Aumentar la rentabilidad de la asociación.

Una vez fijados los objetivos pasamos a la **elaboración de los programas formativos**, los cuales van a agrupar las diferentes acciones formativas:

En AFNADAH hemos creado los siguientes:

2.2.1 Programa de formación inicial:

dirigido a las nuevas incorporaciones, con el objetivo de que estos conozcan antes de empezar a trabajar el funcionamiento, las instalaciones y las normas de conducta de la asociación.

Acciones formativas:

- ✓ Plan de formación inicial o acogida.

2.2.2 Programa de formación en riesgos laborales,

A cargo de la empresa de PRL contratada, donde se dará formación sobre los mayores riesgos y peligros básicos de la asociación según el puesto de trabajo, primeros auxilios, protocolos de actuación en caso de riesgos sobrevenidos, etc.

Acciones formativas:

- ✓ Curso prevención riesgos laborales anual.

2.2.3 Programa formativo en trastornos del neurodesarrollo,

A fin de poder atender de manera eficaz y eficiente a todos y cada uno de los pacientes/usuarios de la asociación, según sus necesidades específicas y personalizando el tratamiento a cada individuo.

Acciones formativas:

- ✓ Cursos de formación continua.
- ✓ Reuniones mensuales gabinete psicopedagógico.

2.2.4 Programa de mejora en las TIC,

para implementar su uso en el aula y en las terapias.

Acciones formativas:

- ✓ Cursos TIC.
- ✓ Intercambio de recursos entre profesionales.

2.2.5 Programa formativo para ofimática:

dirigido a los administrativos, con el objetivo de aumentar los conocimientos y habilidades en programas informáticos, así como aprender a utilizar nuevos programas que faciliten su trabajo.

Acciones formativas:

- ✓ Cursos de ofimática

2.2.6 Programa formativo para el personal de contabilidad:

con la implantación de este programa se pretende reducir los gastos de nuestra empresa. Para ello es importantísimo saber dónde invertimos y cómo gastamos nuestro capital, por ello para el crecimiento de nuestra asociación vemos de vital importancia llevar a cabo un control de los costes.

Acciones formativas:

- ✓ Control de costes

En conclusión, nos encontramos con 6 programas formativos, que a su vez contienen un total de 8 acciones formativas encaminadas a cubrir el total de necesidades detectadas en la empresa. En AFNADAH, al ser una asociación sin ánimo de lucro, no disponemos de una gran cantidad de capital para destinar a la formación, por lo tanto, tendremos que seleccionar aquellas acciones que se consideren más importantes, dentro del presupuesto que manejamos.

2.3 EJECUCIÓN DEL PLAN FORMATIVO

Para llevar a cabo estas acciones formativas de manera adecuada, la asociación dota de cada trabajador/a con 40 horas de formación disponibles dentro de su jornada laboral, de los cuales 4 serán de temas relacionados con la igualdad de género y con la prevención de riesgos laborales, y se seguirá el planning de formación (**Anexo 3**) y se deberá comunicar con la antelación suficiente a los formadores, trabajadores y a la Junta Directiva, con el objetivo de que las acciones realizadas, dificulten lo mínimo el ritmo de trabajo.

Por lo tanto, habrá 3 aspectos a destacar:

- Se informará al formador antes de comenzar las acciones formativas y con el tiempo suficiente que sea necesario.
- En AFNADAH el proceso formativo se encuentra apoyado de forma constante por toda la organización.
- Desde AFNADAH realizaremos un seguimiento continuo de la formación realizada.

2.4 EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN FORMATIVO

Una vez ejecutadas las acciones formativas, pasamos a la última etapa del plan de formación, que consiste en la evaluación de los resultados. Con el objetivo de observar si ha sido útil y eficiente. Destacar, que este análisis no podrá ser realizado hasta que no estén ejecutadas todas las acciones formativas planificadas, por lo tanto, se realizará a finales de 2023.

Existen muchísimos métodos de evaluación, pero en AFNADAH nos vamos a centrar analizar los siguientes aspectos:

- ✓ Evaluación de la eficacia.
- ✓ Evaluación del aprendizaje.
- ✓ Evaluación de la conducta.
- ✓ Evaluación del rendimiento.
- ✓ Evaluación del impacto.

Para llevar a cabo este análisis, se les entrega a todos los trabajadores formados un cuestionario (**Anexo 2**), en el cual deben evaluar las acciones formativas que han realizado. Una vez analizados estos cinco aspectos, el encargado de la formación en la empresa tendrá 7 días para la realización y entrega del informe de evaluación de las acciones formativas.

