

Necesidades formativas del voluntariado, personal técnico y directivo de las entidades del Tercer Sector de Acción Social que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España

RED EUROPEA DE LUCHA
CONTRA LA POBREZA Y
LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN
EL ESTADO ESPAÑOL

www.eapn.es



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

European Anti-Poverty Network (EAPN) es una Plataforma Europea de Entidades Sociales que trabajan y luchan contra la Pobreza y la Exclusión Social en los países miembros de la Unión Europea. La EAPN busca permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes, así como romper con su aislamiento y situación, y tiene como objetivo principal situar ambas cuestiones en el centro de los debates políticos de la Unión Europea.

En España, la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES) es una organización horizontal, plural e independiente que trabaja para trasladar este objetivo a la realidad española y por incidir en las políticas públicas, tanto a nivel europeo como estatal, autonómico y local. Actualmente está compuesta por 19 redes autonómicas y 18 entidades de ámbito estatal, todas ellas de carácter no lucrativo y con un componente común: la lucha contra la pobreza y la exclusión social. En total, EAPN-ES engloba a más de ocho mil entidades sociales en todo el Estado.

Entre nuestros objetivos, al igual que entre los objetivos de EAPN en Europa, se encuentra el de implantar un método de trabajo en Red para trabajar de manera conjunta y aunar esfuerzos para la consecución de mayores y mejores resultados en la lucha por la erradicación en España de la pobreza y la exclusión social.

Título: NECESIDADES FORMATIVAS DEL VOLUNTARIADO, PERSONAL TÉCNICO Y DIRECTIVO DE LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL QUE LUCHAN CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA

Coordinación: Secretaría Técnica EAPN-ES

Dirección técnica:

Juan Carlos Llano Ortiz

Equipo de investigación:

Aitana Alguacil

Juan Carlos Llano

Débora Quiroga

Colaboran: Siara Sánchez y Natalia Jiménez

Fecha: diciembre 2020

EAPN ESPAÑA

C/Tribulete, 18 Local, 28012 Madrid

91 786 04 11 - eapn@eapn.es

Subvenciona:



Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.

Necesidades formativas del voluntariado, personal técnico y directivo de las entidades del Tercer Sector de Acción Social que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España

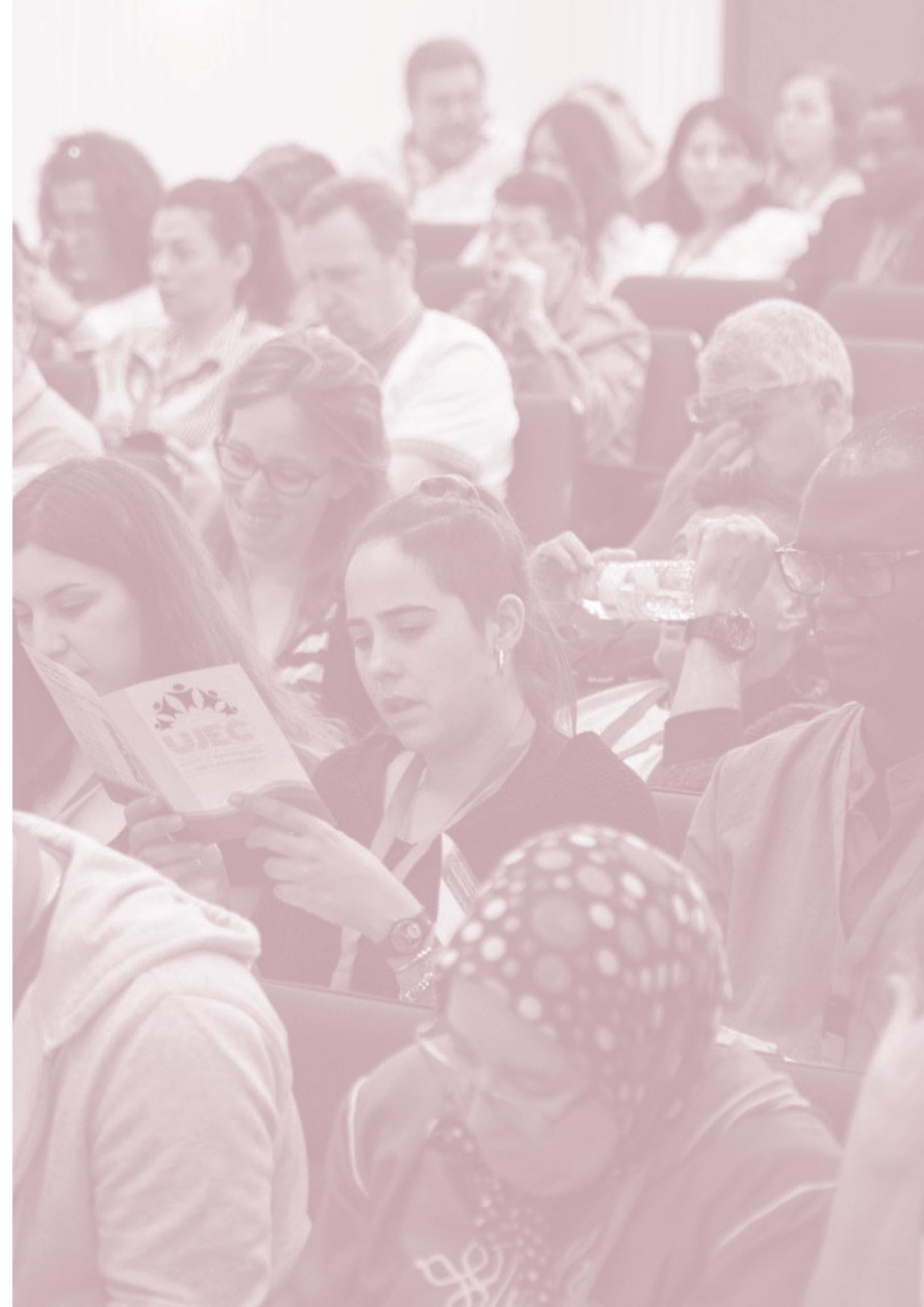
RED EUROPEA DE LUCHA
CONTRA LA POBREZA Y
LA EXCLUSIÓN SOCIAL EN
EL ESTADO ESPAÑOL

www.eapn.es

Esta publicación ha recibido el apoyo económico del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, dentro del Programa de subvenciones con cargo a la asignación tributaria del I.R.P.F. (Expediente: IRPF 101/2019/190/5) La información contenida en la publicación, no refleja la posición oficial del Ministerio.

Contenido

Introducción	8
I. Metodología	11
II. Características de las Entidades	14
III. Caracterización de profesionales	15
Profesionales del TSAS que trabajan en la lucha contra la pobreza y la exclusión social	16
IV. La formación en el TSAS que lucha contra la pobreza y la exclusión social	18
Experiencia de los profesionales en la formación	20
Calidad de la formación	21
Dificultades de la formación	24
V. Necesidades de Formativas	27
Necesidad de formación en Gestión Económica	36
Necesidad de formación en Gestión de Proyectos	41
Necesidad de formación en Habilidades de Intervención	46
Necesidad de formación en Nuevas Tendencias Gestión	52
Necesidad de formación en Idiomas y TIC	58
VI. Recomendaciones para mejorar la oferta formativa	61
La formación online	62
Materiales didácticos	63
Evaluación de la formación	64
Conclusiones	66
Bibliografía	69
Anexo I: Guion Panel de Expertos	70
Anexo II: Guion entrevistas	71
Anexo III: Cuestionario	73



Presentación

El conocimiento sobre la intervención social que se genera actualmente, para la lucha contra la pobreza y la exclusión social en España, suele ser fragmentado. En este sentido se ha comprobado, a través de la revisión bibliográfica, que existe una carencia en el análisis de las necesidades formativas del TSAS.

En primer lugar, porque dichos análisis suelen ceñirse al ámbito local o autonómico, véanse, por ejemplo, los análisis sobre carencias formativas de Castilla-La Mancha o de la Diputación de Cáceres. Hay, pues, una falta de estudios que amplíen el área de conocimientos a nivel nacional.

Además, otros análisis se basan en aspectos fragmentados de la formación. Ejemplos de ello son los realizados por Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A. (2007), que estudian el desarrollo de equipos de trabajo, o el de Rojo (2007) que analiza las necesidades formativas en el ámbito de la gestión.

Finalmente, no existe continuidad en los análisis de un área que está en constante actualización, ya sea para atender los requisitos de las administraciones públicas, las modificaciones en los sistemas de gestión que les afectan, o la modernización de las herramientas informáticas.

Por todo ello, desde la EAPN se considera que es necesario un estudio de necesidades formativas global e integrado.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el tema de las necesidades formativas en el TSAS tiene características propias que dificultan su análisis. En primer lugar, es importante señalar que, en términos generales, las entidades del Tercer Sector carecen de formalidad en la consecución de sus necesidades formativas por diversos motivos:

1. Según el estudio de la Coordinadora de ONG para el desarrollo (2012), el tamaño de las organizaciones afecta a su capacidad de diseñar planes formativos a largo plazo. Así, a menor número de trabajadores de una ONG, más habitual es que posean planes de formación formales de menos de un año. En este sentido, hay que tener en cuenta que, durante el año 2018, el 45,7 % de las entidades tenían menos de 5 trabajadores remunerados (POAS, 2020) y que, tras la pasada crisis económica, aumentaron las entidades que no poseen personal a su cargo, llegando a representar el 37,6 % del total.
2. Las entidades del Tercer Sector suelen tener problemas a la hora de gestionar su formación. El ritmo de trabajo, muy asociado a proyectos o actividades de intervención, dificulta la planificación formativa y su plasmación concreta y, entre otras cosas, motiva que las carencias formativas se vuelvan endémicas a las organizaciones.
3. Relacionado con el anterior punto, la prioridad suele ser la de dar respuesta a aquellas necesidades formativas coyunturales, asociadas a los proyectos en curso. No suele existir la capacidad para dar una formación más integral.
4. Así mismo, la precarización y la alta rotación de los empleos en las ONG contribuye a que las propias organizaciones se planteen hasta qué punto es rentable la dedicación de recursos para la formación.

A pesar de estos obstáculos, la creciente profesionalización de las ONG, la demanda de conocimientos cada vez más especializados y los requisitos asociados a la solicitud de proyectos hacen que la formación sea un recurso de gran importancia.

“Las entidades plantean la formación continua como un elemento clave que garantiza la innovación constante, así como la adaptación a las necesidades emergentes del entorno y las nuevas demandas de sus usuarios/as” (Ruiz, Solé y Vidal, 2007: 59).

La adecuación de la formación a las necesidades del sector permite mejorar la gestión, aumentar el alcance de los proyectos, realizar un trabajo más eficiente y dinámico, obtener mejores prácticas y un trato más cercano a los usuarios. Además, facilita el reciclaje de las personas trabajadoras de las entidades sociales, así como mejora su empleabilidad.

El reto de la lucha contra la pobreza y la exclusión social requiere de planes de formación que capaciten al personal técnico, directivo y voluntario en competencias propias de la actividad que desarrollan, así como en otras que les puedan ser de utilidad para el desarrollo de su labor dentro de sus entidades. Además, sirve para identificar las áreas imprescindibles para el reciclaje o la innovación en el sector.

Una de las cuestiones clave para mejorar la gestión y la transferencia del conocimiento está en contar con buenos diagnósticos de necesidades formativas. Por ello, la EAPN-ES presenta este Estudio sobre *“Necesidades formativas del voluntariado, personal técnico y directivo de las entidades del Tercer Sector de Acción Social que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España”*.

El objetivo es proporcionar una herramienta que permita a las entidades de la EAPN, así como al personal laboral y voluntario que las componen, mejorar la gestión de sus necesidades formativas en un contexto que requiere, cada vez con más intensidad, mayores niveles de cualificación.

El presente informe se estructura en 7 capítulos. El primero de ellos se centra en la metodología empleada para el desarrollo de la investigación. El segundo capítulo está dedicado a las características de las entidades de las que se ha obtenido información. A continuación, en el capítulo III, se realiza una caracterización de profesionales del TSAS que lucha contra la pobreza y la exclusión social.

En el capítulo *La formación en el TSAS que lucha contra la pobreza y la exclusión social* se profundiza sobre las estrategias que desarrollan las entidades del Tercer Sector para identificar las necesidades formativas de su personal laboral y voluntario y el tipo de actividades formativas que realizan.

El quinto capítulo está referido a las necesidades formativas. Se distinguen 6 áreas principales de formación y se proporciona información en función de las características de la organización y las características del personal. Finalmente, se incluye una orientación de las necesidades formativas más demandadas según CCAA.

El informe continúa con una serie de recomendaciones para mejorar las actividades formativas y hacer la formación más atractiva para el personal.

Finalmente, en las conclusiones se desarrollan los principales puntos de interés identificados en este informe.

La precarización y la alta rotación de los empleos en las ONG contribuye a que las propias organizaciones se planteen hasta qué punto es rentable la dedicación de recursos para la formación.

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes debates que existen en torno a las necesidades formativas de las entidades del TSAS es si en su seno existe una "cultura de la formación". Este concepto no se refiere a la cantidad y calidad de los cursos, talleres, jornadas, seminarios, etc. que reciben personas empleadas y voluntarias, sino a las características intrínsecas de la gestión y trabajo en las entidades.

"A diferencia de lo que es usual en las empresas, las ONG no unen –de modo irremediable– la inversión en aprendizaje con la productividad. Más aún, la formación continua queda enlazada inmediatamente a la gestión del conocimiento, como fuente de valor social y no como mera obtención de plusvalía" (Coordinadora de ONG para el desarrollo, 2012: 165).

En cualquier caso, lo importante es definir si la formación que reciben es coherente con la labor que desempeñan, es decir, si se adecúa a su perfil profesional, entendiendo este como "la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la capacitación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo" (Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A., 2007: 66).

Así, una de las cosas que se investigan en este estudio es si las entidades planifican la formación como un recurso transversal que sirve para desarrollar los perfiles profesionales, fomentar la innovación y adaptarse a las necesidades y demandas de su entorno. Esto es, si se da una respuesta a la "necesidad de planificar la formación y ajustarla a las necesidades reales de las personas en el contexto de las organizaciones...(para) Evitar la realización de acciones formativas sin objetivos definidos. Este tipo de acciones corren el peligro de saturar de manera innecesaria a las personas y malgastar recursos invertidos" (Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A., 2007: 66).

En este punto surgen los primeros debates entre los expertos consultados ya que, si bien admiten que hay una gran cantidad de actividades formativas dirigidas al tercer sector, esto no implica que exista un trabajo de gestión de las mismas por parte de las propias entidades.

Así pues, aunque existe, en general, una alta motivación para capacitarse y recibir formación, las actividades formativas obedecen más a necesidades que surgen en el día a día de la organización que a un plan para aumentar de forma paulatina las competencias del personal.

Además, a pesar de que muchas entidades realizan encuestas para evaluar las necesidades formativas de su personal, el ritmo del trabajo diario hace que al final estas formaciones queden opacadas por necesidades formativas más inmediatas vinculadas a los proyectos que estén desarrollando en ese momento.

Esto nos lleva a concluir que el planeamiento de las necesidades formativas que se produce, en realidad es informal y surge más del contexto y de las dinámicas de trabajo del momento. El objetivo sería el de encontrar un punto de equilibrio entre la atención a las necesidades

"Yo no creo que haya tanta cultura de formación. Creo que hay mucha cultura de autoformación, la gente que está en el tercer sector, muchas de ellas vienen de otros ámbitos y lo que si han sido muy conscientes es de que necesitaban formarse en cosas diferentes y que cada uno y cada una se ha buscado la vida para formarse, pero, precisamente, un déficit que tiene el sector es la formación colectiva" (Panel de expertos).

"Hacemos una formación estándar, pero no nos preocupamos de ver cuáles son las necesidades de formación y necesidades formativas de nuestras personas, acorde con los puestos de trabajo y las funciones que estamos desarrollando. [...] Nos apuntamos a cursos, pero no hemos descrito cuál es nuestro ámbito de acción, cuáles son las capacidades que necesitamos de nuestra gente para llegar a esos objetivos y qué formación tenemos que acompañar. Creo que no tenemos un plan de formación establecido" (Panel de expertos).

formativas solicitadas dentro de la entidad, que supondría una planificación a medio y largo plazo, y esta capacidad para dar respuesta inmediata a las necesidades contingentes.

En todo esto influyen, además, los cambios legislativos, en la administración o en la presentación de proyectos, que obligan a las entidades a permanecer en constante actualización.

Además, la burocratización y los sistemas cada vez más profesionalizados del sistema de gestión de las organizaciones hacen prioritaria este tipo de formación.

El problema con esto es que las necesidades formativas estructurales de las entidades quedan opacadas y relegadas por este tipo de formación más del día a día.

En este sentido, el grupo encuentra diferencias entre las grandes entidades y las pequeñas. Estas últimas, a no ser que están asociadas con otra entidad que les proporcione formación, no suelen disponer de un plan de formación estructurado.

Incluso cuando eso pasa, la detección de necesidades formativas suele consistir en un cuestionario en el que las personas trabajadoras, de forma individualizada, señalan y proponen el tipo de formación que creen necesitar. No se tiene en cuenta el nivel estructural de la formación ni cómo puede contribuir al crecimiento de profesionales, voluntariado y de la propia organización.

Según el texto de Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A. (2007) la detección de necesidades formativas debería partir de un análisis integral de la organización y de su personal. En ella se tendría en cuenta:

- ✓ Un análisis de la organización, teniendo en cuenta la misión, la visión, los objetivos estratégicos y los recursos de los que se dispone.
- ✓ Los perfiles existentes, sus actividades, funciones y responsabilidades, y las competencias necesarias para desempeñarlas.
- ✓ La identificación de las áreas en las que existen deficiencias o en las que se puede implementar la mejora continua. Esta identificación se debería elaborar a partir de la comparación entre las competencias que tienen las personas y las que necesitan desarrollar para cumplir con los requerimientos y los objetivos organizacionales.

En definitiva, se trata de lograr alinear las bases de la organización con el trabajo a realizar y las competencias de las que parte el personal para poder fortalecer sus áreas de mejora.

En las entrevistas sólo se encontró dos entidades cuyo proceso de detección de necesidades formativas responde a la complejidad estructural de la organización y de sus redes. En una de ellas, encargada de impartir formación, se tiene en cuenta la estructura de las redes asociativas de la comarca, se realiza un estudio sobre sus necesidades y, sobre todo, se practica la escucha activa. Es decir, tienen en cuenta quiénes son y cuáles son sus expectativas para poder adaptar la formación a sus necesidades.

"Alguna vez me ha pasado en una formación que les digo -esto es así- y alguien me comenta -no, lo cambiaron esta mañana-" (Directivo entidad pequeña).

"Creo que hay mucha cultura formativa para la tarea, pero falta ese plan profesional" (Panel de expertos).

"Enlazado con el tema de las pequeñas y de las medianas entidades yo lo que veo es que las pequeñas, cuando hacen una demanda de formación, tampoco saben muy bien qué pedir y quizás nosotros como entidad tampoco nos estamos ajustando a hacer esa oferta" (Panel de expertos).

"Habría que preguntar a las personas por qué y para qué quieren tenerla. Aunque sean del mismo nivel, las trayectorias y los objetivos son diferentes [...] A veces establecemos que la gente viene con una base superior" (Técnico entidad)

"Hubo aquí una asociación que aprendió tan bien a presentar un tipo de proyectos que nos enseñó al resto" (Directivo entidad mediana).

"Aquellas 20 personas que han venido aquí, gastando su tiempo que es el bien más preciado que tenemos, ¿Se van a ir con algo que les sea útil, que les sirva para su promoción personal o para la asociación? Si la respuesta es no es mejor no hacer el curso" (Directivo entidad pequeña).

"Yo tengo el contacto directo con todos los trabajadores; no somos un centro grande en el que sólo hay contacto diario con los responsables de secciones" (Directivo entidad rural).

"Una vez vino una chica de Huesca aquí, dos horas de ida y venida, fue caro. No es que ella sea cara, es que cuesta que una persona venga aquí, gastos de manutención, de desplazamiento, formación y todo" (Directivo entidad rural).

En la otra, de carácter rural, se formalizan reuniones con los empleados y usuarios del servicio, con los equipos y las personas responsables de cada sección. Esta capacidad se debe a las propias características de la entidad:

Sin embargo, otro tema a debatir es la dificultad que tienen las entidades para proporcionar la formación requerida, especialmente si lo que buscan es que sea presencial.

Esto nos lleva a plantearnos que lo relevante no es sólo el disponer de un buen plan de necesidades formativas, sino que es necesario que este esté en sintonía con los recursos de las entidades.

Siguiendo el análisis de Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A. (2007) las entidades deben enfrentarse a una serie de dificultades, tanto internas como externas:

Es por ello que la detección de las necesidades formativas va más allá de la elaboración de un decálogo de cursos y talleres, y debe, también, tener en cuenta las condiciones de posibilidad para su realización.

Dificultades internas

- Afrontar los costes económicos
- Inestabilidad de los equipos de trabajo
- Características de la cultura organizativa
- Procesos de motivación del personal
- Gestión del tiempo disponible
- Gestión de las suplencias, sobre todo en entidades de atención directa

Dificultades externas

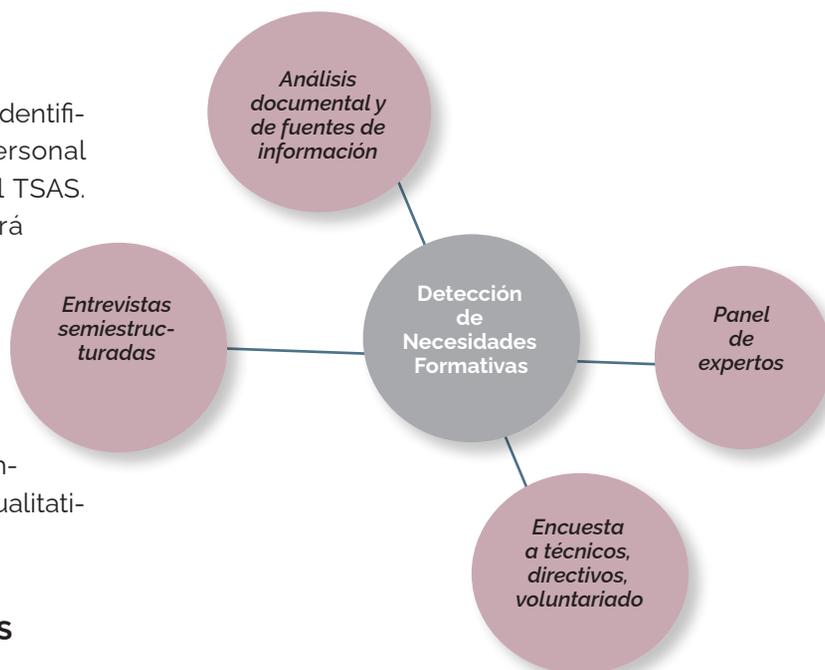
- Oferta formativa poco adecuada a las necesidades específicas de las entidades
- Falta de oferta formativa especializada asequible económicamente
- Centralización de la oferta en las grandes ciudades



I. METODOLOGÍA

El objetivo principal de este trabajo es identificar las necesidades formativas del personal empleado y el personal voluntario del TSAS. Conocer estas necesidades permitirá contar con una herramienta clave para el diseño de programas de formación para mejorar la capacitación del personal de las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

Para ello, la investigación se diseñó combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. Se desarrolla a lo largo de 4 fases:



ANÁLISIS DOCUMENTAL Y DE FUENTES DE INFORMACIÓN EXISTENTES:

Tanto primarias, como son los datos proporcionados por las administraciones (INE, SEPE), como secundarias obtenidas de estudios de necesidades formativas de otras entidades (SEPE: *Informe de prospección y detección de necesidades formativas*; García Fraga, J.D. (2017): *Diagnóstico y detección de necesidades formativas, en los trabajadores del Tercer Sector, en Castilla-La Mancha*; Coordinadora de ONG para el Desarrollo (2012): *Detección de necesidades de formación en el sector de organización gubernamentales. Elaboración de Itinerarios Formativos*; etc.).

ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS:

Se realizaron un total de 7 entrevistas semiestructuradas a diferentes perfiles: Por una parte, se tuvo en cuenta el ámbito de actuación de las entidades; así pues, se diferenció entre:

- **Entidades medianas:** Aquellas que trabajan en el ámbito autonómico.
- **Entidades pequeñas:** Cuya labor se centra en el ámbito local.
- **Entidades rurales:** Este tipo de entidades tienen problemáticas propias y suelen estar infrarrepresentadas en los estudios. Por otra, se tuvo en cuenta los perfiles de las personas entrevistadas:
- **Personal directivo de entidades:** Cuya perspectiva incluye desde los aspectos relacionados con la gestión hasta la consecución de proyectos.
- **Personal técnico:** Dedicados a la atención directa con los usuarios y a la elaboración y ejecución de proyectos.
- **Voluntariado:** Al tratarse de "trabajadores" no remunerados, aunque en muchos casos sí profesionalizados, sus necesidades formativas difieren de los anteriores perfiles.

