

**PLAN  
DE  
FORMACIÓN  
PATIM  
2008**

## **PLAN DE FORMACIÓN PATIM 2008**

El siglo XXI nos está llevando a la apertura hacia nuevos modelos y visiones de las organizaciones del Tercer Sector, como sistemas generadores de sostenibilidad social. Bajo la influencia de las nuevas ciencias y adelantos técnicos del hombre, surge de manera imperante una nueva inquietud: el papel que desempeña el hombre en los resultados finales de un servicio o proyecto.

Bajo esta perspectiva, aspectos como la prevención, la calidad, la gestión del conocimiento o la propia cultura corporativa, quedan en ocasiones, situados en un segundo plano. Ahora van a cobrar un protagonismo vital la actitud humana y la gestión de sus comportamientos.

Con esta filosofía, el proyecto formativo de Patim para el 2008 debiera cumplir con los objetivos siguientes:

1. Realizar una serie de intervenciones que faciliten la toma de conciencia de cada componente de la organización, con los resultados que su actitud y comportamiento genera en el entorno y en la propia entidad.
2. Incorporar nuevas herramientas de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, con el objeto de aumentar la coordinación entre los responsables de los procesos de trabajo.
3. Convertir las experiencias internas generadas a través de las diferentes intervenciones, en sistemas de aprendizaje compartido aplicables al modelo organizativo.
4. Trabajar la coordinación entre los diferentes responsables de cada área, a la vez que imbricarlos en el uso de nuevos procesos, sistemas y técnicas de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.
5. Favorecer un plan personalizado de formación que responda a las necesidades de cada individuo.

## **ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

Siendo consciente de que el plan de formación entra dentro de la prevención, como proceso clave de la entidad, debemos distinguir tres campos:

1. Formación externa
2. Formación interna
3. En colaboración con otras entidades

## **1.- FORMACIÓN EXTERNA**

Es una de las señas que identifican a Patim desde su fundación. La formación externa nos ha ayudado a consolidarnos como un baluarte en el campo de las adicciones y supone una proyección de nuestros recursos y, al mismo tiempo, una forma de estar presente en la vida cultural y científica en nuestra ciudad. Actualmente tenemos previstas las siguientes actividades:

- a) De participación
  - Asistencia a congresos
  - Impartir conferencias, ponencias, comunicaciones, etc.
  - Participación en tertulias
  - Comunicación institucional
  - Mesas de trabajo. Jornada de trabajo en Castellón con plataformas
  
- b) Propios
  - Congresos  
VII Congreso Patim: Calidad
  - Seminarios  
VII Seminario sobre adicciones no tóxicas.

### **1.1 Metodología**

- Organización de congresos y seminarios
- Celebraciones con motivo de "días de solidaridad"
  - Día sin juego
  - Semana de la Calidad
- Formación en adicciones de distintos colectivos: estudiantes, voluntarios, técnicos externos, etc

### **1.2 Objetivos**

- Actualizar la formación en ludopatía y en calidad
- Enseñar y mostrar el trabajo que estamos realizando en estos dos campos
- Fomentar el debate

### **1.3 Planteamientos de trabajo**

Con la intención de revisar conceptos y actualizar conocimientos se organizarán dos actividades:

- VII Congreso en Calidad
- VII Seminario en adicciones no tóxicas

Para realizar el congreso nos basamos en un modelo tradicional: el trabajo formativo se desarrollará por medio de sesiones magistrales y mesas redondas. En el caso del seminario, se opta por un especialista como hilo conductor, colaborando de forma puntual otros especialistas.