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

PUESTO DE TRABAJO:

FECHA:

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
¿Ha realizado algún curso de formación en su empresa el último año?					
¿Ha podido aplicar la formación recibida a su puesto de trabajo?					
¿Conoce bien las tareas específicas a desarrollar en su puesto de trabajo?					
¿Mantiene relación de forma continua con sus superiores?					
¿Alguna vez le ha propuesto a la empresa una acción formativa?					

A continuación, se presentan un conjunto de áreas formativas y cursos específicos, con la finalidad de facilitarle su selección. Marque aquellas áreas en las cuales considere necesario una acción formativa.

INFORMÁTICA/OFIMÁTICA	Word. Excel. Access. Programas de gestión.
IDIOMAS	Inglés Valenciano
TRASTORNOS DEL NEURODESARROLLO	TDAH TEA TEAp
TRASTORNOS DE LA LECTOESCRITURA	Dislexia Discalculia Disgrafía Disortografía
TRASTORNOS DE LA CONDUCTA	Comportamiento agresivo Comportamiento engañoso Comportamiento destructivo Romper reglas

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL ALUMNO DE LA PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA.

IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA
Denominación de la actividad:
Fecha de realización:
Lugar de realización:

CATEGORÍA PROFESIONAL: (puesto de trabajo)

CRITERIOS [Puntúa cada criterio del 0 (muy mal) a 10 (muy bien)]	PUNTUACIÓN
Se han cubierto las expectativas que tenía del curso.	
Considero los objetivos logrados.	
En general, mi grado de satisfacción con el curso es:	
Difusión e información previa del curso:	
Organización material (sala, instalaciones, horario...)	
La organización del curso es	
La documentación aportada es	
Los medios didácticos (pizarra, proyector, etc.)	
Los ejercicios y casos prácticos utilizados	
Los temas tratados han resultado interesantes	
El grado de aprendizaje conseguido ha resultado alto	
El curso es útil para el desempeño del puesto actual	
LA VALORACIÓN GLOBAL DEL CURSO ES	

Ayúdanos a mejorar indicando cuales son las sugerencias, cambios o aspectos de mejora que según tu criterio podrían sernos útiles:

ANEXO 3

TEMPORALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN 2022

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
ALDEA SOBABERAS, NOELIA DNI: 20238605P D. NACIMIENTO: 23/11/1994			TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE DE LA CONDUCTA (MARZO 22 - AGOSTO 22)						TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (SEPT 22 – FEB 23)			
ALESI, VALENTINA DNI: X5391871K F. NACIMIENTO: 01/12/1994		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO							EDUCACIÓN EMOCIONAL Y EMOCIONANTE (SEPT 22 – FEB 23)			
LLOPIS BALBESTRE, NÚRIA DNI: 20048045A F. NACIMIENTO: 04/08/1987		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO							TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE DE LA CONDUCTA (SEPT 22 - FEB23)			
MARTÍ SANCHO, REMEDIOS DNI: 19996098J F. NACIMIENTO: 30/09/1965		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO	NEUROEDUCACIÓN EN EL AULA (MARZO 22 – AGOSTO 22)									
MARTINS ROVIRA, CRISTINA DNI: 20236970Y F. NACIMIENTO: 15/02/1994		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO							PLANIF. Y ELAB. DE PROYECTOS (SEPT 22- OCT. 22)			
										GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (OCT. 22 – NOV. 22)		
											INTERV. PROB. ADOLESCENTES (SEPT 22 – FEB. 23)	
PEIRÓ ROSILLO, CARLA DNI: 20237113B F. NACIMIENTO: 18/05/1995		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO								GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (OCT. 22 – NOV. 22)		
											TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (SEPT 22 – FEB 23)	
PEIRÓ ROSILLO, MARÍA DNI: 20237114N F. NACIMIENTO: 18/05/1995										GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (OCT. 22 – NOV. 22)		
PUIG HERRERO, EVA DNI: 20089394K F. NACIMIENTO: 31/05/1993		VIOLENCIA GENERO + IGUALDAD GENERO								PLANIF. Y ELAB. DE PROYECTOS (SEPT 22- OCT. 22)		
											GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (OCT. 22 – NOV. 22)	
											TRASTORNOS DEL APRENDIZAJE DE LA CONDUCTA (SEPT 22 - FEB 23)	