Cabe destacar que se buscó la dispersión geográfica, por lo que las entrevistas se realizaron a personas de Andalucía, Aragón, Extremadura,

Galicia, Madrid y Valencia. Se realizaron un total de 7 entrevistas con la siguiente distribución:

- *Tres a personal directivo (una de entidad mediana, una de entidad pequeña y una de entidad rural).*
- *Tres a personal técnico (una de entidad mediana, una de entidad pequeña y una de entidad rural), diferenciando además que fueran técnicos en área de formación y capacitación o de área de intervención directa.*
- *Una a personal voluntario con actividad en la entidad relacionada con la formación y capacitación.*

Es importante señalar que no se han incluido en este estudio a las entidades singulares ya que estas tienen unas características de gestión de recursos humanos muy diferente.

PANEL DE EXPERTOS:

Se realizó una reunión con expertos en las áreas de formación de diversas entidades especializadas en el Tercer Sector de Acción Social. Entre las personas participantes se destacan miembros del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, de consultoras de formación y de plataformas del voluntariado.

El panel abordó las temáticas de la cultura de la formación en el TSAS, la valoración de la formación que se realiza en el tercer sector, las necesidades de cualificación de personas empleadas y voluntarias y las buenas prácticas del TSAS.

ENCUESTA:

Para este estudio se ha realizado una encuesta dirigida al personal técnico, directivo y voluntario de las entidades del Tercer Sector de Acción Social que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España.

El cuestionario, cuyo contenido se incluye en el [Anexo III](#), fue aplicado mediante entrevista web asistida por ordenador, sistema CAWI, utilizando para ello una aplicación específica, diseñado por la empresa "encuestafacil", que permite el acceso a la encuesta online. De este modo, los datos recogidos fueron grabados en tiempo real, evitándose así la duplicación de tiempos y el riesgo de errores de grabación, inconsistencias, etc.

Puesto que el cuestionario se aplicó informáticamente, no ha sido necesaria la grabación posterior de los datos, como ya se ha señalado anteriormente, obteniéndose el fichero directamente del trabajo de campo. Dicho fichero ha sido sometido a un exhaustivo plan de explotación.

Para la obtención de la información recogida ha sido fundamental la colaboración y difusión a través de las redes territoriales y entidades que conforman EAPN-ES, quienes han contribuido haciendo llegar el cuestionario al personal de estas.

LA MUESTRA

En base al informe de la Plataforma de ONG de Acción Social sobre el TSAS en España en 2019 había 27.962 entidades sociales. Se estima que en 2018 había 527.249 personas empleadas en el TSAS (489.493 personas sin contabilizar a las entidades singulares) (POAS 2020).

En relación con el voluntariado, según datos de la POAS se estima que en 2018 había 1.054.325 personas voluntarias en el TSAS (761.456 personas sin contabilizar a las entidades singulares).

Teniendo en cuenta el número de personal empleado y voluntario calculado por la POAS el universo se compone por 1.581.574 personas, por lo que la muestra mínima que se estableció para este trabajo fue de 385 encuestas con un nivel de confianza del 95% y un error del del $\pm 5\%$.

Tabla 1 Ficha técnica encuesta¹

CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA	
Método aplicación cuestionario	CAWI
Universo	1.581.574 personas entre personas empleadas y voluntarias
Tamaño muestra esperado	385 entrevistas (para un nivel de confianza del 95 % y un error muestral del $\pm 5\%$)
Muestra obtenida	718 entrevistas (nivel de confianza del 95 % y error muestral del $\pm 3,96\%$)

El trabajo de campo, realizado entre el 26 de junio al 27 de julio de 2020, permitió recoger información sobre 718 personas, por lo que la muestra se ha visto casi duplicada con 333 encuestas más que el mínimo necesario.

No obstante, la muestra, aunque representativa no fue estratificada², por lo que, para algunos subgrupos, este estudio tiene un carácter meramente exploratorio.

En este sentido nos encontramos con una infrarrepresentación del personal voluntario, que supone un 5,2 % de la muestra, por lo que el 94,8 % restante es personal laboral. Por este motivo, el análisis presentado acerca del voluntariado se centra en una exploración de su participación en actividades formativas y una aproximación a las necesidades de formación. No obstante, para conocer mejor las necesidades del voluntariado se requiere de una investigación específica en profundidad.

Del mismo modo, dentro del personal laboral podría haber una sobrerrepresentación de personal que desarrolla funciones de coordinación, dirección y gerencia (30 % de la muestra), mientras que el personal administrativo y/o de apoyo probablemente esté infrarrepresentado (8,8 %).

Por último, reseñar que la información obtenida de las necesidades formativas es representativa a escala nacional, sin embargo, cuando bajamos al ámbito territorial, la muestra obtenida por comunidades autónomas es, en general, pequeña, y hace que la información ofrecida tenga un carácter orientativo.

¹: Encuesta *Necesidades formativas del voluntariado, el personal técnico y directivo de las entidades del TSAS que luchan contra la pobreza y la exclusión social* (en adelante ENF)

²: Debido a no tener información suficiente sobre el número exacto de personal laboral y voluntario de cada una de las entidades que componen la red.

II. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES

Atendiendo al perfil del de las entidades, de aquellas de las que se ha obtenido información, se observa que el su ámbito territorial máximo de actuación es Estatal (31,2 %), seguido de aquellas entidades que actúan a escala Internacional (26,9 %) o ámbito autonómico (24,9 %). **Gráfico 1**

Como se observa en el gráfico 1 la proporción de entidades de ámbito exclusivamente Local o Provincial de las que se ha obtenido información es muy bajo.

No obstante, el 70 % de las personas encuestadas indica que trabaja en una organización de primer nivel, es decir, una organización que no agrupa a otras entidades y sus integrantes son personas físicas. **Gráfico 2**

En relación con la actividad principal desarrollada por estas entidades destacan la inserción laboral (52,9 %), formación y educación (38,7 %), asesoramiento y orientación (34,7 %), asistencia psicosocial e información (22,3 %) y sensibilización social (21 %).

La elevada proporción de entidades dedicadas a la inserción laboral está vinculada a dos cuestiones relevantes. Por una parte, la importancia del empleo en la generación de pobreza; al respecto, en 2019, la tasa de pobreza para las personas desempleadas es del 43,3 %, prácticamente el triple de la registrada entre las personas con empleo (14 %)³. Por otra, presiona en el mismo sentido el hecho de que una buena parte de las entidades se financian mediante convocatorias de las administraciones, en las que se suele otorgar más importancia a los proyectos orientados la empleabilidad e inserción laboral de personas vulnerables. **Gráfico 3, Gráfico 4**

El 92,2 % realiza atención directa, y su actividad se centra principalmente en atención a personas en situación o riesgo de pobreza (40,7 %), infancia y adolescencia y sus familias (28,1 %), migrantes (23,8 %), jóvenes (20,4 %) y mujeres (19,5 %). **Gráfico 5**

Por último, se indica la presencia de voluntariado en el 90,1 % de las entidades. **Gráfico 6**

Gráfico 1 . Ámbito territorial de actuación máximo de la entidad

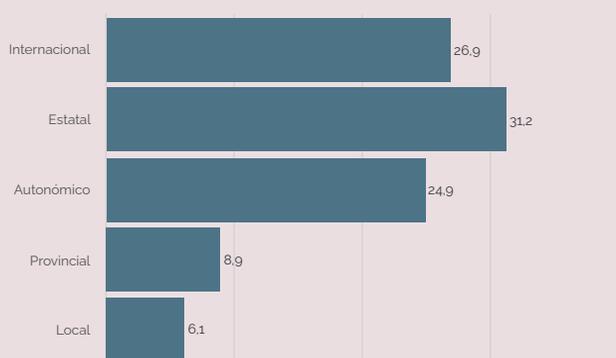


Gráfico 2. Tipo de organización*

* Organización de primer nivel (no agrupa a otras entidades y sus integrantes son personas físicas)
Organización de segundo nivel (agrupa a otras entidades de base, de primer nivel)
Organización de tercer nivel (agrupa a otras entidades de segundo nivel)



Nota: Todos los gráficos y tablas que aparecen en este documento son de elaboración propia a partir de la ENF.

3: EAPN-ES (2019): El Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019. Madrid: EAPN-ES. Disponible en: https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2020_Xg35pbM.pdf

III. CARACTERIZACIÓN DE PROFESIONALES

El tercer sector es un ámbito diferenciado cuyo personal engloba una serie de características que le son propias:

En primer lugar, se trata de un sector ampliamente feminizado, joven y con un elevado nivel de estudios. Así, según el informe de POAS 2020, dos de cada tres personas remuneradas en el tercer sector son mujeres. El principal estrato de edad lo compone el grupo situado entre los 35 y los 54 años (56,1 %) seguido por el de 25 a 34 años (30 %). Los mayores de 55 años sólo suponen un 8 %. Con respecto al nivel formativo, el 74,1 % poseen estudios universitarios superiores y el 14,7 % disponen algún grado de formación profesional. Esta feminización está presente en todos los niveles de las entidades, y los equipos directivos suelen estar compuestos también por mujeres (54,1 %).

También cabe destacar el alto índice de personas contratadas a tiempo parcial (53,5 %) con un claro predominio de los contratos de menos de 20 horas. Esta tendencia ha ido acentuándose a lo largo de los años. Además, la temporalidad es también un rasgo característico del sector. El 37,5 % carecen de contrato indefinido.

Finalmente, el Tercer sector cuenta con aproximadamente un millón de personas voluntarias. El 62% son mujeres y, en general, existe un equilibrio entre los grupos de edad, aunque desde el 2013 han aumentado las personas voluntarias de más de 55 años.

Conocer el perfil de profesionales y voluntariado en el TSAS es importante porque una de sus características es que el grado de implicación que tienen con su labor hace que exista un alto interés por la formación y la mejora continua. Según señala la Coordinadora de ONG para el desarrollo (2012):

"Las ONG destacan por presentar unos altos índices de participación, aplicabilidad y utilidad de la formación, comparativamente más elevados que los que se reproducen en el Sector Empresarial. [...] Al tiempo que es justo ya anotar que existe una oferta de formación especializada en el Sector y en cada uno de sus subsectores" (Coordinadora de ONG para el desarrollo, 2012; 24).

Gráfico 3. Actividad principal

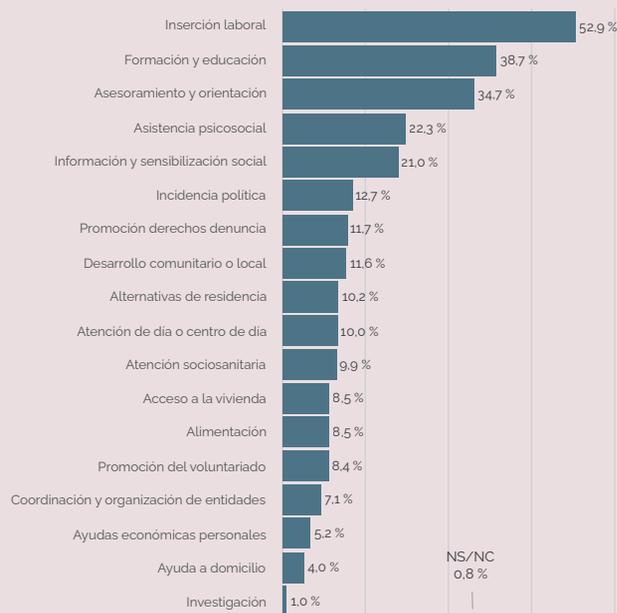


Gráfico 4. Atención directa

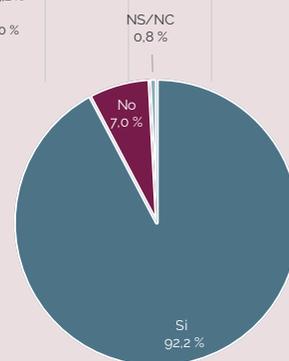


Gráfico 5. Personas destinatarias de la actividad

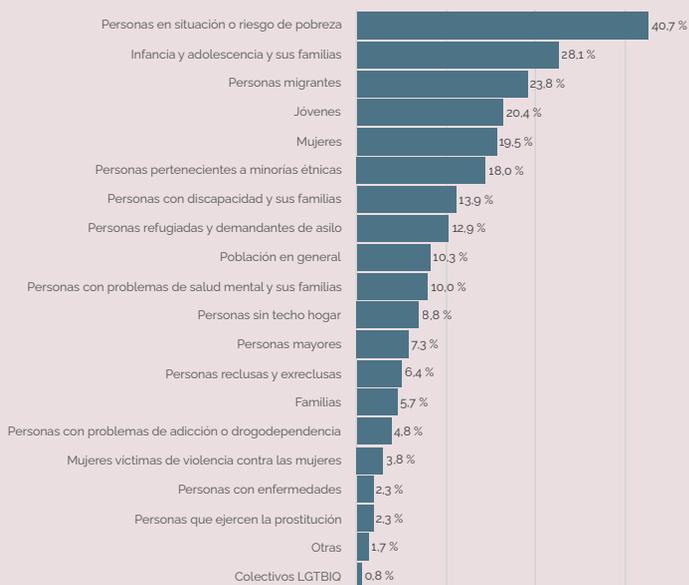


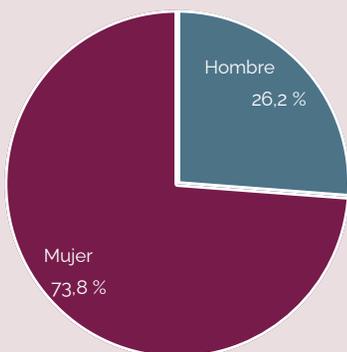
Gráfico 6. Presencia de voluntariado en las entidades



Gráfico 7. Ocupación



Gráfico 8. Sexo



PROFESIONALES DEL TSAS QUE TRABAJAN EN LA LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

El perfil de las personas encuestadas es de mujeres, menores de 45 años y con estudios universitarios, lo que se ajusta al perfil general del personal profesional de las entidades del tercer sector que aparece en el informe de POAS, 2020. El 45 % de las personas que contestaron en la encuesta eran personal técnico, el 30 % estaban encargados de la coordinación, dirección y gerencia y el 16, 2 % eran responsables de área. **Gráfico 7**

El predominio femenino es muy amplio, muestra de ello es que la encuesta fue cumplimentada por un 73,8 % de mujeres y 26,2 % de hombres. **Gráfico 8**

Respecto a la edad, el 12,1% era menor de 30 años, la mitad de las personas encuestadas tenían entre 30 y 45 años y el 35,9 % de 45 a 65 años. Con respecto a la población general ocupada (en 2019, el 13,9 %, 40 % y 45 %, respectivamente⁴), puede verse una cierta sobre-representación del grupo entre 30 y 45 años a costa de las personas mayores de esa edad, lo que parece indicar un trasvase de las personas mayores de 45 años, precisamente, las que acumulan mayor experiencia y conocimientos, hacia otros sectores productivos, normalmente mejor remunerados. **Gráfico 9**

Tabla 2 Perfil de las personas profesionales del TSAS que trabaja en la lucha contra la pobreza y la exclusión social

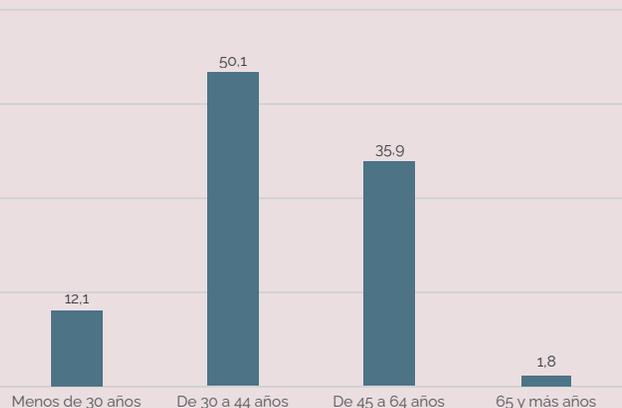
	Características
Sexo	La mayoría son mujeres
Edad	La mayoría son menores de 45 años (el 50 % tiene edades comprendidas entre 30 y 44 años)
Nivel formativo	Estudios universitarios
Tipo de contrato	Predominan las contrataciones indefinidas, aunque el 27,5 % son eventuales.

Finalmente, respecto al nivel educativo, cabe destacar que el 87,6 % poseen estudios universitarios, cifra que duplica el porcentaje de personas ocupadas con estudios superiores en España, que en el 2019 eran el 43,8 %⁵. Sin embargo, a pesar de este altísimo nivel formativo, las particularidades del trabajo en el sector requieren una formación específica adicional.

En este sentido, como se verá más adelante, el 83 % de las personas encuestadas, gran parte de ellas universitarias, señalan la necesidad de mejorar, aún más, su formación. **Gráfico 10**

El nivel de estudios está relacionado con el tipo de ocupación que se mantiene dentro de las entidades. **Gráfico 11**

Gráfico 9. Edad (grandes grupos)



4: Fuente: EPA, INE.

5: Fuente: EPA, INE.

En función del nivel de estudios finalizados, se aprecia que, entre quienes tienen superiores, el 45,9 % es personal técnico, el 32,4 % ocupa puestos de coordinación, dirección y gerencia y el 16,7 % son responsables de áreas. Entre quienes sus estudios finalizados son Formación Profesional, se encuentra el 45,1 % es personal técnico y el 17,6 % es personal administrativo. Destaca aquí la Formación Profesional en integración social; administración y finanzas; y educación infantil.

Por otra parte, entre quienes ocupan puestos de coordinación, dirección y gerencia, los responsables de áreas y el personal técnico, más del 90 % tienen estudios universitarios. **Gráfico 12**

Gráfico 10.
Nivel de estudios finalizados

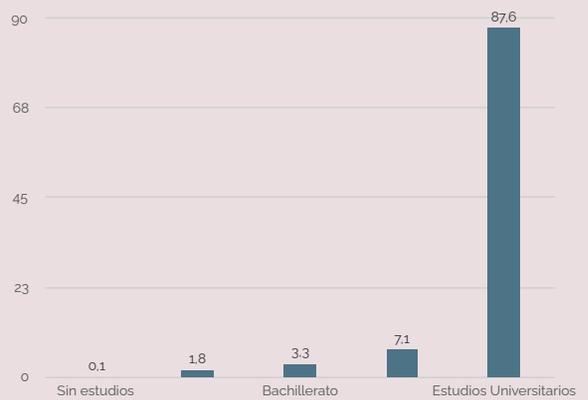
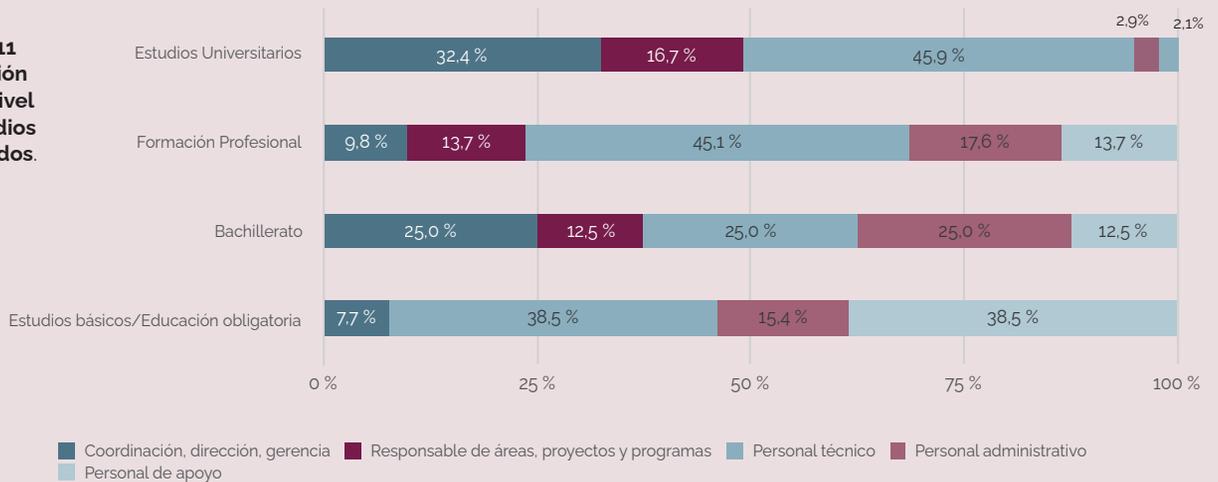


Gráfico 11
Ocupación según nivel de estudios alcanzados.



En relación con la antigüedad, el 38,4 % de las personas encuestadas llevan más de 10 años en la misma entidad, seguido del 34,4 % que lleva entre 1 y 5 años. Además, se observa que la mayoría de los cargos de dirección, coordinación y gerencia (47,6 %) están entre quienes tienen una antigüedad superior a 10 años. Así mismo ocurre con el 34,3 % de quienes llevan entre 6 y 10 años en la entidad. **Gráfico 13**

Por otra parte, se observa que el 67,8 % de las personas que tienen menos de 1 año de antigüedad ocupan puestos técnicos. El personal técnico también

Gráfico 12 Antigüedad en la entidad.

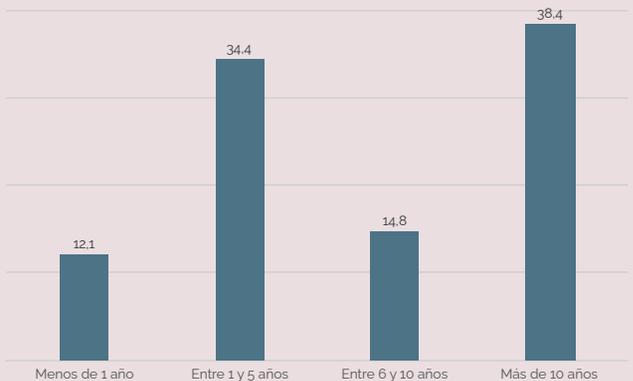


Gráfico 13 Ocupación en relación con la antigüedad en la entidad.

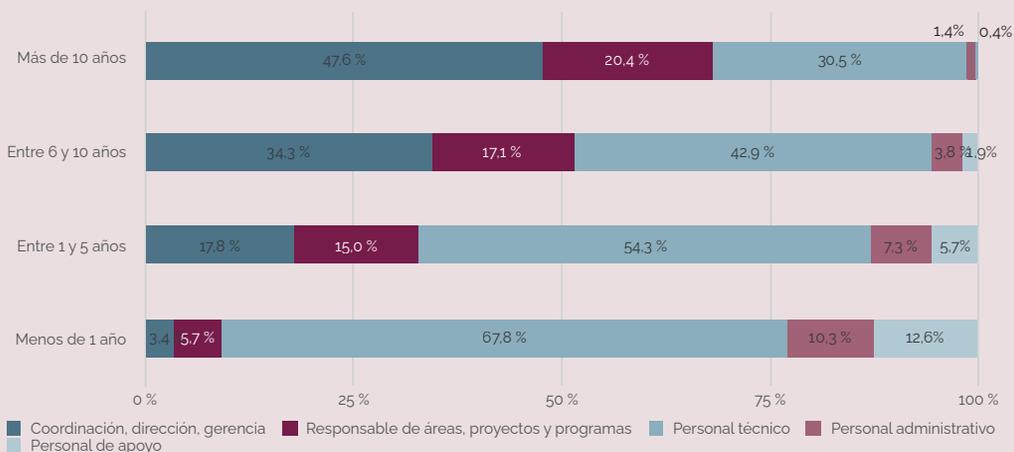


Gráfico 14.
Tipo de contrato

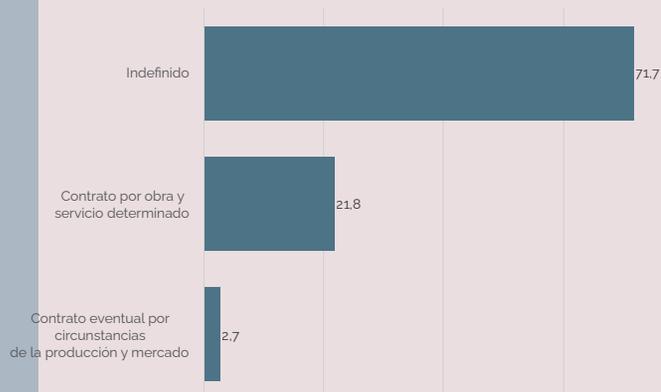


Gráfico 15.
Tipo de jornada

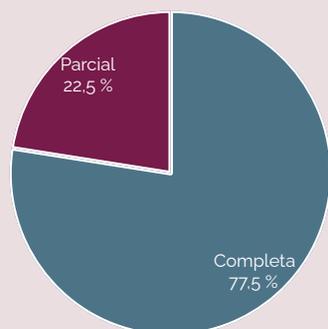


Gráfico 16.
Ámbito territorial de actuación al que se circunscribe el trabajo o actividad profesional desarrollada la entidad.