### 1.4 Etapas del Plan Formativo a nivel externo

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Externa	20	Estudiantes
- Formación en adicciones. UJI. 4, 6, 11, 13 y 18 Marzo 2008.		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Externa	8	Entidades del Tercer Sector
- VII Congreso Patim de Calidad. Noviembre 2008.		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Externa	8	Entidades del Tercer Sector
- VII Seminario Patim de Adicciones no tóxicas. Octubre 2008.		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Externa	4	Entidades del Tercer Sector
- Jornada de trabajo en Castellón de las Fundaciones de la CV		

### 2.- FORMACIÓN INTERNA

Uno de los desafíos del 2008 es crear una formación interna diferente y diferenciadora, en la que podamos reforzar nuestros valores culturales y aspectos estratégicos elaborados para el plan 2008 y que de algún modo sentar base para el próximo cuatrienio 2009-2012.

Patim, después de 23 años de trabajo, se encuentra en una situación de oportunidad organizativa, en la que poder potenciar una estructura horizontal de células de trabajo, mediante la gestión de modelos de liderazgo compartido.

Con la mejora del funcionamiento organizativo, surge la necesidad de formar a los componentes de ésta, en técnicas de liderazgo participativo, trabajo en

equipo, comunicación, así como en el desarrollo de la propia cultura corporativa.

Se plantea la posibilidad de trabajar desde tres variables diferentes todo lo concerniente al Plan Formativo: la propia motivación personal, el sentido de trabajo en equipo y la capacidad de autogestión que los participantes presentan.

Esta formación estará enfocada en 2008 bajo la perspectiva de alineamiento de los siguientes factores: cultura organizativa, factor humano y generación de valor añadido al mayor activo que tiene la organización, que son sus recursos humanos. Se busca generar sinergias que permitan orientar a la entidad en su modelo de planificación estratégica, la definición de objetivos, así como la medición de los resultados.

Durante toda la formación se detectarán habilidades y competencias clave para el correcto desarrollo de éste, y se trabajarán completamente integradas dentro del programa de formación impartido en la entidad.

## **2.1 Metodología**

- Fomento del trabajo introspectivo y motivacional de los participantes.
- Fomento de la dinámica de grupo como vía de crecimiento colectivo.
- Apoyo teórico formativo basado en las experiencias surgidas en el grupo.
- Utilización de herramientas de manejo de grupos basadas en técnicas de aprendizaje cooperativo.
- Desarrollo de las habilidades del trabajo en equipo a través de tests psicométricos y la elaboración de procesos de "coaching" grupal.

### **Ideas básicas**

1. Desarrollar conceptos relacionados con el trabajo en equipo.
2. Desarrollar conceptos relacionados con el liderazgo y la corresponsabilidad.
3. Proporcionar herramientas para la dirección participativa de personas y equipos.
4. Trabajar aspectos relacionados con la gestión y resolución de conflictos.

## **2.2 Objetivos**

- Mejorar los resultados en el modelo de gestión basado en el liderazgo compartido.
- Potenciar la comunicación alrededor del Plan Estratégico 2008 y sentar las bases para el futuro Plan Estratégico 2009-2012.
- Facilitar las habilidades personales y profesionales oportunas para afrontar con éxito los nuevos desafíos que se presentan en el campo de las adicciones.
- Gestionar la motivación y la comunicación interna del personal.

### 2.3 Planteamientos de trabajo

En cuanto a posibilidades para trabajar el enfoque formativo se han elegido las dos siguientes:

1. Enfoque tradicional clásico basado en el modelo de equipos de mejora.
2. Enfoque moderno basado en las herramientas del "coaching" aplicadas al aprendizaje.

#### **Enfoque tradicional clásico basado en el modelo de equipos de mejora:**

1. Este enfoque da un paso hacia la introspección personal y de equipo, facilita que las personas juzguen el estado actual de las cosas, su deseo de futuro y la forma de llegar allí.
2. Al mismo tiempo se trabajan aspectos relacionados con las reglas clave para trabajar en equipo y lo que serían las bases de comunicación de sus miembros, de cara a mantener una eficacia en ese ámbito.
3. Otro aspecto que se toca con este sistema es la determinación de Áreas de Mejora concretas relacionadas con aspectos del trabajo determinados por los propios participantes. Normalmente esos aspectos hacen referencia al campo de la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.
4. Se tratan por tanto de trabajos muy participativos, en los que se toca de manera palpable la realidad de la entidad. Eso sí, siempre desde la perspectiva del trabajo en equipo, y olvidándose de la persona.