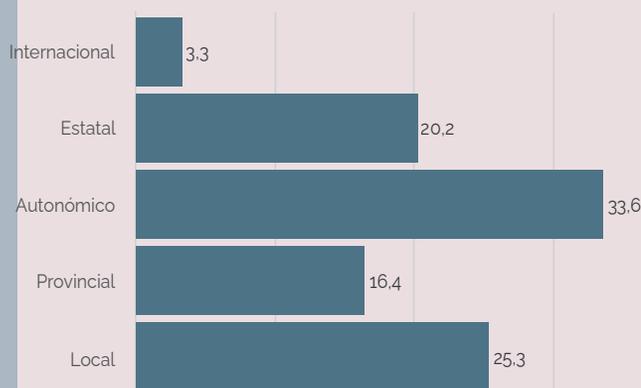
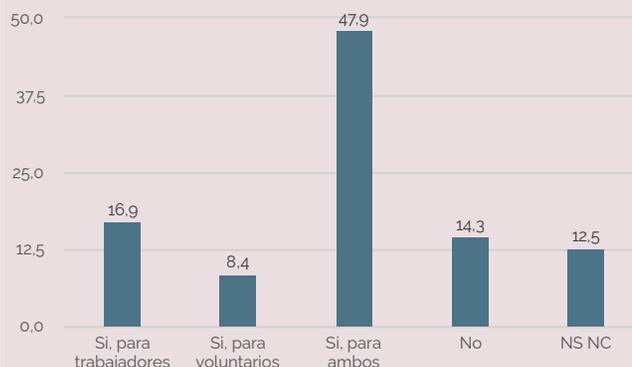


Gráfico 17.
Manual de acogida



supone más de la mitad (54,3 %) de la plantilla con antigüedad de 1 a 5 años.

Es necesario recordar que el sector se caracteriza por contrataciones asociadas a proyectos anuales, lo que justificar la elevada incidencia de personal técnico con poca antigüedad que se observa en los datos. Además la duración anual de los contratos se hace, también, visible en los trabajos por obra y servicio determinado.

A pesar de ello, en el sector predominan ampliamente las personas con contrato indefinido (71,7 %) ya que el 21,8 % tenían contratos por obra y servicio y el 2,7 % eran eventuales. **Gráfico 14**

En base al tipo de jornada el personal laboral a tiempo completo representa el 77,5 %. La jornada parcial, por su parte, supone el 22,5 %, cifra que es ocho puntos porcentuales más elevada que la correspondiente al total de la población ocupada nacional (14,6%)⁶.

Gráfico 15

Finalmente, en el ámbito de actuación del trabajo de las personas encuestadas predomina el autonómico (33,6 %), seguido por el local (25,3 %), el estatal (20,2 %) y el provincial (16,4 %). El internacional sólo supuso el 3,3 % de los casos. **Gráfico 16**

IV. LA FORMACIÓN EN EL TSAS QUE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Los manuales de acogida son uno de los sistemas pedagógicos a través de los cuales las entidades forman a su personal laboral y al voluntariado en la misión y valores de la organización y en el tipo de tareas que van a desarrollar; sin embargo, casi el 15% de las organizaciones no dispone de manual de acogida. Además, el manual de acogida parece estar pensado más para las personas trabajadoras que para las voluntarias. Así, el 47,9% respondieron que en su entidad hay manual de acogida para ambos. Mientras que el 16,9 % indica que tienen este manual, pero solo dirigido a personal laboral y el 8,4 % señala que está exclusivamente orientado al voluntariado. **Gráfico 17**

En el 60,7 % de las organizaciones existe un plan de formación y algo más de tres de cada cuatro personas encuestadas aseguran haber participado en su

⁶: Fuente: EPA, INE.

diseño. Sin embargo, la participación parece ser de baja calidad o, al menos, mejorable, pues, tal como aseguran algunos entrevistados, suele consistir solo en un cuestionario sobre necesidades formativas en el que se habilita un espacio para sugerencias. **Gráfico 18, Gráfico 19**

Lo más importante es que la mayoría de las personas encuestadas (86,8 %) aseguraron que sus entidades les proporcionaban facilidades para acudir a actividades formativas. Estas facilidades suelen consistir en permitir su asistencia en horario de trabajo (81 %), encontrar una oferta ajustada a sus necesidades (53,9 %) y asumir los costes de las actividades formativas (33 %). No obstante, cabe destacar que **dos de cada tres personas indican que sus entidades no asumen los gastos de la formación que necesita su personal**. Tan solo el 4,8 % indica que su entidad asume una parte del coste de la formación. **Gráfico 20, Gráfico 21**

“En mi puesto tengo la facilidad de poder proponer la formación que necesito” (Técnico entidad mediana)

Por otra parte, la participación en actividades formativas es más elevada en el personal técnico y, algo menos, entre las personas con responsabilidades directivas; sin embargo, la formación entre las personas voluntarias es más escasa. El trato directo con las personas usuarias de los proyectos impone mayores necesidades de actualización y reciclaje entre el personal técnico; sin embargo, las personas voluntarias, con menores niveles de exigencia, participan menos en actividades formativas. Los datos concretos se incluyen en los gráficos y tablas siguientes.

En rápido resumen, es el voluntariado quien en mayor medida se forma ocasionalmente (48,1 %), seguidos por el 46,8 % del personal técnico y el 40,1 % del personal directivo. Esta tendencia se invierte cuando nos referimos a la participación habitual en la formación. Lo hacen el 46,9 % del personal técnico, el 39,1 % del personal directivo y sólo el 16,4 % del voluntariado. **Gráfico 22, 23, 24**

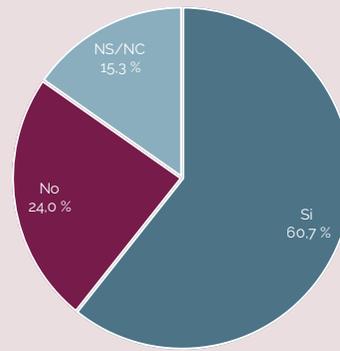


Gráfico 18
Existencia de plan de formación

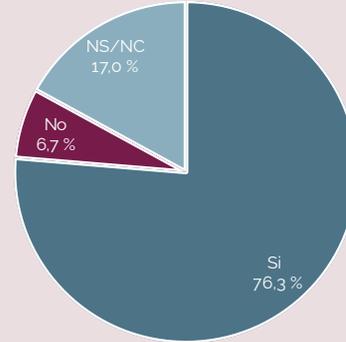


Gráfico 19
Participación en el diseño de planes de formación.

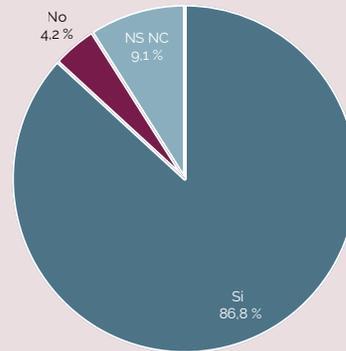


Gráfico 20 La entidad facilita acudir a actividades

Gráfico 21 Facilidades para la formación proporcionadas.



Gráfico 22 Participación del personal técnico en actividades formativas



Gráfico 23 Participación del personal directivo en actividades formativas

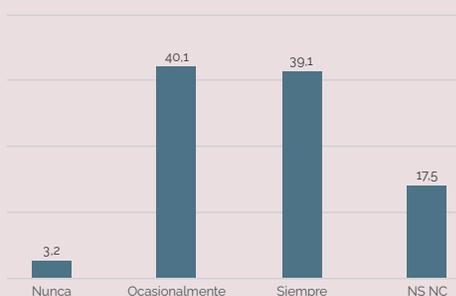


Gráfico 24 Participación del personal voluntario en actividades formativas

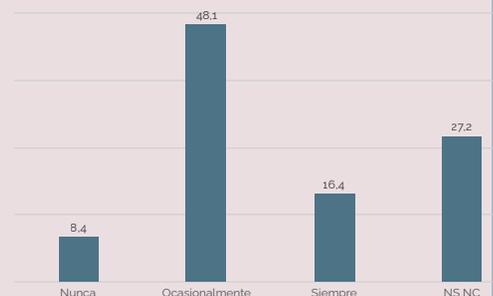


Gráfico 25 Organizaciones que imparten la formación



El 61 % indica que las entidades en las que trabajan imparten su propia formación, así mismo el 56,5 % indica que su entidad recurre a empresas privadas para ofrecer la formación, un 39 % indica que la entidad recurre a otras ONG y un 25,3 % indica que se recurre también a entidades públicas. **Gráfico 25**

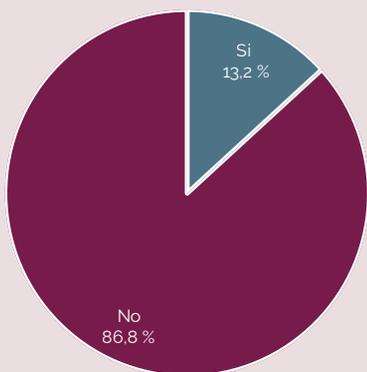


Gráfico 26 Cursando formación reglada actualmente

EXPERIENCIA DE LOS PROFESIONALES EN LA FORMACIÓN

Las actividades formativas pueden abarcar diversos formatos, desde los cursos a los seminarios, talleres o congresos y puede ser formal o informal. Resulta relevante que el 86,8 % de las personas encuestadas indica que en la actualidad no cursan ningún tipo de formación reglada, lo cual no necesariamente significa que estén recibiendo otro tipo de actividades formativas. **Gráfico 26**

Gráfico 27 Tiempo transcurrido desde última formación vinculada a la actividad en la entidad



La mayor parte de las personas encuestadas, el 47,8 %, recibieron formación en los últimos 3 meses. Para el 18,5 % el tiempo transcurrido desde su última formación fue de entre 3 y 6 meses y para el 14,9 % ese tiempo se amplió entre 6 y 12 meses.

Cabe destacar que el 5,3 % no ha realizado ninguna actividad formativa en su entidad y que sólo para el 2,6 % habían transcurrido 3 o más años. **Gráfico 27**

Gráfico 28 Acciones de formación vinculadas a la actividad en la entidad en los últimos 12 meses



Con respecto al número de actividades formativas recibidas en el último año, el 29 % indicó haber participado en tres acciones formativas, el 25,1 % en dos y el 22,4 % solo en una. El porcentaje de personas encuestadas que indica más de 4 acciones formativas desciende progresivamente según aumenta el número de actividades de formación.

Por otra parte, una interpretación correcta de estos datos debe tener presente que el trabajo de campo se realizó en fase de desescalada del confinamiento vivido durante el inicio de la pandemia por covid, por lo que se produce durante un periodo de tiempo en el que muchas actividades formativas se pospusieron o suspendieron, especialmente las presenciales. **Gráfico 28**

La mayor parte de la formación recibida (65 %) consistió en cursos online, seguido por jornadas y seminarios o encuentros (un 42,5 % y un 42,2 % respectivamente).

Resulta interesante observar este predominio de la formación online cuando en las entrevistas en profundidad se detectó que la percepción que se tiene de este tipo de formación depende mucho de la experiencia que se tenga con ella. En principio es un concepto que produce rechazo ya que se cree que la formación presencial tiene una serie de características que son imposibles obtener en la modalidad online como es la interacción.

“La formación online en general sí es muy impersonal (...) yo siempre he preferido más el contacto” (Directivo entidad rural).

Falta, pues, uno de los aspectos más importantes de la formación; la interacción, el intercambio de experiencias y la posibilidad de crear redes.

“Creo que la formación es la del grupo, esto no puede hacerse por internet” (Directivo entidad pequeña).

Además, las malas experiencias que se tienen con ella aumentan la percepción negativa y hacen que se deje de considerar como una opción formativa:

“Empecé un curso online, pero llamé a la chica y le dije, mira, esto no es para mí, no puedo hacerlo” (Voluntaria).

Sin embargo, un buen curso online puede ayudar a vencer los prejuicios y transmitir que a través de las herramientas que facilita esta modalidad se pueden construir espacios de interacción formales e informales que emulan lo presencial.

“Para sustituir la pausa del café en la formación online yo hago un brindis virtual y les habilito un chat para que hablen entre ellos” (Técnico entidad mediana).

Además de poseer unas ventajas propias como es la flexibilidad de horarios, la accesibilidad y diversificación de contenidos, el mayor dinamismo de las clases etc., las entidades pequeñas y rurales también valoran el que no le obliguen a desplazarse para formarse, por lo que pueden dedicar esos recursos a otras cosas.

En conclusión, la formación online sólo es atractiva si es capaz de demostrar que puede conservar el carácter interactivo y relacional de la presencial. **Gráfico 29**

Con respecto a la motivación para realizar la formación destaca que el 86,7 % de las personas encuestadas afirman realizarla por desarrollo profesional, seguido por motivos de desarrollo personal (53,5 %). Llama la atención que sólo el 1,3 % señalaron la opción de mejora de su actividad. Esto viene motivado por una mayoría que considera tener la formación necesaria para desempeñar su labor en la entidad. **Gráfico 30**

Cuando la formación se cumple por petición de los superiores, se lleva a cabo principalmente en horario laboral (89,4 %); no obstante, en un 23,9 % de los casos se indica que esta formación se realiza fuera del horario laboral en días de diario y el 9,2 % en fines de semana, festivos o periodos vacacionales.

CALIDAD DE LA FORMACIÓN

La calidad de la formación parece tener lagunas, especialmente en lo que se refiere a su conexión con la práctica. Así, el 35,7 % de las personas encuestadas indican la existencia de carencias en la formación recibida y el 61,3 % de ellas señalan que uno de los problemas que detectan es la falta de practicidad de las actividades formativas.

Gráfico 29 Tipo de formación realizada

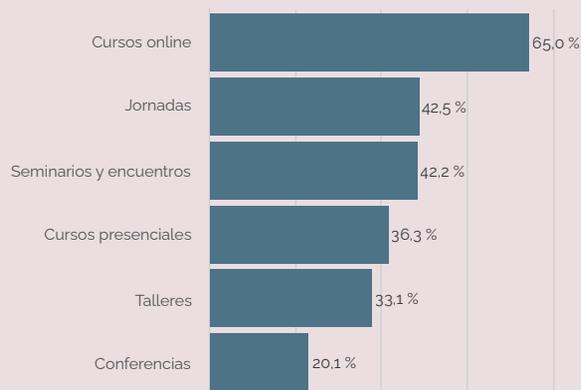


Gráfico 30 Motivación para realizar formación



En el 60,7 % de las organizaciones existe un plan de formación

86,8 % aseguraron que sus entidades les proporcionaban facilidades para acudir a actividades formativas

Esto se debe a que **la formación es interacción**, ya sea con los formadores como con el resto de los asistentes, y las características que se buscan en unos y otros son diferentes. En los formadores se requiere una amplia experiencia sobre las temáticas que se imparten para que pueda ayudarles con sus necesidades concretas. En este sentido, el papel de los formadores es fundamental porque se busca, no sólo que tengan conocimientos, sino también capacidad para la escucha activa y para resolver los problemas planteados.

Estas necesidades chocan, a veces, con los objetivos de los formadores, que, fuera de la práctica diaria, tienden a centrarse en lo teórico y en nuevas tendencias de intervención que no siempre son fáciles de implementar, sobre todo en entidades pequeñas.

"Yo aprendo más de ellos que ellos de mí. Cada vez que doy un curso aprendo porque ellos son los que están en el día a día" (Directivo entidad pequeña)

El objetivo es que los formadores sean capaces de dotar a los asistentes de recursos, técnicas y herramientas:

"Nosotros, a través de la formación, no solo vinculamos a los profesionales, dotándoles de herramientas y técnicas nuevas que queremos implantar y que se generalicen en el sector. Lo que hacemos es intentar transformar y mejorar las maneras de trabajar. Y lo mismo hacemos con los voluntarios" (Panel de expertos)

Con respecto a los compañeros se busca la interacción, el intercambio de experiencias y la posibilidad de construir alianzas para futuros proyectos. Además, puede servir para detectar posibles áreas de mejora de la entidad o para identificar otro tipo de necesidades formativas.

"El grupo es el elemento educativo más potente"
(Directivo entidad pequeña).

Por todo esto, la formación dentro del ámbito del Tercer Sector se diferencia, en cierta medida, del resto de la formación reglada en que la adquisición de conocimientos teóricos es menos demandada. La idea de aprendizaje a través de la interrelación está muy presente en las entidades:

"El tercer sector y las organizaciones estaríamos dentro del sistema de la formación informal por decirlo así, porque los procesos de participación de las personas en las diferentes ONG suponen unos aprendizajes, un compartir experiencias, y a mí me parece que esa es una parte muy positiva y de valorar" (Panel de expertos).

Existe, pues, una clara referencia por la formación de carácter práctico. Según la mayoría de los entrevistados la teoría debe servir para enmarcar la parte práctica, pero es, en definitiva, de esta última de donde van a adquirir los conocimientos más aplicables para poder desempeñar su labor.

"Es como si para enseñarte a montar en bicicleta primero te enseñan las partes de la bicicleta. Ya sabes dónde poner las manos y los pies, pero montar es mucho más complejo" (Directivo entidad mediana).

La importancia de la formación práctica reside en que esta ayuda a resolver dudas y las problemáticas propias de la entidad. En este sentido, lo que las entidades solicitan es casi un trabajo de consultoría que les ayude en sus necesidades concretas y ser más eficaces en su trabajo.

"Si presentas un proyecto a la Caixa y te lo rechazan por tres motivos, a la segunda te lo rechazan por uno. Si lo supiéramos hacer bien desde el principio es un montón de tiempo que te ahorras" (Directivo entidad mediana)

De hecho, también valoran el seguimiento; el decir, que la actividad formativa no ter-

mine en la jornada establecida, sino que se abra un espacio para realizar consultas.

Esta relevancia que se da a la dimensión práctica de la formación se debe a dos factores; por un lado, a la propia trayectoria personal. Todos los entrevistados reconocieron que ha sido la experiencia del "día a día" el elemento formativo de sus carreras. Los conocimientos se han adquirido, fundamentalmente, a basa de preguntar al resto de los compañeros, en el desarrollo de proyectos y ejecución de las tareas asignadas.

"Hay un autoaprendizaje, hay una formación individual, pero falta organización interna de mejorar la capacitación del personal"
(Panel de expertos).

Esta característica se da en todos los niveles, desde el personal directivo hasta técnico y el voluntariado.

"Cuando fui de voluntaria a la asociación de autismo vi un niño solo y me acerqué a él para hablarle, mi compañera fue la que me explicó que eso no se debía hacer. Aprendí a tratarlos por la experiencia del resto de compañeros" (Voluntaria).

Por el otro, se debe a las propias características del trabajo en el Tercer Sector, basado en la relación con los usuarios, el trabajo en equipo y la consecución de proyectos; en el "el hacer".

"La educación o es para transformar el mundo o no es [...]. Si no transformarnos no sirve de nada. Los contenidos deben servir para algo" (Directivo entidad pequeña).

La parte teórica, pues, debe servir como apoyo y elemento de consulta, de ahí, la importancia que algunos de los entrevistados dan a los materiales didácticos (ya sean físicos, como manuales, o virtuales).

Es importante señalar que esta demanda de formación práctica lleva aparejada la necesidad de que los grupos formativos sean lo más homogéneos posibles, ya que la formación debe responder a temáticas concretas que les afecten.

"Las formas de presentar los proyectos y la legislación no es la misma, a mí no me merece la pena hacer un curso con alguien de Barcelona porque nuestras realidades son distintas" (Técnico entidad pequeña).

También cabe precisar que el concepto que se tiene de practicidad es muy amplio. Incluye trabajo por proyectos, cumplimentación de papeleo, casos prácticos o técnicas como el brainstorming y el roleplay:

"Si hago un curso sobre juventud, no voy a pedir que me lleven allí chicos problemáticos, pero sí que se haga el papel para que te enseñen a solucionar situaciones" (Voluntaria)

Este tipo de formación es complicada, requiere tiempo, por lo que una formación puede llegar a resultar demasiado larga, o corta. Así, un 39,6 % de las personas encuestadas señalaron que una de las carencias de la formación recibida es la inadecuación de los tiempos. Además, para que funcione, es preciso que los contenidos teóricos y prácticos se apoyen mutuamente y se relacionen con el temario. Un 24,2 % señalaron la falta de adecuación de los contenidos de los temarios como una de las principales carencias de la formación. Todo ello unido a un 21,7% que mencionaron como defecto la falta de contenidos teóricos y el 16,3 % que notaron carencias en el uso del material didáctico.

La formación es interacción, ya sea con los formadores como con el resto de los asistentes

Gráfico 31.
Carencias detectadas en la formación recibida



Gráfico 32.
Dificultades para realizar acciones formativas

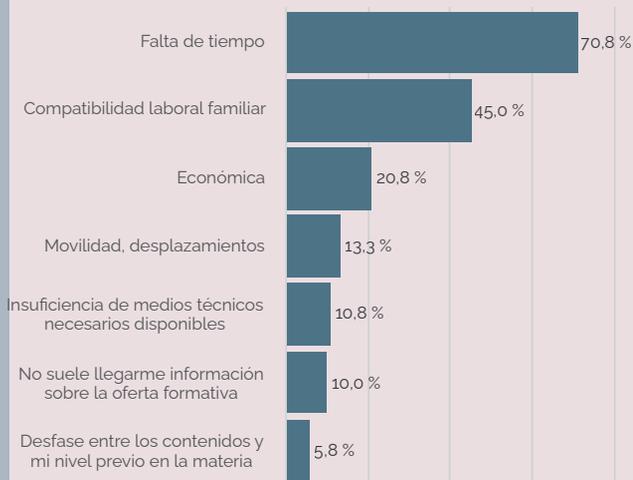


Gráfico 33.
Aplicación de la formación en la actividad

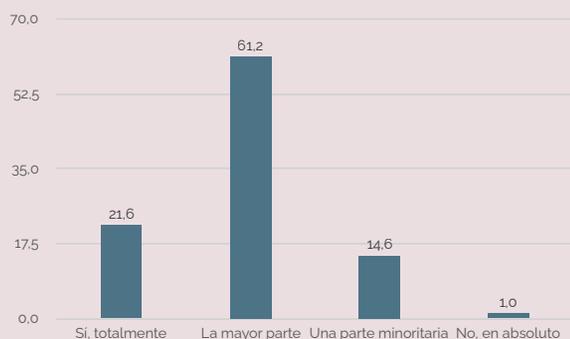
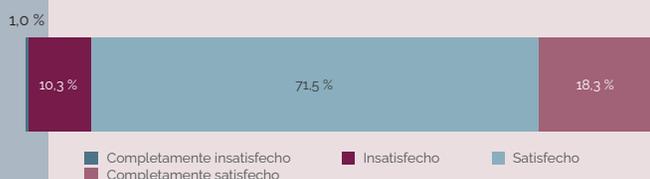


Gráfico 34.
Satisfacción con la formación recibida



Así mismo, como ya se indicado (aprendizaje a través de la interrelación), para que una formación práctica funcione ha de lograr una interacción beneficiosa entre las personas que acudan a la formación. Los responsables de formación lo saben, y es un tema que se trabaja mucho, sin embargo, el 13,3 % de las personas encuestadas indicaron que, en muchos de sus cursos de formación, no se consiguió fomentar la participación. **Gráfico 31**

Por otra parte, el 17,3 % de las personas encuestadas indica la existencia de dificultades para realizar acciones formativas. El motivo principal (70,8 %) es la falta de tiempo, cuestión que afecta algo más a las mujeres (72 %) que a los hombres (65 %). Como ya se ha señalado en este informe, el ritmo de trabajo de las entidades hace que la formación no se priorice y que parte de las actividades formativas realizadas terminen teniendo que ver con la consecución de proyectos en curso.

Otra de las dificultades para realizar formación es la compatibilidad de la vida laboral con la familiar y fue mencionado por el 45 %. Le siguen los motivos económicos, con el 20,8 % y las dificultades de la movilidad y los desplazamientos (13,3 %).

Aunque los hombres se implican cada vez más, la conciliación familiar sigue siendo un problema de mujeres y el 47% de ellas -35% de hombres- citan dificultades en ese sentido. **Gráfico 32.**

El 61,2 % opinaron que la mayor parte de las acciones formativas que realizaron tenían aplicación en las actividades que desarrollan en la organización. Le siguen los que consideraron que ambas estaban relacionadas (21,6 %) y aquellos que creían que la relación era escasa (14,6 %). **Gráfico 33.**

A pesar de todo, la satisfacción general con la formación recibida es muy alta. El 88,8% indicaron estar satisfechos o completamente satisfechos y solo el 11,3 % insatisfechos o completamente insatisfechos. **Gráfico 34 .**

DIFICULTADES DE LA FORMACIÓN

Una de las grandes dificultades de la formación es la excesiva oferta de cursos existentes en el mercado, entre las que se cuentan tanto la formación para el empleo, la universitaria (diplomados, cursos de experto, grados, másters) y la específica del Tercer Sector que puede ser impartida dentro de la propia entidad o por entidades especializadas en formación.

“Lo fundamental es saber el para qué, para qué vamos a formar. La formación se está convirtiendo en un artículo de consumo sin pensar en el para qué” (Directivo entidad mediana)

Esta oferta les suele llegar a través del correo electrónico, las redes sociales o la búsqueda a través de internet. Esto supone que la conectividad y las redes a las que entidades y personas estén asociadas (newsletters, webs de otras asociaciones, relación con otras entidades, etc.) influyen en la cantidad de información sobre actividades formativas a las que tienen acceso.

Toda esta variedad de oferta formativa dificulta la identificación de la formación de calidad. Es decir, la capacidad para encontrar la actividad formativa que se ajuste a las necesidades y objetivos de la entidad. Para detectar la formación que creen que les resultará más interesante se suelen fijar en varios aspectos:

Uno de ellos es el de la propia entidad que proporciona la formación. Aquí se tiene en cuenta la misión y valor de la entidad para evaluar si se ajusta con los propios valores. Además, en algunos casos, se investiga la trayectoria de los docentes (se busca que cuenten con una amplia experiencia en los temas a tratar) y, en el caso en el que quién lo imparta sea una entidad del Tercer Sector, si ha realizado proyectos sobre el tema.

“Estuve buscando cursos sobre privación de libertad y cuando leí sobre la asociación que lo impartía decidí no tomarlo” (Técnico entidad mediana).

Hay que tener en cuenta que el tema de los valores es muy importante para el Tercer Sector ya que sobre ellos se asientan y diferencian. Sin embargo, también se pone de manifiesto que las entidades no son capaces de convertir el tema de los valores en un criterio concreto para la formación:

“Creo que la formación de trabajo en red y de valores y conocimiento alineados con la propia misión y visión de la organización y del sector es una parte que no abordamos bien. Que la damos por supuesto que los que estamos aquí lo sabemos y que en el trabajo del día a día se nos viene impregnado, pero de ahí no estamos avanzando en nada en esa transversalidad, en esa necesidad de formar a nuestra gente para trabajar con una serie de personas y colectivos y esos colectivos están pasando de ser estancos, a ser transversales y luego todo eso no somos capaces de llevarlo a la formación técnica” (Panel de expertos).

Otro aspecto importante son las características de la propia formación. Más allá de las preferencias personales sobre si la formación tiene que ser presencial u online y la adecuación con los horarios, se valora que los objetivos del curso estén alineados con el carácter práctico de la formación.

Otra dificultad es la distribución desigual de las temáticas de la formación ya que la oferta suele estar concentrada en ciertos temas de interés y no hay tanta amplitud como sería deseable. Existen dos explicaciones para esto; por un lado, porque, debido a varios factores (moda, especializaciones requeridas para obtener ciertas subvenciones, tendencias, etc.), hay temas que se convierten en principales dentro del TSAS, por lo que existe una oferta tan amplia que el mercado se satura. Por el contrario, para ciertas áreas es difícil encontrar cursos de calidad y adaptados a las necesidades de las entidades. Esto se debe a que los cursos han de ser rentables, por lo que si la demanda es limitada es probable que la formación no se oferte. Como consecuencia, el mercado formativo termina limitándose a las áreas comunes a la mayoría de las entidades, en detrimento de otro tipo de actividades formativas más específicas, pero no menos importantes.

“Lo fundamental es saber el para qué, para qué vamos a formar. La formación se está convirtiendo en un artículo de consumo sin pensar en el para qué” (Directivo entidad mediana)

“La formación sobre género y empatía está muy manida, yo necesitaría sobre formulación de proyectos” (Técnico entidad pequeña).

Esto ha sido señalado por las entidades rurales cuyas necesidades formativas son más amplias porque su población no está definida y es muy variada.

“He tenido que hacer un curso de agricultura ecológica porque venían a preguntarme y necesitaba saber de ello” (Técnico entidad rural).

También falta formación integral. No tanto cursos sueltos de corta duración sino uno, aunque sea más largo, que proporcione capacidades más generales.

Finalmente, y no por ello menos importante, están cuestiones como el tiempo, la financiación y la inestabilidad del personal. A pesar de que las entidades reconocen la importancia de la formación y su disponibilidad para trasladarse para recibirla a Madrid o a CCAA cercanas (de ser necesario), admiten que en ocasiones esto puede suponer una barrera. La inestabilidad de los presupuestos hace que la formación no esté predeterminada, por lo que si surge un curso que les interese “sacan financiación de donde pueden”, lo cual no siempre es posible.

“Tal donde estamos ubicados, estamos a dos horas de distancia de (nombrar capital de provincia pequeña de unos 50.000 habitantes). Eso ha sido siempre un hándicap para nosotros. Si yo quiero, por ejemplo, que alguien nos forme en autodeterminación y derechos para las personas con diversidad funcional, aquí en este valle no hay nadie” (Directivo entidad rural). “La formación buena suele ser cara” (Directivo entidad pequeña).

Aquí se detecta que los directivos tienen más facilidades para acceder a la formación que ellos elijan.

Además, la alta rotación del personal supone también un obstáculo para la formación. Si, como ya se ha indicado, la temporalidad es un rasgo característico del sector, entonces hay que tomar decisiones sobre a qué personal dedicar los recursos necesarios para la formación.

“(nombrar ONG grande) ya me ha fichado a tres, no voy a pagar una formación para alguien que sé que sólo se va a quedar un año” (Director entidad pequeña).



V. NECESIDADES DE FORMATIVAS

El 83 % de las personas encuestadas señalan la necesidad de mejorar su formación. Para su análisis, se han distinguido seis áreas principales de formación⁷:

- ✓ Comunicación y visión estratégica.
- ✓ Gestión económica.
- ✓ Gestión de proyectos.
- ✓ Habilidades para la intervención.
- ✓ Nuevas tendencias en la gestión.
- ✓ Idiomas y TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones).

De estas, las cuatro áreas de formación más demandadas son Idiomas y TIC; Nuevas tendencias en la gestión; Comunicación y visión estratégica; y Gestión de Proyectos. **Gráfico 36**

Además, cabe señalar que un 3 % destacaba necesidad de formación en dirección, coordinación y gestión de recursos humanos, equipos de trabajo, toma de decisiones y coaching laboral.

Para los puestos de coordinación, dirección y gerencia, las necesidades de formación están centradas principalmente en las áreas de nuevas tendencias en la gestión y comunicación y visión estratégica, ambas seleccionadas por el 80% del grupo directivo. Así mismo, el 74% de las personas encuestadas de este grupo indican necesidad de formarse en idiomas y tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC). Además, es el grupo de ocupación que indica en mayor medida necesidad de formación en gestión económica (49,2 %). **Tabla 3.**

Sin embargo, para las personas del segundo nivel de control, es decir, responsables de áreas, proyectos y programas adquiere más importancia la gestión de proyectos (72 %), la comunicación y visión estratégica (71 %), así como la necesidad de formarse en nuevas tendencias en la gestión e idiomas y TIC (70 %).

Gráfico 35. Necesidad de realizar formación

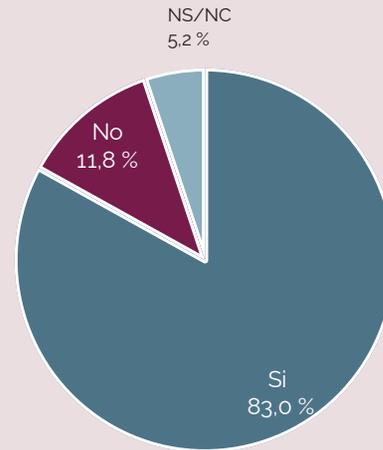


Gráfico 36. Necesidades formativas

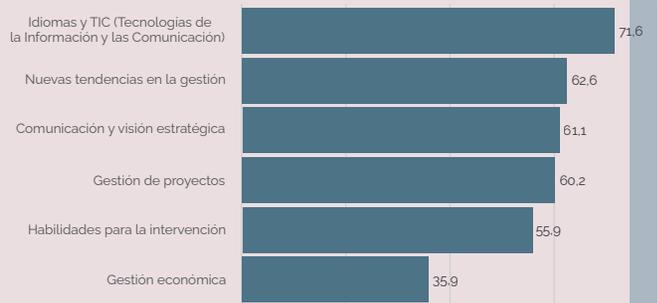


Tabla 3. Áreas de necesidades de formación según ocupación o voluntariado	Ocupación			
	Coordinación, dirección, gerencia	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Comunicación y visión estratégica	79,6%	71,0%	47,3%	65,20 %
Gestión económica	49,20%	38,00%	27,70%	30,40 %
Gestión de proyectos	60,20%	72,00%	56,60%	56,50 %
Habilidades para la intervención	39,80%	52,50%	66,20%	60,90 %
Nuevas tendencias en la gestión	80,10%	70,30%	50,00%	60,90 %
Idiomas y TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)	74,00%	69,00%	71,40%	60,90 %

Nota: Se muestran porcentajes verticales. Los porcentajes no suman 100% porque cada persona que responde puede escoger varias opciones al mismo tiempo (pregunta multirespuesta).

7: Definidas en base a las fuentes de información secundaria y la opinión de expertos.

Las cuatro áreas de formación más demandadas son Idiomas y TIC; Nuevas tendencias en la gestión; Comunicación y visión estratégica; y Gestión de Proyectos.

Por su parte, el personal técnico, administrativo y de apoyo indican la necesidad en formarse en el área de idiomas y TIC (71,4 %), seguido de habilidades para la intervención (66,2 %) y formación en gestión de proyectos (56,6 %).

Por último, para el voluntariado, es de interés la formación en comunicación y visión estratégica (65,2 %), seguido de habilidades para la intervención, nuevas tendencias en la gestión e idiomas y TIC (todas indicadas por el 60 % de las personas voluntarias).

Atendiendo a las categorías específicas de estas áreas destacan:

- ✓ Comunicación y visión estratégica.
Nuevas tecnologías para la participación social (54 %).
Dirección y gestión estratégica (50 %).
- ✓ Gestión económica.
Justificación económica de subvenciones (80,2 %).
- ✓ Gestión de proyectos.
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos (77,9 %).
Metodología para la formulación de proyectos (69 %).
Ejecución de proyectos (51,4 %).
- ✓ Habilidades para la intervención.
Atención a colectivos en riesgo de exclusión (60,5 %).
- ✓ Nuevas tendencias en la gestión.
Gestión de calidad y basada en resultados (62,2 %).
Trabajo en red (52,3 %).
- ✓ Idiomas y TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones).
Inglés (51,7 %).



Tabla 4: Necesidades formativas en el TSAS	Absolutos	Porcentajes
Comunicación y Visión Estratégica		
Nuevas tecnologías para la participación social	197	54,0%
Dirección y gestión estratégica	182	49,9%
Campañas de sensibilización y captación de fondos	180	49,3%
Búsqueda de nuevas vías de financiación	177	48,5%
Responsabilidad Social Corporativa	142	38,9%
Educación en valores, Educación para el desarrollo	107	29,3%
Gestión Económica		
Justificación económica de subvenciones	170	80,2%
Plan general contable y fiscalidad	93	43,9%
Gestión de Proyectos		
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	279	77,9%
Metodologías para la formulación de proyectos	247	69,0%
Ejecución de proyectos	184	51,4%
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	170	47,5%
Habilidades de Intervención		
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	196	60,5%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	141	43,5%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	140	43,2%
Normativa sobre intervención en acción social	136	42,0%
Intervención social en violencia de género	116	35,8%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	105	32,4%
Intervención social con población migrante	99	30,6%
Intervención social en personas con discapacidad	72	22,2%
Intervención social con personas drogodependientes	46	14,2%
Nuevas Tendencias Gestión		
Gestión de calidad y basada en resultados	232	62,2%
Trabajo en red	195	52,3%
Enfoque de Derechos Humanos	138	37,0%
Incidencia política	137	36,7%
Transparencia y rendición de cuentas	117	31,4%
Gestión de voluntariado	88	23,6%
Código de conducta	79	21,2%
Idiomas y TIC		
Inglés	218	51,7%
Paquete Office	197	46,7%
Análisis de datos	185	43,8%
Diseño, edición, imagen	185	43,8%



NECESIDAD DE FORMACIÓN EN COMUNICACIÓN Y VISIÓN ESTRATÉGICA

Las áreas de Comunicación y Visión Estratégica han ido incrementando su valor dentro de las entidades del TSAS porque son el mecanismo fundamental a través del cual pueden difundir sus visión, misión y valores, dar a conocer sus proyectos y actividades, aumentar su presencia ante la Sociedad Civil y mejorar su nivel de profesionalización. Esto último puede, además, llegar a traducirse en más recursos humanos y financiación.

Dentro de esta área se diferenciaron las siguientes necesidades específicas:

- ✓ **Nuevas tecnologías para la participación social:** Los cambios que ha habido en los sistemas de participación social, obligan al TSAS a conocer el uso estratégico que pueden dar a las herramientas 2.0

Gráfico 37. Necesidad de formación en Comunicación y Visión Estratégica

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

Como se observaba con anterioridad entre las necesidades de formación en comunicación y visión estratégica destacan la formación en nuevas tecnologías para la participación social (54 %) y dirección y gestión estratégica (49,9 %), seguido de formación para campañas de sensibilización y captación de fondos (49,3 %) y búsqueda de nuevas vías de financiación (48,5 %)



para transmitir sus mensajes, posicionarse e incluir a la Sociedad Civil en sus propuestas y debates. Con ello se logra, no sólo aumentar la presencia de las entidades, sino también aumentar su red de colaboradores y hacerla más inclusiva.

- ✓ **Dirección y gestión estratégica:** Una buena gestión y dirección estratégica permite a las entidades interrelacionar sus objetivos con su financiación y recursos humanos y financieros, decidir y planificar las acciones y actividades que llevará a cabo, y fijarse un horizonte de futuro sobre el cual trabajar, teniendo en cuenta sus activos y otros elementos necesarios para su consecución.
- ✓ **Campañas de sensibilización y captación de fondos:** Entre los objetivos principales del TSAS está el de difundir, concienciar, denunciar, condenar y posicionarse ante las realidades más injustas de la sociedad. Ser capaces de transmitir el posicionamiento de las entidades y hacer visible su trabajo y sus reclamaciones sociales y políticas, puede contribuir a su crecimiento y presencia. Así, las campañas de visibilización están unidas a la captación de fondos, a la difusión de la importancia del trabajo de las ONG, a la transmisión de los valores y posicionamiento de la entidad y a reforzar sus vínculos con otras TSAS, la Sociedad Civil y las Administraciones Públicas.
- ✓ **Búsqueda de nuevas vías de financiación:** Parte de la independencia del TSAS se basa en que su financiación no proviene en exclusiva de la administración pública, sino también de fondos privados. Encontrar formas creativas para aumentar su financiación les permite poder desarrollar de forma más completa sus actividades, por ello, es importante la búsqueda de vías nuevas de financiación.
- ✓ **Responsabilidad social corporativa:** Proveniente del mundo mercantil, el TSAS ha ido adaptando este término para convertirlo en un área estratégica que les permita la colaboración con diversos actores de interés (otras entidades, organismos políticos, Sociedad Civil, empresas, etc.), la realización de campañas de sensibilización patrocinadas y aumentar su presencia y relevancia en la sociedad.
- ✓ **Educación en valores, Educación para el desarrollo:** Ser capaces de transmitir los valores de las entidades de forma pedagógica permite al TSAS comunicar sus objetivos y concienciar al resto de la población ante las situaciones de injusticia y vulnerabilidad. La educación en valores y desarrollo es, pues, una estrategia para sensibilizar y difundir los mensajes de las entidades. **Gráfico 37**

Como se observaba con anterioridad entre las necesidades de formación en comunicación y visión estratégica destacan la formación en nuevas tecnologías para la participación social (54 %) y dirección y gestión estratégica (49,9 %), seguido de formación para campañas de sensibilización y captación de fondos (49,3 %) y búsqueda de nuevas vías de financiación (48,5 %)

Atendiendo al tipo de entidad en aquellas de primer nivel resalta la necesidad en formación en nuevas tecnologías para la participación social (54,6 %), búsqueda de nuevas vías de financiación (51,5 %) y campañas de sensibilización y captación de fondos (50,4 %).

Entre las organizaciones de segundo nivel resaltan las necesidades de formación en dirección y gestión estratégica (66,7 %) y campañas de sensibilización y captación de fondos (63 %). El 55,6 % de quienes indican que su entidad es de segundo nivel también indican necesidad de formarse en Responsabilidad Social Corporativa y en la búsqueda de nuevas vías de financiación.

Por último, entre las entidades de tercer nivel destaca la necesidad de formación en nuevas tecnologías para la participación social (57,9 %), dirección y gestión estratégica (55,3 %) y búsqueda de nuevas vías de financiación (50 %). **Tabla 5**

Fijando la atención en la ocupación se observa que el 70,8 % del personal que ocupa puestos de coordinación, dirección y gerencia, indica necesidad de formarse en dirección y gestión estratégica. Así mismo el 59,7 % indica la búsqueda de nuevas vías de financiación como necesidad sobre la que recibir formación. **Tabla 6**

Los responsables de áreas, proyectos y programas muestran necesidades en materias como campañas de sensibilización y captación de fondos (54,2 %), en la búsqueda de nuevas vías de financiación (54,2 %), así como en dirección y gestión estratégica (51,4 %).

Por su parte el personal técnico resalta más necesidades en nuevas tecnologías para la participación social (62,6 %).

En cuanto al personal voluntario, se indican necesidades en formación para campañas de sensibilización y captación de fondos (66,7 %) y en la búsqueda de nuevas vías de financiación (53,3 %), así como en dirección y gestión estratégica (53,3 %).

Al poner la mirada sobre las necesidades en función del tipo de contrato, se observa que, tanto para el personal indefinido como eventual, las necesidades de formación sobre nuevas tecnologías para la participación social son las más indicadas. **Tabla 7**

En relación con el tipo de jornada, destaca que entre quienes tienen jornada parcial, existe especial

Tabla 5 Formación en Comunicación y Visión Estratégica por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Responsabilidad Social Corporativa	38,5%	55,6%	39,5%
Campañas de sensibilización y captación de fondos	50,4%	63,0%	44,7%
Dirección y gestión estratégica	48,5%	66,7%	55,3%
Búsqueda de nuevas vías de financiación	51,5%	55,6%	50,0%
Nuevas tecnologías para la participación social	54,6%	51,9%	57,9%
Educación en valores, Educación para el desarrollo	28,2%	29,6%	23,7%

Tabla 6 Formación en Comunicación y Visión Estratégica por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Responsabilidad Social Corporativa	34,7 %	47,2 %	38,1 %	20,0 %
Campañas de sensibilización y captación de fondos	54,9 %	54,2 %	40,8 %	66,7 %
Dirección y gestión estratégica	70,8 %	51,4 %	28,6 %	53,3 %
Búsqueda de nuevas vías de financiación	59,7 %	54,2 %	34,7 %	53,3 %
Nuevas tecnologías para la participación social	47,9 %	48,6 %	62,6 %	33,3 %
Educación en valores, Educación para el desarrollo	20,8 %	22,2 %	40,8 %	40,0 %

Tabla 7 Formación en Comunicación y Visión Estratégica según tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Responsabilidad Social Corporativa	38,8%	42,3%
Campañas de sensibilización y captación de fondos	49,6%	45,1%
Dirección y gestión estratégica	52,2%	39,4%
Búsqueda de nuevas vías de financiación	50,0%	42,3%
Nuevas tecnologías para la participación social	54,3%	56,3%
Educación en valores, Educación para el desarrollo	25,2%	43,7%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

Tabla 8. Formación en Comunicación y Visión Estratégica por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Responsabilidad Social Corporativa	39,0%	41,9%
Campañas de sensibilización y captación de fondos	45,6%	62,9%
Dirección y gestión estratégica	53,7%	30,6%
Búsqueda de nuevas vías de financiación	48,1%	50,0%
Nuevas tecnologías para la participación social	53,3%	61,3%
Educación en valores, Educación para el desarrollo	28,6%	30,6%

Tabla 9 Formación en Comunicación y Visión Estratégica por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Responsabilidad Social Corporativa	34,6 %	35,0 %	42,9 %	41,0 %
Campañas de sensibilización y captación de fondos	42,3 %	48,7 %	44,6 %	52,4 %
Dirección y gestión estratégica	42,3 %	50,4 %	53,6 %	49,4 %
Búsqueda de nuevas vías de financiación	50,0 %	41,0 %	50,0 %	53,0 %
Nuevas tecnologías para la participación social	61,5 %	50,4 %	55,4 %	54,8 %
Educación en valores, Educación para el desarrollo	42,3 %	35,0 %	23,2 %	25,3 %

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

interés en formación en campañas de sensibilización y captación de fondos (62,9 %), seguido de la formación en nuevas tecnologías para la participación social (61,3 %). Por su parte, entre quienes tienen un contrato por jornada completa resalta el interés y la necesidad de formación en materia de dirección y gestión estratégica (53,7 %) seguido de nuevas tecnologías para la participación social (53,3 %). **Tabla 8**

En relación con la antigüedad en el empleo, se observa que entre el personal que tiene menos de un año de antigüedad, prima la formación en nuevas tecnologías para la participación social (61,5 %); para aquellos con una antigüedad de entre menos de 1 y 10 años, destacan por igual la

formación en dirección y gestión estratégica y en nuevas tecnologías para la participación social. Las personas que tienen una antigüedad de más de 10 años, resaltan como necesidades la formación en nuevas tecnologías para la participación social (54,8 %), en la búsqueda de nuevas vías de financiación (53 %) y por último, en campañas de sensibilización y captación de fondos (52,4 %). **Tabla 9**

En la siguiente tabla se pueden apreciar las principales temáticas sobre las que se indica la existencia de necesidad de formación por cada comunidad autónoma:

En la siguiente tabla se pueden apreciar las principales temáticas sobre las que se indica la existencia de necesidad de formación por cada comunidad autónoma

Tabla 10 Necesidades de formación en Comunicación y Visión Estratégica por CCAA	Responsabilidad Social Corporativa	Campañas de sensibilización y captación de fondos	Dirección y gestión estratégica	Búsqueda de nuevas vías de financiación	Nuevas tecnologías para la participación social	Educación en valores, Educación para el desarrollo
Andalucía	Ambarillo	Ambarillo	Verde	Rojo	Verde	Ambarillo
Aragón	Verde	Verde	Ambarillo	Verde	Verde	Rojo
Asturias	Rojo	Verde	Verde	Ambarillo	Verde	Rojo
Baleares	Rojo	Rojo	Verde	Ambarillo	Ambarillo	Rojo
Canarias	Ambarillo	Ambarillo	Verde	Verde	Ambarillo	Rojo
Cantabria	Ambarillo	Ambarillo	Ambarillo	Ambarillo	Ambarillo	Rojo
Castilla-La Mancha	Verde	Verde	Verde	Ambarillo	Verde	Ambarillo
Castilla y León	Verde	Ambarillo	Ambarillo	Rojo	Ambarillo	Ambarillo
Cataluña	Rojo	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo
Extremadura	Ambarillo	Verde	Ambarillo	Verde	Ambarillo	Rojo
Galicia	Ambarillo	Verde	Verde	Ambarillo	Ambarillo	Rojo
La Rioja	Ambarillo	Verde	Ambarillo	Rojo	Verde	Rojo
Madrid	Rojo	Ambarillo	Ambarillo	Verde	Verde	Rojo
Región de Murcia	Ambarillo	Rojo	Ambarillo	Verde	Verde	Rojo
Navarra	Rojo	Verde	Rojo	Verde	Verde	Rojo
País Vasco	Rojo	Ambarillo	Rojo	Verde	Ambarillo	Rojo
Comunidad Valenciana	Rojo	Rojo	Ambarillo	Ambarillo	Verde	Ambarillo
Ceuta	Rojo	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo

Leyenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas.
 Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.



NECESIDAD DE FORMACIÓN EN GESTIÓN ECONÓMICA

La principal característica del TSAS es que parte de su financiación es externa, ya sea a través de subvenciones públicas o de las aportaciones de socios y organismos privados. Además, su sistema de gestión económica se rige por planes particulares. La contabilidad sigue el Plan General Contable del 2007, con sus propias normas de adaptación. También tienen su propio sistema de fiscalidad y quedan exentas del IVA. Estar actualizados en todas las reformas fiscales, conocer sus peculiaridades y los modelos de presentación de cuentas es vital para el sostenimiento de las entidades.

Dentro de esta área se diferencian las siguientes necesidades formativas:

- ✓ **Justificación económica de subvenciones:** La fiscalización y justificación de las subvenciones debe ser exhaustiva y se rige por criterios muy rígidos. Su incumplimiento puede llevar a tener que devolver el importe concedido o la denegación de los fondos. Por ello, conocer los sistemas de fiscalización de las subvenciones y la legislación contable y tributaria es muy importante. Además, cabe señalar que existen ciertas exigencias particulares para determinadas convocatorias públicas a las que pueden optar, por lo que las entidades deben estar actualizadas y preparadas para conocerlas.
- ✓ **Plan general contable y fiscalidad:** Como ya se ha mencionado, el TSAS posee un plan contable y de fiscalidad propio, con sus particulares ventajas fiscales y de excepción del IVA. Por ello, los profesionales en el área de gestión administrativa y contable deben conocer la normativa vigente y saber las características que del sistema de presentación de cuentas y de exención de impuestos.