#### **Enfoque moderno basado en las herramientas del "coaching" aplicadas al aprendizaje:**

1. Este enfoque trabaja absolutamente todos los aspectos anteriores al mismo tiempo y desde una perspectiva muy participativa y vivencial.
2. Por un lado se trabaja con la motivación personal y profesional de los participantes. Por otro lado se trabaja con la capacidad de gestionarse como equipo de todos ellos. Al mismo tiempo se aborda la perspectiva de la organización desde un punto de vista totalmente práctico, a la vez que se practican diferentes métodos de trabajo en equipo.
3. El método en sí encierra muchas bondades, si bien no se centra directamente en el trabajo de competencias que realiza el método clásico de formación. No obstante, estas carencias se suplen con la labor del propio facilitador, al descubrir qué aspectos quedan más pendientes de desarrollar entre los asistentes al proceso formativo y desde allí gestiona dinámicas de corte clásico a modo de paréntesis.
4. Se trabaja fundamentalmente a tres niveles: persona, equipo, organización, y se hace desde tres áreas distintas:
  - a. ¿Cómo me gestiono como persona?
  - b. ¿Cómo nos gestionamos como equipo?
  - c. ¿Cómo nos gestionamos como organización?
  - d. Autoexamen de conciencia y marcación de metas personales.

## 2.4 Etapas del plan formativo a nivel interno

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interno	6	Todo el equipo de Patim
<u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualización y metodología en las adicciones.</li> </ul>		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna	8	Responsables de Área y Técnicos
<u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo Compartido.</li> <li>- Visión Sistémica de las organizaciones.</li> <li>- Trabajo en equipo para la gestión de organizaciones.</li> </ul>		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna	6	Responsables de Área y Técnicos
<u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El código ético.</li> <li>- Medición de las competencias de Liderazgo.</li> </ul>		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna	8	Responsables de Área y Técnicos
<u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo de equipo.</li> <li>- Motivación de equipo.</li> <li>- Comunicación de equipo.</li> <li>- "Coaching" de equipo.</li> <li>- Herramientas de dirección participativa.</li> </ul>		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna	4	Responsables de Área y Técnicos
<u>Contenidos:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación inicial en primeros auxilios</li> <li>- Formación en riesgos específicos en el puesto laboral (nuevos). 7 marzo. Dos turnos: a las 10 horas y a las 12 horas.</li> </ul>		

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna	4	Personal vinculado residencial
<u>Contenidos:</u> - Manipulador de alimentos		
TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Interna		Voluntarios
<u>Contenidos:</u> - Formación general		

### **3.- FORMACIÓN EN COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES**

De forma paralela a las acciones de formación interna y externa, Patim realiza otras actividades en esta área que adquieren un matiz y una identificación concreta en 2008. Principalmente, en colaboración con plataformas autonómicas y estatales así como con distintas universidades.

#### **3.1 Metodología**

- Participación y organización de jornadas, conferencias, actos institucionales, etc
- Técnicas de trabajo en equipo
- Certificación a cargo de entidades de 2º nivel o centros académicos

#### **3.2 Objetivos**

- Formación sobre adicciones y otras temáticas afines al Tercer Sector
- Colaborar con otras entidades para lograr objetivos formativos comunes
- Fomentar el debate y la investigación

#### **3.3 Planteamientos de trabajo**

Los posibles enfoques formativos estarán definidos en gran medida por las entidades que asumen la acreditación de estas acciones. No obstante, como parte de la colaboración de Patim en estas iniciativas plantearán las herramientas que se consideren más adecuadas ajustándose al tipo de público, conocimientos y temática.

#### **3.4 Etapas del plan formativo en colaboración con otras entidades**

TIPO DE FORMACIÓN	HORAS	DIRIGIDO A
Externa		
- A convenir		