Entre las necesidades de formación en materia de gestión económica principalmente se destaca la necesidad de formarse en justificación económica de subvenciones (80,2 %). Además, un 43,9 % indica necesidad de formarse en el Plan General contable y fiscalidad. **Gráfico 38**

Gráfico 38 Necesidad de formación en Gestión Económica

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

Entre las necesidades de formación en materia de gestión económica principalmente se destaca la necesidad de formarse en justificación económica de subvenciones (80,2 %). Además, un 43,9 % indica necesidad de formarse en el Plan General contable y fiscalidad.

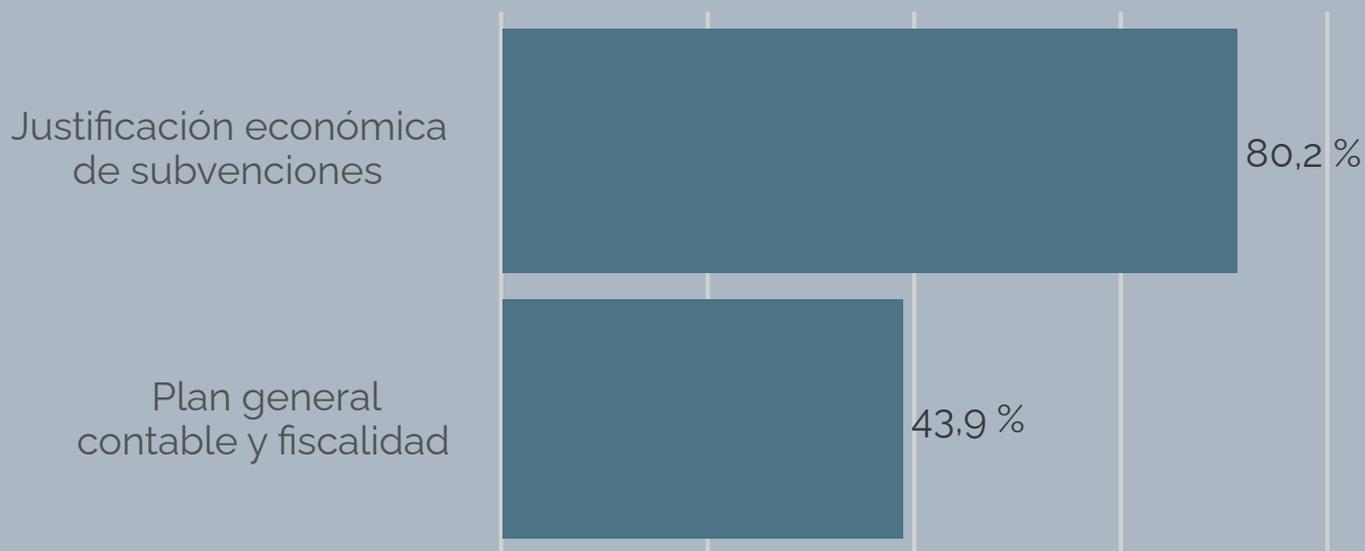


Tabla 11. Formación en Gestión Económica por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Plan general contable y fiscalidad	41,8%	66,7%	47,4%
Justificación económica de subvenciones	79,7%	61,1%	89,5%

Tabla 12 Formación en Gestión Económica por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Plan general contable y fiscalidad	44,9%	44,7%	42,9%	71,4%
Justificación económica de subvenciones	70,8%	84,2%	88,1%	85,7%

Tabla 13 Formación en Gestión Económica por tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Plan general contable y fiscalidad	43,1%	42,2%
Justificación económica de subvenciones	79,4%	82,2%

Tabla 14. Formación en Gestión Económica por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Plan general contable y fiscalidad	42,9%	42,9%
Justificación económica de subvenciones	80,4%	78,6%

Tabla 15. Formación en Gestión Económica por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Plan general contable y fiscalidad	56,3%	46,8%	41,4%	40,0%
Justificación económica de subvenciones	93,8%	81,8%	82,8%	75,6%

Al observar los datos por tipo de entidad se aprecia que es entre las organizaciones de segundo nivel donde encontramos una mayor proporción de personas encuestadas que indican necesidad de formarse en el plan general contable y fiscalidad (66,7 %). El 89,5 % de quienes trabajan en una organización de tercer nivel indican necesidad de formarse en la justificación económica de subvenciones. **Tabla 11**

Si atendemos a la ocupación, se observa que la necesidad de formarse en justificación económica de subvenciones es especialmente señalada entre el personal responsable de áreas, proyectos y programas (84,2%), personal técnico, administrativo y de apoyo (88,1 %) y personal voluntario (85,7 %). Así como entre quienes tienen contrato eventual (82,2 %) y con jornada completa (80,4 %). **Tabla 12, Tabla 13, Tabla 14**

Atendiendo a la antigüedad, quienes llevan menos de 1 año en la entidad muestran en mayor medida necesidad

de formarse en justificación económica (93,8 %). **Tabla 15.**

En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en gestión económica por comunidades autónomas: **Tabla 16**

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en gestión económica por comunidades autónomas:

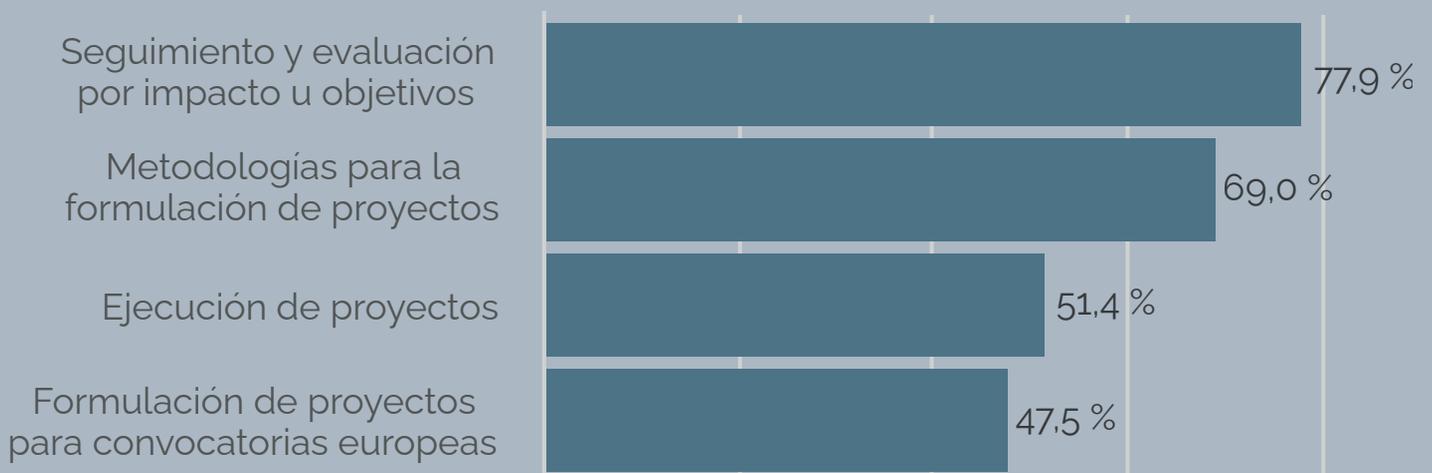
Leyenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas. Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.

Tabla 16 Principales necesidades de formación en Gestión Económica por CCAA	Plan general contable y fiscalidad	Justificación económica de subvenciones
Andalucía	Red	Verde
Aragón	Red	Verde
Asturias	Verde	Verde
Baleares	Amarillo	Verde
Canarias	Verde	Verde
Cantabria	Amarillo	Verde
Castilla-La Mancha	Verde	Amarillo
Castilla y León	Verde	Verde
Cataluña	Red	Verde
Extremadura	Red	Verde
Galicia	Verde	Verde
La Rioja	Red	Red
Madrid	Amarillo	Verde
Región de Murcia	Red	Verde
Navarra	Amarillo	Verde
País Vasco	Red	Verde
Comunidad Valenciana	Red	Verde

Gráfico 39 Necesidad de formación en Gestión de Proyectos

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

En materia de gestión de proyectos resaltan la necesidad de formación en seguimiento y evaluación por impacto u objetivos (77,9 %), metodología para la formulación de proyectos (69 %) y ejecución de proyectos (51,4%).



NECESIDAD DE FORMACIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS

El núcleo de la actividad del TSAS suele basarse en la realización de proyectos. Por ello, planificar y controlar todas las fases del ciclo de proyectos, desde su solicitud a su ejecución y evaluación es importante de cara a que sean concedidos y replicados. Se trata, pues, de un área de formación transversal y especializada que contribuye al propio mantenimiento de las entidades y a la consecución de sus objetivos.

Dentro de esta área se han diferenciado las siguientes necesidades formativas:

- ✓ **Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos:** Sirve para medir la eficacia y efectividad de los proyectos, lo que permite su mejora continua y replicabilidad. La toma de decisiones respecto a los indicadores de objetivos o impacto, así como los métodos de evaluación y seguimiento, contribuyen a hacer proyectos más robustos, con mejores prácticas y a conocer el impacto real de los mismos.
- ✓ **Metodologías para la formulación de proyectos:** Dentro de la formulación de proyectos del TSAS existen metodologías estandarizadas, como por ejemplo el Marco Lógico, el Enfoque integrado o el Método Zopp (Planificación Orientada a Objetivos) que son exigidas y valoradas a la hora de presentarse a convocatorias públicas de proyectos. En este tipo de formación no es tan importante el nivel teórico como la dimensión práctica de las metodologías; el conocer casos reales, la elaboración conjunta o las buenas prácticas para su formulación.
- ✓ **Ejecución de proyectos:** Este tipo de formación se basa en proporcionar herramientas que permitan que la ejecución de los proyectos concedidos pueda ser llevada a cabo con las especificaciones planeadas de recursos, objetivos y tiempos asignados. Permite solventar las problemáticas que vayan apareciendo a lo largo de la vida del proyecto para lograr la satisfacción de la población a la cual está encaminada, asegurar la consecución de objetivos y la consumación de los indicadores.
- ✓ **Formulación de proyectos para convocatorias europeas:** La Unión Europea posee fuentes de financiación exclusivas para las entidades del Tercer Sector. Conocer sus líneas de financiación, las convocatorias públicas y los criterios de adjudicación es vital para su obtención. Así mismo, dentro de estas capacitaciones se incluyen la justificación, las metodologías de formulación y justificación, el diseño del presupuesto y la presentación de las características de la entidad. Conocer mejores prácticas para presentar y obtener la adjudicación de este tipo de proyectos precisa de cierto grado de especialización y contribuye enormemente al crecimiento e impacto del trabajo de las entidades.

En materia de gestión de proyectos resaltan la necesidad de formación en seguimiento y evaluación por impacto u objetivos (77,9 %), metodología para la formulación de proyectos (69 %) y ejecución de proyectos (51,4%). **Gráfico 39**

Según tipo de entidad, además de la formación en seguimiento y evaluación por impacto u objetivos indican necesidad por formarse en metodologías para la formulación de proyectos. **Tabla 17**

Según tipo de ocupación entre el personal de coordinación, dirección y gerencia así como entre los responsables de área y técnicos indican necesidad en primer lugar en seguimiento y evaluación por impacto u objetivos (88,1 %, 83,3 %, 69,1 %) respectivamente) y en segundo lugar en metodologías para la formulación de proyectos (69,7 %, 69,4 % y 68 % respectivamente). Entre el personal técnico además un 64 % señala

Tabla 17 Formación en Gestión de Proyectos por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	50,4%	34,5%	52,5%
Metodologías para la formulación de proyectos	69,3%	72,4%	67,5%
Ejecución de proyectos	48,0%	51,7%	52,5%
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	82,4%	79,3%	70,0%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

necesidad de formarse en ejecución de proyectos. **Tabla 18.**

En base al tipo de contrato, entre los indefinidos se indica como principal necesidad de formación en el área de gestión de proyectos al seguimiento y evaluación por impacto u objetivos (83,7 %), mientras que entre el personal eventual se indica en mayor medida la necesidad de formarse en metodologías para la formulación de proyectos (71,4 %). **Tabla 19, Tabla 20**

Atendiendo a la antigüedad, el 69,4 % de quienes llevan menos de 1 año en la entidad indican como necesidad las metodologías para la formulación de proyectos, mientras quienes tiene mayor antigüedad se centran más en la formación en seguimiento y evaluación. **Tabla 21**



Tabla 18. Formación en Gestión de Proyectos por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	49,5%	50,0%	44,6%	61,5%
Metodologías para la formulación de proyectos	69,7%	69,4%	68,0%	61,5%
Ejecución de proyectos	41,3%	34,7%	64,0%	53,8%
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	88,1%	83,3%	69,1%	61,5%

Tabla 19. Formación en Gestión de Proyectos por tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	47,2%	46,9%
Metodologías para la formulación de proyectos	68,3%	71,4%
Ejecución de proyectos	47,6%	61,2%
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	83,7%	65,3%

Tabla 20. Formación en Gestión de Proyectos por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	49,1%	39,1%
Metodologías para la formulación de proyectos	69,8%	66,7%
Ejecución de proyectos	50,5%	55,1%
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	80,4%	71,0%

Tabla 21 Formación en Gestión de Proyectos por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Formulación de proyectos para convocatorias europeas	47,2%	48,9%	47,4%	46,0%
Metodologías para la formulación de proyectos	69,4%	69,8%	66,7%	69,0%
Ejecución de proyectos	61,1%	55,4%	47,4%	46,0%
Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	61,1%	74,1%	86,0%	83,3%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.



En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en gestión de proyectos por comunidades autónomas.

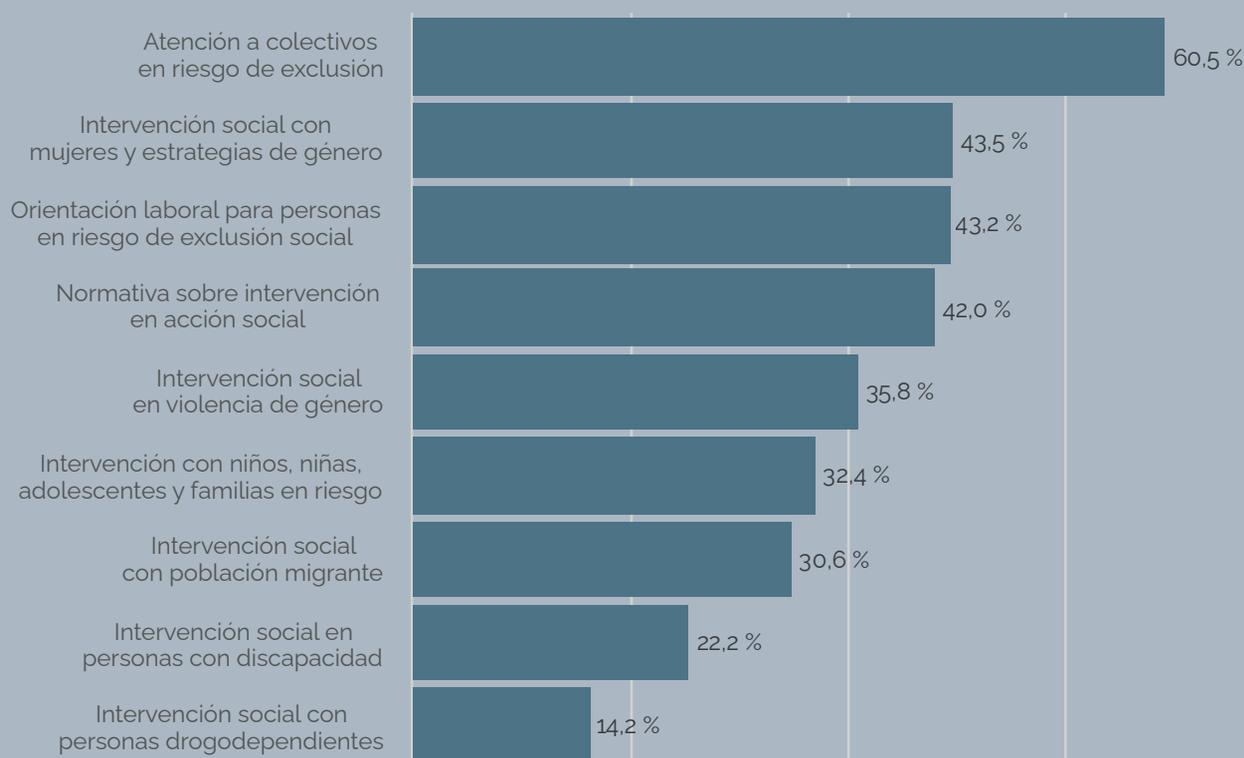
Tabla 22 Principales necesidades de formación en Gestión de Proyectos por CCAA	Formulación de proyectos para convocatorias europeas	Metodologías para la formulación de proyectos	Ejecución de proyectos	Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos
Andalucía	Amarelo	Amarelo	Amarelo	Verde
Aragón	Amarelo	Verde	Verde	Verde
Asturias	Amarelo	Verde	Verde	Verde
Baleares	Rojo	Verde	Amarelo	Verde
Canarias	Amarelo	Verde	Amarelo	Verde
Cantabria	Verde	Verde	Amarelo	Verde
Castilla-La Mancha	Verde	Verde	Verde	Verde
Castilla y León	Amarelo	Verde	Verde	Verde
Cataluña	Rojo	Verde	Rojo	Verde
Extremadura	Verde	Verde	Verde	Verde
Galicia	Rojo	Verde	Verde	Verde
La Rioja	Rojo	Verde	Verde	Verde
Madrid	Verde	Verde	Amarelo	Verde
Región de Murcia	Verde	Verde	Verde	Verde
Navarra	Verde	Verde	Verde	Verde
País Vasco	Verde	Verde	Rojo	Verde
Comunidad Valenciana	Verde	Verde	Verde	Verde
Ceuta	Verde	Rojo	Verde	Rojo

Leyenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas. Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.

Gráfico 40 Necesidad de formación en Habilidades de Intervención

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

En materia de habilidades para la intervención, destaca la necesidad de formación en atención a colectivos en riesgo de exclusión (60,5 %), así como en intervención social con mujeres y estrategias de género (43,5 %), orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social (43,2 %) y normativa sobre intervención en acción social (42 %).



NECESIDAD DE FORMACIÓN EN HABILIDADES DE INTERVENCIÓN

El TSAS trabaja con grupos de población particulares en riesgo de exclusión social que poseen sus propias características y necesidades. Conocer herramientas específicas de intervención que permitan trabajar e interactuar con los usuarios permite a las entidades incidir sobre los colectivos y lograr mejorar su situación.

Dentro de esta área se han diferenciado las siguientes necesidades formativas:

- ✓ **Atención a colectivos en riesgo de exclusión:** Proporciona formación sobre el trabajo con personas en riesgo de exclusión social, dando pautas diferenciadas en función de sus características distintivas.
- ✓ **Intervención social con mujeres y estrategias de género:** Las estrategias de género pueden servir tanto a nivel de la estructura de las entidades, como a la elaboración de proyectos o la intervención social. Es por ello que este ámbito formativo puede abarcar desde la elaboración de proyectos a la gestión de las entidades o al marco jurídico de la Igualdad de Oportunidades.
- ✓ **Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social:** Incluye desde la orientación laboral, el aprendizaje para el empleo, las prácticas en empresas o el autoempleo.
- ✓ **Normativa sobre intervención en acción social:** La intervención social es una práctica regulada, por lo que es importante que el personal laboral del TSAS conozca la normativa, tanto a nivel general, como en relación con los colectivos con los que trabaja.
- ✓ **Intervención social en violencia de género:** El objetivo es dotar a los profesionales de conocimientos acerca de la ley y de los procedimientos de intervención en caso de violencia de género, así como capacitar para la intervención directa con este colectivo de mujeres y sus hijos.
- ✓ **Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo:** Las familias y las problemáticas que afectan exclusivamente a niños y adolescentes también son áreas especializadas que pueden ser abarcadas desde distintas ópticas, desde la prevención a la educación o la integración social.
- ✓ **Intervención social con población migrante:** La población migrante requiere de una atención integral que abarca desde la acogida al asesoramiento legal pasando con cuestiones referidas al trabajo intercultural.
- ✓ **Intervención social en personas con discapacidad:** Las personas con discapacidad engloban un colectivo muy diverso con necesidades específicas que hay que saber cómo tratar.
- ✓ **Intervención social con personas drogodependientes:** Se trata de un problema en constante transformación al ir cambiando las tendencias de consumo, lo que lleva a la necesidad de una actualización de pautas de intervención. También su ámbito de actuación es muy amplio, ya que abarca desde la detección a la reinserción.

En materia de habilidades para la intervención, destaca la necesidad de formación en atención a colectivos en riesgo de exclusión (60,5 %), así como en intervención social con mujeres y estrategias de género (43,5 %), orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social (43,2 %) y normativa sobre intervención en acción social (42 %). **Gráfico 40.**

Por tipo de entidad, entre el personal de organizaciones de primer nivel, además de la atención a colectivos en riesgo de exclusión (60,3 %), indican necesidades de formación en orientación laboral de personas en riesgo de exclusión (44,4 %), en interven-



ción social con mujeres y estrategias de género (44 %) y en normativa sobre intervención en acción social (41,5 %).

Entre el personal de organizaciones de segundo nivel el 50 % señala necesidad de formación en intervención social en personas con discapacidad, seguido de atención a colectivos en riesgo de exclusión (45 %) y el 40% señala necesidad de formación en normativa sobre intervención en acción social, así como en intervención social con mujeres y estrategias de género.

Por último, el personal de organizaciones de tercer nivel, pone su atención en la formación en atención a colectivos en riesgo de exclusión, seguido de la formación en normativa sobre intervención en acción social. **Tabla 23 (página siguiente)**

Tabla 23. Formación en Habilidades de Intervención por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	60,3%	45,0%	72,7%
Normativa sobre intervención en acción social	41,5%	40,0%	50,0%
Intervención social con población migrante	29,9%	15,0%	22,7%
Intervención social con personas drogodependientes	13,2%	5,0%	18,2%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	34,6%	25,0%	31,8%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	44,4%	25,0%	40,9%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	44,0%	40,0%	40,9%
Intervención social en violencia de género	35,5%	15,0%	45,5%
Intervención social en personas con discapacidad	19,7%	50,0%	27,3%

Tabla 24. Formación en Habilidades de Intervención por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	56,3%	50,0%	64,2%	50,0%
Normativa sobre intervención en acción social	49,3%	38,0%	39,8%	50,0%
Intervención social con población migrante	21,1%	34,0%	32,8%	42,9%
Intervención social con personas drogodependientes	4,2%	10,0%	18,4%	14,3%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	28,2%	34,0%	33,3%	50,0%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	40,8%	42,0%	43,8%	42,9%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	32,4%	40,0%	48,3%	50,0%
Intervención social en violencia de género	21,1%	30,0%	42,3%	35,7%

Tabla 25 Formación en Habilidades de Intervención por tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	57,8%	67,3%
Normativa sobre intervención en acción social	44,1%	36,7%
Intervención social con población migrante	23,7%	42,9%
Intervención social con personas drogodependientes	11,8%	19,4%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	31,3%	31,6%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	40,8%	49,0%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	40,8%	48,0%
Intervención social en violencia de género	30,3%	48,0%
Intervención social en personas con discapacidad	21,3%	21,4%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

Según tipo de ocupación entre el personal, se observa que todos los grupos sitúan en primer lugar su interés por la atención de colectivos en riesgo de exclusión social. **Tabla 24**

Los directores señalan en segundo lugar, con un 49,3 % la normativa sobre la intervención en acción social.

Los responsables de áreas, proyectos y programas señalaron como segundo interés la formación referida a la orientación laboral a personas en riesgo de exclusión social con el 42 % de las respuestas.

El segundo interés del personal técnico, administrativo y de apoyo es el de la intervención social con mujeres y estrategias de género, que representa el 48,3 % de las respuestas.

Finalmente, entre el voluntariado se sitúan, con un 50 % de las respuestas la normativa sobre la intervención en la acción social, la intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo y la intervención social con mujeres y estrategias de género. Esta mayor diversidad de requerimientos formativos por parte de las personas voluntarias se explica porque los cursos o seminarios que quieren tomar no está relacionados con sus necesidades laborales, sino con sus intereses personales. Para ellos la formación es un complemento.

“Yo ya hecho mucha formación en mi vida, aquí estoy para otra cosa [...] pero no me importaría hacerla sobre jóvenes o género porque me interesa el tema” (Voluntaria).

Atendiendo al tipo de contrato, los indefinidos se decantan, con un 57,8 % hacia la atención a colectivos en riesgo social. Esta ha sido también la opción más escogida por los temporales, con el 67.3 % de las respuestas. **Tabla 25**

Los indefinidos señalan como segunda opción, con el 44,1 % de las respuestas, la normativa sobre la intervención en acción social. Los temporales, por su parte, se decantaron por la orientación laboral de personas en riesgo, con el 49 % de las respuestas y hay un empate, con el 48 %, entre la intervención social con mujeres y la de la violencia de género.

Con respecto al tipo de jornada, tanto los de jornada completa como los de la parcial señalaron su interés por la atención a colectivos en riesgo social, con un 57,6 % y un 70 % respectivamente.

La segunda opción del personal a tiempo completo, con el 43,7 % fue la normativa sobre la intervención en acción social. Entre las personas trabajadoras a tiempo parcial, las opciones más demandadas fueron la orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social y la intervención social con mujeres y estrategias de género, ambas con un 47,5 %. **Tabla 26**

Si se atiende a la antigüedad, todos señalan como primer interés la atención a colectivos en riesgo social, con resultados del 69 %, 63,5 %, 58,7 % y 55,4 %, ordenados de menor a mayor grado de antigüedad.

Es relevante que, para los que llevan menos de un año se solicite formación específica sobre orientación laboral (52,4 %), mientras que para los que llevan entre 1 y 5 años se solicita formación sobre la intervención social con mujeres y estrategias de género (47,8 %). **Tabla 27**

Tabla 26 Formación en Habilidades de Intervención por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	57,6%	70,0%
Normativa sobre intervención en acción social	43,7%	36,3%
Intervención social con población migrante	29,3%	31,3%
Intervención social con personas drogodependientes	12,7%	18,8%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	31,0%	32,5%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	41,9%	47,5%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	41,5%	47,5%
Intervención social en violencia de género	35,4%	37,5%
Intervención social en personas con discapacidad	18,3%	30,0%

Tabla 27 Formación en Habilidades de Intervención por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Atención a colectivos en riesgo de exclusión	69,0%	63,5%	58,7%	55,4%
Normativa sobre intervención en acción social	40,5%	43,5%	41,3%	41,3%
Intervención social con población migrante	40,5%	37,4%	26,1%	22,3%
Intervención social con personas drogodependientes	21,4%	14,8%	15,2%	10,7%
Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo	40,5%	31,3%	23,9%	33,9%
Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	52,4%	43,5%	45,7%	38,8%
Intervención social con mujeres y estrategias de género	45,2%	47,8%	45,7%	38,0%
Intervención social en violencia de género	42,9%	42,6%	37,0%	26,4%
Intervención social en personas con discapacidad	16,7%	23,5%	15,2%	25,6%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

En las tablas se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en habilidades de intervención por comunidades autónomas:

Leyenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas. Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.

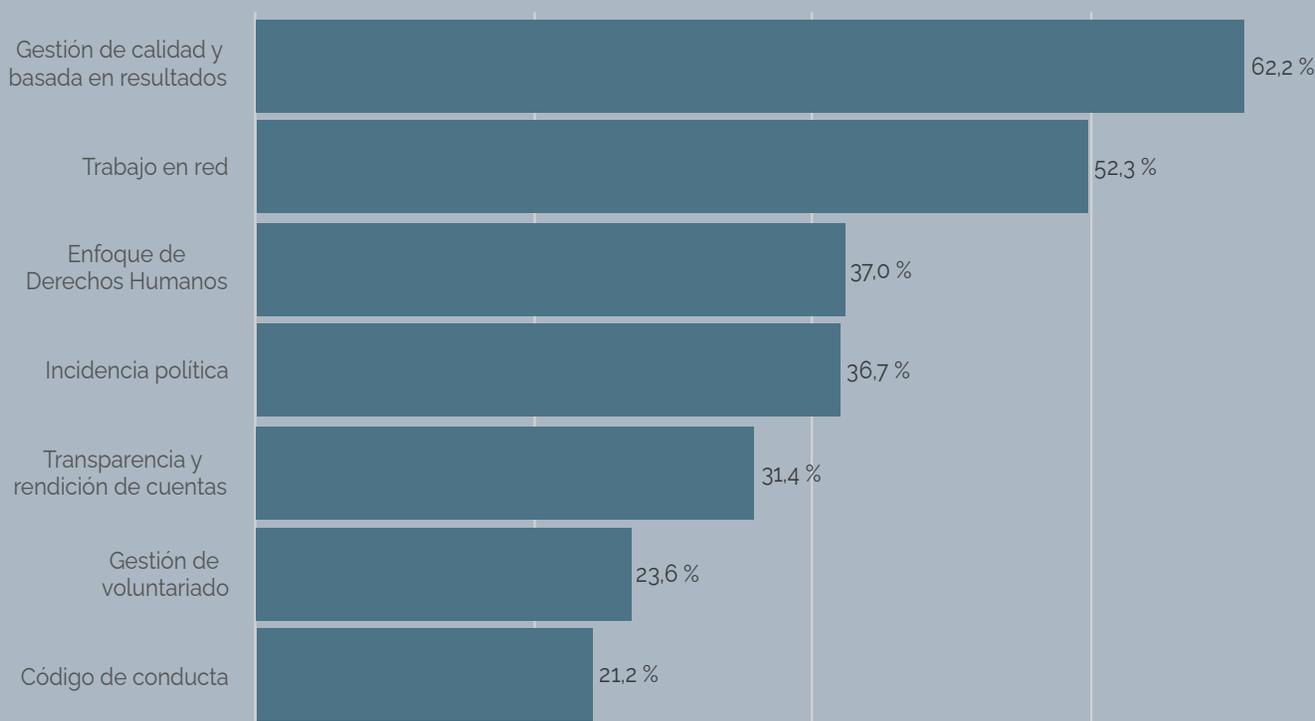
Tabla 28 Principales necesidades de formación en Habilidades de Intervención por CCAA	Atención a colectivos en riesgo de exclusión	Normativa sobre intervención en acción social	Intervención social con población migrante	Intervención social con personas	Intervención con niños, niñas, adolescentes y familias en riesgo
Andalucía	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Aragón	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Amarillo
Asturias	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Amarillo
Baleares	Verde	Rojo	Amarillo	Rojo	Amarillo
Canarias	Verde	Amarillo	Amarillo	Rojo	Rojo
Cantabria	Verde	Amarillo	Verde	Rojo	Rojo
Castilla-La Mancha	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Castilla y León	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Amarillo
Cataluña	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Extremadura	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Galicia	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
La Rioja	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Amarillo
Madrid	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Región de Murcia	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Navarra	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
País Vasco	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo
Comunidad Valenciana	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
Ceuta	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Verde

Tabla 28 Principales necesidades de formación en Habilidades de Intervención por CCAA	Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social	Intervención social con mujeres y estrategias de género	Intervención social en violencia de género	Intervención social en personas con discapacidad
Andalucía	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Aragón	Verde	Amarillo	Verde	Rojo
Asturias	Amarillo	Amarillo	Rojo	Rojo
Baleares	Amarillo	Verde	Verde	Rojo
Canarias	Amarillo	Amarillo	Rojo	Rojo
Cantabria	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo
Castilla-La Mancha	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Castilla y León	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo
Cataluña	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Extremadura	Verde	Verde	Verde	Rojo
Galicia	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo
La Rioja	Rojo	Verde	Amarillo	Rojo
Madrid	Rojo	Amarillo	Amarillo	Rojo
Región de Murcia	Verde	Verde	Rojo	Rojo
Navarra	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
País Vasco	Verde	Verde	Verde	Rojo
Comunidad Valenciana	Verde	Verde	Rojo	Rojo
Ceuta	Verde	Rojo	Rojo	Verde

Gráfico 41 Necesidad de formación en Nuevas Tendencias de Gestión

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

Con respecto a las nuevas tendencias en la gestión, las formaciones más demandadas fueron, en primer lugar, la de Gestión de calidad y basada en resultados, con el 62,2 % de las respuestas, seguido de la referente a Trabajo en red, solicitado por el 52,3 % de las personas encuestadas



NECESIDAD DE FORMACIÓN EN NUEVAS TENDENCIAS GESTIÓN

El TSAS debe estar actualizado y evolucionar de acuerdo con las nuevas tendencias de gestión. Ello les permite ser más eficientes, comprender mejor las necesidades de la población en riesgo de exclusión, aumentar su presencia pública y transmitir mejor sus valores y objetivos para poder incidir eficazmente sobre la realidad. Dentro de esta área se han diferenciado las siguientes necesidades formativas:

- ✓ **Gestión de calidad basada en resultados:** Los estándares de calidad deben atravesar todas las actividades, internas y externas, de las entidades. El conocerlos y aplicarlos mejora la congruencia del TSAS y las lleva a implementar mejores prácticas, en su gestión interna, en sus actividades y proyectos y en la imagen que transmiten al exterior.
- ✓ **Trabajo en red:** Existe una tendencia creciente entre el TSAS a la colaboración con otras entidades afines para reforzar sus mensajes, colaborar en proyectos y realizar acciones de sensibilización e incidencia conjuntas. Conocer estrategias para el trabajo en red y ser capaces de alinear sus intereses con las de otras entidades afines aumenta su presencia y las fortalece.
- ✓ **Enfoque de Derechos Humanos:** La defensa de los Derechos Humanos y la inclusión de los mismos entre sus valores son una característica con la que el TSAS se suele identificar. Es por ello que conocerlos, incluirlos en su ideario y en sus actividades, transmitirlos y formar un grupo de presión para lograr su consecución es una de las áreas en las que las entidades precisan mejorar y formarse.
- ✓ **Incidencia política:** Uno de los objetivos fundamentales del TSAS es la de incidir sobre la realidad para transformarla. En ese sentido, el ser capaces de elevar sus demandas al nivel político aumenta su capacidad para modificar y mejorar la vida de las personas en riesgo de exclusión social. Dotar a las entidades de herramientas y mecanismos para influir a nivel político es una de las áreas formativas más importantes que se deben desarrollar.
- ✓ **Transparencia y rendición de cuentas:** La transparencia y rendición de cuentas es importante para lograr la coherencia entre el funcionamiento y los valores promovidos por el TSAS. La transparencia es transversal en todas las áreas de la entidad, desde la gestión financiera a los resultados de sus actividades o la gestión del voluntariado. Mejorar esta área permite a las entidades posicionarse ante la opinión pública y vigilar su funcionamiento.
- ✓ **Gestión del voluntariado:** Las personas voluntarias son uno de los mayores activos con los que cuenta el TSAS para el desarrollo de su labor. Saber cómo atraerlo, formarlo, acompañarlo e integrarlo en las entidades es importante porque ayuda a reforzar la base social de las organizaciones.
- ✓ **Código de Conducta:** Los Códigos de Conducta dotan de sentido y desarrollan los valores, las pautas de acción y los mecanismos de gestión de las entidades. Ser capaces de ser congruentes con los valores éticos enunciados en los Códigos de Conducta elevan la estimación de la entidad y su credibilidad. Este tipo de formación ayuda a que las entidades desarrollen y apliquen sus propios códigos con valores coherentes con los del Tercer Sector.

Con respecto a las nuevas tendencias en la gestión, las formaciones más demandadas fueron, en primer lugar, la de Gestión de calidad y basada en resultados, con el 62,2 % de las respuestas, seguido de la referente a Trabajo en red, solicitado por el 52,3 % de las personas encuestadas. **Gráfico 41**

Atendiendo al tipo de entidad, los tres niveles estudiados indicaron como su principal interés la Gestión de calidad basada en resultados, con un 64,2 %, 59,3 % y 56,8 %, respectivamente.

En segundo lugar, tanto las organizaciones de segundo como las del tercer nivel solicitan formación en Trabajo en red, con un 55,6 % y un 62,2 % respectivamente. La otra formación más demandada por estos dos tipos de organizaciones es la de Incidencia política, con un 51,9 % y un 51,4 % de las respuestas respectivamente. **Tabla 29.**

Sin importar el tipo de ocupación del personal, en todos los casos la primera necesidad formativa mencionada es la de Gestión de calidad basada en resultados, entre los que destaca la demanda del 68,1 % de los directivos. La segunda necesidad formativa solicitada por todos es la del Trabajo en red, si bien es el voluntariado quien más la solicita con el 57,1 % de las respuestas. Estos últimos han demandado también formación sobre incidencia política (57,1 %). **Tabla 30.**

La necesidad formativa más solicitada por los indefinidos es la de Gestión de calidad basada en resultados (66,1 %). Los temporales sitúan esta formación como segunda opción, con el 50 % de las respuestas. Para ellos, la formación más requerida es la de Trabajo en red, que ha sido mencionada por el 64,1 % de las personas encuestadas. **Tabla 31.**

Según el tipo de jornada, la formación más demandada en todas las categorías es la de gestión de calidad basada en resultados, si bien es más solicitada por las personas trabajadoras a tiempo completo (63,5 %), que por los contratados a jornada parcial (58,5 %).

Tabla 29 Formación en Nuevas Tendencias de Gestión por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Gestión de calidad y basada en resultados	64,2%	59,3%	56,8%
Trabajo en red	48,7%	55,6%	62,2%
Código de conducta	19,2%	29,6%	16,2%
Gestión de voluntariado	23,8%	18,5%	24,3%
Incidencia política	35,8%	51,9%	51,4%
Enfoque de Derechos Humanos	35,1%	44,4%	37,8%
Transparencia y rendición de cuentas	32,1%	29,6%	32,4%

Tabla 30. Formación en Nuevas Tendencias de Gestión por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Gestión de calidad y basada en resultados	68,1%	59,7%	57,4%	57,1%
Trabajo en red	51,4%	44,4%	56,1%	57,1%
Código de conducta	22,2%	11,1%	24,5%	28,6%
Gestión de voluntariado	20,1%	33,3%	21,9%	42,9%
Incidencia política	41,0%	36,1%	32,9%	57,1%
Enfoque de Derechos Humanos	29,2%	36,1%	44,5%	42,9%
Transparencia y rendición de cuentas	31,9%	37,5%	27,1%	35,7%

Tabla 31 Formación en Nuevas Tendencias de Gestión por tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Gestión de calidad y basada en resultados	66,1%	50,0%
Trabajo en red	48,6%	64,1%
Código de conducta	18,9%	26,9%
Gestión de voluntariado	22,5%	24,4%
Incidencia política	36,1%	35,9%
Enfoque de Derechos Humanos	34,3%	44,9%
Transparencia y rendición de cuentas	31,8%	29,5%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%.

Tabla 32 Formación en Nuevas Tendencias de Gestión por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Gestión de calidad y basada en resultados	63,5%	58,5%
Trabajo en red	50,9%	56,9%
Código de conducta	20,5%	21,5%
Gestión de voluntariado	19,8%	36,9%
Incidencia política	35,2%	40,0%
Enfoque de Derechos Humanos	35,2%	43,1%
Transparencia y rendición de cuentas	27,6%	47,7%

Tabla 33, Formación en Nuevas Tendencias de Gestión por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Gestión de calidad y basada en resultados	50,0%	62,5%	62,7%	64,0%
Trabajo en red	66,7%	54,7%	45,1%	50,0%
Código de conducta	20,0%	21,9%	29,4%	18,3%
Gestión de voluntariado	30,0%	24,2%	29,4%	20,1%
Incidencia política	33,3%	39,1%	25,5%	39,0%
Enfoque de Derechos Humanos	43,3%	39,8%	33,3%	34,8%
Transparencia y rendición de cuentas	16,7%	35,2%	25,5%	32,9%

Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multi-respuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

Ambos grupos coinciden, también, en poner, como segunda formación más requerida, la del Trabajo en red, solicitada por el 50,9 % de las personas trabajadoras a jornada completa y los el 56,9 % de los a tiempo parcial. **Tabla 32.**

Para terminar, el personal que lleva menos de un año solicita, en primer lugar, formación sobre Trabajo en red (66,7 %) y en segundo la referida a Gestión de calidad (50 %).

Para el resto de personal esta tendencia se invierte, siendo la primera opción la de Gestión de calidad, con cifras muy similares, entre el 62,5 % y el 64 % para todas las categorías de antigüedad. La segunda formación más solicitada es la de Trabajo en red, con entre el 45,1 % y 55 %. **Tabla 33.**

En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en nuevas tendencias de gestión por comunidades autónomas: **Tabla 34**



En las siguiente tablas se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en habilidades de intervención por comunidades autónomas:

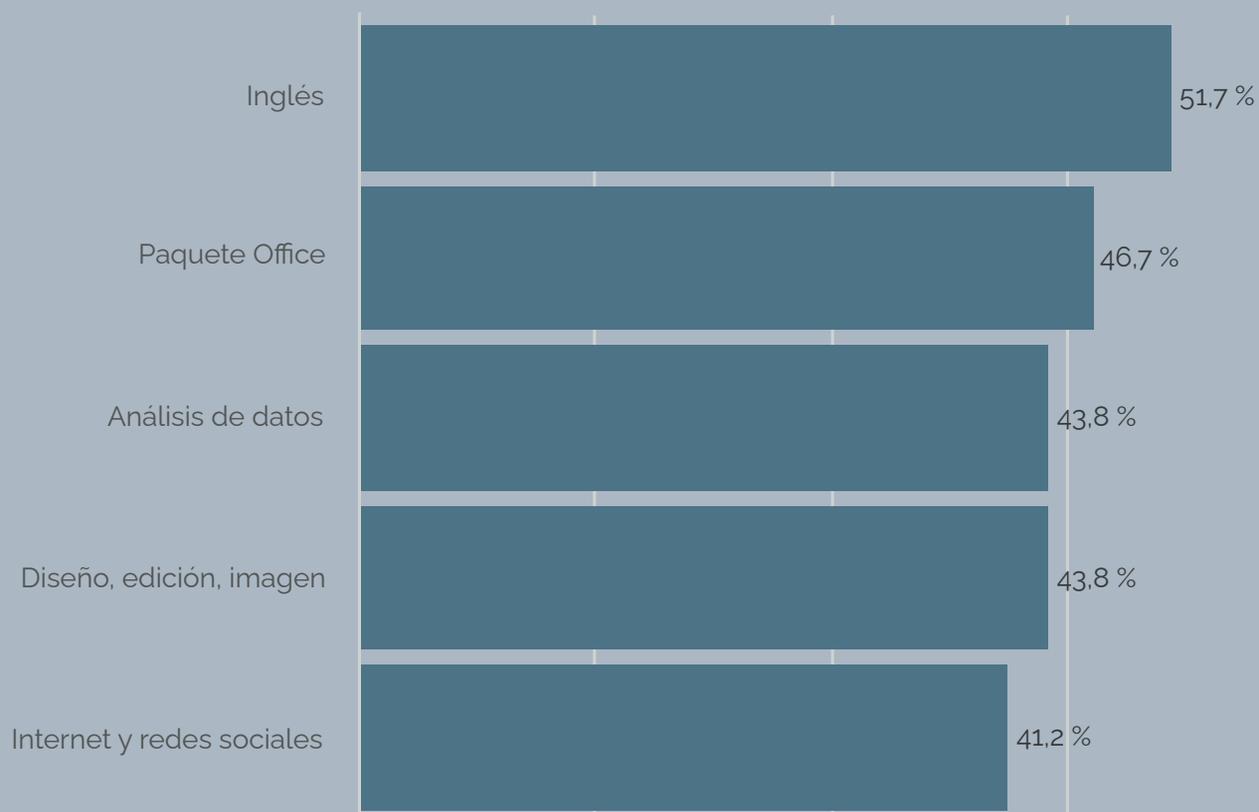
Tabla 34 Principales necesidades de formación en Nuevas Tendencias de Gestión por CCAA	Gestión de calidad y basada en resultados	Trabajo en red	Código de conducta	Gestión de voluntariado	Incidencia política	Enfoque de Derechos Humanos	Transparencia y rendición de cuentas
Andalucía	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Aragón	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo
Asturias	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Verde	Amarillo	Verde
Baleares	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Canarias	Verde	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Verde
Cantabria	Verde	Amarillo	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo
Castilla-La Mancha	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Amarillo	Rojo	Amarillo
Castilla y León	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Amarillo	Amarillo	Rojo
Cataluña	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo
Extremadura	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Verde	Amarillo
Galicia	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
La Rioja	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Madrid	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo
Región de Murcia	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Rojo
Navarra	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Amarillo	Rojo
País Vasco	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo	Amarillo	Amarillo	Rojo
Comunidad Valenciana	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo	Rojo
Ceuta	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo

Legenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas. Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.



Gráfico 42 Necesidad de formación en Idiomas y TIC

La necesidad de formación más solicitada, con el 51,7 % de las respuestas, es la de inglés. La TIC con mayor demanda, por su parte, es la del Paquete Office, mencionada por el 46,7 % de las personas encuestadas.



Nota: Se muestran porcentajes verticales. La pregunta planteada en el cuestionario era multirrespuesta, motivo por el que los porcentajes no suman 100%

NECESIDAD DE FORMACIÓN EN IDIOMAS Y TIC

Este tipo de habilidades atraviesan todos los procesos de trabajo de las entidades; desde la elaboración de proyectos a su evaluación y difusión. Pueden llegar a aumentar su eficiencia en el trabajo interno y mejorar o ampliar su presencia de cara al exterior.

- ✓ **Inglés:** Permite desde consultar datos internacionales a presentar proyectos para convocatoria de subvenciones.
- ✓ **Paquete Office:** El objetivo de este tipo de formación es la de hacer más eficientes los procesos de trabajo, dotando al personal de conocimientos técnicos que les permita incorporar todas las facilidades que el Paquete contiene.
- ✓ **Análisis de datos:** Su manejo permite elaborar proyectos más consistentes y crear mejores criterios de evaluación del impacto de las actividades realizadas.
- ✓ **Diseño, edición, imagen:** El TSAS debe ser capaz de extender sus mensajes entre la Sociedad Civil, por lo que hacerlo de forma atractiva ayuda a aumentar su visibilidad.
- ✓ **Internet y redes sociales:** Cada vez más importante para divulgar los mensajes y acciones del TSAS y aumentar la interacción entre las entidades y sus seguidores.

La necesidad de formación más solicitada, con el 51,7 % de las respuestas, es la de inglés. La TIC con mayor demanda, por su parte, es la del Paquete Office, mencionada por el 46,7 % de las personas encuestadas. **Gráfico 42.**

La formación más solicitada para las organizaciones de primer y de tercer nivel es la del inglés, con un 50,3 % y un 61,9 % de las respuestas respectivamente.

Las organizaciones de segundo nivel demandan, por su parte, formación en análisis de datos (54,5 %). Es también la segunda demanda más solicitada por las entidades del tercer nivel, con el 57,1 % de las respuestas. **Tabla 35.**

Si se atiende a la ocupación que se tiene en la entidad, la mitad de los puestos de gerencia y de los responsables de áreas, proyectos y programas, solicitan en primer lugar formación en inglés.

El personal técnico, por su parte, demanda enseñanza en el Paquete Office (56 %) y deja el inglés en segundo lugar (52,8 %).

Las personas voluntarias muestran más variedad de necesidades formativas, pero destaca su demanda, con el 64,3 % de las respuestas en ambos casos, de cursos sobre Diseño, edición e imagen, y en Redes sociales. Una vez más,

estos requerimientos parecen tener más que ver con intereses personales que con necesidades formativas. **Tabla 36**

El 49,7 % de los indefinidos y el 57,6 % de los temporales solicitan formación en inglés. Estos últimos, además, piden, con el 51,5 % de las respuestas, cursos sobre el Paquete Office y análisis de datos. **Tabla 37**

El personal laboral, independientemente de su tipo de jornada, señalaron el inglés como su principal necesidad formativa, con un 52,7% y un 47,7 % de las respuestas respectivamente. **Tabla 38**

Si se atiende a la antigüedad, aquellos que llevan menos de 1 año en la entidad solicitan en primer lugar formación sobre el Paquete Office (56,8 %), seguido por la enseñanza de inglés (54,1 %).

Los que llevan entre 1 y 5 años invierten sus necesidades, priorizan en inglés (57,2 %) y ponen en segundo lugar el Paquete Office (54,5 %).

Los que llevan entre 6 y 10 años, por su parte, solicitan formación en Diseño, edición e imagen (53,2 %) y los que llevan más de 10 años, demandan formación en Internet y redes sociales (51,7 %). **Tabla 39**

En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en idiomas y Tecnologías de Información y Comunicación por comunidades autónomas: **Tabla 40**

Tabla 35. Formación en Idiomas y TIC por tipo de entidad	Tipo de entidad		
	Organización de primer nivel	Organización de segundo nivel	Organización de tercer nivel
Inglés	50,3%	48,5%	61,9%
Paquete Office	46,3%	45,5%	38,1%
Análisis de datos	42,0%	54,5%	57,1%
Diseño, edición, imagen	45,3%	42,4%	47,6%
Internet y redes sociales	43,3%	33,3%	33,3%

Tabla 36. Formación en Idiomas y TIC por ocupación	Ocupación en la entidad			
	Coordinación, dirección, gerencia	Responsable de áreas, proyectos y programas	Personal técnico, administrativo y de apoyo	Voluntariado
Inglés	50,4%	50,7%	52,8%	50,0%
Paquete Office	41,4%	29,0%	56,0%	50,0%
Análisis de datos	43,6%	46,4%	43,6%	57,1%
Diseño, edición, imagen	39,1%	47,8%	45,9%	64,3%
Internet y redes sociales	41,4%	37,7%	42,2%	64,3%

Tabla 37. Formación en Idiomas y TIC por tipo de contrato	Tipo de contrato	
	Indefinido	No indefinido
Inglés	49,7%	57,6%
Paquete Office	44,8%	51,5%
Análisis de datos	40,6%	51,5%
Diseño, edición, imagen	44,2%	39,4%
Internet y redes sociales	43,2%	31,3%

Tabla 38. Formación en Idiomas y TIC por tipo de jornada	Tipo de jornada	
	Completa	Parcial
Inglés	52,7%	47,7%
Paquete Office	47,0%	44,3%
Análisis de datos	44,5%	38,6%
Diseño, edición, imagen	41,4%	48,9%
Internet y redes sociales	37,9%	48,9%

Tabla 39 Formación en Idiomas y TIC por antigüedad	Antigüedad			
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años
Inglés	54,1%	57,2%	48,4%	47,8%
Paquete Office	56,8%	54,5%	29,0%	44,4%
Análisis de datos	43,2%	51,7%	32,3%	41,6%
Diseño, edición, imagen	40,5%	37,9%	53,2%	46,1%
Internet y redes sociales	29,7%	32,4%	38,7%	51,7%

En la siguiente tabla se observan las temáticas más señaladas como necesidad de formación en idiomas y Tecnologías de Información y Comunicación por comunidades autónomas:

Tabla 40 Principales necesidades de formación en Idiomas y TIC por CCAA	Inglés	Paquete Office	Análisis de datos	Diseño, edición, imagen	Internet y redes sociales
Andalucía	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Amarillo
Aragón	Rojo	Rojo	Rojo	Rojo	Amarillo
Asturias	Amarillo	Verde	Rojo	Verde	Verde
Baleares	Amarillo	Verde	Rojo	Rojo	Rojo
Canarias	Rojo	Verde	Amarillo	Rojo	Rojo
Cantabria	Verde	Amarillo	Verde	Rojo	Rojo
Castilla-La Mancha	Verde	Rojo	Verde	Rojo	Rojo
Castilla y León	Amarillo	Rojo	Amarillo	Rojo	Rojo
Cataluña	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo
Extremadura	Verde	Verde	Amarillo	Verde	Verde
Galicia	Rojo	Verde	Amarillo	Amarillo	Amarillo
La Rioja	Verde	Rojo	Amarillo	Verde	Rojo
Madrid	Verde	Amarillo	Amarillo	Amarillo	Rojo
Región de Murcia	Amarillo	Verde	Amarillo	Amarillo	Verde
Navarra	Amarillo	Rojo	Rojo	Verde	Amarillo
País Vasco	Rojo	Verde	Rojo	Rojo	Verde
Comunidad Valenciana	Verde	Verde	Rojo	Amarillo	Verde
Ceuta	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Rojo

Leyenda: En verde las subcategorías con mayor nivel de respuesta, en amarillo las subcategorías intermedias y en rojo las subcategorías menos indicadas.

Nota: La información que aquí se muestra tiene carácter orientativo.

VI. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA OFERTA FORMATIVA

En general se considera que la formación ideal sería la semipresencial. Es decir, aquella que permita avanzar en los contenidos de forma online pero que tenga una parte presencial en la que los participantes se conozcan, puedan interactuar e intercambiar experiencias. En términos concretos, el 41,1 % de las personas encuestadas señalaron que prefieren la formación semipresencial; el 31,9 % se decantaba por la presencial y el 25,4% por la online sin diferencias importantes según el ámbito de actuación en que trabajan.

En las entrevistas se descubrió que, a pesar de que existía cierta reticencia por la formación online, durante la pandemia del Coronavirus se amplió la oferta de este tipo de cursos. Debido a que muchos proyectos fueron paralizados, varias entidades encontraron que tenían tiempo libre para dedicarlo a la formación e implementaron dichos cursos para su personal. Esto ayudó a mejorar la percepción que se tenía de las actividades formativas a través de internet.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que existe un problema de base, que es la brecha tecnológica. Ya sea por la capacidad de uso de las plataformas online:

"Pertenezco a una plataforma a nivel nacional y en el medio rural que es Coceder y por ejemplo hacemos reuniones online y veo que algunos sí que lo controlan mucho y otros nada. Hay mucha desigualdad" (Directivo entidad rural)

O por motivo territorial y de acceso.

"También es una carencia muy importante que tenemos el medio rural tema de conexión a internet" (Directivo entidad rural)

Además, se suele considerar que la formación presencial facilita la atención a los contenidos y favorece la interactividad con los profesores y los alumnos. Motivos por los cuales sigue teniendo un alto nivel de preferencia frente a las ventajas que supone la formación online como son la flexibilidad de horarios y la no necesidad de realizar desplazamientos. **Gráfico 43**

El primer trimestre del año es el favorito para realizar la formación (35,4 %), seguido por los meses de abril a junio con un 29,2 %. En las entrevistas se señaló que esto se debe a que es el período con menor carga de trabajo del año, la cual suele concentrarse en la segunda mitad del año. Así, sólo el 14,4

En general se considera que la formación ideal sería la semipresencial. Es decir, aquella que permita avanzar en los contenidos de forma online pero que tenga una parte presencial en la que los participantes se conozcan, puedan interactuar e intercambiar experiencias.

Gráfico 43 .
Formato preferente para la formación futura

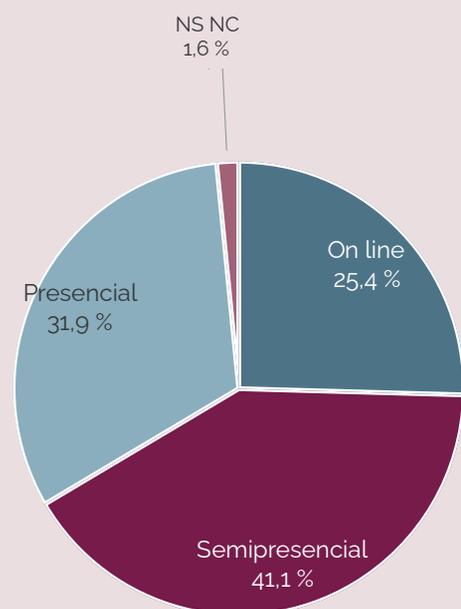


Gráfico 44.
Preferencia de duración de formación

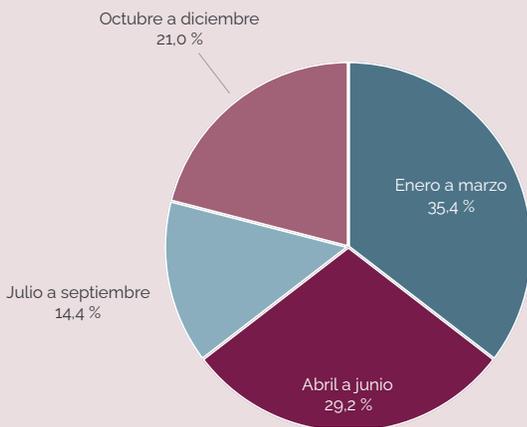


Gráfico 45:
Horario de preferencia para realización

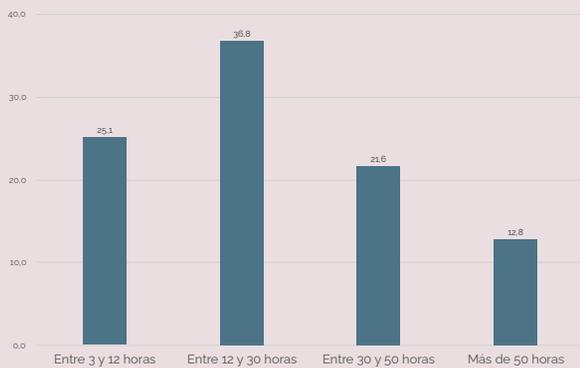
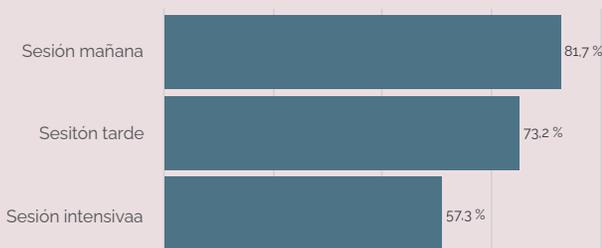


Gráfico 46:
Horario de preferencia para realización de cursos en día laboral



% de las personas encuestadas señalaron que preferían hacerla de julio a septiembre y el 21 % de octubre a diciembre. **Gráfico 44**

Se muestra una preferencia por cursos cortos, que duren entre 12 y 30 horas (36,8 %), o muy cortos, de entre 3 y 12 horas (25,1 %). Las preferencias se reducen bastante para los que duran entre 30 y 50 horas (21,6 %), y solo el 12,8 % señalaron que preferían cursos con una duración superior a las 50 horas. **Gráfico 45**

Con respecto a los horarios, en los días laborales predomina la preferencia de las sesiones de mañana (81,7 %), seguido de las sesiones de tarde (73,2 %), y por último las sesiones intensivas de mañana y tarde han sido indicadas por el 57,3 % de las personas encuestadas. **Gráfico 46**

En general, las sesiones formativas en horario de mañana suelen ser las más aceptadas, ya que un 25,3 % y un 34,6 % indicaron, respectivamente, que no les era posible recibir formación en los turnos de tarde o en jornadas intensivas de mañana y tarde.

Las personas encuestadas que indican preferencia por hacer formación intensiva en fines de semana suponen un 15 %.

Finalmente, a través de las entrevistas cualitativas se señalaron algunas buenas prácticas y recomendaciones que pueden hacer la formación más atractiva para el personal laboral y voluntario:

LA FORMACIÓN ONLINE

En el Gráfico 31 puede observarse como el 23,8 % de las personas encuestadas señalaron el deficiente diseño de las plataformas de la formación online.

Una página web atractiva y de fácil uso puede llegar a contribuir mucho para aumentar el interés del alumno y su aprovechamiento del curso y, también, para ampliar el nivel de preferencia de la formación online. Para ello debe contar con una serie de características:

- ✓ **Interfaz:** La plataforma debe ser sencilla y estética. Atractiva a la vista.
- ✓ **Usabilidad:** Los contenidos deben poder ser localizados de forma rápida y fácil. Hay que tratar de que los archivos estén disponibles con el mínimo de clicks posible (profundidad). La navegación tiene que ser intuitiva.
- ✓ **Conectividad:** Se recomienda usar plataformas que consuman poco ancho de banda.
- ✓ **Variedad:** La formación online permite combinar gran cantidad de materiales didácticos (texto, videos, audios, etc.) que hacen la formación más entretenida. Además, existen aplicaciones como el Mentimeter que permiten hacer las presentaciones más dinámicas.

“Se ha digitalizado prácticamente todo, incluso las cosas que eran físicas. Lo único que no he podido pasar a digital es un juego con espaguetis” (Técnico entidad mediana).

Flexibilidad: Combinar la interacción directa como las clases virtuales con la posibilidad de consultar los archivos o documentos en los horarios que les resulten más convenientes a los participantes. Además, debe dar libertad para que los participantes puedan avanzar o retroceder en los contenidos según sus necesidades; aunque siempre con un seguimiento.

“Recuerdo que tenía un curso que iba pasando los días y al final lo hice todo en los últimos dos días” (Directivo entidad rural).

Conformación de equipos: A través de documentos compartidos, salas de Zoom, la app Slack, etc. Creación de espacios informales: Crear espacios de liberación a través de la habilitación de chats o foros, o de actividades informales.

“Yo he llegado a crear una lista de Spotify para dar los buenos días a los participantes” (Técnico entidad mediana).

Contacto directo: Facilidad para poder contactar con los profesores y plantear cuestiones.

Áreas de mejora de la formación

Aunque la satisfacción general con la formación recibida suele ser positiva (en el Gráfico 34 se señala que el 71,5% se encuentra satisfecho), se identificaron algunas áreas de mejora.

En primer lugar, se señala que existe una gran dificultad para que la formación se adecúe a los tiempos y cargas de trabajo, por lo que se solicita que los horarios sean más flexibles y permitan, también, la conciliación con la vida privada.

Además, se considera que existe poca formación que aborde de forma integral un mismo tema. Al final, esta deficiencia se suele suplir con diversas actividades formativas.

También se critica la tendencia a la homogeneización de la formación, ya que se suele impartir sin realizar una evaluación previa del nivel de conocimiento de las personas que se va a formar.

Finalmente, se hizo referencia al defectuoso proceso de actualización de la formación, ya que los cambios y transformaciones a nivel administrativo o de ejecución de proyectos suelen ser demasiado rápidos y deben ser incorporados con prontitud al contenido formativo.

MATERIALES DIDÁCTICOS

Se comprenden los materiales didácticos como un complemento a la formación. Se valoran dos tipos de materiales didácticos:

1) Aquellos que puedan ser utilizados como consulta, es decir, que refuercen la parte teórica o sirvan como manual. Se solicita que sean textos sencillos, con la información sintetizada para que sea fácil encontrar lo que se busca:

“A veces lo mejor es un PDF porque haces directamente la búsqueda por palabras” (Directivo entidad mediana).

2) Aquellos que refuercen la parte práctica, como formularios o plantillas que los usuarios puedan usar como guía para adaptarla a la realidad de su enti-

dad. Este tipo de material puede versar sobre gran variedad de temáticas, desde la formulación de proyectos hasta la gestión administrativa de una entidad.

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

La evaluación parece ser un tema que no está suficientemente desarrollado. Es decir, se realiza porque sirve para justificar la realización de la actividad formativa y porque puede proporcionar información sobre la gestión de la actividad formativa (espacios, docentes, actividades), pero no logra profundizar demasiado sobre la utilidad de la formación y la consecución de sus objetivos.

“Otra de las cosas que considero importante es el tema de la evaluación. Es otra de las herramientas que llevamos tiempo trabajando, porque es la única forma de obtener una fuente de pie de calle, del destinatario final. Todos los años tenemos el debate de cómo hacer esas evaluaciones y de cómo plantear esas preguntas para obtener la información que queremos. Además, hacemos una evaluación a varios niveles, desde dirección, personal técnico, profesores, destinatarios, así también obtendremos información previa, durante y después de la formación. Es una forma de intentar llegar a tener un diagnóstico real de cómo estamos realizando esta formación y si realmente estamos cumpliendo los objetivos que teníamos planteados” (Panel de expertos).

A través de las entrevistas se han identificado dos tipos de evaluación:

La primera sería la evaluación formal realizada, de forma habitual, a través de cuestionarios. Este sistema no genera demasiada satisfacción ya que suele estar estandarizada para todas las actividades formativas y genera dudas respecto a su utilidad:

“En la última evaluación se equivocaron, me preguntaron por las instalaciones cuando era un curso online” (Técnico entidad mediana).

El consenso general es que la evaluación ideal debería producirse un tiempo después de la realización de la actividad formativa, porque sólo entonces se demostraría si los conocimientos adquiridos han sido útiles. Recordemos que esta “practicidad” es uno de los elementos más solicitados por los usuarios en las actividades formativas.

“Enlazando con la evaluación, tenemos que ser capaces de evaluar qué impacto produce esa formación en la persona y en la organización, formamos a personas, evaluamos el proceso formativo, y ahora tendríamos que saber si están implantando esas competencias adquiridas, qué cambios se están produciendo en la organización” (Panel de expertos).

En ese sentido, algunas entidades que realizan formación utilizan indicadores que comprueben si la formación ha funcionado. Esto, como es obvio, genera más trabajo, ya que obliga a realizar un seguimiento a posteriori que no siempre es posible.

La segunda es la evaluación informal, que suele ser muy valorada por los técnicos encargados de la formación ya que reciben de forma directa el feedback de los participantes.

CERTIFICADO

Los expertos identificaron que una de las problemáticas de la formación actual en el Tercer Sector es la falta de reconocimiento oficial de los cursos de formación existente. La certificación, aunque no se reconoce como imprescindible, puesto que los cursos son reconocidos tanto en entidades como en empresas, es importante. Por un lado, aporta reconocimiento a la formación recibida.

"Lo que detectas es que la gente lo que quiere es esa certificación, aunque no sea válida, pero sí para demostrar que han estado formándose y han intentado mejorar esas habilidades, entonces sí que hay una demanda [...] importancia de obtener ese certificado final y ese reconocimiento de lo aprendido y de las horas dedicadas" (Panel de expertos).

Por el otro, posibilita a las personas trabajadoras y voluntarias el probar sus competencias profesionales y les puede ser útil a la hora de buscar un nuevo empleo.

"Me interesa estar certificada porque yo no sé hasta cuándo voy a estar aquí" (Técnico entidad mediana).

Los expertos señalaron que no todas las certificaciones son reconocidas del mismo modo y que se consideran oficiales aquellas emitidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones, el Ministerio de educación, el de Formación Ocupacional y el SEPE.

"Para inscribir tu curso y obtener ese certificado, tienes que cumplir una serie de requisitos y tener el curso perfectamente diseñado (duración, modalidad, número de módulos y cómo se evalúan)" (Panel de expertos).



CONCLUSIONES

El presente estudio ha analizado si las entidades del TSAS cuyos objetivos incluyen la lucha contra la pobreza y la exclusión social tienen capacidad para planificar la formación como un recurso transversal, que sirva para desarrollar los perfiles profesionales, fomentar la innovación y adaptarse a las necesidades y demandas de su entorno.

Del mismo modo, ha identificado las necesidades formativas que más interés despiertan entre el personal laboral y voluntario del TSAS y ha proporcionado un decálogo de recomendaciones que permitan hacer la oferta formativa más atractiva. De este estudio se pueden obtener las siguientes conclusiones:

1. EXISTE UN ELEVADO INTERÉS POR LA FORMACIÓN EN EL TSAS.

El 60,7 % de las personas encuestadas afirmaron que en sus entidades existía un plan de formación y el 76,3 % confirmaron que el personal participaba en su elaboración. Además, la mayoría (86,8 %) aseguraron que sus entidades les proporcionaban facilidades para acudir a actividades formativas, ya fuera permitiendo asistir a las formaciones en horario de trabajo o ayudándoles a encontrar una oferta ajustada a sus necesidades.

No obstante, tan solo una de cada tres personas indica que su entidad asume íntegramente los costes de la formación, y para el 4,8 % solo asume un porcentaje.

Así mismo, el 81 % de las personas encuestadas recibieron formación vinculada con la actividad que desarrollan en la entidad durante el último año.

Este interés por la formación se debe a las características propias del TSAS, ya que han de estar en constante actualización; en especial en lo referido a la justificación económica de las subvenciones, a la legislación y a la presentación de proyectos.

2. LA ALTA MOTIVACIÓN PARA FORMARSE ESTÁ LIMITADA POR LA FALTA DE TIEMPO.

El desarrollo profesional es la razón más esgrimida por las personas encuestadas para explicar su motivación de cara a realizar acciones formativas formación (86,7 %). También existe un alto porcentaje (53,5 %) que indicaron que su interés se basa en el desarrollo personal. En este sentido puede observarse que en el trabajo en el TSAS existe un alto grado de implicación y de interés por la mejora continua y la constante actualización.

Sin embargo, esta motivación por la formación se ve dificultada por varios obstáculos. El más señalado fue el tiempo. El ritmo de trabajo diario y la compatibilización entre la vida profesional y la personal hace que no siempre les resulte posible realizar las actividades formativas en las que tienen interés, especialmente entre las mujeres, quienes suponen el 73,8 % del personal y de las cuales el 47 % señalan dificultades de conciliación.

Esta falta de tiempo hace que la formación quede relegada a las necesidades inmediatas, relacionadas con los proyectos y actividades, para las que necesiten aumentar sus conocimientos.

3. MUCHAS ENTIDADES NO DISPONEN DE UNA ESTRATEGIA FORMATIVA DE MEDIO Y LARGO PLAZO.

Esta característica se debe a varios factores. Por un lado, las entidades carecen de la estructura suficiente para configurar sus planes formativos; la alta rotación del personal y la incertidumbre sobre su financiación anual dificultan el definir y planificar las necesidades formativas de su personal laboral y voluntario. Por el otro, el ritmo de trabajo y las necesidades inmediatas hacen que las actividades formativas que se desarrollan sean coyunturales. Es por ello que las carencias formativas se vuelven crónicas en las organizaciones y se van arrastrando a lo largo de los años.

Falta, pues, un equilibrio entre los planes formativos a medio y largo plazo y la atención a las necesidades contextuales.

4. IDIOMAS Y TIC: LOS GRANDES DEMANDADOS.

Las áreas formativas en las que se detectaron mayores carencias (71,6 %) fueron Idiomas (en concreto en inglés) y Tecnologías de la Información y la Comunicación, en especial en el uso del paquete Office. El interés por este tipo de formación proviene de que son necesarias en todos los puestos y para todo tipo de actividades, desde la solicitud y creación de proyectos hasta la comunicación y visibilización de sus resultados.

Le sigue, con el 62,2 % de las respuestas, la formación en Nuevas tendencias en la gestión, que principalmente es demandada por aquellas personas que ocupan puestos de coordinación, dirección y gerencia, así como por los responsables de áreas, proyectos y programas. En esta área destaca sobre todo la necesidad de cursos referidos a la Gestión de calidad y basada en resultados.

La Comunicación y visión estratégica ocupa el tercer lugar (61,1 %). En especial se demanda formación en Nuevas tecnologías para la participación social.

Con respecto a la Gestión de proyectos (60,2 %) se requiere, principalmente, formación en Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos.

Las Habilidades para la intervención son requeridas por el 55,9 % de las personas encuestadas, en especial lo que se refiere a formación sobre Atención a colectivos en riesgo de exclusión (60,5 %). Quienes más demandan esta área de formación es el personal técnico, administrativo y de apoyo, seguido de las personas voluntarias.

Finalmente está la Gestión económica (35,9 %) y los cursos sobre Justificación económica de subvenciones. El que esta necesidad formativa ocupe el último puesto se debe a que sólo ciertos puestos requieren formación en esta área, que es demandada principalmente por quienes tienen puestos de coordinación, dirección y gerencia.

5. LA OFERTA FORMATIVA DEL TSAS POSEE SUS CARACTERÍSTICAS PROPIAS.

La oferta formativa disponible para el TSAS es muy amplia, pero no lo suficientemente variada para los requerimientos de algunas entidades con necesidades muy específicas, como por ejemplo las rurales.

En el mercado existe una gran oferta de cursos, talleres, seminarios, etc. Sin embargo, la mayoría están dedicados a los mismos contenidos. Esto produce dos situaciones; por una parte, una saturación de actividades formativas so-

bre ciertos temas, que hace difícil la identificación de las actividades formativas de calidad. Por otro lado, hay un déficit de formación de carácter más específico y demanda menos generalizada.

6. RECOMENDACIONES PARA QUE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS SE ADAPTEN A LAS NECESIDADES Y CONDICIONES DE POSIBILIDAD DEL TSAS:

- ✓ El primer trimestre del año es el favorito para realizar la formación (35,4 %). Esto se debe a que es el período con menor carga de trabajo, lo que permite poder dedicar tiempo a este tipo de actividad. Además, se muestra una preferencia por cursos cortos, que duren entre 12 y 30 horas (36,8 %), es decir, lo suficientemente largos como para proporcionar una enseñanza completa, pero no tanto como para que acapare todo el tiempo. Las personas encuestadas refirieron preferir el recibir la formación los días laborables, en especial en el horario de mañana.
- ✓ Existe una preferencia por la formación semipresencial (41,1 %) ya que esta modalidad tiene la ventaja, por un lado, de no requerir demasiados desplazamientos y tener la mayor flexibilidad horaria, característica de la formación online y, por el otro, permite la interacción propia de la enseñanza presencial. Es importante señalar cierta reticencia ante la formación por internet, especialmente si la experiencia previa con ella es poca o ha sido negativa.
- ✓ Uno de los elementos a los que las personas encuestadas daban más importancia en la formación es la interacción; tanto con los profesores, esto es, la capacidad para poder plantearles de forma directa sus dudas, como entre los participantes, para compartir experiencias y crear redes profesionales. En este sentido, la formación de equipos es esencial y uno de los grandes retos a lograr en la enseñanza online.
- ✓ Otro elemento importante es el de la practicidad. Se solicita que la formación no se base tanto en la teoría como en la práctica. Es decir que "enseñe haciendo" y que los conocimientos adquiridos y los materiales didácticos sean aplicables a su realidad. En este sentido, las entidades buscan casi un servicio de "consultoría" en tanto en cuanto la formación ha de ayudarles con sus problemáticas específicas.
- ✓ Relacionado con el anterior punto, se solicita cierta homogenización en los grupos formativos en dos aspectos; en tanto los conocimientos previos de los que disponen y en función de sus características ya que hay temas que varían según el tipo de entidad y la CCAA.
- ✓ Finalmente, la formación en el TSAS tiene toda un área a desarrollar en cuestión de certificaciones ya que permitirían aumentar el nivel de reconocimiento de las actividades formativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Coordinadora de ONG para el desarrollo de España (2012): Detección de necesidades de formación en el sector de organización gubernamentales. Elaboración de Itinerarios Formativos. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138841_045.pdf
- Diputación de Cáceres (2018): Detección y análisis. Necesidades formativas 2017-2018. Cáceres: Diputación de Cáceres. http://dip-caceres.es/export/sites/default/comun/galerias/galeriaDescargas/caceres/formacion/plan-2018/DEF_ENecesidades.pdf
- EAPN-ES (2019): El Estado de la Pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2019. Madrid: EAPN-ES. Disponible en: https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2020_Xg35pbM.pdf
- García Fraga, J.D. (2017): Diagnóstico y detección de necesidades formativas, en los trabajadores del Tercer Sector, en Castilla-La Mancha. Castilla-La Mancha: Agrupación UGT Castilla-La Mancha y Fundación Iniciativas de Futuro. Disponible en: http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Formacion/Entidades_colaboradoras/Mapa_formativo/2018-2019/14_Diagnostico_y_deteccion_de_las_necesidades_formativas_en_los_trabajadores_del_Tercer_Sector.pdf
- POAS (2020): El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico. Resumen ejecutivo. Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1580320477_informe-poas_2020.pdf
- Rojo Alcalde, J. y Álvarez Prieto, J.J. (2007): "La formación para la gestión de entidades no lucrativas de acción social". Revista española del Tercer Sector, núm. 7, Fundación Luis Vives, pp: 85-130. Disponible en: <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/No7%20RETS%20Formaci%C3%B3n%20en%20el%20Tercer%20Sector.pdf>
- Ruiz de Gauna, R.; Solé i Serra, A.; Vidal García, P. y Villa Uriol, A. (2007): "La formación en el Tercer Sector: un elemento clave para el desarrollo de sus equipos". Revista española del Tercer Sector, núm. 7, Fundación Luis Vives, pp: 45-84. Disponible en: <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/No7%20RETS%20Formaci%C3%B3n%20en%20el%20Tercer%20Sector.pdf>
- SEPE (2019): Informe de prospección y detección de necesidades formativas 2012. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Servicio Público de Empleo Estatal. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio/necesidades-formativas.html>

ANEXO I: GUIÓN

PANEL DE EXPERTOS

La cultura de la formación

¿Consideráis que hay cultura de formación en el TSAS que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España?

- ¿Cuál es el lugar de la formación en las entidades sociales?
- ¿Es complicado formar? (Manuales, planes de formación, estudios de necesidades de formación, participación en formación, evaluación, etc.)

Recursos en formar versus recursos en actuar urgente

¿Es la formación una prioridad a la hora de destinar los recursos económicos de las entidades? O ¿se ve influenciado por la necesidad de utilizar los recursos en actuaciones urgentes o actuaciones propias de la entidad?

- Condicionantes individuales

Importancia de la formación para la administración financiadora

Como se decide la formación

¿Cómo se vienen identificando las necesidades de formación en las entidades de TSAS?

¿En qué se forma? ¿Se forma en lo necesario, en lo que importa a los jefes, en lo que se puede, en lo que hay o, directamente, no se forma?

¿Se forma a todos? ¿Vale la pena formar al voluntariado que no se sabe cuánto tiempo van a estar?

- Importancia de la certificación de la formación



ANEXO II: GUION ENTREVISTAS

Presentación

- Puesto que ocupa en la organización, tiempo que lleva, tipo de organización
- Experiencia previa en organizaciones

Requisitos para formar parte de la organización

¿Cuáles crees que son los requisitos más importantes para ocupar el puesto que tienes en la organización?

- Características personales
- Experiencia previa
- Formación: Formal e informal ¿Qué formación de la que has recibido ha sido más útil para ocupar tu puesto actual? (profundizar cómo obtuvo esa formación) ¿Crees que tenías la suficiente formación cuando adquiriste el puesto? ¿Qué te faltaba? Si sí, ¿cómo adquiriste esa formación?

Formación y tercer sector

¿Cómo sería la formación ideal?

- Características de la formación ideal: Temas, horarios, presencialidad, duración, fechas etc.
- Sobre su respuesta profundizar qué aspectos de la formación ideal se dan en la realidad
- ¿Cómo fue la mejor formación que has recibido?
- Profundizar

En tú experiencia, ¿Qué aspectos son los que mejor funcionan en una formación?

- Profundizar en la replicabilidad y en las áreas de mejora ¿Qué se necesita para poder aplicar esos aspectos que funcionan? ¿Se aplican esos aspectos a todo tipo de formaciones? ¿A cuáles? ¿Por qué?

¿Qué es lo que más valoras en una formación?

- *Que pueda realizar consultas; Compartir problemas del día a día; El contacto con otros profesionales del sector; Nuevos contenidos; Nuevos enfoques sobre mi trabajo; Establecimiento de un marco teórico para mis conocimientos prácticos, ...)*

¿Qué opinas de la formación que se realiza en el tercer sector?

- Valoración de los aspectos positivos y negativos ¿Qué se está haciendo bien? ¿Qué se está haciendo mal? ¿Por qué se está haciendo mal?
- ¿Crees que la formación es igual en todas las entidades?
- Profundizar

¿Cómo de importante es la financiación a la hora de ofertar formación?

- ¿Se forma en lo necesario, o en lo que se puede pagar?

¿Cuáles son los principales temas sobre los que crees que se basa la formación en el tercer sector?

- Profundizar sobre qué le parecen esos temas, son adecuados, inadecuados, qué falta

¿Es la formación igual para todos los miembros de la entidad?

- Profundizar en las diferencias y el porqué de ellas

¿Quién elige el tipo de formación que es necesaria?

- Profundizar cómo se elige el tipo de formación que se imparte y con qué criterios: Objetivos de la entidad, criterios financieros
- ¿Cuál crees que es la mejor manera para identificar las necesidades de formación del personal laboral y voluntario?
- Importancia de la participación del personal en la planificación y evaluación de planes formativos
- Importancia de las líneas estratégicas de las entidades
- Profundizar en qué se hace, qué no se está haciendo y las causas
- ¿Qué características se deben tener en cuenta a la hora de elegir una oferta formativa?
- ¿Se tienen en cuenta en la realidad?
- Cómo valoran la calidad de la oferta educativa, qué aspectos se tienen en cuenta
- ¿Qué opinas de la actual oferta formativa?
- Cómo acceden a la oferta educativa
- ¿Qué materiales didácticos consideras que son los más adecuados?
- ¿Se usan? ¿por qué? ¿En papel o en otros formatos?
- ¿Cuáles son los principales obstáculos para encontrar una buena oferta educativa?
- ¿Cuáles son los principales obstáculos para proporcionar una buena formación?
- Actitud del personal, formadores, medios...
- Importancia que le dan al hecho de que el nivel de conocimientos del grupo sea homogéneo (en presencial y en teleformación)
- ¿Qué opinas de la formación online?
- ¿Qué se está haciendo bien, qué se está haciendo mal?
- ¿Puede todas las necesidades formativas hacerse online?
- ¿Qué requisitos debe tener una plataforma web?
- Profundizar en los materiales didácticos
- ¿Cuál es para ti el mejor medio para evaluar los cursos de formación?
- Durante el curso, al final
- Profundizar en métodos de evaluación
- Profundizar en cómo de importante es la evaluación
- ¿Cuáles son las principales áreas de mejora de la formación en el Tercer Sector?

ANEXO III: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

Esta encuesta forma parte de un proyecto de investigación sobre las Necesidades formativas del personal técnico, directivo y voluntariado de las entidades del Tercer Sector de Acción Social que luchan contra la pobreza y la exclusión social en España, realizado por la EAPN-ES.

El objetivo de este estudio es conocer y detectar las necesidades formativas del personal y el voluntariado del TSAS, para poder diseñar programas de formación para las entidades acordes con sus necesidades.

Por ese motivo solicitamos tu colaboración y te la agradecemos anticipadamente. Te garantizamos el absoluto anonimato y secreto de tus respuestas en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

Responder al cuestionario no te llevará más de 10 minutos.

DATOS DEL INFORMANTE

Comunidad Autónoma (Desplegable)

1. Andalucía
2. Aragón
3. Asturias
4. Baleares
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla-La Mancha
8. Castilla y León
9. Cataluña
10. Extremadura
11. Galicia
12. La Rioja
13. Madrid
14. Murcia
15. Navarra
16. País Vasco
17. Comunidad Valenciana
18. Ceuta
19. Melilla

2. Sexo

Hombre Mujer

3. Edad (años cumplidos)

(Desplegable de 18 a 95 o más años)

4. ¿Cuál es tu nivel de estudios finalizados?

- Sin estudios (Pasa a P.5)
- Estudios básicos – Educación obligatoria (Pasa a P.5)
- FP – Bachillerato (Pasa a P.4.1)
- Estudios Universitarios (Pasa a P.4.1)

4.1. (solo si P4= FP o Estudios universitarios)

Indícanos que formación tienes exactamente (indica el nombre completo de la titulación: FP en...; Licenciatura/Diplomatura /Grado en...; Máster en ...; Postgrado en ...):

5. (TODOS) Actualmente ¿estás cursando algún tipo de formación reglada (ESO, FP, Grado, Máster, Postgrado...)?

- Sí (Pasa a P.5.1)
- No (Pasa a P.6)

5.1. (solo si P5=SI) Indícanos ¿qué formación reglada estás cursando actualmente? (señala el nombre completo de la titulación: E.S.O.; Bachillerato; FP en...; Licenciatura/ Diplomatura /Grado en...; Máster en ...; Postgrado en ...):

6. ¿Podrías indicar el nombre de la ENTIDAD PRINCIPAL con la que tienes relación?:

7. ¿Cuál es tu relación con esta entidad?

- Soy voluntario/a
- Soy trabajador/a

8. (TODOS) ¿Cuál es tu ocupación en esta entidad?

- Coordinación, dirección, gerencia
- Responsable de áreas, proyectos y/o programas
- Miembro del personal técnico
- Miembro del personal administrativo
- Miembro del personal de apoyo

8.1.v (Solo si P7=Soy voluntario/a) ¿Cuál es el número de HORAS SEMANALES que dedica al voluntariado?

- Menos de 1 hora (Pasa a P.9)
- De 1 a 3 horas (Pasa a P.9)
- De 4 a 6 horas (Pasa a P.9)
- De 7 a 10 horas (Pasa a P.9)
- De 11 a 20 horas (Pasa a P.9)
- Más de 20 horas (Pasa a P.9)
- Ocasionalmente (Pasa a P.9)
- Ns/Nc (Pasa a P.9)

8.1. (solo si P7= Soy trabajador/a) ¿Qué tipo de contrato tienes?

- Indefinido
- Contrato por obra y servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción y/o mercado
- Contrato de interinidad
- Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación / contrato de relevo
- Contrato en prácticas
- Contrato para la formación

8.2. (solo si P7= Soy trabajador/a) ¿Qué tipo de jornada tienes?

- Completa
- Parcial

8.3. (solo si P7= Soy trabajador/a) ¿Cuenta su entidad con voluntariado?

- Si (Pasa a P.9)
- No (Pasa a P.9)
- Ns/Nc (Pasa a P.9)

9. (TODOS) ¿Cuánto tiempo llevas en la entidad?

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Más de 10 años
- Ns/Nc

10. ¿Consideras que tu formación académica se adecua a la actividad que desarrollas en la entidad?

- Sí
- No
- Ns/Nc

DATOS DE LA ENTIDAD

11. ¿Cuál es ámbito territorial de actuación al que se circunscribe tu trabajo o actividad en la entidad?

- Internacional
- Estatal
- Autonómico
- Provincial
- Local
- Ns/Nc

12. ¿Cuál es el ámbito territorial de actuación máximo de la entidad?

- Internacional
- Estatal
- Autonómico
- Provincial
- Local
- Ns/Nc

13. Tu entidad es una...

- Organización de primer nivel (es decir, no agrupa a otras y sus integrantes son personas físicas)
- Organización de segundo nivel (es decir, agrupa a otras entidades de base, de primer nivel)
- Organización de tercer nivel (es decir, agrupa a otras entidades de segundo nivel)
- Ns/Nc

14. Indica las principales actividades a las que se dedica la entidad (señale máximo 3)

- Acceso a la vivienda
- Alimentación
- Alternativas de residencia
- Asesoramiento y orientación
- Asistencia psicosocial
- Atención de día o centro de día
- Atención sociosanitaria
- Ayuda a domicilio
- Ayudas económicas personales
- Coordinación y organización de entidades
- Desarrollo comunitario o local
- Formación y educación
- Incidencia política
- Información y sensibilización social
- Inserción laboral
- Investigación
- Promoción del voluntario
- Promoción derechos/denuncia
- Ns/Nc
- Otra (indicar cuál)

15. ¿Tu entidad trabaja directamente con personas?

- Sí (Pasa a P15.1)
- No (Pasa a P16)

15.1.(Solo si P15=Si) ¿Qué GRUPOS DE PERSONAS son destinatarios de la actividad de tu entidad? (señale máximo 3)

- Personas con problemas de salud mental (enfermedad mental) y sus familias
- Personas con discapacidad y sus familias
- Infancia y adolescencia y sus familias
- Jóvenes
- Mujeres
- Personas mayores
- Personas migrantes
- Personas refugiadas y demandantes de asilo
- Personas con problemas de adicción o drogodependencia
- Personas en situación o riesgo de pobreza
- Personas con enfermedades (crónicas, raras...)
- Familias (numerosas, monoparentales, madres y padres separadas/os...)
- Personas pertenecientes a minorías étnicas
- Personas reclusas y exreclusas
- Personas sin techo/hogar
- Mujeres víctimas de violencia contra las mujeres
- Personas que ejercen la prostitución
- Colectivos LGTBIQ+
- Población en general
- Otras personas y colectivos (indicar cuál)

FORMACIÓN EN LA ENTIDAD

16. ¿Tiene su entidad manual de acogida para nuevos/as integrantes (voluntarios/as y/o trabajadores)?

- Sí, para trabajadores/as
- Sí, para voluntariado
- Sí, para ambos
- No
- Ns/Nc

17. ¿Cuenta su entidad con un plan de formación establecido?

- Sí (pasa a P17.1)
- No (pasa a P18)
- Ns/Nc

17.1 (solo si P17= SI) ¿En el diseño del plan de formación se ha contado con la participación de trabajadores/as y/o voluntarios/as?

- Sí
- No
- Ns/Nc

18. (TODOS) ¿Tu entidad da facilidades para acudir a actividades formativas?

- Sí (pasa a P18.1)
- No (pasa a 19)
- Ns/Nc (pasa a P19)

18.1.(solo si P18= SI) ¿Qué facilidades proporciona la entidad para acudir a actividades formativas? (Multirrespuesta)

- Ofrece posibilidades de promoción dentro de la entidad
- Se preocupa por buscar una oferta formativa ajustada
- Asume íntegramente el coste de las actividades formativas
- Permite acudir a formación en horas de trabajo
- Ofrece otras facilidades (indicar cuáles)
- Ns/Nc

19. (TODOS) En tu opinión, ¿Con qué frecuencia participa el personal de tu entidad en las acciones formativas que se proponen?

- Personal Técnico
- Ocasionalmente
 - Siempre
 - NS/NC

Personal Directivo

- Ocasionalmente
- Siempre
- NS/NC

Personal Voluntario

- Ocasionalmente
- Siempre
- NS/NC

20. ¿Cuánto tiempo ha pasado desde que realizaste la última actividad de formación vinculada con tu actividad, en la entidad?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 y 12 meses
- Entre 1 y 2 años
- 3 o más años
- No he realizado formación en la entidad

20.1.(Si P20= menos 3 / 3-6 / 6-12) ¿En cuántas actividades de formación participaste en tu entidad en los últimos 12 meses? Indica el número exacto: (Desplegable que va de 1 a más de 10)

21. (TODOS menos p20= no he realizado formación...). ¿Qué tipo de actividad formativa, vinculada con tu actividad en la entidad, has realizado? (Multirrespuesta)

- Talleres
- Seminarios y encuentros
- Conferencias
- Jornadas
- Cursos presenciales
- Cursos online
- Ns/Nc

22. (TODOS menos p20= no he realizado formación...) ¿Cuál ha sido tu motivación para realizar actividades formativas en la entidad?

- Desarrollo profesional
- Promoción interna
- Desarrollo personal
- Ha sido una petición de mis superiores (pasa a P22.1)
- Otro (indicar cuál)

22.1. (Si P22= Ha sido una petición de mis superiores) Cuando has realizado formación a petición de tus superiores ¿cuándo se ha desarrollado...?

- En horario laboral
- Fuera de horario laboral días de diario
- Fuera de horario laboral en fines de semana / festivos / periodo vacacional

23. (TODOS menos p20= no he realizado formación...). Generalmente ¿has sido capaz de aplicar, en tu actividad en la entidad, la formación que has recibido?

- Sí, totalmente
- La mayor parte
- Una parte minoritaria
- No, en absoluto
- Ns/Nc

24. (TODOS menos p20= no he realizado formación...). ¿Has detectado la existencia de carencias en la formación recibida?

- Sí (pasa a P24.1)
- No
- Ns/Nc

24.1.(Solo si P24= SI) ¿Cuáles? (Multirrespuesta)

- Contenidos no adecuados para el temario previsto
- Labor docente inadecuada
- Materiales didácticos (físicos u informáticos) inadecuados
- Plataforma web mejorable (formación online)
- Instalaciones inadecuadas (formación presencial)
- Insuficiencia de contenidos teóricos
- Insuficiencia de contenidos prácticos
- Inadecuación de la duración del curso (escasa o demasiado amplia)
- Escaso fomento de la participación del alumnado en el desarrollo de la formación
- Formación no adecuada para mi trabajo
- Otros (indicar cuál)

25. (TODOS menos p20= no he realizado formación...). Indica la satisfacción general con la formación que has recibido:

- Completamente insatisfecho/a
- Insatisfecho/a
- Satisfecho/a
- Completamente satisfecho/a

26. (TODOS). ¿Has tenido algún tipo de dificultad para realizar acciones formativas?

- Sí (pasa a P26.1)
- No (pasa a P27)
- Ns/Nc

26.1.(P26=Si) ¿Qué tipos de dificultad(es) te has encontrado para realizar formación?

(Multirrespuesta)

- Compatibilidad laboral-familiar
- Falta de tiempo
- Movilidad, desplazamientos
- Económica
- Desfase entre los contenidos y mi nivel previo en la materia
- Insuficiencia de medios técnicos disponibles
- No suele llegarme información sobre la oferta formativa
- Otros (indicar cuál)

27. (TODOS) ¿A qué tipo de organización recurre tu entidad para impartir la formación?

(Multirrespuesta)

- Se imparte por mi propia entidad
- ONG
- Empresa privada
- Entidad pública
- Ns/Nc

NECESIDADES FORMATIVAS

(TODOS/AS)

28. ¿Consideras que necesitas realizar alguna acción formativa para el desarrollo de tu actividad en la entidad?

- Sí (pasa a P28.1)
- No (pasa a P28.2)
- Ns/Nc (pasa a 29)

28.1. ¿En cuáles de las siguientes áreas consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad?

Comunicación y visión estratégica

- Sí (pasa a P28.1.1)
- No
- Ns/Nc

Gestión económica

- Sí (pasa a P28.1.2)
- No
- Ns/Nc

Gestión de proyectos

- Sí (pasa a P28.1.3)
- No
- Ns/Nc

Habilidades para la intervención

- Sí (pasa a P28.1.4)
- No
- Ns/Nc

Nuevas tendencias en la gestión

- Sí (pasa a P28.1.5)
- No
- Ns/Nc

Idiomas y TIC

- Sí (pasa a P28.1.6)
- No
- Ns/Nc

Otras

- Sí (pasa a P28.1.B)
- No
- Ns/Nc

28.1.b (Si P28.1 Otras= SI) Otras ¿Cuáles? (pregunta abierta)

28.1.1 (Si P28.1 Comunicación y visión estratégica= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre COMUNICACIÓN Y VISIÓN ESTRATÉGICA consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
- Campañas de sensibilización y/o captación de fondos
- Dirección y gestión estratégica
- Búsqueda de nuevas vías de financiación
- Nuevas tecnologías para la participación social
- Educación en valores, Educación para el desarrollo
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.1.2. (Si P28.1 Gestión económica= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre GESTIÓN ECONÓMICA consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Plan general contable y fiscalidad
- Justificación económica de subvenciones
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.1.3 (Si P28.1 Gestión de proyectos= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre GESTIÓN DE PROYECTOS consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Formulación de proyectos para convocatorias europeas
- Metodologías para la formulación de proyectos
- Ejecución de proyectos
- Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.1.4 (Si P28.1 Habilidades para la intervención= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre HABILIDADES PARA LA INTERVENCIÓN consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Atención a colectivos en riesgo de exclusión
- Normativa sobre intervención en acción social
- Intervención social con población migrante
- Intervención social con personas drogodependientes
- Intervención con niños, niñas y adolescentes y familias en riesgo
- Orientación laboral para personas en riesgo de exclusión social
- Intervención social con mujeres y/o estrategias de género
- Intervención social en violencia de género
- Intervención social en personas con discapacidad
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.1.5 (Si P28.1 Nuevas tendencias en la gestión= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre NUEVAS TENDENCIAS EN LA GESTIÓN consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Gestión de calidad y/o basada en resultados
- Trabajo en red
- Código de conducta
- Gestión de voluntariado
- Incidencia política
- Enfoque de Derechos Humanos
- Transparencia y rendición de cuentas
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.1.6. (Si P28.1 Idiomas y TIC= SI) ¿En cuáles de los siguientes temas sobre IDIOMAS Y TIC consideras que necesitarías realizar alguna acción formativa para mejorar en la actividad que desarrollas en la entidad? (Multirrespuesta)

- Inglés
- Paquete Office (Word, Excel, PowerPoint, etc.)
- Análisis de datos (Access, SPSS, Stata, RAR...)
- Diseño, edición, imagen (Photoshop; Canva, etc.)
- Internet y redes sociales
- Ns/Nc
- Otro (Por favor especifique)

28.2. (solo si P28 = NO) ¿Por qué considera que no necesita formación? (pregunta abierta)

FORMATOS PARA LA FORMACIÓN

(TODOS menos P28=NO)

Para dar respuesta a las necesidades expresadas en el punto anterior, te pedimos que respondas a las siguientes preguntas, que se centran en las condiciones para el desarrollo de propuestas formativas. Señala tus preferencias.

29. ¿Qué tipo de acción formativa te resulta de mayor interés?: (señale máximo 2)

- Talleres prácticos de cuestiones instrumentales
- Seminarios que aborden temáticas en profundidad
- Cursos de combinación teórica y practica
- Encuentros de intercambio de experiencias
- Otros (indicar cuál)

30. ¿Cómo prefieres que sea la formación?

- On-line
- Semipresencial
- Presencial
- Ns/Nc

31. ¿Qué trimestre es el mejor para la realización de la formación?

- Enero a marzo
- Abril a junio
- Julio a septiembre
- Octubre a diciembre

32. ¿Cuál es tu preferencia en cuanto a la duración de la formación?

- Entre 3 y 12 horas
- Entre 12 y 30 horas
- Entre 30 y 50 horas
- Más de 50 horas
- Otros (indicar cuál)

33. ¿Cuál es tu preferencia en cuanto al horario?:

Días laborables

- Sesiones de mañana
- Sesiones de tarde
- Sesiones intensivas (mañana y tarde)

Fines de semana

- Sesiones de mañana
- Sesiones de tarde
- Sesiones intensivas (mañana y tarde)

No puedo en este horario

- Sesiones de mañana
- Sesiones de tarde
- Sesiones intensivas (mañana y tarde)

34. (TODOS) Para finalizar, te dejamos este espacio para que nos indiques cualquier cuestión que consideres relevante en relación con tus necesidades formativas y que no hayamos recogido en el cuestionario. (pregunta abierta)

Nuestras redes y entidades miembro

19 redes autonómicas:

EAPN-Illes Balears-Xarxa per la Inclusió Social • **Red Andaluza** de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • **Red Aragonesa** de Entidades Sociales para la Inclusión • Red Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social en **Castilla y León** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en **Asturias** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de **Canarias** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en **Castilla-La Mancha** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en **Euskadi** • Red **Madrileña** de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Región de **Murcia** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Extremadura • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de **Melilla** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en **Cantabria** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en **Ceuta** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español de la Comunidad Autónoma de **Galicia** • Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en **La Rioja** • **Red Navarra** de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social • Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de **Catalunya** • Xarxa per la Inclusió social de la **Comunitat Valenciana**

Y 18 entidades estatales:

Accem • Acción Contra el Hambre • Cáritas Española • Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) • Confederación de Centros de Desarrollo Rural (COCEDER) • Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) • Cruz Roja Española • Federación de Mujeres Progresistas (FMP) • Fundación Cepaim • Fundación Cruz Blanca • Fundación Esplai • Fundación Secretariado Gitano • Hogar Sí • Movimiento por la Paz (MPDL) • Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) • Plena Inclusión • Provivienda • Unión Española de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)



Red Europea de Lucha contra la
Pobreza y la Exclusión Social

c/ Tribulete, 181º
28012 Madrid
91 786 04 11
eapn@eapn.es
www.eapn.es



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

SUBVENCIONA:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL