



ESTUDIO de NECESIDADES de CUALIFICACIÓN en
EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL
EN EL PAÍS VASCO
{2013-2015}

Nº de Exp. 2012/BI/0487/DS

Subvencionan:



Promueve:



Colabora:



Índice

1. MAPA ESTRATÉGICO DEL SECTOR.....	8
1.1. CARACTERIZACIÓN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	8
1.2. ESPACIOS DE GESTIÓN EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL Y COMPETENCIAS ASOCIADAS.....	12
1.3. ANÁLISIS DAFO DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL Y RETOS QUE SE PROPONEN.....	18
2. MAPA OCUPACIONAL.....	34
2.1. ORGANIGRAMAS GENÉRICOS EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	34
2.3. OCUPACIONES EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	40
2.4. FICHAS DE PERFILES COMPETENCIALES.....	42
2.5. PERFIL SOCIOLABORAL DE LOS TRABAJADORES Y PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS EN LAS OCUPACIONES Y EN CADA SUBSECTOR.....	67
3. MAPA FORMATIVO.....	74
3.1. DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN.....	74
3.2. EXPERIENCIA EN PARTICIPAR EN CURSOS Y APLICABILIDAD O UTILIDAD DE LA FORMACIÓN ADQUIRIDA.....	79
3.3. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	83
3.4. INTERÉS EN PARTICIPAR EN FORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LA OFERTA.....	94
3.5. TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES SEGÚN DEMANDA DE FORMACIÓN.....	98
3.6. PLAN DE FORMACIÓN PROPUESTO.....	111
3.6.1. FICHAS DE ACCIONES FORMATIVAS.....	111
3.6.2. ITINERARIOS FORMATIVOS.....	120
3.6.3. PLAN DE FORMACIÓN BIANUAL.....	121
4. CONCLUSIONES.....	122

INTRODUCCIÓN

0. INTRODUCCIÓN

Un diagnóstico de necesidades de formación como el que aquí presentamos, responde a la necesidad creciente y latente de llevar a cabo un análisis de las ocupaciones, de los perfiles competenciales y de las necesidades de cualificación a las que se enfrenta el Tercer Sector de Acción Social en el País Vasco.

Estos análisis, de forma exhaustiva e individualizada, se llevan a examen y se profundiza de qué manera la formación y qué tipo de formación es la idónea para solventar los desajustes encontrados entre las funciones que debe desarrollar el trabajador y las habilidades, los conocimientos y las competencias que posee.

Este proyecto responde a las exigencias actuales de adecuar la cualificación de los trabajadores a la situación del mercado de trabajo en el Tercer Sector de Acción Social del País Vasco, teniendo en cuenta que son múltiples factores los que de forma directa o indirecta repercuten y evolucionan continuamente para el saber hacer de los trabajadores.

Así, con este avance de resultados buscamos en última instancia solventar los desajustes sucedidos por la evolución y situación del Tercer Sector de Acción Social así como propia de la ocupación. Luego ampliaremos los bloques de información que aquí incluimos, determinaremos los itinerarios formativos y concretaremos el plan de formación.

Además la realización de este tipo de estudios es de vital importancia en la medida en que una gran mayoría de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social no dispone de este tipo de información.

Los **objetivos generales** que nos hemos propuesto lograr son los siguientes:

- ✓ Identificar las necesidades de cualificación de los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Describir la oferta actual de formación configurada para el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Configurar itinerarios formativos dirigidos a las ocupaciones del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Analizar los perfiles competenciales de las ocupaciones del Tercer Sector de Acción Social.

Por otro lado, los **objetivos específicos** que nos hemos planteado se pueden concretar en:

- ✓ Profundizar y ahondar en las características ocupacionales de los profesionales del Tercer Sector de Acción Social, así como su evolución en el corto plazo de los diferentes perfiles.
- ✓ Analizar los factores de cambio que modifican el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Delimitar las competencias profesionales que se requieren a los profesionales del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Detectar las necesidades de cualificación de los trabajadores del Tercer Sector de Acción social.
- ✓ Indagar sobre el grado de participación de estos trabajadores en la formación, en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Analizar el discurso existente en el Tercer Sector de Acción Social para con la formación profesional para el empleo.
- ✓ Identificar las principales barreras de acceso que existen a la hora de participar en la formación en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Estudiar la relación oferta y demanda formativa existente de los trabajadores en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Describir las vías y canales de acceso a la formación en el Tercer Sector de Acción Social.

El proyecto lo vamos a dividir en tres grandes bloques. En primer lugar, desarrollamos el bloque de análisis estratégico en el que determinamos las características generales del sector, sus procesos de gestión y realizamos, además, un análisis a partir de la metodología DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). En un segundo bloque concretamos el mapa ocupacional y los perfiles competenciales de las ocupaciones específicas del sector. Y en el tercer bloque nos centramos en el mapa formativo del Tercer Sector de Acción Social: desarrollo de planes de formación; experiencia en participar en cursos y aplicabilidad o utilidad de la formación adquirida; necesidades de cualificación de los trabajadores,...

La metodología esencial para el desarrollo de este informe ha consistido en:

- ✓ La realización de seis entrevistas a expertos en Acción Social, pertenecientes a organizaciones que forman parte de los diferentes subsectores.
- ✓ La ejecución de una encuesta telefónica a 200 profesionales del Tercer Sector de Acción Social.



MAPA ESTRATÉGICO DEL SECTOR

1. MAPA ESTRATÉGICO DEL SECTOR

El primer capítulo pretende acercarse al Tercer Sector de Acción Social a través de la elaboración de tres grandes bloques:

- ✓ Caracterización del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Espacios de gestión del Tercer Sector de Acción Social y competencias asociadas.
- ✓ Análisis DAFO del Tercer Sector de Acción Social y retos que se proponen.

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.

La sociedad se caracteriza por la existencia de tres grandes sectores:

- ✓ **El Sector Empresarial:** Se refiere a aquellas actividades del mercado que tienen como fin la búsqueda de beneficios.
- ✓ **El Sector Público:** Es toda aquella actividad regulada por las Administraciones Públicas.
- ✓ **El Tercer Sector:** En este ámbito estarían todas aquellas actividades que no son ni del mercado ni del Estado; lo formarían, por tanto, entidades sin ánimo de lucro y no gubernamentales.

El Tercer Sector por lo tanto tiene en común las siguientes características:

- ✓ **Surge de la Sociedad Civil**, y es síntoma por consiguiente del carácter participativo y democrático de la sociedad.
- ✓ **Cuenta con voluntariado.** No todas las organizaciones tienen voluntariado, pero las más notorias y de mayor envergadura sí.
- ✓ **Son "non profit".** Es decir, los beneficios de las entidades, entendidos como la diferencia entre los ingresos y los gastos, se reinvierten en sus fines sociales.
- ✓ Están llamadas a lograr los **intereses generales de la sociedad.**

El Tercer Sector puede ser clasificado en tres grandes grupos:

- ✓ **Tercer Sector de carácter sanitario.**
- ✓ **Tercer Sector de Acción Social.**
- ✓ **Tercer Sector de Cooperación al Desarrollo.**

Las entidades de Acción Social son las más numerosas y las que cuentan con mayor volumen de recursos económicos y sociales. Esta tipología de organizaciones del Tercer Sector es, al mismo tiempo, la que goza de más amplio recorrido.

Las organizaciones de Acción Social desarrollan principalmente las siguientes actividades:

- ✓ Atención a personas mayores.
- ✓ Atención a personas mayores con servicios sociosanitarios.
- ✓ Atención socio sanitaria.
- ✓ Atención a personas con discapacidad.
- ✓ Atención a infancia y adolescencia en situación de riesgo.
- ✓ Atención a personas afectadas por enfermedad mental.

Se percibe, por lo tanto, que el término de Acción Social queda estrechamente vinculado al concepto de Bienestar Social e, indirectamente, también lo está a la acepción de **Estado del Bienestar**.

"La razón de ser de nuestra entidad es el abuelo, la persona que recibe nuestro servicio en nuestra residencia. Y nuestros trabajadores tienen que ser conscientes de ello" (experto en Acción Social – 1)

"Cuidamos a gente que nadie cuida. El Estado de Bienestar nos exige atender a las personas dependientes, y esto es necesario tanto para las personas que atendemos como para sus familiares" (experto en Acción Social – 4)

Dentro de este colectivo, destacan tres grandes organizaciones: Cruz Roja, Caritas Española y Fundación ONCE. Así y todo, las dos últimas entidades citadas también desarrollan proyectos de cooperación y, en el caso de la Cruz Roja, practican la Acción Humanitaria.

"Caritas tiene identidad propia, su voluntariado proviene sobre todo de ambientes eclesiales, pero en cualquier caso el voluntariado parte siempre de valores humanistas" (experto en Acción Social – 5)

De acuerdo al estudio de la Fundación Luis Vives (2010), *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España*, y en el año 2009, las entidades de Acción Social más numerosas son las dedicadas a las personas con discapacidad -29,5%-, a la infancia -10,7%-, a la población en general -10,0%-, a las personas mayores -8,1%- y a las mujeres (7,2%). No cabe duda, en consecuencia, que el Tercer Sector de Acción Social es también muy diversificado.

"En el Tercer Sector encontramos centros de día, de ayuda domiciliaria, de todo tipo. Todas las entidades pueden ser imprescindibles, siempre depende de la persona, y la ley ha catalogado los servicios sociales como una necesidad primaria" (experto en Acción Social – 1)

Puede calcularse el **volumen de empleo de las entidades del Tercer Sector** de Acción Social en el País Vasco, en 25656 trabajadores, también conocidos como profesionales. El número de organizaciones puede estimarse en 537, en el año 2010, aunque las dimensiones varían sustancialmente.

"Nosotros somos de las organizaciones más grandes, pero las dimensiones del sector varían muy sustancialmente" (experto en Acción Social – 3)

Tabla 1.1 **ORGANIZACIONES, PERSONAL Y VOLUMEN ECONÓMICO DE LAS ENTIDADES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL EN EL PAÍS VASCO (2010)**

Número de organizaciones	537 organizaciones
Número de personas remuneradas	25656 profesionales
Volumen económico (en euros)	630.466.847 euros

Fuente: Estimación propia a partir del Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia.

Como podemos comprobar el sector de Acción Social en el País Vasco cuenta con unas dimensiones limitadas pero importantes. Los recortes en gasto público y la disminución de sus ingresos procedentes del mercado (contraprestación por bienes y servicios,...) o de la sociedad civil (donaciones,...) hacen dificultoso el desarrollo del sector los años venideros.

No obstante, la consolidación del Estado del Bienestar va a seguir requiriendo la participación del Tercer Sector de Acción Social del País Vasco. *Todo esto va a implicar que los poderes públicos, el mercado y la sociedad civil continúen financiando a estas organizaciones y que los profesionales sigan fortaleciendo sus competencias, sus capacidades,..., a través por ejemplo de su participación en formación para el empleo.*

Dentro del Tercer Sector podemos incluir las Organizaciones No Gubernamentales (más conocida por sus siglas ONG). *Las ONG dibujan un colectivo muy amplio y heterogéneo; tanto por su origen, misión y actividades que se proponen, como por el volumen y la estructura económica y social de los recursos de los que pueden disponer.*

Las ONG son de las organizaciones más visibles en la Sociedad Civil. Su rápida capacidad de expansión; el aumento de sus adhesiones; su significativo grado de cohesión; su participación en la vida ciudadana; los valores que representan; su actitud crítica al mundo de hoy y su libre desenvolvimiento tienden a valorarse, asimismo, como síntomas de salud y madurez democrática.

De acuerdo al estudio de la Fundación Luis Vives (2010a: 143), el 61,3% de la financiación de las organizaciones de Acción Social proviene de la Administración Pública, el 23,9% de donantes privados y el 14,8% de recursos propios. Como consecuencia, la relación de las ONG con la Administración Pública se interpreta desde una doble clave, en la que no siempre es fácil guardar el equilibrio: Alternativa y crítica, por un lado, y dependencia económica, por otro.

Por último, la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) es la agrupación más notoria que aglutina y representa a este tipo de organizaciones en nuestro país. Está conformada por 25 ONG, federaciones o redes españolas, con alrededor de 90.000 profesionales, 400.000 voluntarios, 3,5 millones de socios y 11 millones de personas destinatarias.

1.2. ESPACIOS DE GESTIÓN EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL Y COMPETENCIAS ASOCIADAS.

Con el objetivo de identificar la realidad y el funcionamiento del Tercer Sector de Acción Social, se busca también determinar sus ***espacios de gestión o procesos organizativos***. En líneas generales, el proceso específico del Tercer Sector de Acción Social, sea cual sea su subsector, está vinculado con las siguientes actividades:

Gráfico 1.1:

ESPACIOS DE GESTIÓN ESPECÍFICOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL



Fuente: Elaboración propia.

Y, al mismo tiempo, las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social comparten con las empresas otros dos procesos, que se pueden denominar como de orden más bien transversal: *Gestión administrativa*, por un lado, y *comunicación y sensibilización*, por otro. Aunque naturalmente, la gestión administrativa o los procesos de comunicación cuentan con sus propias singularidades en el Tercer Sector de Acción Social.

En la **gestión administrativa**, cabe destacar el lugar tan relevante – incluso vital– que el cumplimiento de las justificaciones económicas supone, con el fin de ajustarse a los requerimientos de las Administraciones Públicas financiadoras y, en concreto, a las iniciativas de fiscalización que emprenden. Se requiere, comúnmente, una persona (por lo general un profesional y no un voluntario) que conozca los entresijos de, por ejemplo, cada una de las convocatorias públicas de subvenciones. En el apartado de **comunicación**, el Tercer Sector de Acción Social presenta aspectos diferentes.

De hecho, lo primero de todo es que el Tercer Sector de Acción Social, como el marketing social de las Administraciones Públicas, asume como tarea propia el desarrollo de iniciativas de sensibilización social, pero, en su caso, siempre a favor de la causa de los colectivos más desfavorecidos. Pero, además, las políticas de comunicación son la herramienta que el Tercer Sector de Acción Social utiliza de cara a conseguir fondos económicos privados y otras colaboraciones. Sin embargo, los instrumentos de comunicación del Tercer Sector de Acción Social cuentan con sus propias singularidades, que pasamos a enumerar de manera gráfica:

Gráfico 1.2

ASPECTOS DISTINTIVOS DE LAS POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se pasa ya a concretar cada uno de los **procesos específicos del Tercer Sector de Acción Social** y que antes hemos enumerado:

Identificación de necesidades sociales.

En un primer punto, las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social identifican la problemática y las necesidades sociales que sus colectivos destinatarios reclaman; para lo cual la participación (directa o indirecta) de estos grupos sociales es obligada. Muchas veces es corriente que los grupos destinatarios formen parte de los Patronatos y de las Juntas directivas.

Esta actividad requiere, asimismo, el desarrollo de competencias específicas, vinculadas a técnicas de diagnóstico de necesidades sociales, como son las siguientes:

Gráfico 1.3



Competencias en técnicas de diagnóstico de necesidades sociales

- Conocimiento de criterios, de indicadores y de metodologías en general, para la detección de situaciones de exclusión social o de riesgo.
- Técnicas para el desarrollo de entrevistas personales a usuarios de servicios sociales.

Actividades de búsqueda y captación de líneas de financiación.

Respecto al segundo proceso, se debe indicar que uno de los factores diferenciadores de la gran mayoría de las organizaciones, y que llega a determinar su funcionamiento, estriba en que su financiación depende de los ingresos no de quienes son personas destinatarias de sus bienes y servicios, sino de fondos públicos o de donaciones. La supervivencia de las organizaciones depende, en consecuencia, de captar recursos públicos y privados, ajenos a los grupos destinatarios, y a través de mecanismos muy diferentes. Ahora bien, la búsqueda de financiación tiene que ser coherente con la misión y la visión de la organización y ha de ir en consonancia con los colectivos con los que trabaja.

La financiación pública proviene sobre todo de cuatro vías: La subvención, la concertación, los contratos y la firma de convenios. Las subvenciones son convocadas, anualmente, por los poderes públicos. Es fundamental, por lo tanto, contar con profesionales especialistas, en la formulación de proyectos, que puedan presentar las pertinentes solicitudes de subvención (o de adjudicación de concursos, convenios,...) a las Administraciones

Públicas. Las concertaciones por servicios, los contratos y los convenios generan más certidumbre en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, pues tienden a ser más estables.

La crisis económica que estamos viviendo, desde el año 2008 aproximadamente, ha puesto grandes obstáculos para el mantenimiento (en los mismos niveles que antes) de la financiación pública. El Tercer Sector de Acción Social ha sido víctima de los recortes.

"Es evidente que los recortes públicos nos están afectando, y que es necesario ir hacia otras vías. Antes los recursos públicos nos proporcionaban certidumbre, ahora ocurre lo contrario" (Experto en Acción Social – 2)

Respecto a la captación de fondos privados, el objetivo es conseguir y fidelizar donaciones y cuotas de socios, a través sobre todo de campañas e iniciativas de comunicación, en las que las inversiones económicas y la creatividad ocupan un lugar de gran valor. Cabe también añadir que la comercialización de objetos que sirven de "recuerdo" (en campañas, actividades de sensibilización,...) o las contraprestaciones por bienes y servicios (en forma de copago, por ejemplo) comprenden otras fuentes de financiación; cuyo peso, dependiendo del tipo de actividad u organización concreta, puede variar de modo sustancial.

"Somos organizaciones siempre en busca de fondos económicos, y quienes nos los proporcionan no son quienes reciben nuestros servicios" (Experto en Acción Social – 1)

De un modo u otro, las competencias requeridas a los profesionales son las que, por ejemplo, exponemos a continuación:

Gráfico 1.4



Competencias específicas en las actividades de búsqueda y captación de líneas de financiación

- Conocimiento en marketing social.
- Conocimiento en patrocinio y mecenazgo.
- Conocimiento en Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Planificación y ejecución de proyectos.

Un tercer proceso radica en la planificación y ejecución de proyectos. En el Tercer Sector de Acción Social, y a diferencia de las ONG de Desarrollo, no son tan usuales metodologías estandarizadas; como el Marco Lógico (el más empleado), el Enfoque Integrado y el conocido como modelo alemán ZOOP (Planificación orientada a objetivos).

"Hay muchas ONG que están familiarizadas con herramientas o metodologías de gestión específicas de estas organizaciones" (Experto en Acción Social – 3)

Las competencias específicas que pueden ser más requeridas, y que pueden estar relacionadas con este proceso, son las siguientes:

Gráfico 1.5



Competencias específicas en planificación y ejecución de proyectos

- Conocimiento de metodologías de gestión de proyectos.
- Conocimiento de criterios para la gestión por proyectos.
- Conocimiento de la idiosincrasia, y de los elementos más valorados o específicos, de las convocatorias de financiación pública de proyectos sociales.

Seguimiento y evaluación.

El cuarto proceso del cual hay que hablar se fundamenta en el seguimiento y la evaluación de los proyectos. El seguimiento tiene lugar desde el mismo momento en el que el proyecto se ha puesto en marcha. El fin radica, sobre todo, en verificar el grado de cumplimiento del proyecto según la planificación prevista, el nivel de optimización de los recursos invertidos, el tipo de participación de los colectivos destinatarios, cómo se van cumpliendo los objetivos parciales e intermedios,...

Durante la pasada década, han sido numerosas las organizaciones que han desarrollado prácticas evaluativas, que han ido más allá del seguimiento en la ejecución de los proyectos y que han desembocado en identificar la sostenibilidad y el impacto.

Las propias convocatorias públicas, y no rara vez los donantes, han reclamado información sobre las técnicas y resultados de la evaluación. La evaluación, asimismo, ha sido interpretada por estas organizaciones como un ejercicio de profesionalización de la gestión, de cara a rendir cuentas a la sociedad e incorporar futuras mejoras.

Las competencias que más se pueden requerir, en este terreno, son las expuestas en el siguiente cuadro:

Gráfico 1.6



Competencias específicas de seguimiento y evaluación.

- Conocimiento en técnicas de evaluación de proyectos.
- Conocimiento de indicadores de evaluación de proyectos.

Promoción de la participación de la base social.

Finalmente, el quinto proceso hace referencia a que las organizaciones son organizaciones participativas y en plena comunicación e interrelación con su base social. Son organizaciones abiertas, que quieren atender las aspiraciones de la Sociedad Civil, sobre todo cuando van encaminadas a la búsqueda de la justicia social y a la mejora de las condiciones en las que las personas más débiles viven. Esto se traduce en que las entidades participan activamente en plataformas de interés social y en iniciativas por ellas organizadas y, al mismo tiempo, que su estructura organizativa está abierta a la ciudadanía para que haga realidad su deseo de servir a quienes más lo necesitan, como voluntariado, donantes,...

"Nuestras organizaciones pertenecen a la sociedad o forman parte de ella, debemos estar abiertos al voluntariado" (Experto en Acción Social – 3)

Para favorecer la participación de la base social en estas organizaciones, los profesionales requieren formación específica, como es la siguiente:

Gráfico 1.7



Competencias específicas para favorecer la participación social

- Conocimiento sobre gestión del voluntariado.
- Capacidad de motivación del voluntariado.
- Capacidad para dinamizar el voluntariado.

*Como podemos comprobar, y en relación a otro tipo de modelos institucionales como son las empresas, los profesionales (y el voluntariado) del Tercer Sector de Acción Social están llamados a desplegar un mapa de competencias específico de acuerdo a sus procesos organizativos y que hemos ido plasmando en los consecutivos gráficos. **El paradigma de la gestión del Tercer Sector de Acción Social conduce, en definitiva, a la potenciación de unos perfiles profesionales concretos** que iremos analizando en las próximas páginas.*

1.3. ANÁLISIS DAFO DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL Y RETOS QUE SE PROPONEN.

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) es una metodología común aplicada para estudiar y contrastar las distintas realidades a las que una organización, o colectivo de entidades determinado, debe hacer frente.

Del contraste de las cuatro variables que componen la metodología DAFO se puede evaluar la situación general del Tercer Sector de Acción Social y extraer una serie de proyectos o retos hacia los que dirigir su trayectoria y gestión. En el siguiente cuadro se observa ya un resumen de los componentes de la matriz DAFO del Tercer Sector de Acción Social; que han sido extraídos fundamentalmente a partir del trabajo cualitativo (entrevistas abiertas,...) del proyecto:

Gráfico 1.8 MATRIZ DAFO



1.3.1. DEBILIDADES

El estudio de las debilidades busca conocer las dificultades o déficits que, dentro del colectivo de las organizaciones del Tercer Sector, emergen y que dificultan su desenvolvimiento y trayectoria. Estas debilidades, unidas a la naturaleza más intrínseca de las organizaciones, son las siguientes:

- ✓ Dependencia y debilidad financiera.
- ✓ Falta de profesionalización.
- ✓ Precariedad laboral, sobre todo entre los trabajadores con contrato parcial.

a) Dependencia y debilidad financiera.

No se pone en cuestionamiento que la principal debilidad del Tercer Sector de Acción Social radica en su dependencia financiera respecto a los poderes públicos y los donantes privados. La dependencia respecto a los poderes públicos es más evidente entre las organizaciones de tamaño más reducido.

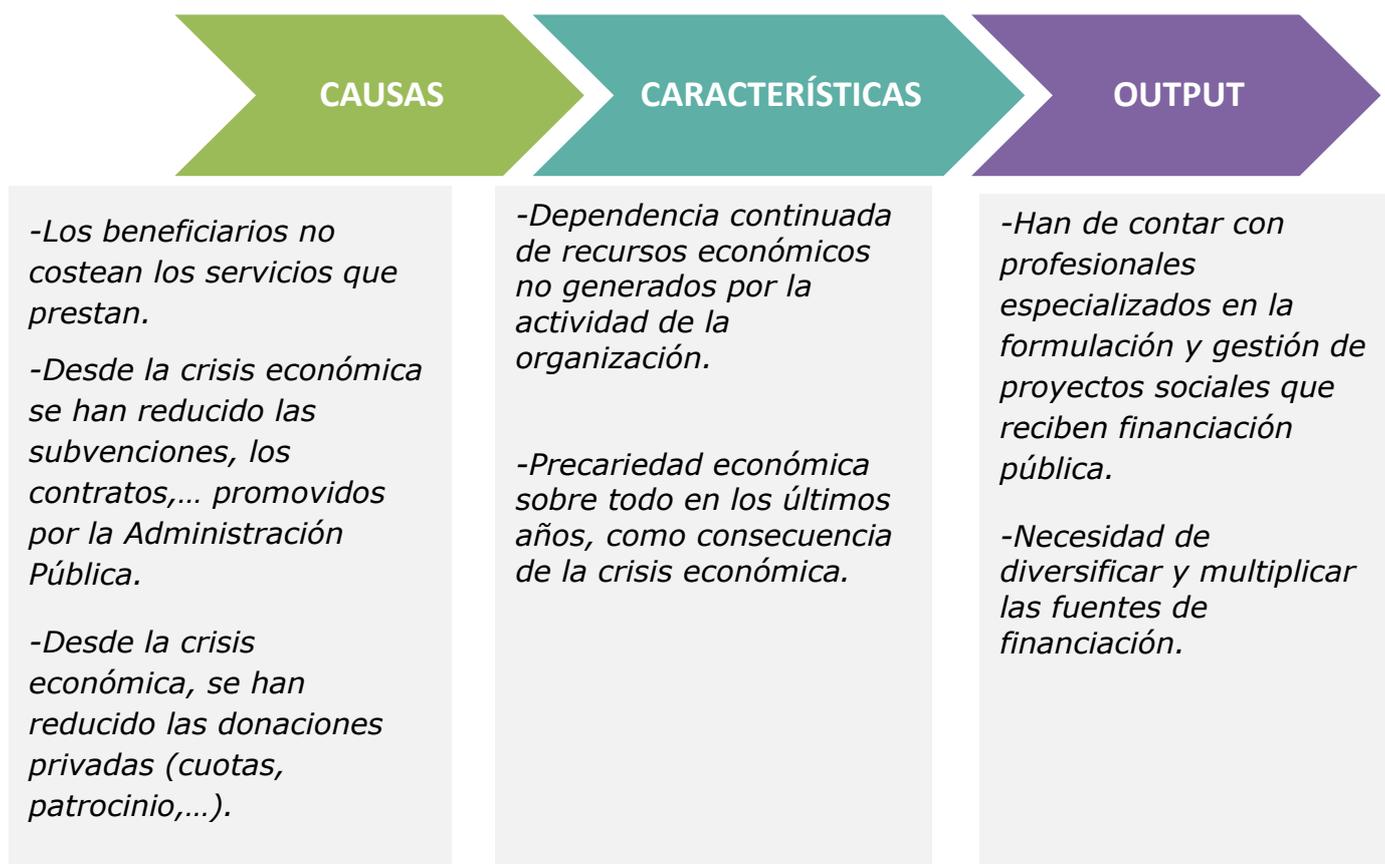
En el Tercer Sector de Acción Social los convenios, los contratos y la concertación son los mecanismos de financiación pública más habituales, a diferencia de la fórmula de la subvención.

"El problema de la financiación es perenne en nuestra organización. Vivimos una dependencia de fondos que es una debilidad más que evidente"
(experto en Acción Social – 3)

Por otro lado no se puede olvidar que, en no pocas ocasiones y de modo inflexible, los poderes públicos han exigido el desarrollo de los proyectos que financian según han sido formulados previamente y sin las readaptaciones oportunas, que hayan podido tener lugar a razón de la evolución de las necesidades de la población destinataria.

Como resultado, este tipo de burocracia ha impedido prestar la ayuda más eficaz y, a veces, ha obligado a la suspensión de los proyectos. En definitiva, la flexibilidad en el seguimiento y en la fiscalización de los proyectos de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social es un imperativo que debe exigirse a la Administración Pública.

Gráfico 1.9 DEBILIDAD: DEPENDENCIA Y DEBILIDAD FINANCIERA



b) Falta de profesionalización.

Consta que a lo largo de las dos últimas décadas, muchas organizaciones del Tercer Sector de Acción Social han ido trabajando a favor de la profesionalización, entendida, por una parte, como el esfuerzo por asimilar criterios de gestión desde las claves de eficacia o eficiencia y, por otra, como el interés por aumentar la cualificación de las personas profesionales y voluntarias.

Pero, aun así, es evidente que todavía queda amplio camino por recorrer en ambas direcciones, sobre todo a las organizaciones de menor tamaño.

La consolidación de una cultura de gestión en el seno de las organizaciones no implica aplicar, tal cuales, las directrices y los mecanismos de dirección estratégica de las empresas. Es decir, no se trata que se desarrolle una "gestión empresarial del Tercer Sector de Acción Social". Cabe recordar que las empresas se mueven, en primer lugar, por intereses económicos y este hecho es el que articula, a diferencia de las organizaciones, la toma de sus decisiones.

"Hemos aprendido mucho en gestión, pero debemos todavía seguir aprendiendo más. Empezamos por temas de calidad y ahora vamos por modelos avanzados de management" (experto en Acción Social – 5)

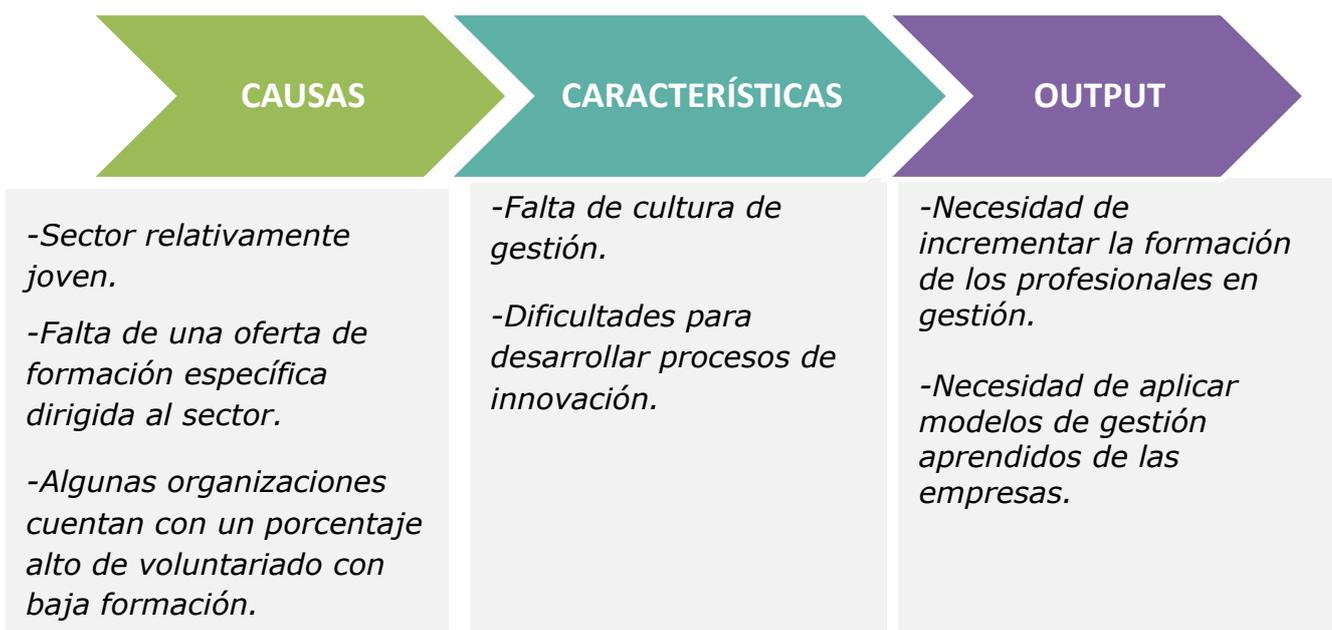
Hay que recalcar que, del conjunto de los espacios de gestión de las organizaciones, los relacionados con los planes de calidad, los ligados a la gestión de los proyectos y los vinculados con las estrategias de captación de fondos han sido los que más interés han suscitado entre estas organizaciones; a pesar de que sus objetivos tienden a ser bien distintos y tal y como ha quedado reflejado en los resultados del trabajo cualitativo.

El fin básico consiste en que, a medida de su naturaleza y de sus fines específicos, las organizaciones adapten los instrumentos de gestión (financieros, contables, de comunicación, de recursos humanos,...) de las empresas; huyendo de una mera gestión empresarial que pueda adular sus valores y sus fines más innatos o específicos. No se olvide que las empresas destinan sus productos a quienes pueden pagarlos y no a quienes los necesitan. No se propone entonces replicar o reproducir, sin más, la gestión de las empresas; sino aprender de ella y aplicarla en función de sus singularidades y siempre a tenor de sus valores o sus códigos éticos.

Otro reto consiste en que las organizaciones continúen promoviendo la capacitación de sus profesionales y su voluntariado. El grueso del presente informe está dedicado justamente al análisis exhaustivo de la cultura de formación de las organizaciones, a las carencias de cualificación de las personas profesionales y al establecimiento de itinerarios formativos ajustados.

"La profesionalización del proyecto pasa naturalmente por seguir formando a los profesionales. Sin formación no hay profesionalización" (experto en Acción Social – 3)

Gráfico 1.10 DEBILIDAD: FALTA DE PROFESIONALIZACIÓN



c) Precariedad laboral, sobre todo entre las personas trabajadoras con contrato parcial

Ha quedado ya dicho que el porcentaje de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, es de los más altos del conjunto de sectores económicos. La razón estriba en la debilidad financiera ya explicada y en la gestión de recursos humanos que de ella se deriva.

Es un problema a resolver cuanto antes, dentro del sector, porque también despierta interrogantes de relevancia a raíz de los propios valores que estas organizaciones representan. La crisis económica actual tampoco ofrece grandes oportunidades para incoar iniciativas que pongan fin a la precariedad laboral.

"Nuestro objetivo es también cuidar de nuestros profesionales, conseguir las mejores condiciones laborales que están a nuestro alcance, pero tenemos dificultades económicas" (experto en Acción Social – 3)

Gráfico 1.11 DEBILIDAD: PRECARIEDAD LABORAL



1.3.2. AMENAZAS

Las amenazas comprenden, dentro del clásico análisis DAFO, las dificultades que emanadas del entorno de las organizaciones y ajenas por lo tanto a ellas, dificultan su desarrollo o crecimiento. Se destacan, en la actualidad, dos tipos de amenazas dentro del sector objeto de estudio: Precariedad de la situación financiera y restricciones normativas.

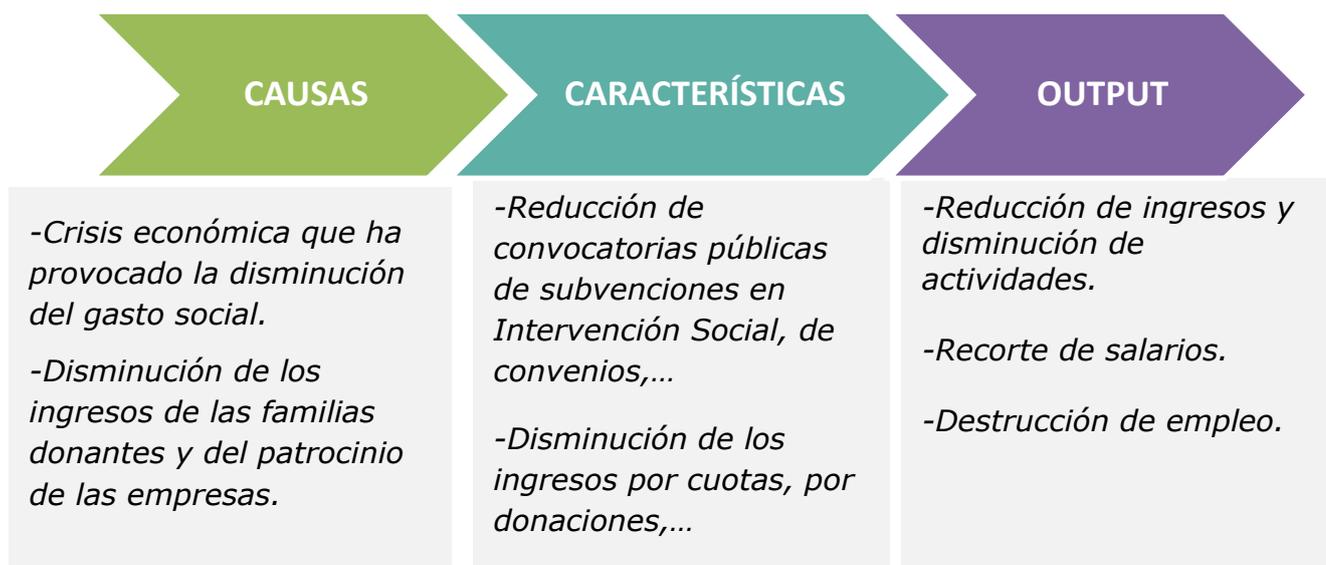
a) Precariedad de la situación económica

Con ocasión de la actual crisis económica que España está atravesando, los ingresos del sector -provenientes tanto de fuentes públicas como privadas- se han visto aminorados, tal y como era de esperar. Cabe pensar que, en especial, las organizaciones con menor capacidad para diversificar sus fuentes de financiación, públicas y privadas, se han sentido más vulnerables a los recortes de ingresos.

A pesar de ello, la demanda de los servicios de las organizaciones se ha incrementado, ya que han aumentado, también como resultado lógico de la crisis económica, el número de personas o colectivos destinatarios potenciales de la oferta de estas organizaciones.

Asimismo, otra consecuencia de la crisis radica en que muchas organizaciones han realzado sus esfuerzos en el desarrollo de sus aparatos de gestión; de cara a optimizar gastos, buscar nuevas líneas de financiación o diversificar su oferta.

Gráfico 1.12 AMENAZAS: PRECARIEDAD DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

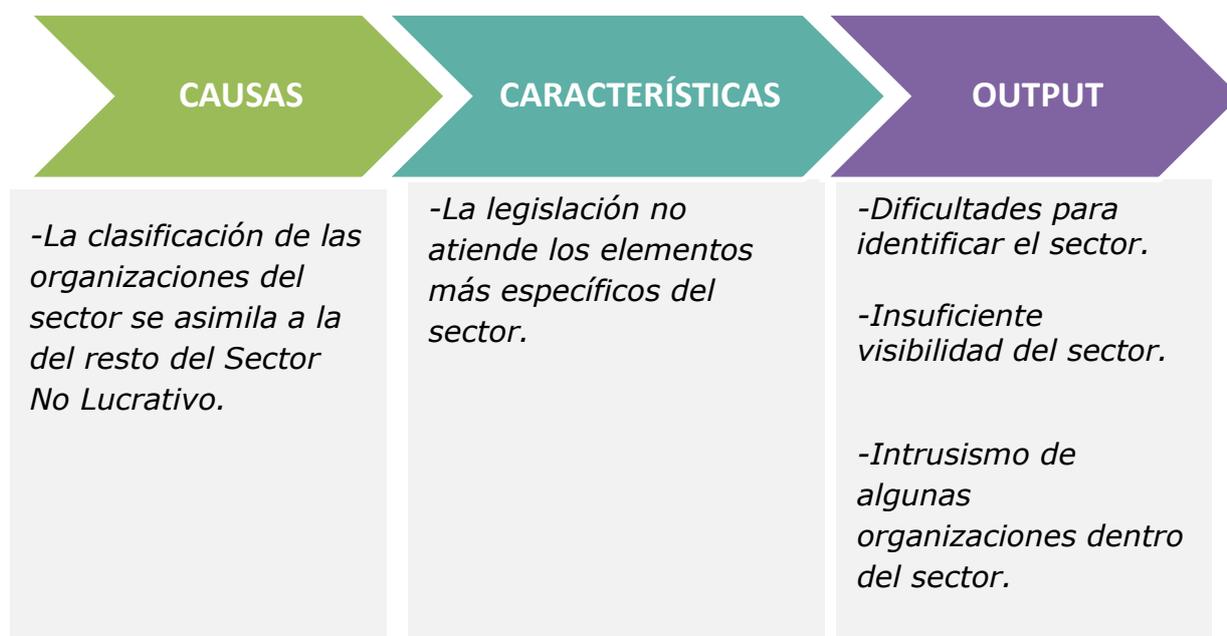


b) Inexistencia de un marco jurídico propio

Es una dificultad el hecho de que el Tercer Sector de Acción Social no cuente con un marco jurídico propio y diferenciado; acorde con su identidad y que dé respuesta a sus necesidades y expectativas específicas, en el plano fiscal, de financiación, de recursos humanos,... Su tratamiento jurídico se asimila al del conjunto de las Asociaciones y las Fundaciones, no pudiendo hacer hincapié en sus elementos más singulares.

"Muchas veces no se nos conoce, porque somos asociaciones o fundaciones, como las que se dedican a la investigación, como los club deportivos,... No tenemos el reconocimiento social que realmente nos merecemos" (experto en Acción Social – 4)

Gráfico 1.13 AMENAZA: INEXISTENCIA DE UN MARCO JURÍDICO PROPIO



1.3.3. FORTALEZAS

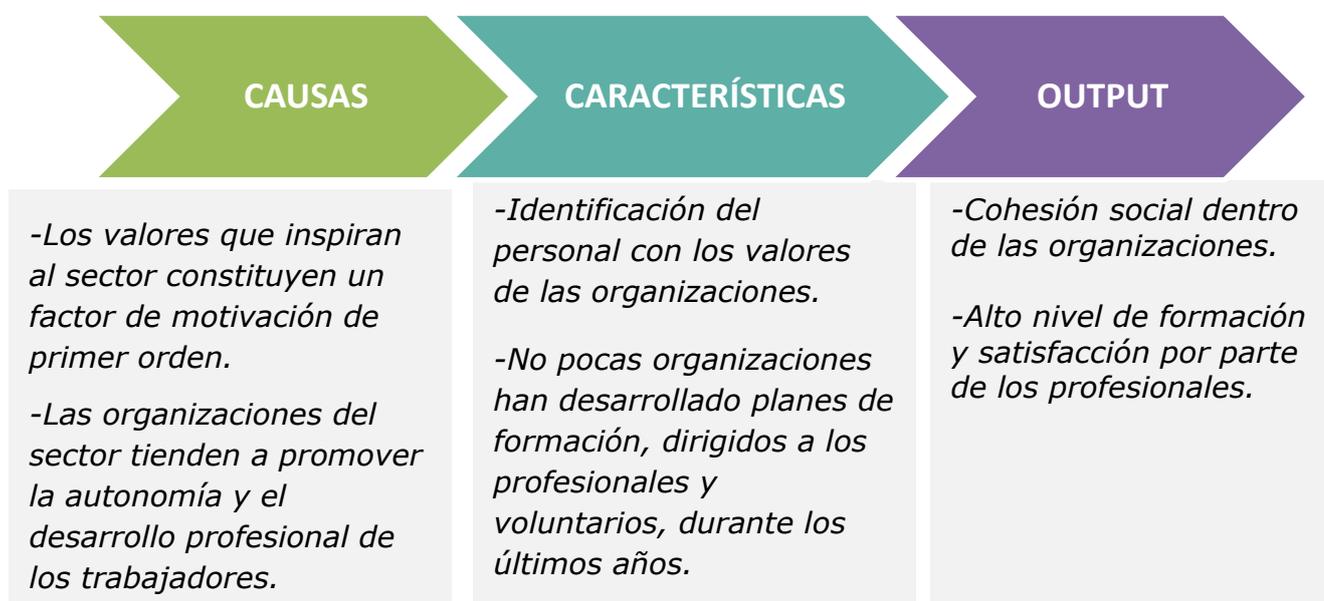
Ahora, continuando con el análisis DAFO, se va a pasar a indicar cuáles son las principales fortalezas o ventajas competitivas del Tercer Sector de Acción Social y que se pueden clasificar en las siguientes:

- ✓ Formación, experiencia y alto grado de motivación del personal laboral y voluntario.
- ✓ Prestigio social del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Madurez en la gestión.
- ✓ Cohesión social entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social.

a) Formación, experiencia y alto grado de motivación del personal laboral y voluntario

Muy posiblemente la capacitación de las personas profesionales y voluntarias, su larga experiencia en el ámbito del sector (y muchas veces en la atención directa al colectivo de destinatarios) y, desde luego, su alto grado de motivación e implicación con su misión y sus valores, configuren el valor más fuerte de las organizaciones.

Gráfico 1.14 FORTALEZAS: FORMACIÓN, EXPERIENCIA Y ALTO GRADO DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL LABORAL Y VOLUNTARIO



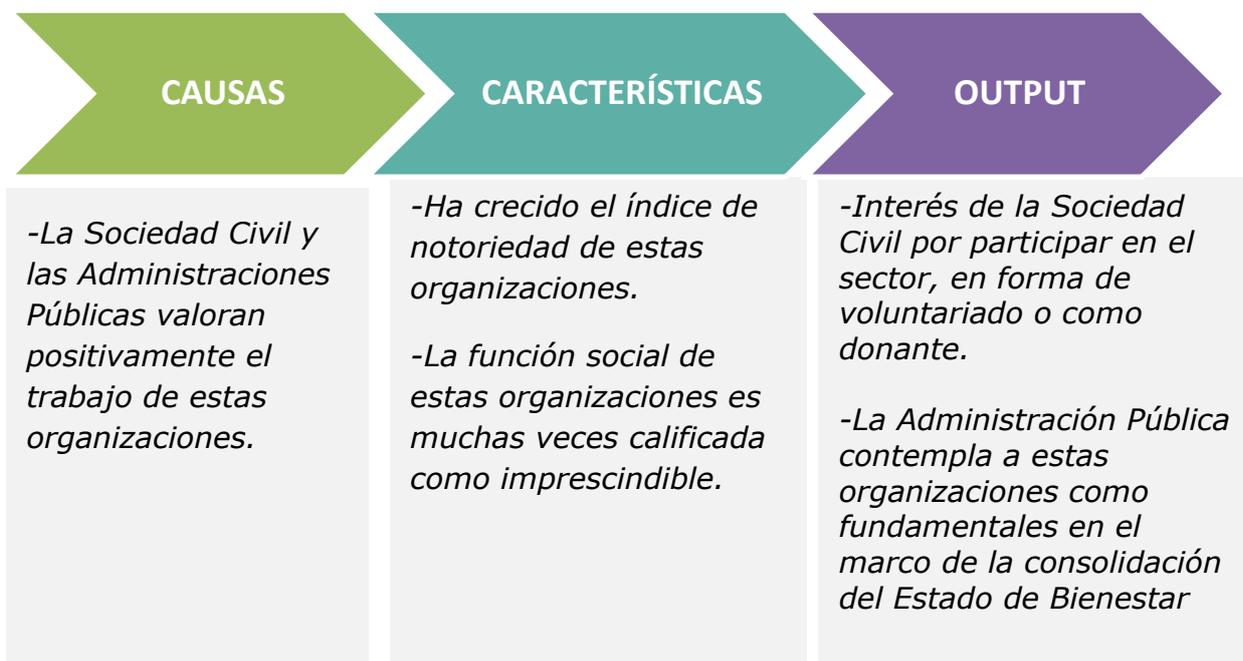
Tanto es así que hay que insistir que el alto nivel de cohesión social existente dentro de estas organizaciones, su distintiva "dirección participada" y su integración con el proyecto corporativo constituyen *buenas prácticas* para muchas empresas, que desean redescubrir sus ventajas competitivas en el factor humano.

Pero todas estas fortalezas no son estáticas y pueden llegar a desgastarse si no se alimentan, reciclan o actualizan. En consecuencia, las organizaciones requieren apostar por la mejora continua, promoviendo la formación de las personas profesionales y el voluntariado, además de ensayar nuevos modelos organizativos sustentados en el elemento humano y en los valores que las diferencian.

b) Prestigio social del Tercer Sector de Acción Social.

En comparación con otros países, tanto de Europa como de otros continentes, España se distingue por una desconfianza generalizada respecto a casi todo tipo de instituciones formales; como son la Iglesia Católica, los partidos políticos, las Fuerzas Armadas, los medios de comunicación, la Administración Pública, las empresas,... Edición tras edición, esta conclusión es extraída, por ejemplo, de la *Encuesta Mundial de Valores*.

Gráfico 1.15 FORTALEZAS: PRESTIGIO SOCIAL DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL



Pero, en este marco de desprestigio de las instituciones que articulan la vida social, política, económica y cultural, las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social tienden a ser una de las excepciones.

La imagen positiva que el Tercer Sector de Acción Social proyecta sobre la sociedad española ha sido labrada gracias a su esfuerzo, no sólo en el ámbito de su gestión o de los valores que fomentan, sino también en el terreno de sus políticas de comunicación.

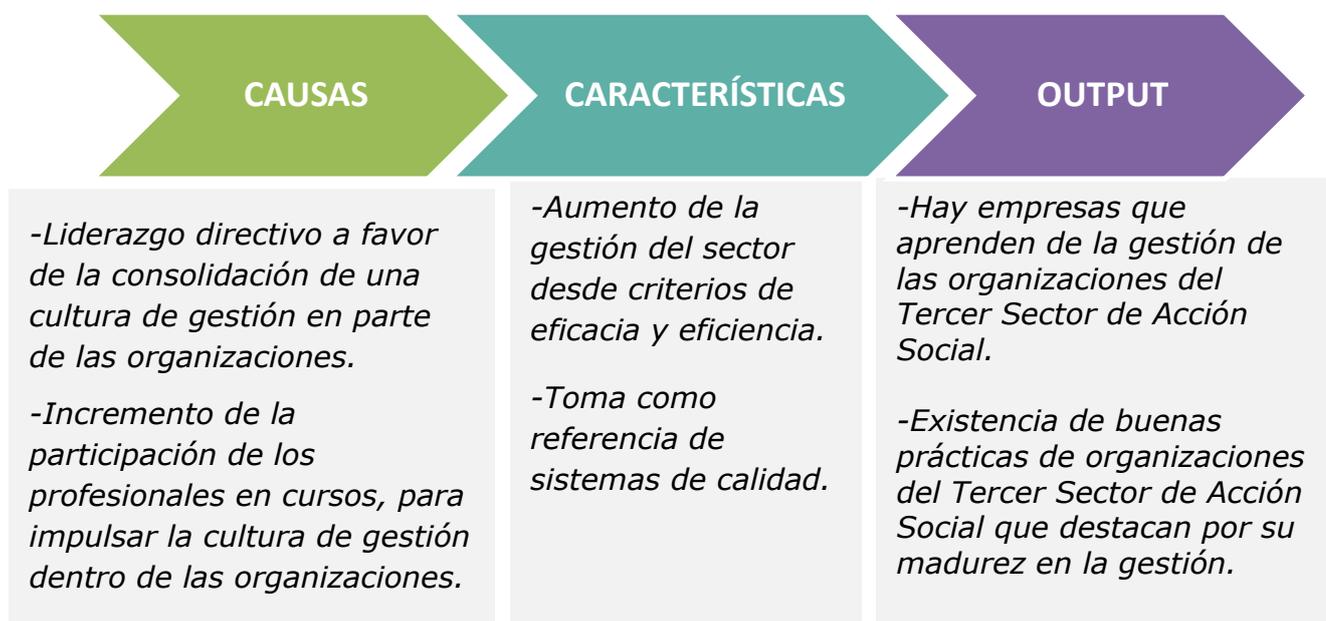
Este prestigio, ganado a pulso por parte de las organizaciones, debería servir de punto de apoyo para el desarrollo del sector, sobre todo en momentos de mayor incertidumbre sociopolítica y económica; como el que España y Europa en su conjunto están viviendo en estos momentos.

c) Madurez en la gestión

Es evidente que el crecimiento y la consolidación de las organizaciones han venido dados por su capacidad de gestión. Aunque, aún en nuestros días, las organizaciones que requieran intensificar sus esfuerzos en el ámbito de la profesionalización no sean pocas, lo cierto es que el rápido desarrollo del sector sólo puede ser explicado por su compromiso –a través de instrumentos de gestión- por la eficacia, la eficiencia y la calidad. Este ha sido uno de los principales proyectos del Tercer Sector de Acción Social, quizá incluso el más importante, en la primera década del siglo XXI.

El resultado final es que, ya en los primeros años del siglo XXI, las organizaciones constituyen un sector maduro con todas las características que distingue a un “mercado” consolidado: Hay organizaciones del sector con experiencia, prácticamente de todos los tamaños y en la mayoría de las provincias españolas, dedicadas a cualquier ámbito vinculado con la Acción Social.

Gráfico 1.16 FORTALEZAS: MADUREZ EN LA GESTIÓN



d) Cohesión social entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social.

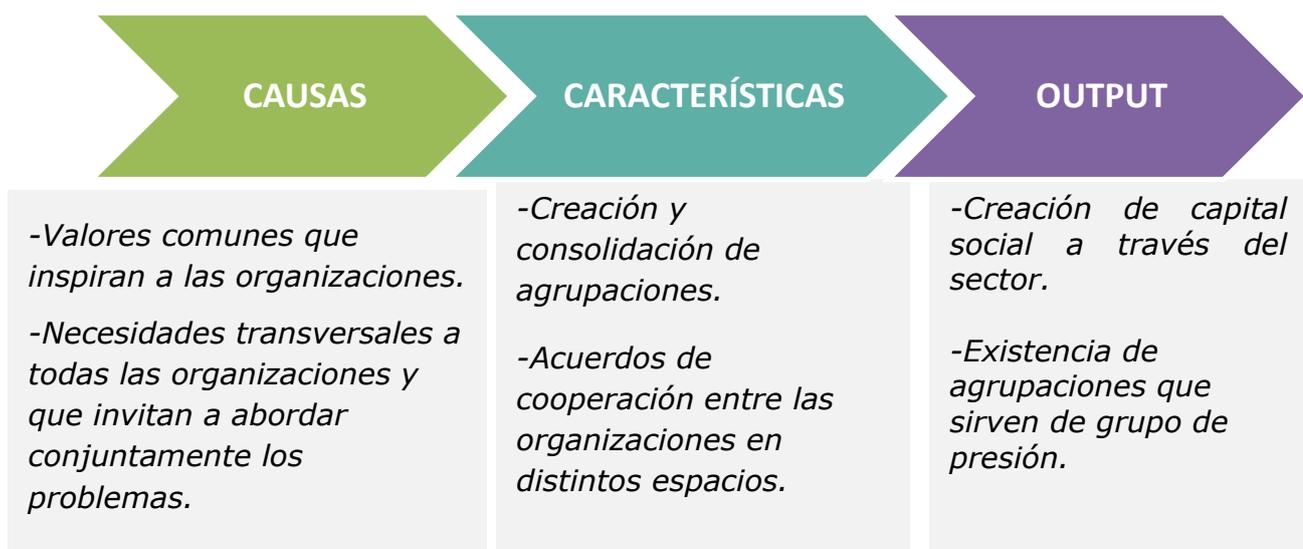
El alto grado de cooperación entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, que dista a mucha distancia de lo que acontece normalmente en el tejido empresarial, puede llegar a interpretarse en términos de cohesión y capital social. Este tipo de capital social quiere solventar también un problema estructural del sector, como es su alto nivel de atomización.

La consolidación y la labor de las agrupaciones, en subsectores diferentes, es exponente de lo que aquí se está hablando. Hoy en día, las plataformas de organizaciones del Tercer Sector de Acción Social son consideradas, a menudo, como la primera referencia y cuentan con una gran influencia sobre todas las organizaciones. Los objetivos de estas agrupaciones pueden resumirse mayormente en los siguientes:

- ✓ Fomentar el intercambio, la reflexión y el trabajo en común entre las organizaciones.
- ✓ Crear un puente de diálogo estable entre las organizaciones.
- ✓ Representar a las organizaciones ante los poderes públicos, los partidos políticos, los agentes sociales, tanto para debatir acerca de la política social, las políticas de financiación,... como para acordar el lugar y el rol más adecuados que las organizaciones han de desempeñar.
- ✓ Colaborar con otros organismos, públicos y privados, en pro de la causa de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.
- ✓ Sensibilizar a los poderes públicos y a la Sociedad Civil, organizando campañas y actividades de concienciación.
- ✓ Ofrecer servicios de apoyo (formativos,...) y asesoramiento (legal, fiscal,...) a las organizaciones.

Todo hace indicar que, en los años venideros, las agrupaciones sigan ocupando un rol de primer orden dentro del sector. De hecho, la cohesión social no se interpreta únicamente como una fortaleza, sino también como un reto futuro; tal y como se verá más adelante.

Gráfico 1.17 FORTALEZAS: COHESIÓN SOCIAL



1.3.4. OPORTUNIDADES

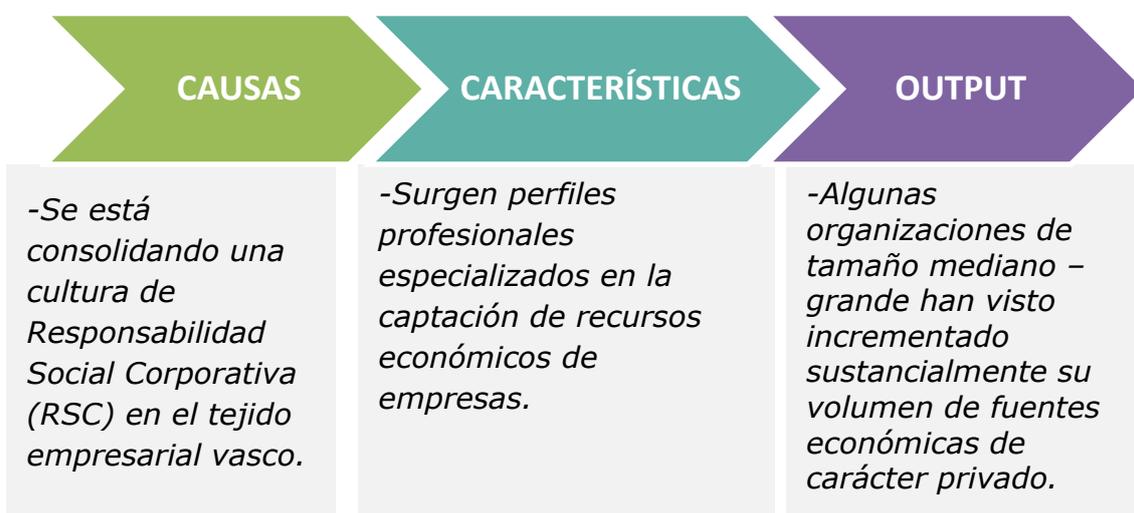
La variable "oportunidades" es el último elemento que se va a analizar en la matriz DAFO. Es así que las principales oportunidades que las organizaciones pueden aprovechar, se pueden dividir en tres:

- ✓ Nuevas vías de financiación por parte de las empresas.
- ✓ Nuevas posibilidades de colaboración entre las organizaciones del sector.
- ✓ Nuevas posibilidades de desarrollo de la oferta de bienes y servicios.

a) Nuevas vías de financiación por parte de las empresas.

Algunas organizaciones están logrando nuevas fuentes de financiación provenientes del sector empresarial. La transformación social desde valores humanos no es privativa de las organizaciones, de otros modelos organizativos que constituyen el Tercer Sector o de la propia Administración Pública, sino que es un imperativo al que el sector empresarial está llamado a sumarse sin dilaciones. En este contexto, desde los años 90, el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha tomado cuerpo y ha despertado cada vez más interés dentro del mundo de la empresa.

Gráfico 1.18 OPORTUNIDAD: NUEVAS VÍAS DE FINANCIACIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS



La Subcomisión Parlamentaria de Responsabilidad Social del Congreso de los Diputados elaboró un Libro Blanco, en el 2006, en el que se interpretaba la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un nuevo modelo de gestión empresarial que a la hora de tomar decisiones integra los impactos económicos, ambientales y sociales; ampliando en consecuencia los grupos de interés a los que la actividad empresarial se dirige.

"Cada vez más organizaciones miran a las empresas, como el lugar de donde lograr fondos económicos, pero todas reconocen que es difícil, que ahora no es el mejor momento. Pero es una opción que han saber explorar, ahora o en el futuro" (experto en Acción Social – 4)

b) Nuevas posibilidades de colaboración entre las organizaciones del sector.

También la cooperación entre las organizaciones, justificada por compartir los mismos fines humanitarios y sociales, es un elemento singular y del cual el tejido empresarial podría aprender.

Sin embargo, aún no se han agotado todas las posibilidades de colaboración entre las organizaciones; de ahí que surjan posibilidades para el establecimiento, por ejemplo, de alianzas estratégicas o del trabajo en red.

"Poco a poco las organizaciones del sector vamos colaborando más entre nosotros. Debemos seguir por este camino, sin mirar hacia atrás, creando una red de organizaciones más consolidada" (experto en Acción Social – 5)

Gráfico 1.19 OPORTUNIDAD: NUEVAS POSIBILIDADES DE COLABORACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR

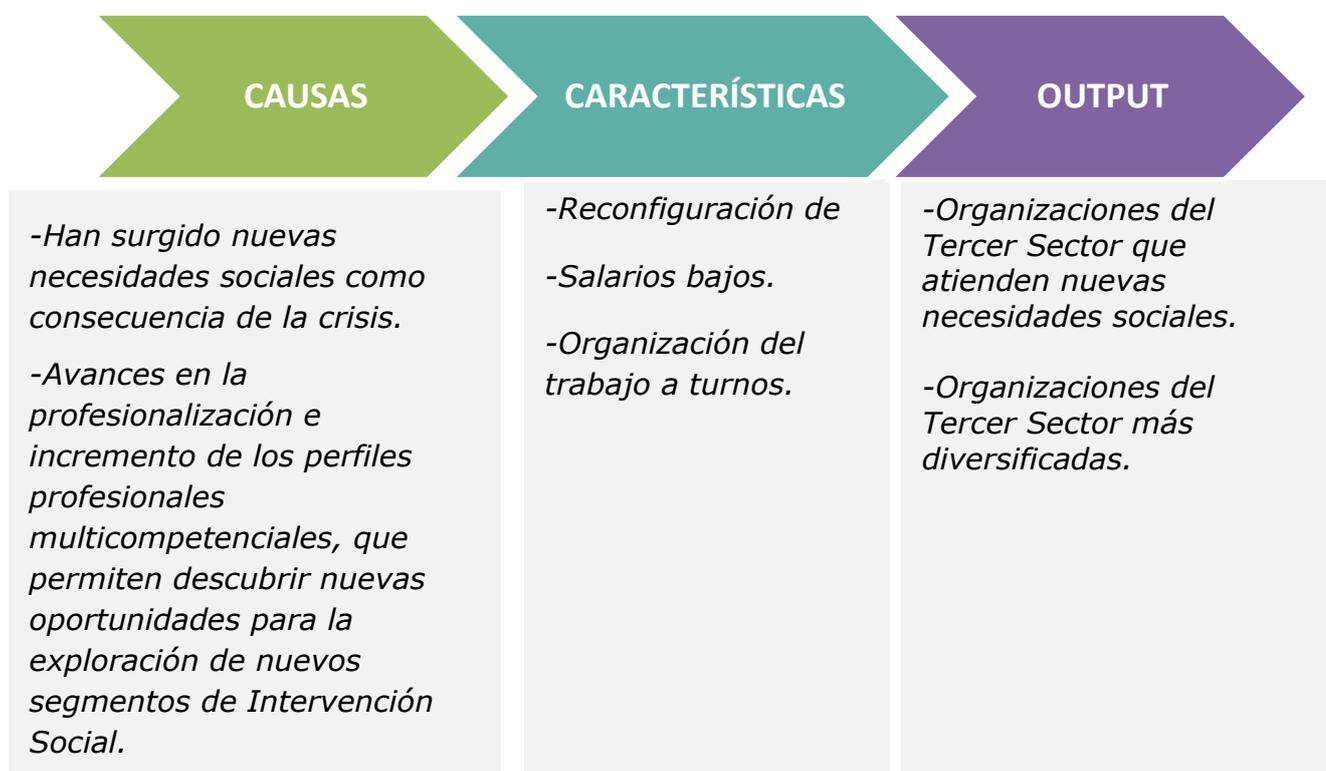


c) Nuevas posibilidades de desarrollo de la oferta de bienes y servicios

El Tercer Sector de Acción Social es maduro en cualquiera de sus segmentos y no son muchas las innovaciones que se producen dentro del mismo. A pesar de ello, en la actualidad y en el marco de la actual crisis económica, hay organizaciones que han aumentado la demanda de sus servicios o que han podido penetrar en algún nuevo segmento.

"La crisis que estamos viviendo ha incrementado las necesidades sociales, están surgiendo nuevos pobres, que exigen nuevas medidas de Intervención social" (experto en Acción Social - 4)

Gráfico 1.20 OPORTUNIDAD: NUEVAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO DE LA OFERTA DE BIENES Y SERVICIOS



En definitiva, y gracias al análisis DAFO, este es el escenario general en el que las organizaciones del sector se desenvuelven. Su realidad cotidiana, su misión, su estrategia y las posibilidades de supervivencia o crecimiento, deben ser interpretadas en este contexto.

En algunas organizaciones del sector, o incluso subsectores, varios de los factores que se han explicado pueden tomar más relevancia que en otras, pero es muy probable que cada una de ellas se identifique, en mayor o menor medida, con todos.

Similarmente a las empresas, el gran desafío del Tercer Sector de Acción Social consiste en aprovechar sus oportunidades para neutralizar o minorizar los efectos de las amenazas; al igual que el utilizar al máximo las fortalezas para solventar sus debilidades. Los proyectos de las organizaciones, que en el siguiente punto se van a tratar, precisamente se descubren o aparecen a partir de este ejercicio de contraste.

1.3.5. RETOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Contrastando los objetivos y los contenidos del análisis DAFO, hemos concretado los siguientes retos que pueden interpelar al Tercer Sector de Acción Social.

Gráfico 1.21

RETOS DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL A PARTIR DEL ANÁLISIS DAFO REALIZADO



Fuente: Elaboración propia

MAPA OCUPACIONAL

2. MAPA OCUPACIONAL

En el primer bloque de este estudio de necesidades de formación hemos llevado a cabo un estudio desde una perspectiva más bien económica o estratégica. Ahora vamos a dedicarnos a exponer el mapa ocupacional del Tercer Sector de Acción Social.

Diseñaremos, con este fin, un organigrama genérico del sector y desembocaremos con la exposición, una tras otra, de las fichas de perfiles competenciales de las ocupaciones específicas más usuales. Todo ello dibujará, en suma, el mapa ocupacional de esta actividad.

2.1. ORGANIGRAMAS GENÉRICOS EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

No es sencillo diseñar organigramas genéricos para el Tercer Sector de Acción Social, si bien este es un problema transversal al conjunto de actividades económicas. Puede suceder que muchas empresas no se sientan reflejadas en ellos.

De todos modos nosotros queremos presentar cinco organigramas genéricos a modo de ejemplo, sobre todo de cara a visibilizar la mayor parte de las áreas y ocupaciones del sector:

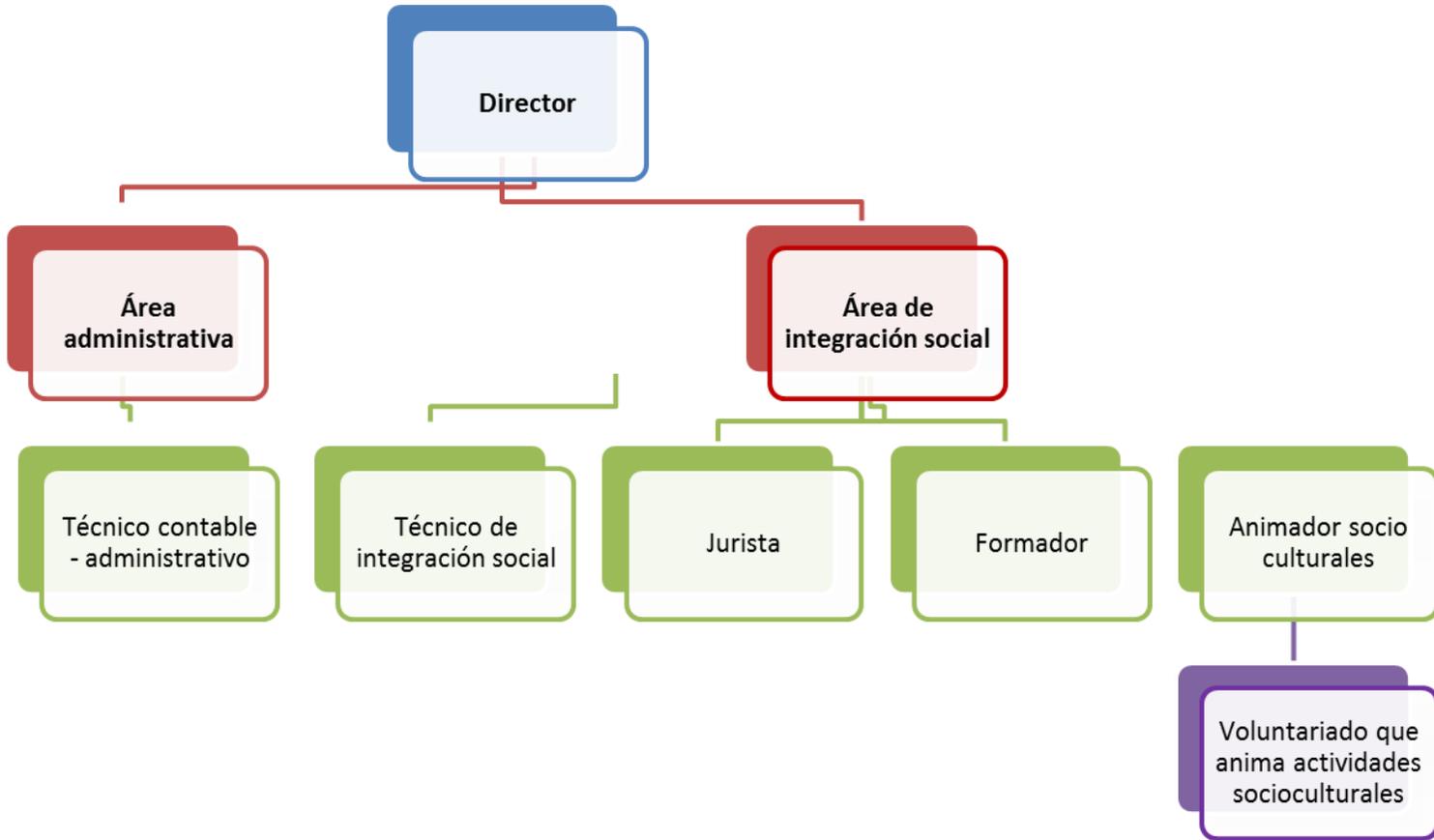
- ✓ Organigrama genérico de ONG de Acción Social **(tamaño pequeño) destinada a la atención de inmigrantes.**
- ✓ Organigrama genérico de ONG de Acción Social **(tamaño mediano – grande) destinada a personas con discapacidad intelectual o física.**
- ✓ Organigrama genérico de ONG de Acción Social **(tamaño mediano) destinada a la educación de menores.**
- ✓ Organigrama genérico de ONG de Acción Social **(tamaño mediano) destinada a personas mayores de 65 años.**
- ✓ Organigrama genérico de ONG de Acción Social **(tamaño mediano) destinada a la atención de personas toxicómanas.**

En estos organigramas, tal y como podemos ver, podemos contemplar las ocupaciones específicas de los diferentes subsectores de Acción Social. La estructura ocupacional del Tercer Sector de Acción Social es, asimismo, similar en el País Vasco que en el resto de España.

Y, como podemos contemplar, en todos los subsectores hay un aparato gerencial y de gestión que incluye perfiles profesionales transversales; además de otras áreas que aglutinan las ocupaciones específicas, cuando no relacionadas, del Tercer Sector de Acción Social. Como nota distintiva de este sector, es usual que la mayor parte de los subsectores cuenten con voluntariado. El voluntariado es, por supuesto, mucho más que un “recurso sin coste”. El voluntariado es un elemento connatural a muchas ONG de Acción Social, ya que pone de manifiesto el carácter solidario y altruista que define la razón de ser de estas organizaciones.

Gráfico 2.1

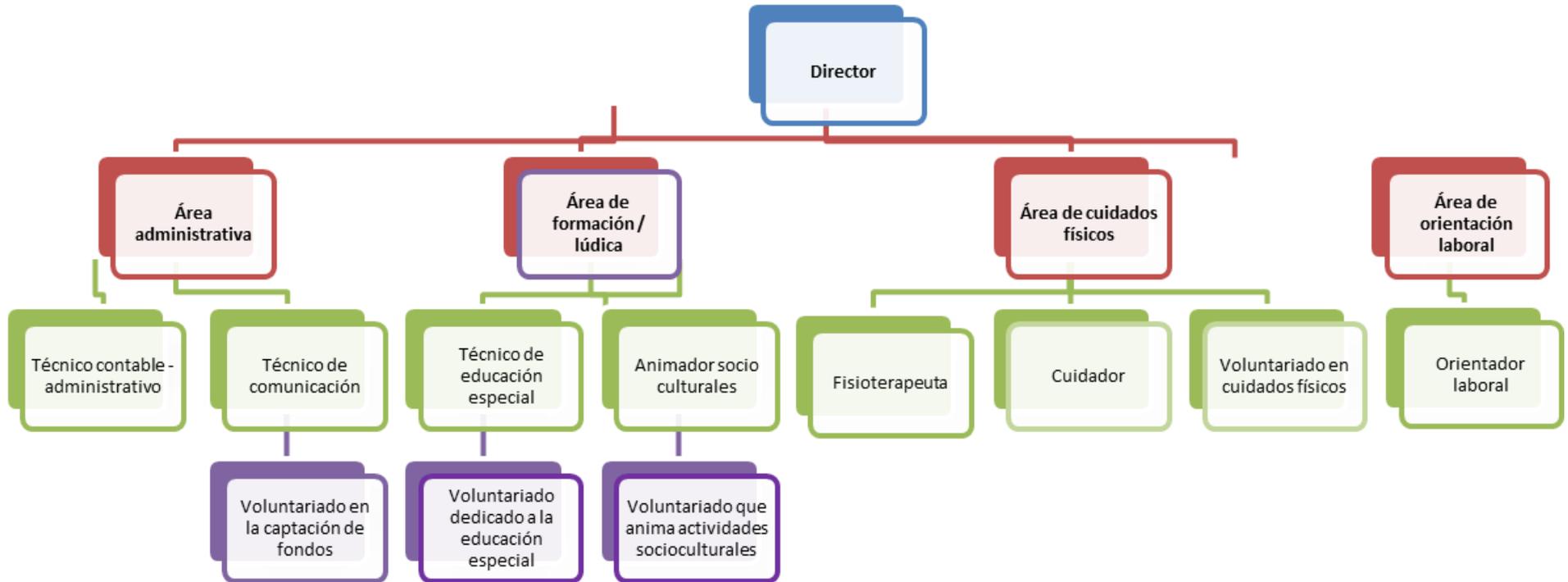
ORGANIGRAMA GENÉRICO DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (TAMAÑO PEQUEÑO) DESTINADA A LA ATENCIÓN DE INMIGRANTES



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.2

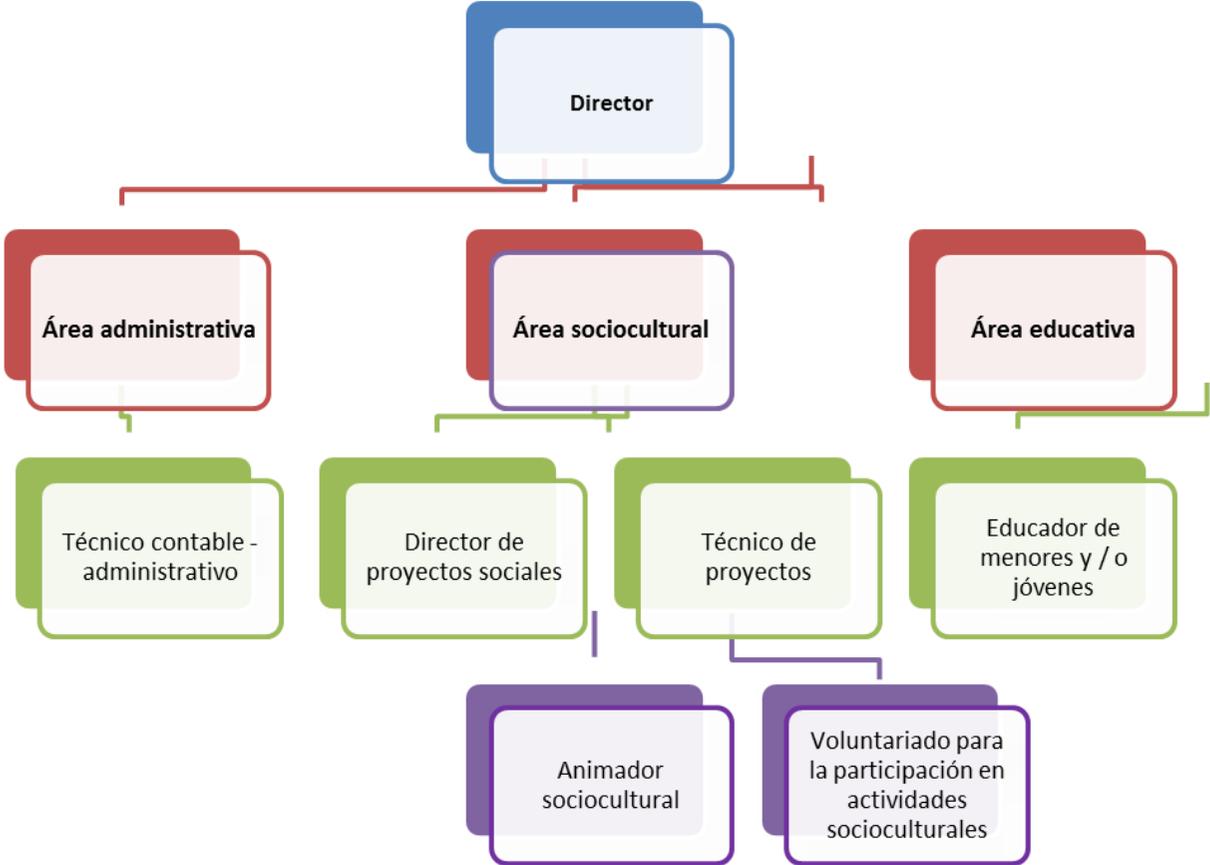
ORGANIGRAMA GENÉRICO DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (TAMAÑO MEDIANO – GRANDE) DESTINADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O FÍSICA



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.3

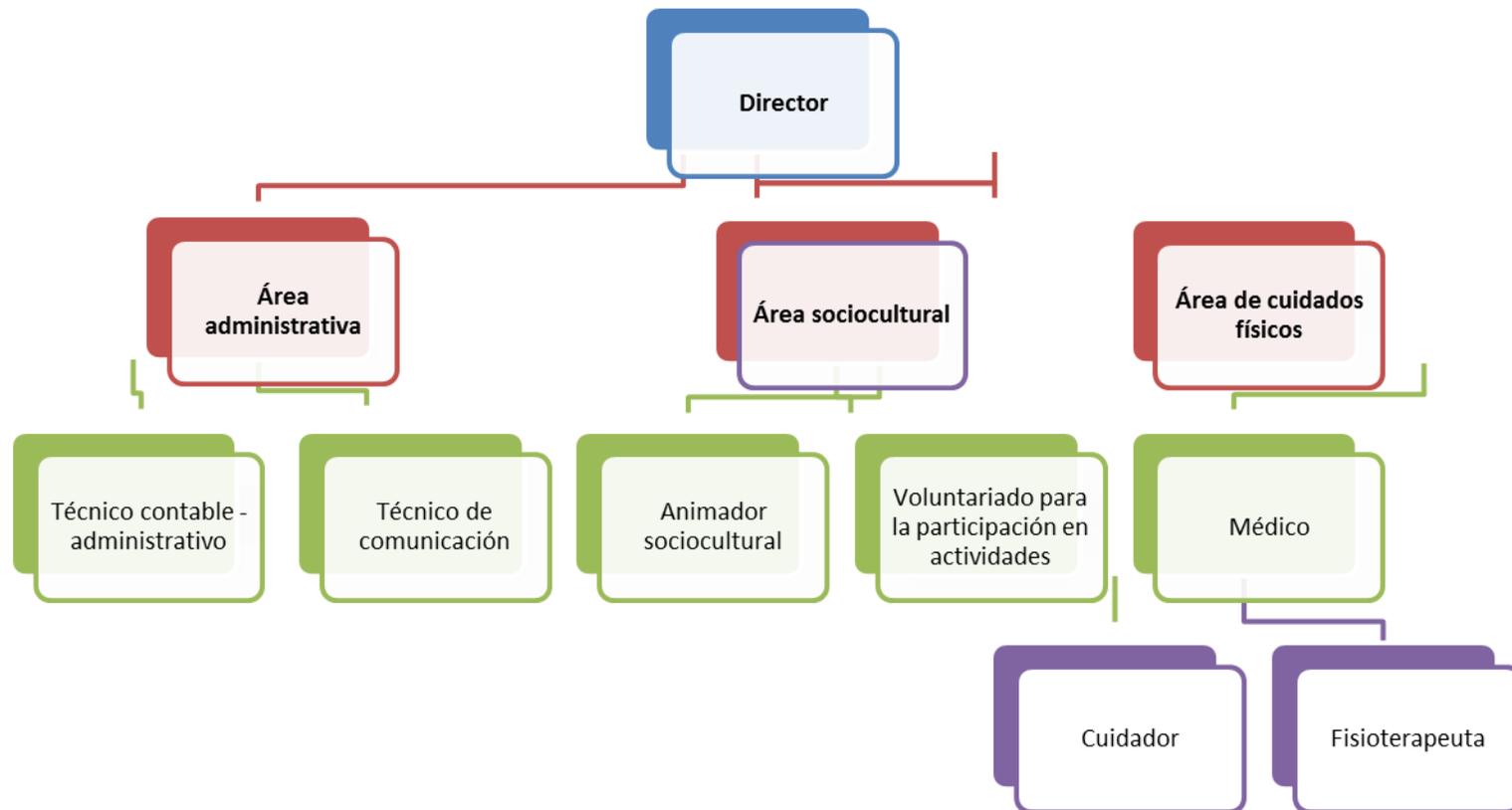
ORGANIGRAMA GENÉRICO DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (TAMAÑO MEDIANO) DESTINADA A LA EDUCACIÓN DE MENORES



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4

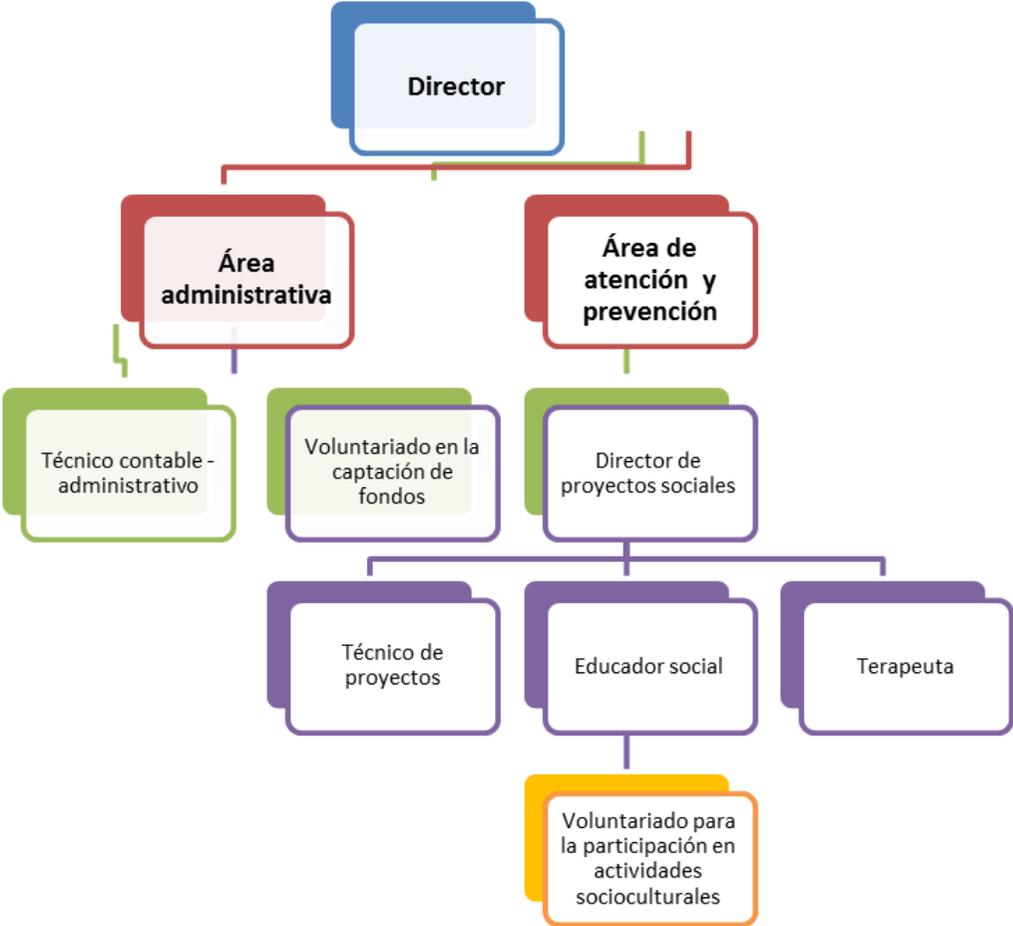
ORGANIGRAMA GENÉRICO DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (TAMAÑO MEDIANO) DESTINADA A PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.5

ORGANIGRAMA GENÉRICO DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL (TAMAÑO MEDIANO) DESTINADA A LA ATENCIÓN DE PERSONAS TOXICÓMANAS



Fuente: Elaboración propia

2.3. OCUPACIONES EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Una vez que hemos trazado los organigramas de los subsectores del Tercer Sector de Acción Social, vamos a exponer seguidamente las principales **ocupaciones**. Deseamos clasificar, de esta manera, las ocupaciones más habituales según áreas funcionales: Área gerencial, directiva y de intervención social.

a. **Área directiva.**

La gestión de estas organizaciones depende, en última instancia, de un Director o de una Gerente. En cualquier caso, este perfil profesional está sometido a las decisiones de la Junta Directiva, en el caso de las Asociaciones, o del Patronato, en la circunstancia de las Fundaciones.

b. **Área administrativa.**

Respecto al aparato administrativo, debemos apuntar sobre todo la existencia del perfil de Técnico contable – administrativo y, en las organizaciones de mayores dimensiones, el de Técnico de comunicación. El primero llevaría a cabo las tareas de gestión administrativa, contabilidad, tesorería o tributaria. Mientras que el Técnico de comunicación se responsabilizaría de labores de marketing o incluso captación de fondos (sobre todo privados).

c. **Ámbitos de Intervención Social.**

En las áreas de Intervención Social hemos de citar primordialmente a los perfiles (más bien comunes a todos los subsectores) como son los de Director de proyectos sociales, Coordinador de áreas de Intervención Social y Técnico de proyectos. En todos los casos, la formación curricular que se tiende a reclamar es universitaria. Y, no rara vez, quienes desempeñan estos puestos de trabajo han cursado formación de postgrado (master,...) especializada en estas responsabilidades.

Luego, en función del colectivo destinatario de los servicios sociales que las ONG prestan, podemos distinguir unos u otros puestos de trabajo. Son perfiles profesionales dirigidos a prestar servicios directamente a los beneficiarios de las ONG.

Así, podríamos hablar de los Terapeutas o Educadores sociales en el caso de las ONG dedicadas a la atención de las personas toxicómanas. Debemos señalar a los Animadores socioculturales, en la circunstancia sobre todo de las ONG de atención a inmigrantes, a personas con discapacidad intelectual / física o a mayores de 65 años. O hay que citar a los Técnicos de integración social, más bien presentes en las ONG que sirven a inmigrantes. Los Juristas y Formadores se localizan, al mismo tiempo, en estas mismas organizaciones.

Mientras que los Técnicos de Educación Especial, Orientadores laborales, Cuidadores y Fisioterapeutas pertenecen principalmente a las ONG que atienden a personas con discapacidad intelectual / física. Cabe añadir que los Educadores de menores y / o jóvenes son esenciales en ONG centradas en estos colectivos y, por último, que hay Médicos que trabajan en las ONG que sirven a personas mayores de 65 años.

OCUPACIONES ESPECÍFICAS

- Director de proyectos sociales
- Coordinador de área de Intervención Social
- Técnico de proyectos
- Terapeuta
- Técnico de integración social
- Orientador laboral
- Técnico de educación especial
- Educador de menores y / o jóvenes
- Mediador familiar

OCUPACIONES TRANSVERSALES

- Técnico contable - administrativo
- Técnico de comunicación

OCUPACIONES RELACIONADAS

- Educador social
- Fisioterapeuta
- Cuidador
- Jurista
- Formador
- Animador sociocultural
- Médico

2.4. FICHAS DE PERFILES COMPETENCIALES

Desde lo que acabamos de exponer, y con la meta de adaptar adecuadamente las propuestas del mapa formativo a los perfiles profesionales específicos del Tercer Sector de Acción Social, a continuación diseñamos una serie de fichas con el siguiente contenido:

✓ **Denominación del puesto de trabajo.**

Empleamos la denominación más común en el sector, que en ocasiones coincide también con la incluida en los convenios colectivos.

✓ **Código de ocupación, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2010 (CNO -2010).**

Es sabido que esta clasificación no es considerada usualmente ni en la negociación colectiva ni en la dirección y organización de los profesionales del Tercer Sector de Acción Social. No obstante, este sistema de códigos quiere garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito estatal y su compatibilidad internacional y comunitaria¹.

De acuerdo a la CNO – 1994, una ocupación es *“un conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo que se suponen serán cumplidas por una misma persona. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan gran similitud constituyen una ocupación”*.

De un modo u otro, la CNO tiende a ofrecer la oportunidad de homologar el abanico de puestos de trabajo específicos del sector a las diferentes ocupaciones que incluye.

✓ **Nivel INCUAL.**

Es el nivel establecido por el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), según el grado de cualificación requerido para el correcto desempeño de los puestos de trabajo. Desde los años 90, el INCUAL lleva elaborando un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), con el fin de determinar qué conocimientos y capacidades se requieren para llevar a cabo una determinada actividad laboral.

Los niveles de cualificación se clasifican en una escala del 1 al 5, según estos criterios:

- Conocimiento.
- Iniciativa.
- Autonomía.
- Responsabilidad.
- Complejidad.

El CNCP todavía se encuentra en proceso de elaboración y únicamente ha establecido cualificaciones del 1 al 3.

¹ Información obtenida del Instituto Nacional de Estadística (INE).

- ✓ **Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece.**
Se toma como base la clasificación siguiente, usual en las convocatorias de subvención de planes de formación de Hobetuz: Directivo, Mando intermedio, Técnico, Trabajador cualificado y Trabajador no cualificado. Como podemos comprobar, los puestos de trabajo específicos del sector tienden a ser cualificados, abundando sobre todo los de carácter técnico.
- ✓ **Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional y tendencias del puesto de trabajo.**
No prevemos cambios reseñables en los perfiles profesionales del sector. No obstante, la crisis económica está afectando muy significativamente al Tercer Sector de Acción Social. No son pocas las organizaciones que han sufrido Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) y, como consecuencia, el volumen de empleo se ha visto reducido.
"Algunas organizaciones han estado abocadas a los EREs, y todo parece que serán algunas más en los próximos meses quienes sigan esta senda"
(experto en Acción Social - 2)
- ✓ **Formación curricular demandada para este puesto de trabajo.**
Como podemos observar, la mayoría de los puestos de trabajo exigen un nivel de estudios finalizado de carácter universitario. Si bien queremos aquí matizar que muchos profesionales han participado en formación de postgrado.
"Creemos que nuestro sector es cualificado, teniendo en cuenta que casi todos los trabajadores de nuestra organización tienen estudios universitarios" (experto en Acción Social - 4)
- ✓ **Objetivo principal de su cometido profesional.**
En este punto sintetizamos el objetivo del puesto de trabajo.
- ✓ **Funciones o tareas a desempeñadas en el puesto de trabajo.**
Aludimos a las principales tareas desarrolladas y establecidas, en la medida de lo posible, por orden de prioridad.
- ✓ **Cualificación demandada a nivel competencial.**
Se ha especificado qué tipo de competencias han de ser desplegadas, dejando constancia que las habilidades sociales comprenden un aspecto constitutivo de los perfiles profesionales y de acuerdo a los valores que inspiran a estas organizaciones.
- ✓ **Observaciones.**
En algún caso, presentamos las puntuaciones pertinentes.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 1

1. Denominación del puesto de trabajo

DIRECTOR DE PROYECTOS SOCIALES

2. CNO – 2010

- 1322 Directores de servicios sociales para niños.
- 1323 Directores – gerentes de centros sanitarios.
- 1324 Directores de servicios sociales para personas mayores.
- 1325 Directores de otros servicios sociales.
- 1326 Directores de servicios de educación.

3. Nivel INCUAL

4

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Ámbitos de Intervención Social.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Directivo

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

- Búsqueda de líneas de financiación.
- Planificación y organización de recursos.
- Ejecución de proyectos.
- Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior, en ciencias sociales, salud y humanidades.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Responsabilizarse de la formulación, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos sociales, de acuerdo a los objetivos pretendidos, los recursos necesarios y la temporalización prevista.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 1

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Proponer proyectos sociales.
- Buscar líneas de financiación.
- Representar a la organización ante los financiadores (Administraciones Públicas...) y en ocasiones ante los colectivos destinatarios
- Formular los proyectos sociales, en colaboración sobre todo con los técnicos de proyectos.
- Planificar y organizar los recursos económicos, humanos y técnicos de los proyectos, en cooperación con los técnicos de proyectos.
- Junto a los técnicos de proyectos y otros profesionales, hacer un seguimiento de la ejecución de los mismos; evaluarlos y justificar la ayuda.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Conocimiento y experiencia en gestión de proyectos sociales.

Habilidades directivas y saber trabajar en equipo.

Conocimiento amplio del sector y de las líneas de financiación de proyectos sociales.

13. Observaciones

Director de proyectos sociales
(Perfil profesional y competencias)

Habilidades directivas

Proponer proyectos sociales

Búsqueda de nuevas oportunidades de mercado en el sector de Acción Social

Conocimiento amplio del sector

Capacitación en gestión de proyectos

Búsqueda de líneas de financiación

Representar a la organización ante los financiadores

Formular los proyectos sociales

Planificar y organizar los recursos

Seguimiento y evaluación de los proyectos

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 2

1. Denominación del puesto de trabajo

COORDINADOR DE ÁREA DE INTERVENCIÓN SOCIAL.

2. CNO – 2010

2252 Técnicos en educación infantil.
2312 Técnicos educadores de educación especial.
2821 Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines.
2823 Psicólogos.
2824 Profesionales del trabajo y la educación social.
2825 Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Ámbitos de Intervención Social.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Mando intermedio o Técnico.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
Ejecución de proyectos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior o media, en ciencias sociales y humanidades.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Planificar, organizar, asignar recursos y evaluar la atención directa destinada a los colectivos desfavorecidos, en materia de Intervención Social.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 2

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Diseñar itinerarios de Intervención Social o atención directa, a razón de diagnósticos psicosociales, con el fin de formar o favorecer la inclusión social de los colectivos desfavorecidos.
- Seleccionar, formar y supervisar a quienes, como profesionales o voluntariado, participen en la atención directa a los colectivos desfavorecidos.
- Prever los recursos económicos y técnicos que las actividades de intervención y atención directa requieren.
- Colaborar en la atención directa, junto a profesionales y personal voluntario.
- Dar cuenta al aparato directivo de la organización de las actividades de intervención o atención directa, y colaborar con él en actividades de gestión.
- Evaluar la intervención social, en colaboración con profesionales y personal voluntario, y diseñar las acciones correctivas.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Conocimiento amplio del sector, experiencia en atención directa ligada a la Intervención Social y conocimiento sobre gestión de proyectos sociales.
Habilidades sociales.

13. Observaciones



FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 3

1. Denominación del puesto de trabajo

TÉCNICO DE PROYECTOS.

2. CNO – 2010

2823 Psicólogos.
2824 Profesionales del trabajo y la educación social.
2825 Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Ámbitos de Intervención Social

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Búsqueda de líneas de financiación.
Planificación y organización de recursos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior o media, en ciencias sociales, humanidades, de salud y estudios técnicos.

10. Objetivo principal de su cometido profesional:

Responsabilizarse de la formulación, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos, de acuerdo a los objetivos pretendidos, los recursos necesarios y la temporalización prevista.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Proponer proyectos, junto al director.
- Colaborar en el asesoramiento y búsqueda de líneas de financiación y, cuando sea necesario, de las contrapartes.
- Colaborar en la formulación de los proyectos, en colaboración sobre todo con el director y, cuando sea necesario, las contrapartes.
- Planificar y organizar los recursos económicos, humanos y técnicos, en colaboración con el director.
- Hacer un seguimiento de la ejecución del proyecto; evaluación y justificación de la ayuda, junto al director, otros profesionales y las contrapartes.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Conocimiento amplio del subsector y de las metodologías de gestión de proyectos, sobre todo de la formulación y las líneas de financiación.
Habilidades sociales.

13. Observaciones

Técnico de proyectos
(Perfil profesional y competencias)

Colaborar en la
búsqueda de líneas de
financiación



Conocimiento amplio
del sector

Conocimientos de las
metodologías de
gestión de proyectos

Habilidades sociales

Colaborar en la
formulación de
proyectos



Proponer proyectos,
junto al director



Planificar y organizar los
recursos



Hacer seguimiento de la
ejecución del proyecto



FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 4

1. Denominación del puesto de trabajo

EDUCADOR DE MENORES Y / O JÓVENES.

2. CNO – 2010

2252 Técnicos en educación infantil.
2312 Técnicos educadores de educación especial.
2823 Psicólogos.
2824 Profesionales del trabajo y la educación social.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Área educativa.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico - Trabajador cualificado.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
Ejecución de proyectos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria media o Formación Profesional de Grado Superior, en materias vinculadas con la psicología, el trabajo social o la pedagogía.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Orientar y formar a niños, adolescentes y jóvenes; con el fin de facilitar su integración social y superar sus problemas de adaptación, facilitándoles obtener sus recursos e instrumentos necesarios.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Ayudar a niños, adolescentes y jóvenes, sobre todo con problemas de integración o desviación social.
- Reunir la información necesaria y elaborar un diagnóstico de los problemas sociales y psicológicos de niños, adolescentes y jóvenes.
- Planificar, ejecutar y evaluar servicios de educación, apoyo, ayuda o asistencia a niños, adolescentes y jóvenes.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 4

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Conocimiento de técnicas educativas.

Experiencia previa, por ejemplo como monitor, en la educación de niños, adolescentes y jóvenes.

Habilidades sociales.

13. Observaciones

Es de destacar que el INCUAL ha aprobado dos cualificaciones, ligadas a este perfil:

- EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL (Nivel: 3 Código: SSC090_3).
- EDUCACIÓN INFANTIL (Nivel: 3 Código: SSC322_3).

Educador de menores y / o jóvenes
(Perfil profesional y competencias)

Hacer un diagnóstico de
menores

Conocimiento de
técnicas educativas

Experiencia previa
como monitor

Habilidades sociales

Organización de
actividades dentro del
aula

Participación en servicios
de educación

Planificar los servicios de
educación

Organización de
actividades fuera del
aula

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 5

1. Denominación del puesto de trabajo

TÉCNICO EN EDUCACIÓN ESPECIAL.

2. CNO – 2010

2311 Profesores de educación especial.
2312 Técnicos educadores de educación especial.
2823 Psicólogos.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Área educativa.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico o Trabajador cualificado.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
Ejecución de proyectos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior / media o Formación Profesional de Grado Superior, en materias vinculadas con la psicología, el trabajo social o la pedagogía.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Formar a niños, adolescentes, jóvenes y adultos, con discapacidad intelectual / física u otro problema de aprendizaje, según el nivel de instrucción requerido.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Organizar actividades de aprendizaje, de acuerdo a los objetivos pedagógicos previstos o a las necesidades de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.
- Instruir, utilizando las técnicas y los medios didácticos oportunos, según la capacidad de aprendizaje del alumnado.
- Estimular la autoconfianza y la autoestima del alumnado, motivándoles en el aprendizaje y proporcionándoles los métodos de enseñanza más ajustados.
- Planificar ejercicios, pruebas, trabajos prácticos... identificando y evaluando el progreso del alumnado, colaborando con las familias y otras personas que participen en los procesos educativos o de inclusión social.
- Desarrollar actividades de evaluación escolar o docente.

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 5

12. Cualificación demandada a nivel competencial.

Conocimiento de técnicas pedagógicas para la educación especial, incluyendo las de diagnóstico.
Experiencia previa, por ejemplo como monitor, en la educación de niños, adolescentes y jóvenes.
Habilidades sociales.

13. Observaciones

Se incluye, también en este perfil, la enseñanza a través de la escritura en Braille, destinada a personas ciegas.

Técnico en educación especial
(Perfil profesional y tareas)

Habilidades sociales

Realizar un diagnóstico de la situación psicológica y social de menores y adultos con problemas

Planificar actividades de aprendizaje

Instruir seleccionando las técnicas más oportunas

Evaluar las actividades de aprendizaje

Conocimientos de las técnicas de diagnóstico en el ámbito de la educación especial

Conocimiento de técnicas pedagógicas de educación especial

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 6

1. Denominación del puesto de trabajo.

MEDIADOR FAMILIAR.

2. CNO – 2010.

2823 Psicólogos.
2824 Profesionales del trabajo y la educación social.

3. Nivel INCUAL.

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece.

Área de Familia.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece.

Técnico – Trabajador cualificado.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
Ejecución de proyectos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional.

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo.

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo.

Titulación universitaria superior, en materias vinculadas con la psicología.

10. Objetivo principal de su cometido profesional.

Identificar las causas de los problemas y los conflictos, dentro de las unidades familiares, y promover espacios de encuentro y reconciliación o, cuando esto fuera posible, otras alternativas vinculadas a la disolución.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo.

- Escuchar a las personas que son protagonistas o víctimas de un conflicto familiar grave, sobre todo entre parejas, hermanos,...
- Evaluar la causa y la situación del conflicto interfamiliar, proponiendo y desarrollando itinerarios para su mejor resolución, o la búsqueda de otras alternativas, como por ejemplo la disolución familiar.
- Desarrollar actividades de evaluación de las actividades de mediación familiar

FICHA DE PERFILES COMPETENCIALES 6

12. Cualificación demandada a nivel competencial.

Habilidades sociales.

Capacidad para diagnosticar situaciones de conflicto familiar y ofrecer respuestas para la conciliación o búsqueda de otras posibilidades.

13. Observaciones.

Se desea destacar que el INCUAL ha aprobado una cualificación, ligada a este perfil:

- MEDIACIÓN COMUNITARIA (Nivel: 3 Código: SSC324_3).

Mediador familiar

(Perfil profesional y tareas)

Habilidades sociales

Atender y escuchar a
personas que son
víctimas de conflictos
graves en el ámbito
familiar

Evaluar las causas y
situaciones de conflicto
interfamiliar

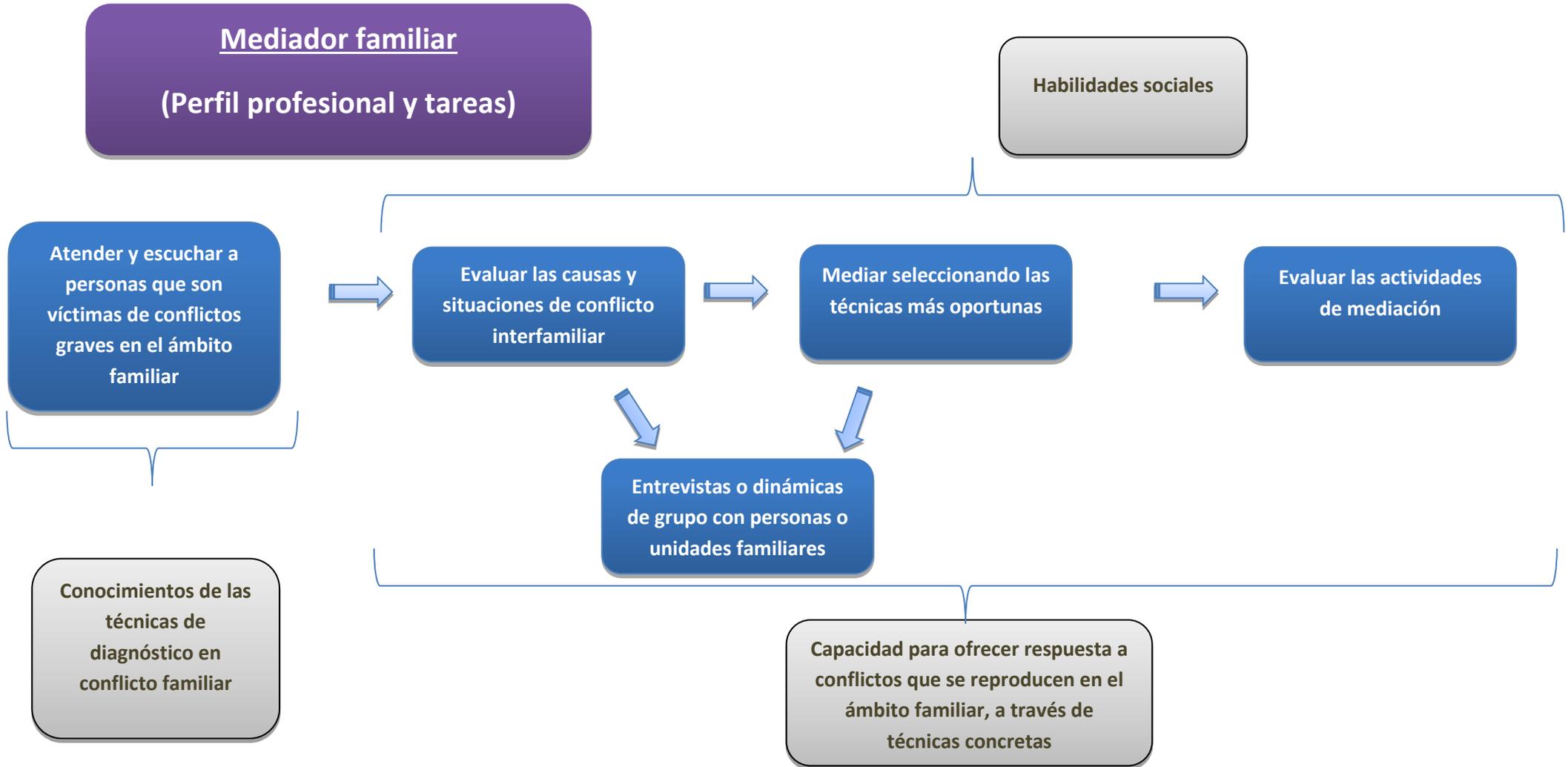
Mediar seleccionando las
técnicas más oportunas

Evaluar las actividades
de mediación

Entrevistas o dinámicas
de grupo con personas o
unidades familiares

Conocimientos de las
técnicas de
diagnóstico en
conflicto familiar

Capacidad para ofrecer respuesta a
conflictos que se reproducen en el
ámbito familiar, a través de
técnicas concretas



1. Denominación del puesto de trabajo**TERAPEUTAS****2. CNO – 2010**

2112 Otros médicos especialistas.
 2823 Psicólogos.
 2824 Profesionales del trabajo y la educación social.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Área de atención y prevención.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
 Ejecución de proyectos.
 Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior, en materias vinculadas con la psicología o la sanidad.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Apoyar la rehabilitación de los pacientes, adictos generalmente al consumo de drogas, por medio de técnicas adaptadas a las necesidades de sus deficiencias, con el fin de lograr la respuesta deseada.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

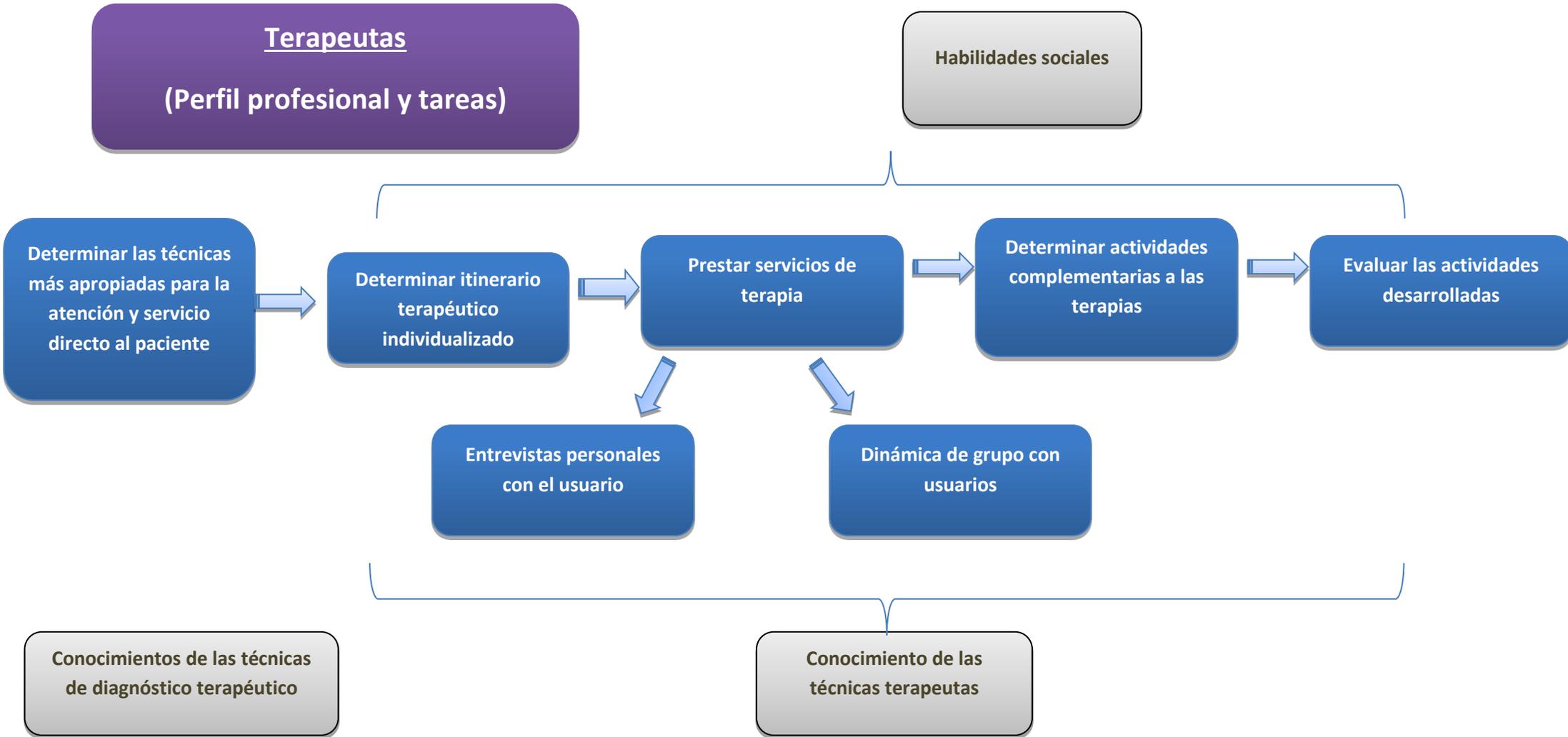
- Implementar distintas técnicas al paciente (la mayoría de las veces toxicómano), bajo prescripción médica (actividades manuales, educativas, recreativas, culturales, etc.), de modo que se obtenga la respuesta deseada, ya sea física y mental.
- Hacer un seguimiento de la evolución del paciente, proponiendo ajustes o medidas correctoras.
- Conservar el material terapéutico.
- Desarrollar actividades de evaluación de las actividades terapéuticas.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Conocimiento de técnicas terapéuticas, sobre todo dirigidas a personas drogodependientes.
 Habilidades sociales.

13. Observaciones

Es de destacar que el INCUAL ha aprobado una cualificación, ligada a este perfil:
 - ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (Nivel: 2 Código: SSC320_2).



1. Denominación del puesto de trabajo**ORIENTADOR LABORAL – PROFESIONAL.****2. CNO – 2010**

2810 Economistas.
 2821 Sociólogos, geógrafos, antropólogos, arqueólogos y afines.
 2823 Psicólogos.
 2824 Profesionales del trabajo y la educación social.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Área de orientación laboral.

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
 Ejecución de proyectos.
 Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

Deberá ampliar sus conocimientos respecto a la evolución del mercado de trabajo y las demandas de antiguas y nuevas ocupaciones.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior, en materias vinculadas con la sociología, la psicología o la economía.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Orientar profesionalmente a los colectivos desfavorecidos, de modo que consigan su inserción laboral en empleos dignos, que también favorezcan su inclusión social.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Diagnosticar la situación de los colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo.
- Discernir en qué tipo de puestos de trabajo y sectores, los grupos desfavorecidos pueden conseguir, más fácilmente, su inserción laboral en condiciones dignas.
- Crear itinerarios de inserción laboral, a través principalmente de la planificación de acciones formativas.
- Establecer contacto con empresas, agentes sociales y otras instituciones privadas y públicas, que pudieran favorecer la inserción de los grupos desfavorecidos.
- Desarrollar actividades de evaluación de las actividades de orientación laboral / profesional.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Habilidades sociales.
 Conocimiento de la evolución del mercado de trabajo.
 Conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo.
 Conocimiento de la técnicas de gestión de la formación (diagnóstico de necesidades de cualificación y concreción de itinerarios formativos)
 Conocimiento de las posibilidades de inserción laboral de los colectivos desfavorecidos.

13. Observaciones

Orientador laboral - profesional

(Perfil profesional y tareas)

Diagnosticar la situación
laboral de los usuarios
del servicio

Determinar itinerarios de
inserción laboral

Determinar itinerarios
formativos

Acompañar en la
elaboración de un plan
de búsqueda de empleo

Evaluar las actividades
desarrolladas

Conocimiento del
mercado de trabajo y de
las posibilidades de
inserción laboral de los
más desfavorecidos

Conocimiento de
técnicas de búsqueda
de empleo

Conocimiento de técnicas de
diagnóstico de necesidades
de formación y
determinación de itinerarios
formativos

Habilidades sociales

1. Denominación del puesto de trabajo

TÉCNICO DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

2. CNO - 2010

2823 Psicólogos.
2824 Profesionales del trabajo y la educación social.
3713 Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social.

3. Nivel INCUAL

3

4. Área funcional a la que este puesto de trabajo pertenece

Área de integración social

5. Categoría profesional a la que este puesto de trabajo pertenece

Técnico – Trabajador cualificado.

6. Fases de los procesos productivos en donde el puesto de trabajo se encuadra

Planificación y organización de recursos.
Ejecución de proyectos.
Seguimiento y evaluación del impacto de los proyectos.

7. Cambios derivados de la evolución del sistema productivo sobre el perfil profesional

No se prevén.

8. Tendencias del puesto de trabajo

Estabilidad.

9. Formación curricular demandada para este puesto de trabajo

Titulación universitaria superior / media o Formación Profesional de Grado Superior, en materias vinculadas con la psicología, el trabajo social o la pedagogía.

10. Objetivo principal de su cometido profesional

Prestar una atención directa a los colectivos desfavorecidos, con el fin de favorecer su integración social y contribuir a su equilibrio psíquico.

11. Funciones o tareas que pueden ser desempeñadas en el puesto de trabajo

- Realizar un diagnóstico de la situación psicológica y social de los colectivos desfavorecidos.
- Asesorar y apoyar a los colectivos desfavorecidos, en el plano emocional, sociolaboral, familiar, matrimonial, etc.
- Elaborar un itinerario de integración social, dirigido a los colectivos desfavorecidos, acompañarlo, evaluarlo e introducir las medidas correctivas necesarias.
- Colaborar con otras personas (profesionales y voluntariado), con el fin de aunar esfuerzos y ser más eficaces y eficientes en la ayuda.
- Desarrollar actividades de evaluación de los procesos de integración social.

12. Cualificación demandada a nivel competencial

Habilidades sociales.
Conocimiento de las técnicas de diagnóstico e Intervención Social.
Conocimiento de las problemáticas sociales y disfunciones psicológicas que las personas pueden sufrir.

13. Observaciones

Técnico de integración social
(Perfil profesional y competencias)

Habilidades sociales

Realizar un diagnóstico
de la situación
psicológica y social de
los colectivos
desfavorecidos

Asesorar y apoyar a los
colectivos desfavorecidos

Elaborar un itinerario de
integración social

Colaborar con otros en la
prestación de los
servicios

Evaluar las actividades
de Intervención social

Conocimientos de las
técnicas de diagnóstico,
considerando la idiosincrasia
de cada grupo social

Conocimiento de técnicas de Intervención Social directa, con el
fin de determinar aquella más ajustada a las expectativas o
necesidades de cada grupo social.

Conocimiento de
técnicas de evaluación
de la Intervención
Social

2.5. PERFIL SOCIOLABORAL DE LOS TRABAJADORES Y PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS EN LAS OCUPACIONES Y EN CADA SUBSECTOR.

La encuesta nos ha proporcionado información de gran interés sobre el perfil sociolaboral de los trabajadores de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social. En concreto, en la parte final del cuestionario, hemos concretado una serie de variables independientes, como son:

- ✓ Tamaño de las organizaciones.
- ✓ Tipo de ocupación.
- ✓ Tipo de contrato.
- ✓ Tipo de jornada.
- ✓ Estudios finalizados.
- ✓ Edad.
- ✓ Experiencia laboral.
- ✓ Género.

En primer lugar, podemos observar que casi la mitad - 47%- de los trabajadores pertenecen a organizaciones de menos de 10 empleados. En el otro extremo, prácticamente la cuarta parte -24%- de los trabajadores pertenecen a organizaciones que cuentan con más de 50 empleados. Entre las organizaciones con mayor volumen de empleados se encuentran, naturalmente, las Caritas Diocesanas. Pero, a grandes rasgos, las organizaciones del sector tienden a ser más pequeñas que las que forman parte del tejido empresarial.

"Caritas Diocesana es un referencia para la Acción Social en Europa, es una organización de carácter internacional y con varias décadas de trayectoria"
(experto en Acción Social - 1)

Tabla 2.1 NÚMERO DE EMPLEADOS DE LAS ORGANIZACIONES (TOTAL ESPAÑA) (%)

Menos de 10 trabajadores	47,0
Entre 10 y 20 trabajadores	15,5
Entre 21 y 50 trabajadores	13,5
Más de 50 trabajadores	24,0
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

No obstante tampoco podemos obviar que, en muchas organizaciones, el volumen de voluntarios multiplica el número de profesionales. En las organizaciones de Caritas, precisamente, los voluntarios se cuentan por centenares.

Por otro lado, y juzgar por los datos de la encuesta, *los trabajadores se distribuyen en tres grandes grupos profesionales*: Operarios / administrativos - 39,5%- , técnicos -32%- y directivos (28,5%). Normalmente, quienes ocupan puestos directivos han desempeñado antes puestos de trabajo de carácter técnico. Ahora bien, muchos trabajadores que desempeñan puestos técnicos han firmado contratos laborales que asimilan sus tareas con categorías profesionales inferiores.

Tabla 2.2 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN OCUPACIONES (%)

Directivo	28,5
Técnico	32,0
Operario / administrativo	39,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Un dato a destacar descansa en el relativamente *alto porcentaje de trabajadores con contrato no indefinido*. En concreto, son el 39%. Y este dato habla, asimismo, de la precariedad laboral que afecta a una parte significativa de los trabajadores.

Tabla 2.3 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO (%)

Indefinido	52,5
No indefinido	39,0
Ns / Nc	8,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Exponente asimismo de la precariedad es el hecho de que *el 45% de los trabajadores cuentan con jornada parcial*. La debilidad financiera que distingue al Tercer Sector de Acción Social es la razón esencial que explica este fenómeno.

Tabla 2.4 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN TIPO DE JORNADA (%)

Jornada completa	49,5
Jornada parcial	45,0
Ns / Nc	5,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Como vemos, urge trabajar por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social y en una triple dirección:

- ✓ Mejorar las condiciones salariales, en primer lugar ajustando los contratos laborales a las responsabilidades que los trabajadores realmente desempeñan.
- ✓ Incrementar el número de contratos laborales indefinidos.
- ✓ Aumentar los puestos de trabajo a jornada completa.

Sin duda, las mesas de negociación colectiva ofrecen un marco inigualable para concretar iniciativas con estos propósitos.

"La mejora de las condiciones laborales es un imperativo en el Tercer Sector de Acción Social. Todas las organizaciones están más o menos concienciadas al respecto. El problema son los recursos escasos de los que disponen" (experto en Acción Social – 3)

Otro aspecto a destacar es que 7 de cada 10 trabajadores cuentan con estudios universitarios, mayormente en el campo de las ciencias sociales, las humanidades, el trabajo social y la educación social. Por lo tanto, el Tercer Sector de Acción Social constituye una de las actividades más profesionalizadas. Así, prácticamente la totalidad de quienes desempeñan puestos directivos o técnicos han cursado estudios universitarios.

Tabla 2.5 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN ESTUDIOS FINALIZADOS
(%)

Estudios universitarios	71,0
Bachillerato / Formación Profesional	21,5
Estudios básicos	4,5
Sin estudios básicos	1,4
Ns / Nc	1,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

"Nosotros contamos con perfiles muy variados, desde ingenieros superiores hasta educadores sociales. Luego tenemos administrativos, contables,... en los servicios generales" (experto en Acción Social – 2)

Un elemento más a subrayar nos informa que solo la quinta parte de los trabajadores cuentan con más de 55 años. Esto viene explicado porque se trata de **un sector que fundamentalmente ha crecido en las dos o tres últimas décadas**. También es justo advertir que solo el 0,5% de los trabajadores tienen menos de 26 años. Este dato puede deberse a que la mayoría de los trabajadores cuentan con estudios universitarios y a que, por otro lado, en los últimos 3 – 5 años (a razón de la crisis económica) se han reproducido muy pocas nuevas contrataciones. De hecho, tan solo el 5,5% de los trabajadores poseen menos de dos años de experiencia laboral en el sector y, mientras tanto, el 41% más de 10 años.

Tabla 2.6 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN EDAD (%)

Entre 16 y 25 años	0,5
Entre 26 y 35 años	20,5
Entre 36 y 45 años	33,5
Entre 46 y 55 años	24,0
Entre 56 y 65 años	12,5
Más de 65 años	8
Ns / Nc	1
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 2.7 NÚMERO DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL EN EL SECTOR (%)

Menos de 2 años	5,5
Entre 2 y 5 años	24,0
Entre 6 y 10 años	28,5
Más de 10 años	41,0
Ns / Nc	1,0
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Y, finalmente, la encuesta ha dejado constancia de que el Tercer Sector de Acción Social está fuertemente feminizado: El 72% son mujeres. Pocas actividades económicas cuentan con un porcentaje tan alto de mujeres. La presencia de mujeres ha marcado notablemente, asimismo, el desarrollo de su cultura organizacional.

"Si la mayoría de los trabajadores son mujeres, en muchas organizaciones casi todas las voluntarias son mujeres" (experto en Acción Social - 2)

Tabla 2.8 NÚMERO DE EMPLEADOS SEGÚN GÉNERO (%)

Mujer	72,0
Hombre	28,0
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la tabla siguiente hacemos un resumen, a modo de conclusión, de los datos que hemos ido presentando. En concreto, presentamos el perfil medio de trabajador del sector.

Tabla 2.9 PERFIL MEDIO DE TRABAJADOR DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Género y edad	Mujer de entre 36 y 45 años
Titulación y puesto	Con titulación universitaria y que desempeña un puesto de carácter técnico
Tipo de contrato y jornada	Con contrato indefinido y a jornada completa
Tamaño de la organización	Trabaja en una organización con menos de 10 empleados
Experiencia laboral	Con más de 5 - 10 años de experiencia en el sector

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

No obstante, a través del análisis de correspondencias, *podemos observar tres grupos de trabajadores bien diferentes en función de distintas categorías sociolaborales. Y podemos verificar que las condiciones sociolaborales son claramente asimétricas en el mapa ocupacional del Tercer Sector de Acción Social. Como podemos ver, se distingue con claridad un grupo de trabajadores precarios. Esos trabajadores cuentan con peores condiciones salariales y mayor inestabilidad laboral.*

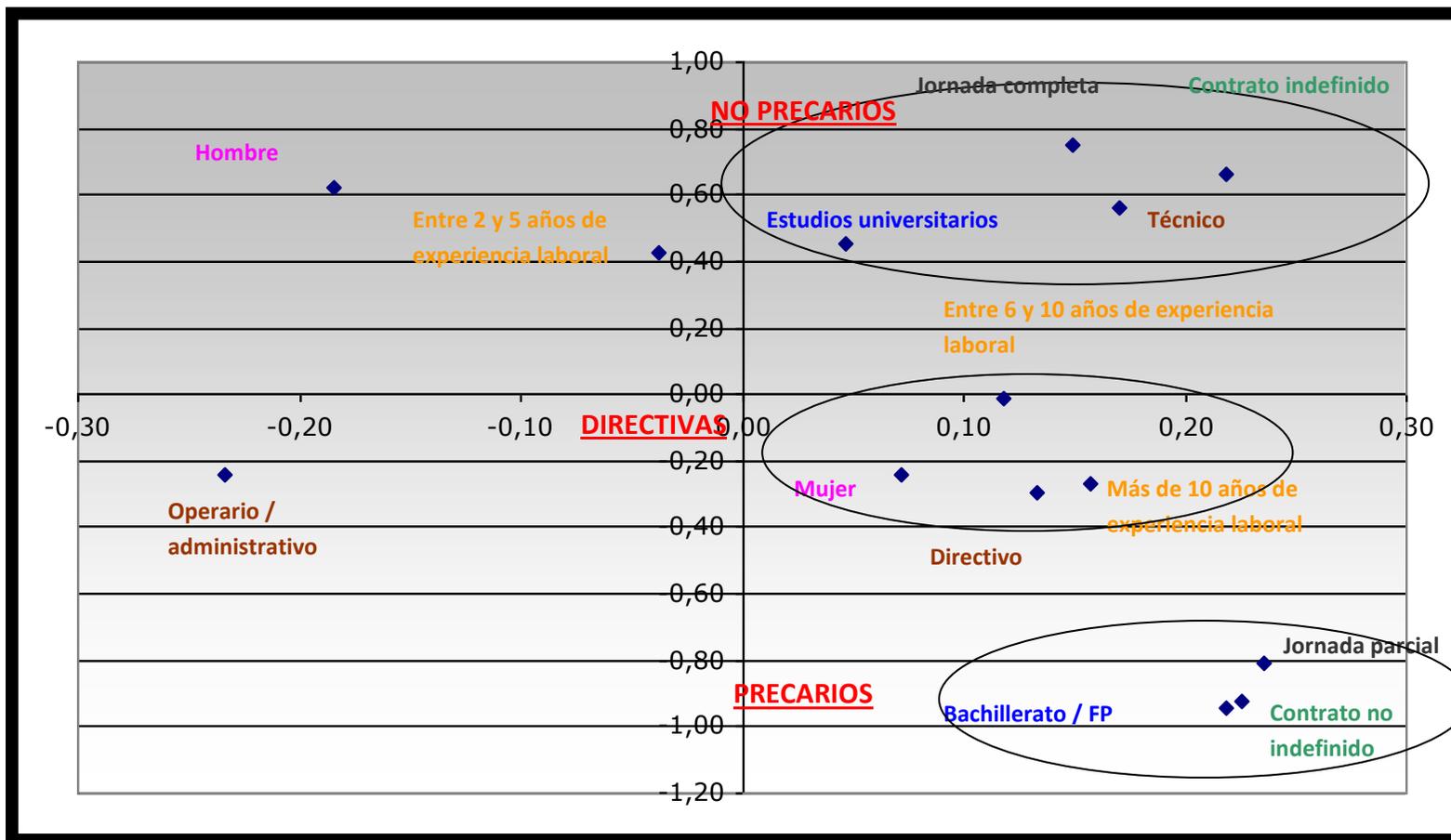
"No podemos ignorar la precariedad laboral de una parte de la plantilla. Pero no es fácil mejorar las condiciones laborales, aunque nos sintamos obligados a ello" (experto en Acción Social – 3)

Tabla 2.10 TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES SEGÚN CATEGORÍAS SOCIOLABORALES

Trabajadores no precarios	Hombres y mujeres con contrato indefinido, jornada completa, estudios universitarios y que desempeñan puestos técnicos.
Trabajadores precarios	Hombres y mujeres con contrato no indefinido, jornada parcial y con estudios de Bachillerato / FP.
Directivas	Mujeres que ocupan puestos directivos y con más de cinco años de experiencia laboral en el sector.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Gráfico 2.6 PERFIL SOCIOLABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (Mapa de correspondencias múltiple)



Fuente: Elaboración propia

MAPA FORMATIVO

3. MAPA FORMATIVO

Vamos a centrarnos, a continuación, en el **mapa formativo del Tercer Sector** de Acción Social. Tomando como referencia los resultados de la encuesta y de las entrevistas abiertas, concretaremos los *aspectos más relevantes de la cultura de formación y las necesidades de cualificación de los profesionales*. Más en concreto, a lo largo de las siguientes páginas vamos a desarrollar los siguientes puntos:

- *Desarrollo de planes de formación;*
- *experiencia en participar en cursos y*
- *aplicabilidad o utilidad de la formación adquirida;*
- *necesidades de cualificación de los trabajadores;*
- *interés en participar en formación y conocimiento de la oferta y*
- *tipología de trabajadores según demanda de formación.*

3.1. DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN.

El primer punto que estudiaremos está vinculado con la realización de planes de formación por parte de las organizaciones de nuestro sector. Sin embargo, y como podemos ver, no llega a la mitad -43,5%- el número de organizaciones que cuentan con un **plan de formación**.

Un **plan de formación** determinaría acciones formativas destinadas a profesionales concretos y que son susceptibles de desplegarse en un plazo específico, generalmente de uno o dos años. El plan de formación tiende a concebirse como útil de gestión de la formación, al tiempo que es exponente normalmente de la consolidación de una cultura de formación ajustada.

"Los perfiles que necesitamos no nos vienen de las titulaciones de nuestros profesionales, por lo tanto tenemos que formales" (experto en Acción Social - 2)

"El plan de formación es una herramienta de gestión que nos ayuda al desarrollo de los cursos, sobre todo porque vienen acompañados de la previsión de recursos para su impartición" (experto en Acción Social - 3)

"Nosotros llevamos muchos años con plan de formación, que luego se ha visto recortado. Y siempre que hemos podido hemos accedido a las subvenciones de Hobetuz" (experto en Acción Social - 6)

Como podemos comprobar, entre quienes afirman que cuentan con un plan de formación, *la tercera parte afirman que el plan duraría menos de un año -33,3%-, el 32,2% entre uno y dos años y 14,9% más de dos años.*

Tabla 3.1 P1. ¿TIENE SU ORGANIZACIÓN UN PLAN DE FORMACIÓN FORMALIZADO DESTINADO A LOS PROFESIONALES Y VOLUNTARIOS? (%)

Sí	43,5
No	48,5
Ns/Nc	8,0
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 3.2 P2. ¿CUÁL ES EL TIEMPO DE VIGENCIA DEL PLAN DE FORMACIÓN DE SU ORGANIZACIÓN? (%)

Menos de un año	33,3
Entre uno y dos años	32,2
Más de dos años	14,9
Ns/Nc	19,5
Total	100,0

*Solo responden quienes afirman que su organización tiene plan de formación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En la siguiente tabla, exponemos las *razones que han esgrimido quienes afirman que sus respectivas organizaciones no cuentan con un plan de formación*. No obstante, ninguno de los motivos que hemos apuntado en el cuestionario ha recibido el apoyo mayoritario de los encuestados. Con todo, las razones más comunes han sido las siguientes:

- ✓ El 48,7% afirman que su organización es muy pequeña para contar con un plan de formación formalizado.
- ✓ El 35,4% declaran que su organización escasea de recursos económicos para financiarlo.

Tabla 3.3 P4. ¿POR QUÉ SU ORGANIZACIÓN NO CUENTA CON UN PLAN DE FORMACIÓN FORMALIZADO? (%)

	Sí	No	Ns/Nc	Total
4.1. Porque los trabajadores no necesitan formación	24,8	58,4	16,8	100
4.2. Porque a su organización no le interesa, en la práctica, promover la formación	8,0	76,1	15,9	100
4.3. Porque escasea de recursos económicos para financiarlo	35,4	51,3	13,3	100

	Sí	No	Ns/Nc	Total
4.4. Porque cuenta con insuficiente información sobre las necesidades de cualificación de los profesionales / voluntarios	11,5	72,6	15,9	100
4.5. Porque es muy pequeña para contar con un plan de formación formalizado	48,7	35,4	15,9	100
4.6. Porque no necesita un plan formalizado para promover la formación cuando los trabajadores la requieren	20,4	62,8	16,8	100
4.7. Porque no cuenta con especialistas en formación en el Tercer Sector de Acción Social	8,8	75,2	15,9	100

*Solo responden quienes afirman que su organización no tiene plan de formación o no saben o no contestan.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Por otra parte, el 72,4% de los profesionales del Tercer Sector de Acción Social afirman que sus organizaciones han elaborado, en los últimos cuatro años, algún tipo de **estudio de necesidades de formación** para orientar sus planes de formación.

Este tipo de investigaciones identifican las carencias de cualificación de los profesionales, a través de entrevistas a trabajadores (más a menudo a responsables) y, a veces, por medio de la cumplimentación de cuestionarios sencillos. Así y todo, son pocas las organizaciones que han acudido a la convocatoria de Hobetuz para financiar sus diagnósticos de necesidades de formación.

"No es necesario realizar un diagnóstico de necesidades de formación exhaustivo. Por lo tanto, lo que muchas veces se hace es reunirse y consultar con representantes de los trabajadores, con sus supervisores,... de cara a elaborar un plan de formación que luego pueda ponerse en marcha"
(experto en Acción Social - 6)

Tabla 3.4 P3. EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS, ¿HA ELABORADO SU ORGANIZACIÓN ALGÚN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN, MÁS O MENOS EXHAUSTIVO, PREVIAMENTE A DISEÑAR SU PLAN? (%)

Sí	72,4
No	13,8
Ns/Nc	13,8
Total	100,0

*Solo responden quienes afirman que su organización tiene plan de formación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Es un hecho importante que casi 9 de cada 10 profesionales indiquen que sus organizaciones, siempre o bastantes veces, facilitan que participen en cursos, seminarios, talleres, conferencias u otros eventos que les permitan reciclarse o ampliar su cualificación. Este tipo de modalidades de formación, a razón de su carácter abierto, dinámico y más informal que los cursos, va en consonancia con la cultura organizativa del Tercer Sector de Acción Social. Permiten la interacción entre las organizaciones y cultivan la cooperación entre unas y otras.

"Tendemos a sentirnos a gusto, cuando participamos con otros miembros del sector Tercer Sector, en jornadas en las que también podemos participar como ponentes, y en donde debatimos y nos conocemos más. Además estas organizaciones se pueden organizar con poco presupuesto"
(experto en Acción Social - 4)

En otro orden de cosas, y a tenor de lo que se desprende de nuestra encuesta, parece que son una minoría las organizaciones que consumen los créditos de bonificación para la formación para el empleo, tramitados a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE). Solo el 24,5% afirman que sí, mientras que el 36% señalan que no. Ahora bien, dos quintas partes -39,5%- responden que no saben o no contestan. No consumir estos créditos, que son recursos económicos que pertenecen a las organizaciones y a sus trabajadores, es una pérdida de oportunidad para cualificar y promover la cultura de aprendizaje dentro del sector.

Tabla 3.5 P5. ¿SU ORGANIZACIÓN FACILITA QUE USTED PARTICIPE EN CURSOS, SEMINARIOS, TALLERES, CONFERENCIAS U OTROS EVENTOS QUE LE PERMITAN RECICLARSE O AMPLIAR SU CUALIFICACIÓN? (%)

	%
Sí, siempre	75,9
Bastantes veces	11,9
Pocas veces	5,7
Nunca	5,9
Ns / Nc	6,9
Total	100

*Solo responden quienes afirman que su organización tiene plan de formación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 3.6 P8. ¿SABE SI, EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, SU ORGANIZACIÓN HA UTILIZADO EL CRÉDITO DE BONIFICACIÓN PARA LA FORMACIÓN CONTINUA, TRAMITADO A TRAVÉS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (FTFE)? (%)

Sí	24,5
No	36,0
Ns/Nc	39,5
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Es evidente que el voluntariado es, por otro lado, un factor diferencial de nuestras organizaciones, y tal y como hemos dejado constancia en páginas atrás. Tanto es así que el 82% de las organizaciones sí cuentan con voluntariado. Personas que son más que un recurso sin coste, ya que son ciudadanos motivados e implicados en la misión de la organización. Voluntarios, al fin y al cabo, que es necesario seguir formando y acompañando.

"Hemos de saber cuidar y lograr la permanencia del voluntariado, por todo lo que nos aporta, aunque sus necesidades de formación sean de una envergadura menor que la que solicitamos" (experto en Acción Social - 3)

Tabla 3.7 P9. ¿CUENTA SU ORGANIZACIÓN CON VOLUNTARIADO? (%)

Sí	82,0
No	15,5
Ns/Nc	2,5
Total	100,0

*Solo responden quienes afirman que cuentan con voluntariado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

De todos modos, y como podemos observar, la tercera parte de los profesionales indican que, siempre o bastantes veces, participan en cursos más a menudo que el voluntariado. Aunque, por otro lado y con rotundidad, el 53% responden que esto no sucede nunca.

"Bien a través de nuestros cursos, de jornadas, bien por medio de jornadas, seminarios,... los voluntarios sí se forman, pero el problema que tienen es también la falta de tiempo" (experto en Acción Social - 5)

Tabla 3.8 P10. ¿LOS PROFESIONALES PARTICIPAN MÁS A MENUDO EN FORMACIÓN QUE LOS VOLUNTARIOS? (%)

Sí, siempre	14,0
Bastantes veces	22,6
Pocas veces	7,3
Nunca	53,0
Ns/Nc	3,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En resumen, y como hemos visto, los planes de formación no son aún un útil de gestión que la mayoría de las organizaciones (sobre todo de menores dimensiones) utilicen. Tampoco parece que la mayoría de las organizaciones consuman la totalidad del crédito de bonificación que anualmente les corresponde. Aunque un número importante de organizaciones vemos que sí llevan a cabo estudios de necesidades de formación más o menos con rigor. Vemos, asimismo, que muchas organizaciones se preocupan de promover la capacitación del voluntariado.

3.2. EXPERIENCIA EN PARTICIPAR EN CURSOS Y APLICABILIDAD O UTILIDAD DE LA FORMACIÓN ADQUIRIDA.

Como podemos observar, a través de las siguientes tablas, *dos terceras partes de los profesionales del sector -65,5%- han participado en cursos de formación en los últimos tres años.* Es un porcentaje relativamente alto, ya que la tasa media de participación en cursos, en la mayor de los sectores económicos, ronda el 40 – 60%. *Es un índice de participación, por lo tanto, que habla favorablemente de la cultura de formación del Tercer Sector de Acción Social,* ya que siendo además organizaciones con recursos económicos normalmente más escasos, que con los que el tejido empresarial cuenta la mayoría de las veces, sus inversiones en actividades de aprendizaje son, así y todo, más usuales.

Tabla 3.9 P12. ¿HA ASISTIDO, EN ESTOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, A CURSOS VINCULADOS CON SU QUEHACER PROFESIONAL? (%)

Sí	65,5
No	32,5
Ns/Nc	2,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Asimismo, es un dato positivo el *número de horas a cursos que los profesionales han dedicado.* Concretamente el 44,3% han dedicado a cursos más de 50 horas y el 33,6% entre 21 y 50 horas. Solo el 4,6%, de quienes han participado en cursos en los últimos 36 meses, han dedicado menos de 11 horas.

Tabla 3.10 P13. ¿PODRÍA DECIRNOS, APROXIMADAMENTE, CUÁNTAS HORAS HA DEDICADO USTED, EN TOTAL, A CURSOS EN ESTOS TRES ÚLTIMOS AÑOS? (%)

Menos de 6 horas	2,3
Entre 6 y 10 horas	2,3
Entre 11 y 20 horas	16,0
Entre 21 y 50 horas	33,6
Más de 50 horas	44,3
Ns/Nc	1,5
Total	100,0

*Responden quienes han asistido, en estos últimos tres años, a cursos vinculados con su quehacer profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

La *modalidad de formación* presencial ha sido corrientemente la más habitual, entre quienes han participado en cursos. De hecho, el 91,6% han participado en cursos presenciales, mientras que el 35,9% han recibido formación e learning y el 23,7% a través de una modalidad mixta. Aunque el porcentaje de profesionales que han participado en cursos de e learning solo sea la tercera parte del total, es igualmente cierto que este índice es más elevado que el que se reproduce en el conjunto de la estructura empresarial, ya que no tiende a superar el 20%.

Sin embargo es preciso también añadir que, la mayoría de las veces, la participación de los profesionales en cursos de e learning ha tenido lugar en materias más bien transversales.

"El e learning, como metodología, está más orientado a cursos no de carácter sectorial; hay poca oferta de cursos relacionados con nuestra actividad" (experto en Acción Social - 5)

Tabla 3.11 P14. DURANTE ESTOS TRES ÚLTIMOS AÑOS, DÍGANOS SI HA PARTICIPADO EN CURSOS DE FORMACIÓN, A TRAVÉS DE LAS SIGUIENTES MODALIDADES (%)

Modalidad	Sí	No	Total
Presencial	91,6	8,4	100
E learning o teleformación	35,9	64,1	100
Mixta (presencial y e learning o teleformación)	23,7	76,3	100

*Responden quienes han asistido, en estos últimos tres años, a cursos vinculados con su quehacer profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Con todo, hay que tener en cuenta que cerca de *tres de cada cinco profesionales han participado en cursos solo de carácter específico*, es decir, que no incluían materias de orden transversal a otras organizaciones. De hecho, solo el 3,8% han recibido formación únicamente en temáticas que no se adscribían solo a las áreas profesionales del Tercer Sector de Acción Social.

"Procuramos, cómo no, que la formación se adapte a las necesidades de cualificación de los profesionales, que les sea útil, que la formación sea para nuestro sector" (experto en Acción Social - 1)

Pero no acaba aquí la participación de los profesionales del Tercer Sector de Acción Social en actividades de aprendizaje. Como podemos ver a continuación, *el 71,5% han asistido -durante los últimos tres años- a algún taller, seminario o jornada vinculada con su actividad profesional y que le haya servido como actividad de formación.*

Se constata, una y otra vez, que esta modalidad de formación es específica de nuestro sector.

"Buscamos participar en jornadas, foros y otros encuentros con profesionales de nuestra actividad, con quienes compartimos experiencias, problemas, oportunidades,..." (Experto en Acción Social - 3)

Tabla 3.12 P15. ¿QUÉ TIPO DE TEMÁTICAS CONTENÍAN LOS CURSOS, EN LOS QUE USTED HA PARTICIPADO, DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS? (%)

	%
Todos eran temáticas específicas de las áreas profesionales del Tercer Sector de Acción Social	58,8
Todas eran temáticas que no pertenecían solo a las áreas profesionales del Tercer Sector de Acción Social	3,8
Había temáticas específicas de las áreas profesionales del Tercer Sector de Acción Social y había otras que eran comunes a otros ámbitos	37,4
Total	100

*Responden quienes han asistido, en estos últimos tres años, a cursos vinculados con su quehacer profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 3.13 P11. APARTE DE POSIBLES CURSOS, ¿HA ASISTIDO, DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, A ALGÚN TALLER, SEMINARIO, CONFERENCIA O JORNADA VINCULADA CON SU ACTIVIDAD PROFESIONAL Y QUE LE HAYA SERVIDO COMO ACTIVIDAD DE FORMACIÓN? (%)

Sí	71,5
No	26,5
Ns/Nc	2,0
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

En otro orden de cosas, un tema de gran interés radica en conocer el ***grado de aplicabilidad y utilidad de la formación***. Es decir, ¿la formación impartida es aplicable? ¿Es útil? Más allá de la satisfacción, el principal valor que la formación proporcionaría a nuestro sector consistiría en su rentabilidad económica y social; calculada en términos de productividad y eficacia en la atención de los usuarios o en el logro de los objetivos operativos de la organización.

Y ciertamente, la práctica totalidad de los profesionales sí han podido aplicar la formación adquirida. El 46,6% dicen que la han aplicado totalmente y el 52,7% la mayor parte. Una formación que ha logrado ser transferida al puesto de trabajo revela, al mismo tiempo, que ha sido bien diseñada, es decir que ha ido orientada acertadamente a solventar las necesidades de formación de los profesionales.

Pero no solo eso porque, además, la formación ha sido útil. Concretamente el 99,3% dicen que ha sido totalmente o muy útil. Estos índices de aplicabilidad y utilidad tan elevados no son, en cambio, tan corrientes en el conjunto de la estructura empresarial.

"Tenemos recursos escasos para invertir en formación y hacemos todo lo posible para que sea útil, para no derrochar en contenidos que luego no nos sirvan" (experto en Acción Social - 3)

Tabla 3.14 P16. ¿HA SIDO CAPAZ DE APLICAR, EN SU PUESTO DE TRABAJO, LA FORMACIÓN QUE HA RECIBIDO A TRAVÉS DE CURSOS, DURANTE ESTOS ÚLTIMOS TRES AÑOS? (%)

	%
Sí, totalmente	46,6
La mayor parte	52,7
Una parte minoritaria	0,8
No, en absoluto	0,0
Ns/Nc	0,0
Total	100

*Responden quienes han asistido, en estos últimos tres años, a cursos vinculados con su quehacer profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 3.15 P18. ¿Y HA SIDO ÚTIL LA FORMACIÓN QUE USTED HA LOGRADO EN ESTOS CURSOS DE CARA A MEJORAR SU RENDIMIENTO? (%)

	%
Nada	0,0
Poco	0,8
Mucho	86,3
Totalmente	13,0
Ns/Nc	0,0
Total	100

*Responden quienes han asistido, en estos últimos tres años, a cursos vinculados con su quehacer profesional.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Como conclusión general, por lo tanto, hemos de incidir en que la formación ha estado bien organizada y que, en sí misma, constituye una buena práctica a razón de los siguientes motivos:

- ✓ Participan en ella la mayoría de los profesionales.
- ✓ Los índices de aplicabilidad y utilidad tienden a ser muy elevados.
- ✓ Los cursos se ajustan a los contenidos de los puestos de trabajo, a sus retos y necesidades.
- ✓ Se combinan metodologías de impartición tradicionales, como es la acción formativa tipo curso, con otras de carácter más innovador y a veces creativo, como son los cursos e learning y las jornadas, seminarios o eventos de estas características.

3.3. NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

En nuestro cuestionario, que ha sido respondido por 200 trabajadores, hemos incluido una serie de áreas de formación con el objetivo de conocer el nivel de necesidad de cualificación que presentan. Exactamente hemos incorporado 26 áreas de formación, incluidas en cinco bloques independientes:

- ✓ Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Gestión económica en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Gestión de proyectos.
- ✓ Acción Social.
- ✓ Nuevas tendencias en la gestión del Tercer Sector de Acción Social.

Estas áreas de formación han sido identificadas, en buena medida, por medio de las entrevistas que hemos ido llevando a cabo, y también una vez que hemos contrastado planes de formación vinculados con el Tercer Sector de Acción Social.

En la siguiente tabla hemos incluido la **tasa media de necesidad de formación**, dentro de un intervalo que va del 1 al 5, siendo 1 ninguna necesidad y 5 total necesidad. En esta tabla, aparte de los resultados totales hemos añadido los datos según categoría profesional: Directivo, técnico y operario / administrativo.

De manera global, las áreas de formación más demandadas son las vinculadas con **Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social** y **Gestión de proyectos**.

Si bien el nivel de demanda de las diferentes sub áreas formativas varía de unas a otras. Así las más solicitadas han sido las siguientes:

- ✓ **Educación en valores (3,17).**
- ✓ **Intervención social con mujeres y / o estrategias de género (3,17).**
- ✓ **Nuevas tecnologías para la participación social (2,91).**
- ✓ **Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social (2,88).**
- ✓ **Gestión del voluntariado (2,87).**

Hay que añadir que parte de las necesidades de formación que han ido surgiendo son relativamente nuevas, en función de los cambios de gestión del sector o de las nuevas necesidades sociales que van surgiendo.

"En el ámbito de drogodependencias ha surgido, durante los últimos años, la patología dual, que antes no la considerábamos pero que ahora sí es un elemento muy importante. Y otro tema nuevo es la atención a los jóvenes con exclusión social grave, que era un problema que antes no teníamos"
(experto en Acción Social – 3)

Finalmente hemos de apuntar que, en el área de Acción Social, *las puntuaciones tienden a ser más bajas debido a que sus sub áreas hacen alusión a temáticas que, en mayor o menor medida, son exclusivas de subsectores concretos*. A grandes rasgos, el resto de cuestiones son referidas a ámbitos de formación transversales al conjunto de organizaciones del sector, independientemente del tipo de actividad o colectivo destinatario al que se dirijan.

En las páginas siguientes podemos observar, en tabla o gráficamente, las demandas de formación más importantes en el Tercer Sector de Acción Social, diferenciando las distintas categorías profesionales.

En cada una de las áreas de formación hemos ubicado cursos de formación que son susceptibles de implementarse en el sector. En rojo hemos subrayado, asimismo, los cursos más prioritarios.

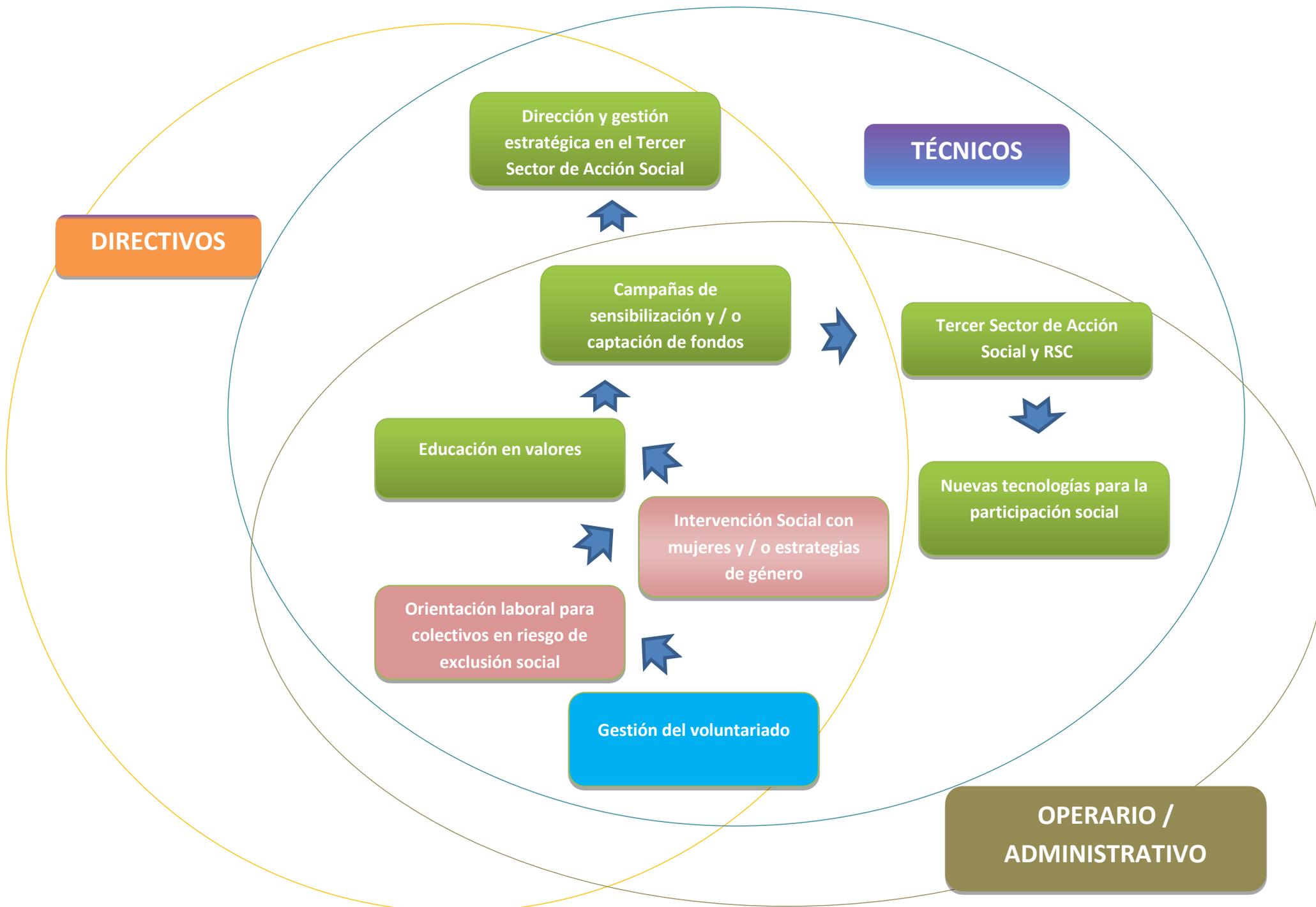
Tabla 3.16 **P15. NIVEL DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (media)**

Área de formación	Medias			
	Directivo	Técnico	Operario / administrativo	Total
Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social				
1. Tercer Sector de Acción Social y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	2,41	3,28	2,55	2,76
2. Campañas de sensibilización y/o captación de fondos	2,94	3,53	2,82	3,08
3. Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social	2,73	3,39	2,56	2,88
4. Nuevas tecnologías para la participación social	2,54	3,53	2,67	2,91
5. Educación en valores	3,03	3,65	2,88	3,17
Gestión económica en el Tercer Sector de Acción Social				
1. Nuevo Plan General Contable y fiscalidad en el Tercer Sector de Acción Social	2,22	2,67	2,43	2,45
2. Justificación económica de las subvenciones	2,26	3,10	2,54	2,64
Gestión de proyectos				
1. Formulación de proyectos para convocatorias europeas	2,52	3,42	2,56	2,83
2. Metodologías para la formulación de proyectos	2,52	3,37	2,56	2,81
3. Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	2,47	3,31	2,51	2,76

Acción Social	Directivo	Técnico	Operario / administrativo	Total
1. Atención sociosanitaria a colectivos en riesgo de exclusión	2,47	3,15	2,53	2,71
2. Ley de dependencia y normativa sobre Intervención en Acción Social	2,36	2,96	2,50	2,61
3. Atención a personas mayores	2,45	2,53	2,55	2,52
4. Intervención social con población inmigrante	2,47	2,89	2,93	2,79
5. Atención a personas con discapacidad o minusvalía	2,45	3,06	2,75	2,77
6. Intervención social con personas drogodependientes	2,38	2,51	2,51	2,48
7. Intervención con menores, adolescentes y familias en situación de riesgo	2,56	2,78	2,58	2,64
8. Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social	2,71	2,84	2,98	2,86
9. Intervención social con mujeres y/o estrategias de género	3,26	3,07	3,17	3,17
10. Estrategias de cuidado de cuidadores (prevención de Burnout)	2,49	2,87	2,55	2,64
Nuevas tendencias en la gestión del Tercer Sector de Acción Social	Directivo	Técnico	Operario / administrativo	Total
1. Gestión de calidad y/o basada en resultados	2,40	3,06	2,59	2,69
2. Trabajo en red	2,43	3,09	2,54	2,69
3. Código de conducta	2,42	2,98	2,50	2,63
4. Gestión del voluntariado	2,66	3,32	2,64	2,87
5. Incidencia política de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social	2,35	3,06	2,40	2,60
6. Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector de Acción Social	2,64	3,28	2,56	2,82

*La media se ubica en un intervalo siendo 1 Ninguna necesidad y 5 Total necesidad.

Fuente: Elaboración propia



DIRECTIVOS

Dirección y gestión
estratégica en el Tercer
Sector de Acción Social

TÉCNICOS



Educación en valores

Gestión del voluntariado

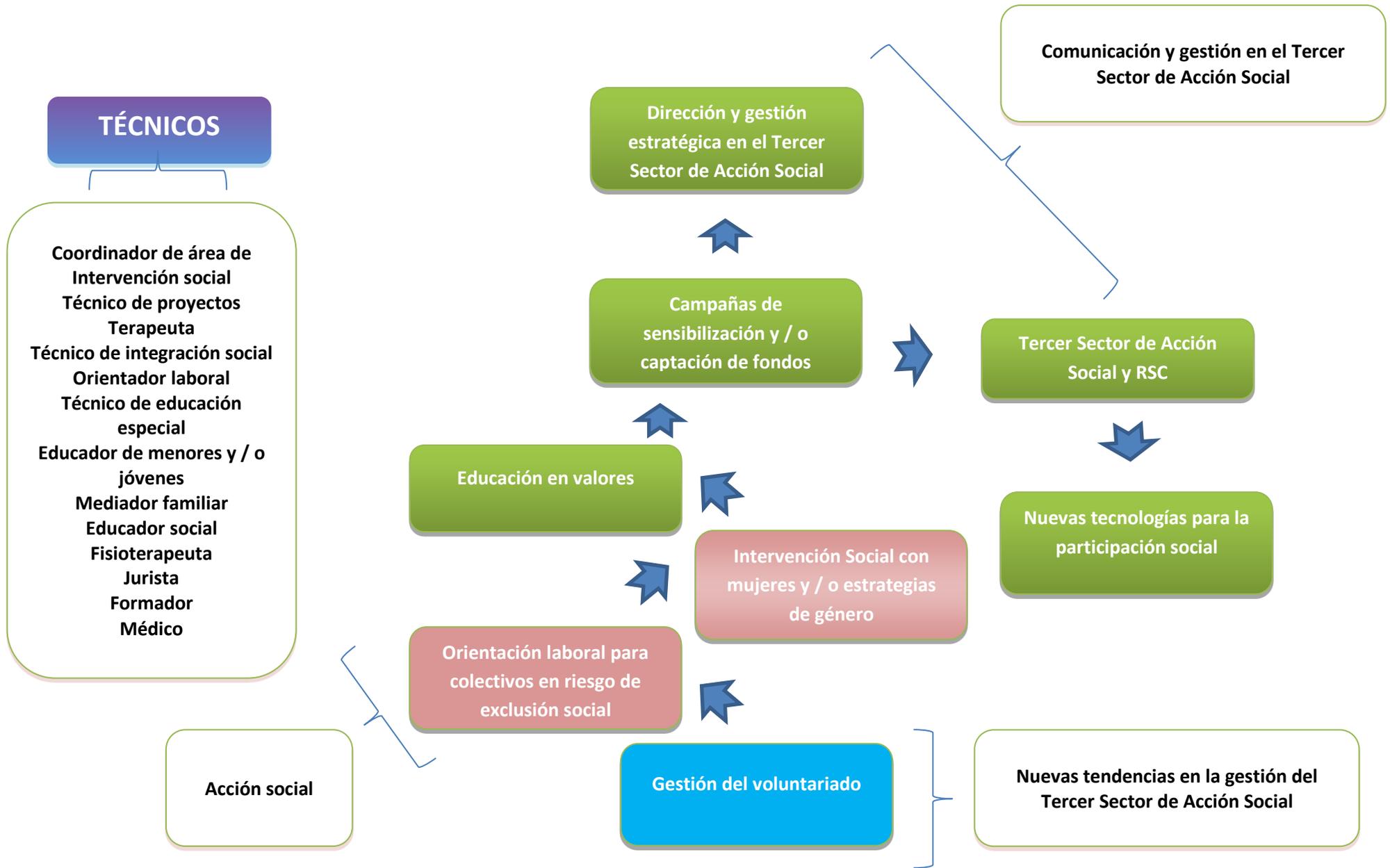
Orientación laboral para
colectivos en riesgo de
exclusión social

Intervención Social con
mujeres y / o estrategias
de género

Tercer Sector de Acción
Social y RSC

Nuevas tecnologías para la
participación social

**OPERARIO /
ADMINISTRATIVO**



TÉCNICOS

Dirección estratégica y cambio organizativo de las ONG en tiempos de crisis. 15 h
Habilidades directivas en las ONG. 20 h
Nuevas técnicas de gestión en las ONG. 20 h
Gestión del conocimiento en las ONG. 20 h.

Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social

Organización y gestión de campañas. 15 h
Marketing y ONG. 20 h
Nuevas técnicas de fundraising. 20 h.

Campañas de sensibilización y / o captación de fondos

Nuevas relaciones con la empresa. 15 h.
Vías de financiación privada. 20 h.
Empresa y compromiso social: RSC. 15 h.

Tercer Sector de Acción Social y RSC

Educación en ciudadanía. 20 h
Cómo formar en habilidades sociales. 20 h

Educación en valores

Intervención Social con mujeres y / o estrategias de género

Nuevas tecnologías para la participación social

Técnicas de orientación laboral. 40 h
Proceso de acompañamiento en la búsqueda de empleo. 30 h
Nichos de empleo para colectivos en situación o riesgo de exclusión social. 20 h

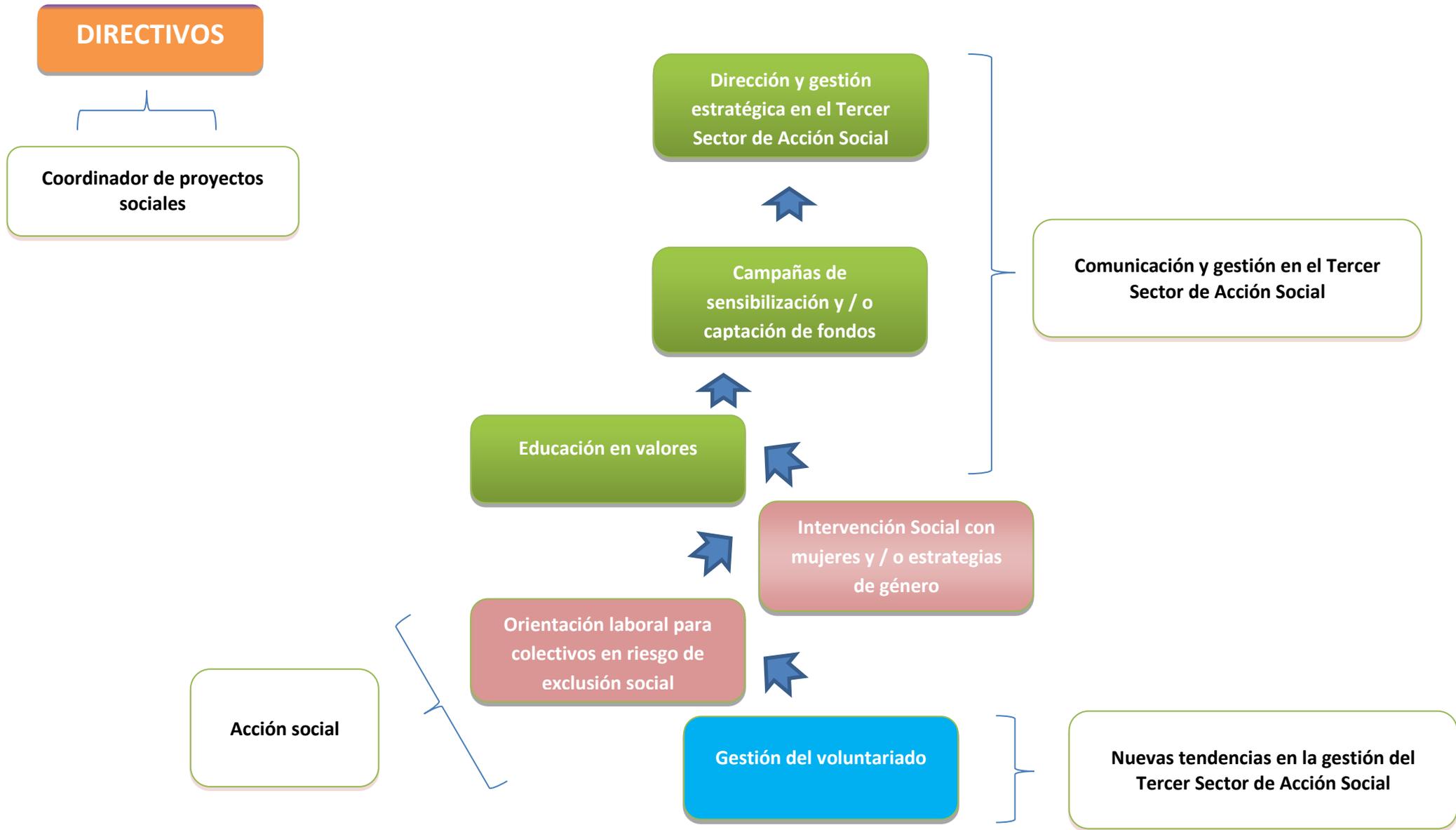
Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social

Redes sociales y nuevos hábitats. 40 h.
Gestión virtual y participación social. 15 h.

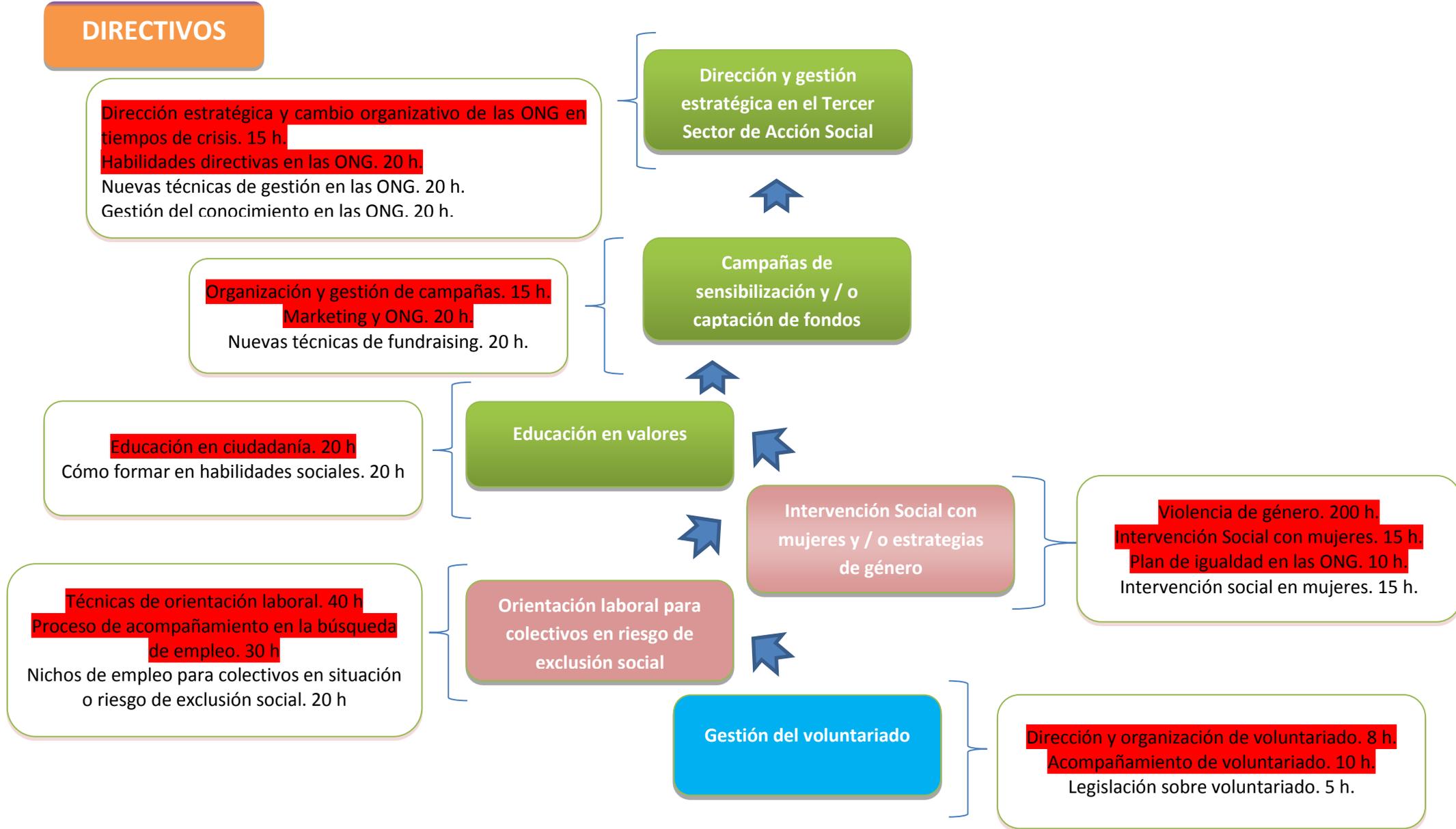
Gestión del voluntariado

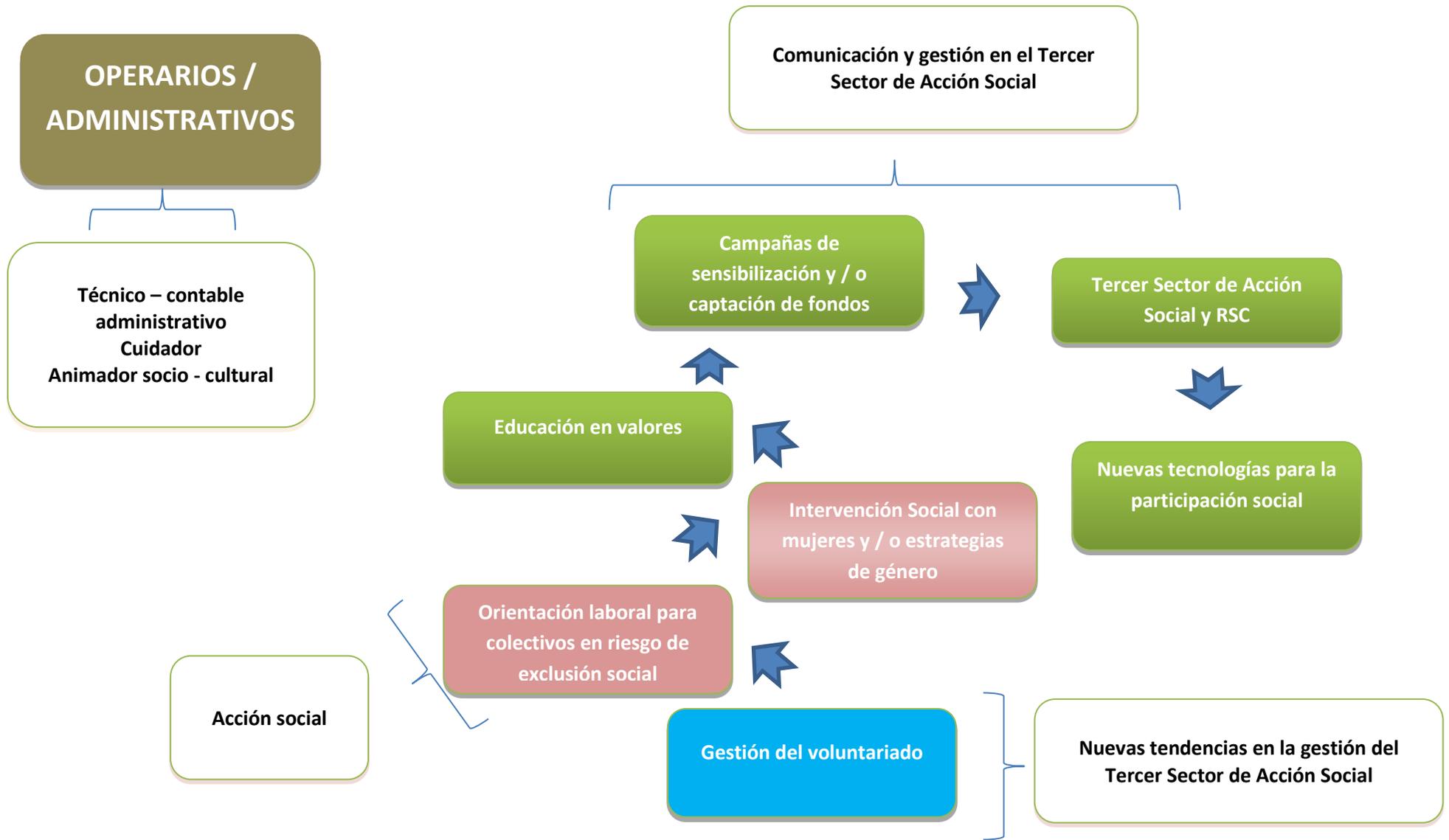
Dirección y organización de voluntariado. 8 h.
Acompañamiento de voluntariado. 10 h.
Legislación sobre voluntariado. 5 h.

Violencia de género. 200 h.
Intervención Social con mujeres. 15 h.
Plan de igualdad en las ONG. 10 h.
Intervención social en mujeres. 15 h.



DIRECTIVOS





**OPERARIOS /
ADMINISTRATIVOS**

Organización y gestión de campañas. 15 h.
Marketing y ONG. 20 h.
Nuevas técnicas de fundraising. 20 h.

Nuevas relaciones con la empresa. 15 h.
Vías de financiación privada. 20 h.
Empresa y compromiso social: RSC. 15 h.

Campañas de sensibilización y / o captación de fondos

Tercer Sector de Acción Social y RSC

Educación en ciudadanía. 20 h
Cómo formar en habilidades sociales. 20 h

Educación en valores

Nuevas tecnologías para la participación social

Intervención Social con mujeres y / o estrategias de género

Técnicas de orientación laboral. 40 h
Proceso de acompañamiento en la búsqueda de empleo. 30 h
Nichos de empleo para colectivos en situación o riesgo de exclusión social. 20 h

Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social

Redes sociales y mercado en Internet. 40 h.
Gestión virtual y participación social. 15 h.

Gestión del voluntariado

Dirección y organización de voluntariado. 8 h.
Acompañamiento de voluntariado. 10 h.
Legislación sobre voluntariado. 5 h.

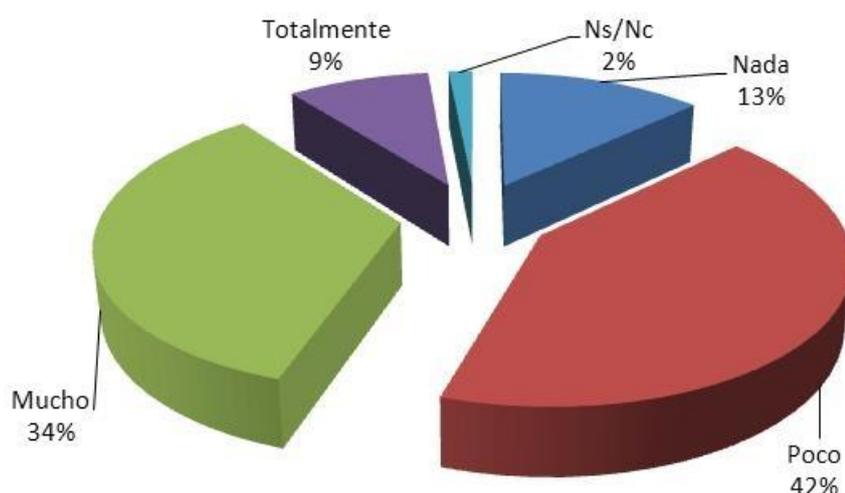
Violencia de género. 200 h.
Intervención Social con mujeres. 15 h.
Plan de igualdad en las ONG. 10 h.

3.4. INTERÉS EN PARTICIPAR EN FORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LA OFERTA.

Llama la atención que solo el 43% de los profesionales estén totalmente o muy interesados en participar en formación los dos próximos años. Este índice de interés es significativamente más bajo que la tasa de participación en formación que se reproduce en la actualidad. Y todo ello sorprende más teniendo en cuenta que los índices de aplicabilidad y utilidad de la formación son, con mucha claridad, notoriamente positivos. Con todo, y a luz de estas mismas cifras, quienes rechazan acudir a actividades de aprendizaje son muy pocos: solo el 13% dicen estar nada interesados.

"En base a los resultados satisfactorios que hemos ido consiguiendo en estos últimos años, a través de los cursos, cabe creer que los trabajadores seguirán demandando cursos" (experto en Acción Social - 4)

Gráfico 3.2 ¿TIENE INTERÉS EN PARTICIPAR EN FORMACIÓN LOS PRÓXIMOS DOS AÑOS? (%)



Fuente: Elaboración propia

¿En qué modalidad los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social tienen interés en participar en acciones formativas? Centrándonos en quienes tienen mucho o bastante interés, el 66,7% optan por la formación presencial, el 47,1% por la modalidad mixta y el 41,4% por la modalidad de e learning o por jornadas, seminarios, conferencias u otros eventos de características similares.

De todas estas cifras hemos de subrayar, primordialmente, que el porcentaje de quienes muestran interés de acudir a cursos de e learning / teleformación es notoriamente más elevado que la tasa de participación en esta modalidad. Y esto viene a connotar un interés por la innovación en metodologías de impartición de la formación, a través de las nuevas tecnologías, que hemos de valorar de manera positiva en cualquiera de los casos.

Ahora bien, el sector reconoce que la oferta de formación específica dirigida al sector, y a través del e learning, es más bien limitada. Los profesionales que han participado en cursos por medio del e learning lo han hecho en materias de orden más bien transversal a otras actividades ajenas al sector, como son los idiomas, la prevención de riesgos laborales, la informática,...

"El e learning ofrece muchas ventajas, el tema es que no hay tanta oferta vinculada a nuestro sector y como se quisiera" (experto en Acción Social – 1)

Tabla 3.17 MODALIDAD EN LA QUE LOS TRABAJADORES TIENEN INTERÉS EN PARTICIPAR* (%)

Modalidad	Sí	No	Ns/Nc	Total
Presencial	66,7	33,3	0,0	100
E learning / teleformación	41,4	58,6	0,0	100
Mixto (presencial y e learning o teleformación)	47,1	52,9	0,0	100
Jornadas / seminarios / conferencias u otros eventos similares	41,4	58,6	0,0	100

*Responden quienes tienen mucho o bastante interés en participar en formación los próximos dos años.

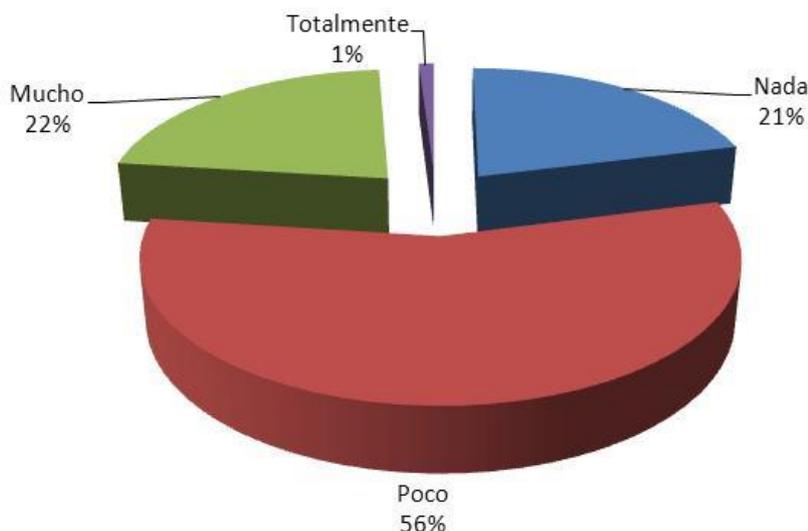
Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la encuesta nos ha proporcionado información sobre el **conocimiento y la valoración de la oferta de formación**. Y ciertamente el conocimiento es, con nitidez, muy insuficiente. El 77% tienen ningún o poco conocimiento de la oferta de formación. Únicamente el 23% afirman tener mucho o total conocimiento de la oferta de formación. Estos datos evidencian, por parte del universo de instituciones que ofertan formación, la necesidad de difundir, con más insistencia y eficacia, los cursos o actividades de aprendizaje que imparten.

"En no pocas ocasiones, cursos de formación que son destinados a nuestros trabajadores no llegan a nosotros, no nos llega información" (experto en Acción Social – 4)

De todos modos, la minoría de trabajadores que afirman que sí conocen la oferta de formación, totalmente o mucho, la tienden a valorar positivamente. O, al menos, sus respuestas son más positivas que negativas. Cerca la mitad -47,8%- declaran estar totalmente o muy de acuerdo con que la oferta se ajusta a las necesidades de formación más específicas de los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social. Por otro lado, solo el 19,5% dicen que están nada o poco de acuerdo con que la oferta es de calidad, mientras que las opiniones sobre su grado de innovación son asimétricas.

Gráfico 3.3 **¿CONOCE LA OFERTA DE FORMACIÓN? (%)**



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.18 **VALORACIÓN DE LA OFERTA DE FORMACIÓN* (%)**

Respuesta	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Es una oferta que se ajusta a las necesidades de formación más específicas de los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social	6,5	17,4	28,3	39,1	8,7
Es una oferta innovadora	10,9	21,7	39,1	26,1	2,2
Es una oferta de calidad	4,3	15,2	43,5	28,3	8,7

*Responden quienes conocen mucho o bastante la oferta de formación.

Fuente: Elaboración propia

Tomando en cuenta también a quienes afirman conocer totalmente o mucho la oferta de formación, las instituciones que señalan como impartidoras de los cursos son las siguientes:

- ✓ Centros de formación especializados en el Tercer Sector de Acción Social (73,5%).
- ✓ El propio Tercer Sector de Acción Social (70%).
- ✓ Las agrupaciones, federaciones o coordinadoras de ONG (69,9%).

En términos objetivos sí hemos de indicar que el Tercer Sector de Acción Social puede acceder a una formación especializada, que es impartida por instituciones con amplio recorrido en impartir cursos a este colectivo. Hablamos, por ejemplo, de masters universitarios y otros cursos de postgrado, impartidos por ejemplo por la Universidad del País Vasco o por la Universidad de Deusto.

Creemos que estos cursos de formación, que normalmente han ido dirigidos a quienes ocupaban puestos directivos o técnicos, han jugado un rol muy relevante a la hora de consolidar su cultura de gestión.

Tampoco podemos olvidar que estas universidades han ofrecido, algunas veces desde hace más de dos décadas, oferta de formación reglada en educación social, trabajo social,... y otras áreas, contribuyendo a profesionalizar el sector. Y a ellas, cómo no y con resultados no tan diferentes, también se han unido los centros de Formación Profesional.

"Nosotros la titulación que hemos exigido, en la atención a personas dependientes, ha sido de Formación Profesional de Grado Medio" (experto en Acción Social - 1)

"Creo que, en nuestro entorno, no falta oferta de formación. Las universidades, los centros de Formación Profesionales y otras organizaciones nos dotan de cursos destinados específicamente a nuestro sector" (experto en Acción Social - 2)

"Nuestros profesionales han estudiado, largos años, en los mismos centros de Euskadi, centros especializados y bien reconocidos" (experto en Acción Social - 3)

Tabla 3.19 ¿QUÉ TIPO DE INSTITUCIONES DEBERÍAN SER, EN SU OPINIÓN, QUIENES IMPULSARAN LA OFERTA DE FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS PROFESIONALES DE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL?* (%)

Respuesta	Sí	No	Ns / Nc	Total
Las agrupaciones, federaciones o coordinadoras de ONG	69,9	15,0	15,5	100
El propio Tercer Sector de Acción Social	70,0	15,0	15,0	100
Las universidades	66,5	18,0	15,5	100
Los sindicatos	56,0	25,5	18,5	100
Centros de formación especializados en el Tercer Sector de Acción Social	73,5	13,5	13,0	100

*Responden quienes conocen mucho o bastante la oferta de formación.

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, a lo largo de los años se ha ido consolidando una oferta de formación ajustada dentro del sector, a la que también se debe que la cultura de formación se haya ido asentando dentro de estas organizaciones. Pero, como vemos, insistimos en la necesidad de que logre divulgarse, de modo que llegue y sea conocida por el universo de los profesionales y voluntarios.

3.5. TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES SEGÚN DEMANDA DE FORMACIÓN.

El análisis multivariante nos puede proporcionar una **tipología de trabajadores en función de sus demandas de formación**. En concreto, el análisis de conglomerados o de clusters nos identifica tres colectivos de trabajadores en el Tercer Sector de Acción Social, que vamos a exponer a continuación:

- ✓ Demandan formación en Acción Social (44,5%).
- ✓ Demandan formación en gestión (15,5%).
- ✓ Menos demandantes de formación (40%).

a) **Demandan formación en Acción Social (44,5%).**

Es el grupo más numeroso de todos y es conocido, sobre todo, por demandar formación en Acción Social. Es decir, hablamos de trabajadores que requieren más bien formación específica en los diferentes ámbitos de la Intervención Social. Hablamos de formación específica y vinculada, la mayoría de las veces, a la atención directa a los usuarios de la Intervención Social.

Tabla 3.20 FORMACIÓN EN ACCIÓN SOCIAL (Análisis de conglomerados)

Número de trabajadores	89
Porcentaje	44,5%
Áreas de formación más demandadas	
<ul style="list-style-type: none">- Educación en valores- Campañas de sensibilización y / o captación de fondos- Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social- Nuevas tecnologías para la participación social- Tercer Sector de Acción Social y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	

b) **Demandan formación en gestión (15,5%).**

Estos trabajadores solicitan principalmente formación en gestión; es decir, en dos áreas de formación transversal para el conjunto de subsectores y que son las siguientes:

- ✓ Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Gestión de proyectos.

Aquí ya no hablamos de formación destinada a la mejor atención a los beneficiarios de la Acción Social. Hablamos, más bien, de formación dirigida a mejorar la eficacia, la eficiencia y la calidad de los diferentes espacios de gestión de la Acción Social.

"Mejorar la gestión es obligado para todo tipo de organizaciones. Por este motivo la formación en gestión se nos antoja suficiente" (experto en Acción Social - 2)

Páginas atrás hemos comprobado que este tipo de formación es la más demandada en el cuestionario porque tiene aplicabilidad en el conjunto de subsectores de la Intervención Social, en concreto en sus aparatos de gestión.

Tabla 3.21 FORMACIÓN EN GESTIÓN (Análisis de conglomerados)

Número de trabajadores	30
Porcentaje	15,5%
Áreas de formación más demandadas	
<ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización y / o captación de fondos - Educación en valores - Nuevas tecnologías para la participación social - Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social 	

c) Menos demandantes de formación (40%).

Dos de cada cinco profesionales indican que no necesitan formación. Son el grupo más numeroso de todos, aunque aun así sea minoritario. Profesionales de estas características se reproducen en todos los subsectores y posiblemente en todas las organizaciones.

En consecuencia es necesario sensibilizar a este grupo de profesionales, con el fin de que perciban la necesidad y las posibilidades que las actividades de aprendizaje les pueden proporcionar.

"En todas las organizaciones hay trabajadores que están más interesados que otros en formación, requieran o no en términos objetivos formación, y esto supone un problema a la hora de organizar planes" (experto en Acción Social - 3)

Tabla 3.22 NO DEMANDAN FORMACIÓN (Análisis de conglomerados)

Número de trabajadores	80
Porcentaje	40%
Áreas de formación más demandadas	
No se consideran necesidades de formación	

Tabla 3.23 P15. NIVEL DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (análisis de conglomerados)

Área de formación	Conglomerado		
	Formación en Acción Social (44,5%)	Formación en gestión (15,5%)	Menos demandantes de formación (40%)
Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social			
1. Tercer Sector de Acción Social y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	3,25	3,90	1,78
2. Campañas de sensibilización y/o captación de fondos	3,42	4,19	2,29
3. Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social	3,39	4,10	1,84
4. Nuevas tecnologías para la participación social	3,43	4,13	1,86
5. Educación en valores	3,62	4,19	2,29
Gestión económica en el Tercer Sector de Acción Social			
1. Nuevo Plan General Contable y fiscalidad en el Tercer Sector de Acción Social	3,21	2,81	1,46
2. Justificación económica de las subvenciones	3,48	3,39	1,43
Gestión de proyectos			
1. Formulación de proyectos para convocatorias europeas	3,69	3,87	1,48
2. Metodologías para la formulación de proyectos	3,64	4,06	1,41
3. Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	3,57	4,06	1,35

Área de formación	Conglomerado		
	Formación en Acción Social (44,5%)	Formación en gestión (15,5%)	Menos demandantes de formación (40%)
Acción Social			
1. Atención sociosanitaria a colectivos en riesgo de exclusión	3,83	2,29	1,64
2. Ley de dependencia y normativa sobre Intervención en Acción Social	3,65	2,42	1,54
3. Atención a personas mayores	3,60	2,19	2,13
4. Intervención social con población inmigrante	3,76	2,74	1,68
5. Atención a personas con discapacidad o minusvalía	3,73	1,29	1,55
6. Intervención social con personas drogodependientes	3,78	1,84	1,69
7. Intervención con menores, adolescentes y familias en situación de riesgo	3,98	1,77	2,05
8. Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social	4,01	2,29	2,58
9. Intervención social con mujeres y/o estrategias de género	3,63	2,39	1,64
10. Estrategias de cuidado de cuidadores (prevención de Burnout)	3,83	2,29	1,64
Nuevas tendencias en la gestión del Tercer Sector de Acción Social			
	Formación en Acción Social (44,5%)	Formación en gestión (15,5%)	Menos demandantes de formación (40%)
1. Gestión de calidad y/o basada en resultados	3,44	3,48	1,55
2. Trabajo en red	3,51	3,42	1,50
3. Código de conducta	3,45	3,26	1,49
4. Gestión del voluntariado	3,60	3,61	1,78
5. Incidencia política de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social	3,33	3,16	1,58
6. Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector de Acción Social	3,63	3,52	1,65

*Son puntuaciones tipificadas. Cuanto más elevadas son, más constancia dejan del nivel de demanda.

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, y a través de un análisis factorial, hemos establecido la siguiente tipología de trabajadores que, con claridad, se identifican más con unos grupos de formación que con otros. Nos referimos exactamente a los siguientes colectivos que apuntan a diferentes itinerarios formativos:

- ✓ Hay un grupo de trabajadores que demandan, principalmente, capacitación en **Nuevas tendencias de gestión del Tercer Sector de Acción Social**:
 - Gestión de calidad y / o basada en resultados.
 - Trabajo en red.
 - Código de conducta.
 - ...
- ✓ Otro grupo se distingue por reclamar formación en **Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social**:
 - Campañas de sensibilización y / o captación de fondos.
 - Educación en valores.
 - Nuevas tecnologías para la participación social.
 - Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social.
 - ...
- ✓ Un tercer grupo de trabajadores prefieren formación vinculada más directamente con la **Intervención Social (I)** y, más en concreto, con estas áreas:
 - Ley de la Dependencia y normativa sobre Intervención en Acción Social.
 - Atención a personas con discapacidad o minusvalía.
 - Atención sociosanitaria a colectivos en riesgo de exclusión social.
 - Atención a personas mayores.
- ✓ Un cuarto grupo de trabajadores preeminentemente solicita formación también en el terreno de la **Intervención Social (II)** y, más exactamente, en estos campos:
 - Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social.
 - Intervención con menores, adolescentes y familias en situación de riesgo.
 - Intervención social con personas drogodependientes.
 - Intervención social con población inmigrante.
 - Intervención social con mujeres y / o estrategias de género.

- ✓ Un quinto grupo de profesionales, por último, reclama formación asociada bien a la **Gestión económica en el Tercer Sector** de Acción Social, bien a la **Gestión de proyectos**.
 - Nuevo Plan General Contable y fiscalidad en el Tercer Sector de Acción social.
 - Justificación económica de subvenciones.
 - Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos.
 - Metodologías para la formulación de proyecto.
 - Formulación de proyectos para convocatorias europeas.

Como podemos constatar, la demanda de formación en el Tercer Sector de Acción Social no es simétrica. A través del análisis factorial, llegamos a identificar hasta cinco grupos de trabajadores en una encuesta conformada por 200 profesionales y de acuerdo a las variables que hemos identificado en el mapa ocupacional.

En las páginas siguientes presentamos, en sucesivos gráficos y tablas, los análisis factoriales que hemos desarrollado y los resultados que hemos cosechado a través de ellos.

Tabla 3.24 TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES SEGÚN LOS PERFILES PROFESIONALES MÁS DEMANDADOS EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (Análisis factorial)*

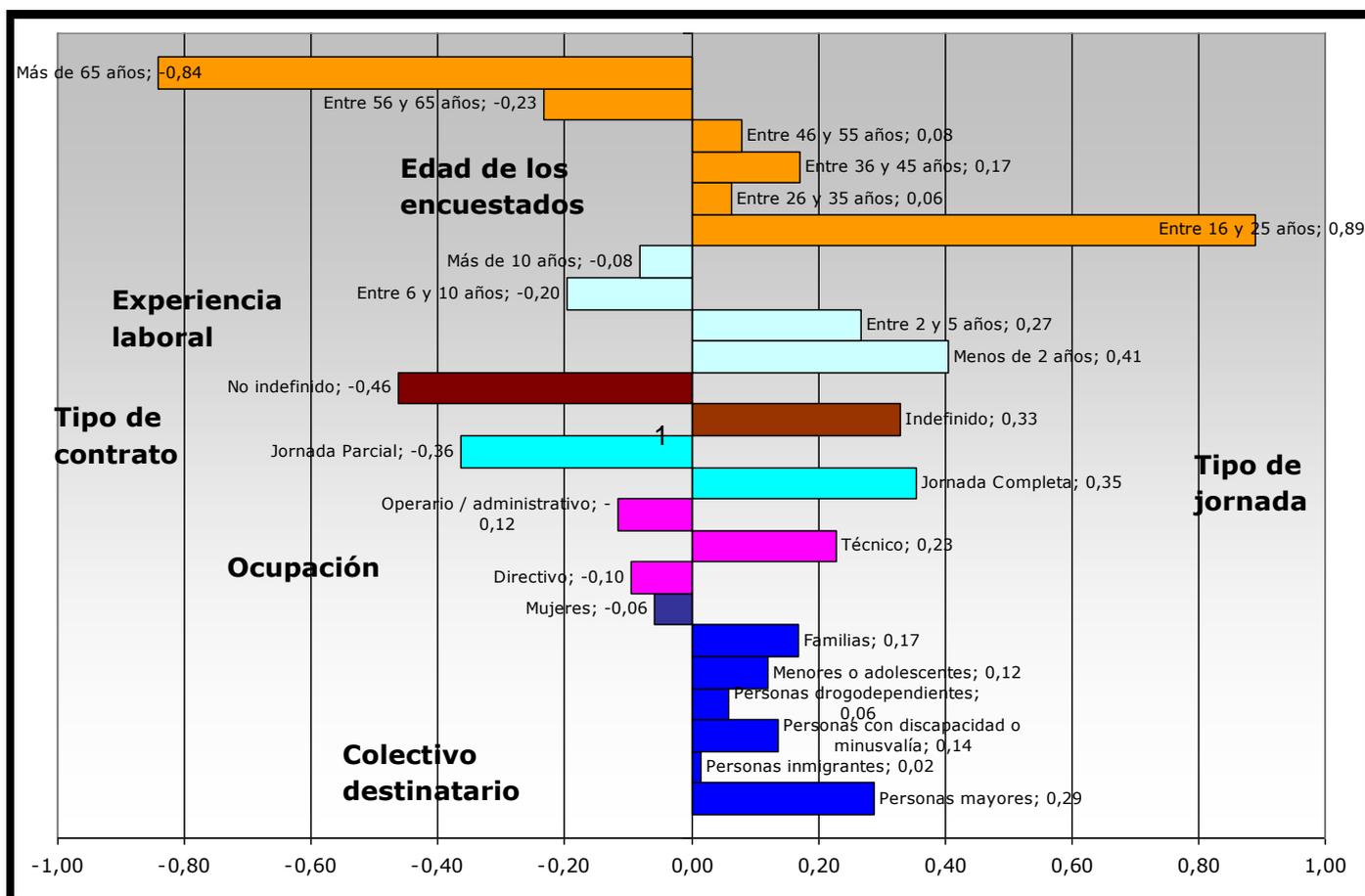
Área de formación	R de Pearson				
	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social					
1. Tercer Sector de Acción Social y Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	0,38	0,72	0,25	0,06	0,07
2. Campañas de sensibilización y/o captación de fondos	0,12	0,81	0,11	0,05	0,21
3. Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social	0,27	0,75	0,09	0,14	0,31
4. Nuevas tecnologías para la participación social	0,34	0,75	0,13	0,09	0,32
5. Educación en valores	0,26	0,79	0,07	0,18	0,17
Gestión económica en el Tercer Sector de Acción Social					
1. Nuevo Plan General Contable y fiscalidad en el Tercer Sector de Acción Social	0,19	0,21	0,16	0,22	0,77
2. Justificación económica de las subvenciones	0,32	0,29	0,12	0,21	0,73
Gestión de proyectos					
1. Formulación de proyectos para convocatorias europeas	0,44	0,33	0,28	0,10	0,64
2. Metodologías para la formulación de proyectos	0,43	0,38	0,29	0,04	0,66
3. Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos	0,43	0,38	0,29	0,04	0,67

Área de formación	R de Pearson				
	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5
Acción Social					
1. Atención sociosanitaria a colectivos en riesgo de exclusión	0,24	0,22	0,72	0,30	0,19
2. Ley de dependencia y normativa sobre Intervención en Acción Social	0,27	0,18	0,81	0,24	0,17
3. Atención a personas mayores	0,15	-0,04	0,70	0,42	0,13
4. Intervención social con población inmigrante	0,00	0,30	0,34	0,67	-0,09
5. Atención a personas con discapacidad o minusvalía	0,19	0,19	0,79	0,24	0,20
6. Intervención social con personas drogodependientes	0,25	0,09	0,46	0,73	0,13
7. Intervención con menores, adolescentes y familias en situación de riesgo	0,24	0,17	0,34	0,74	0,13
8. Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social	0,18	0,19	0,21	0,79	0,13
9. Intervención social con mujeres y/o estrategias de género	0,18	-0,20	0,08	0,63	0,34
10. Estrategias de cuidado de cuidadores (prevención de Burnout)	0,41	0,13	0,53	0,38	0,24
Nuevas tendencias en la gestión del Tercer Sector de Acción Social					
1. Gestión de calidad y/o basada en resultados	0,81	0,26	0,23	0,12	0,25
2. Trabajo en red	0,78	0,30	0,25	0,16	0,23
3. Código de conducta	0,78	0,31	0,28	0,16	0,23
4. Gestión del voluntariado	0,64	0,33	0,18	0,20	0,15
5. Incidencia política de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social	0,75	0,14	0,09	0,24	0,26
6. Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector de Acción Social	0,76	0,23	0,20	0,17	0,31

Las cifras son R de Pearson, siendo 1 Máxima correlación y 0 ninguna correlación.

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3.4 PERFIL COMPETENCIAL EN NUEVAS TENDENCIAS DE GESTIÓN (SEGÚN ENCUESTADOS) (Análisis factorial)



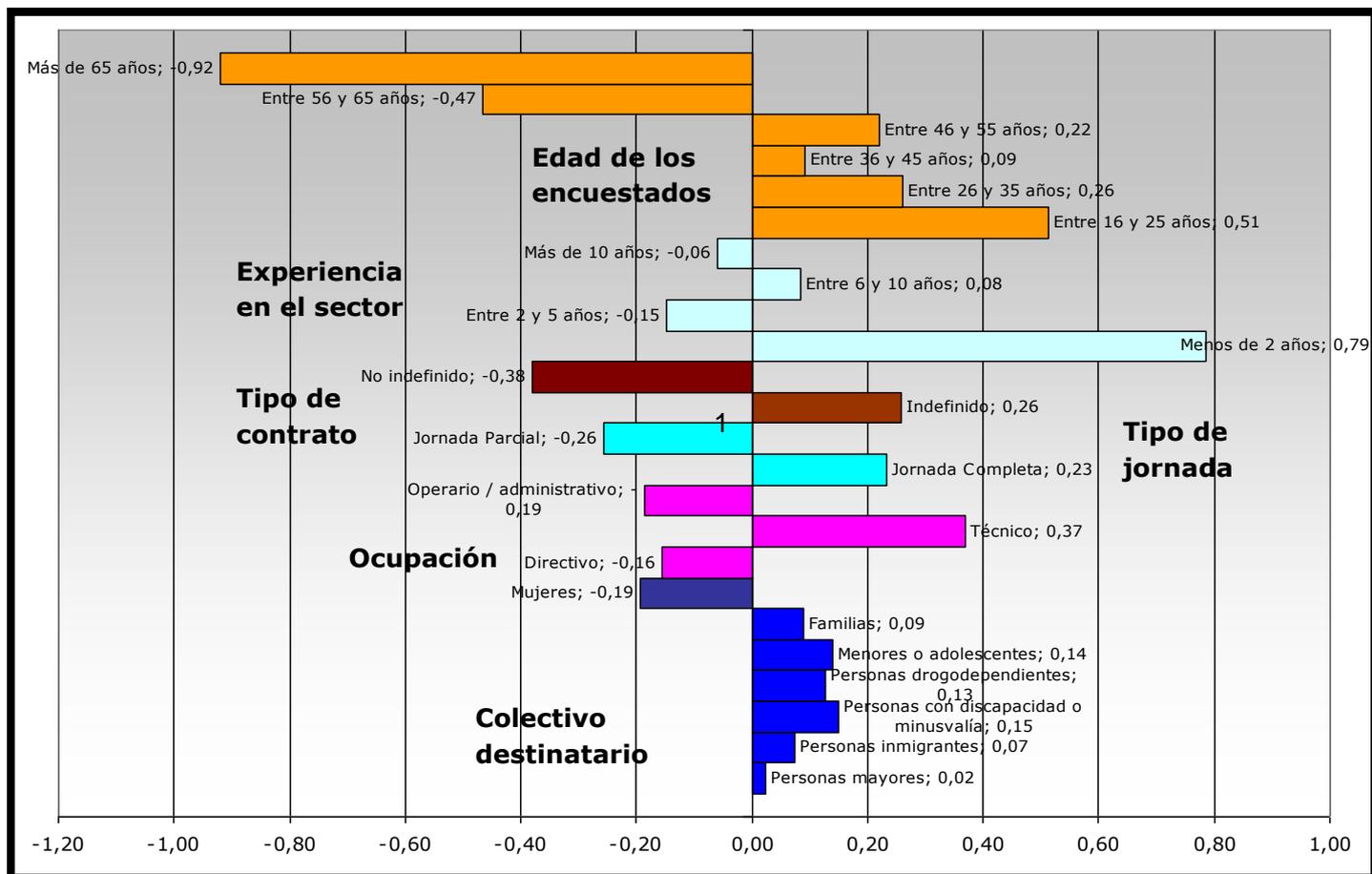
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Tabla 3.25 PERFIL COMPETENCIAL EN NUEVAS TENDENCIAS DE GESTIÓN

Competencias más demandadas
Gestión de calidad y/o basada en resultados
Trabajo en red
Código de conducta
Transparencia y rendición de cuentas en el Tercer Sector de Acción Social
Incidencia política de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social
Gestión del voluntariado
Trabajadores más demandantes
Trabajadores con jornada completa
Trabajadores con contrato indefinido
Organizaciones que atienden a personas mayores
Experiencia entre 2 y 5 años en el sector
Técnicos

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

**Gráfico 3.5 PERFIL COMPETENCIAL EN COMUNICACIÓN Y GESTIÓN
EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL (SEGÚN ENCUESTADOS)
(Análisis factorial)**



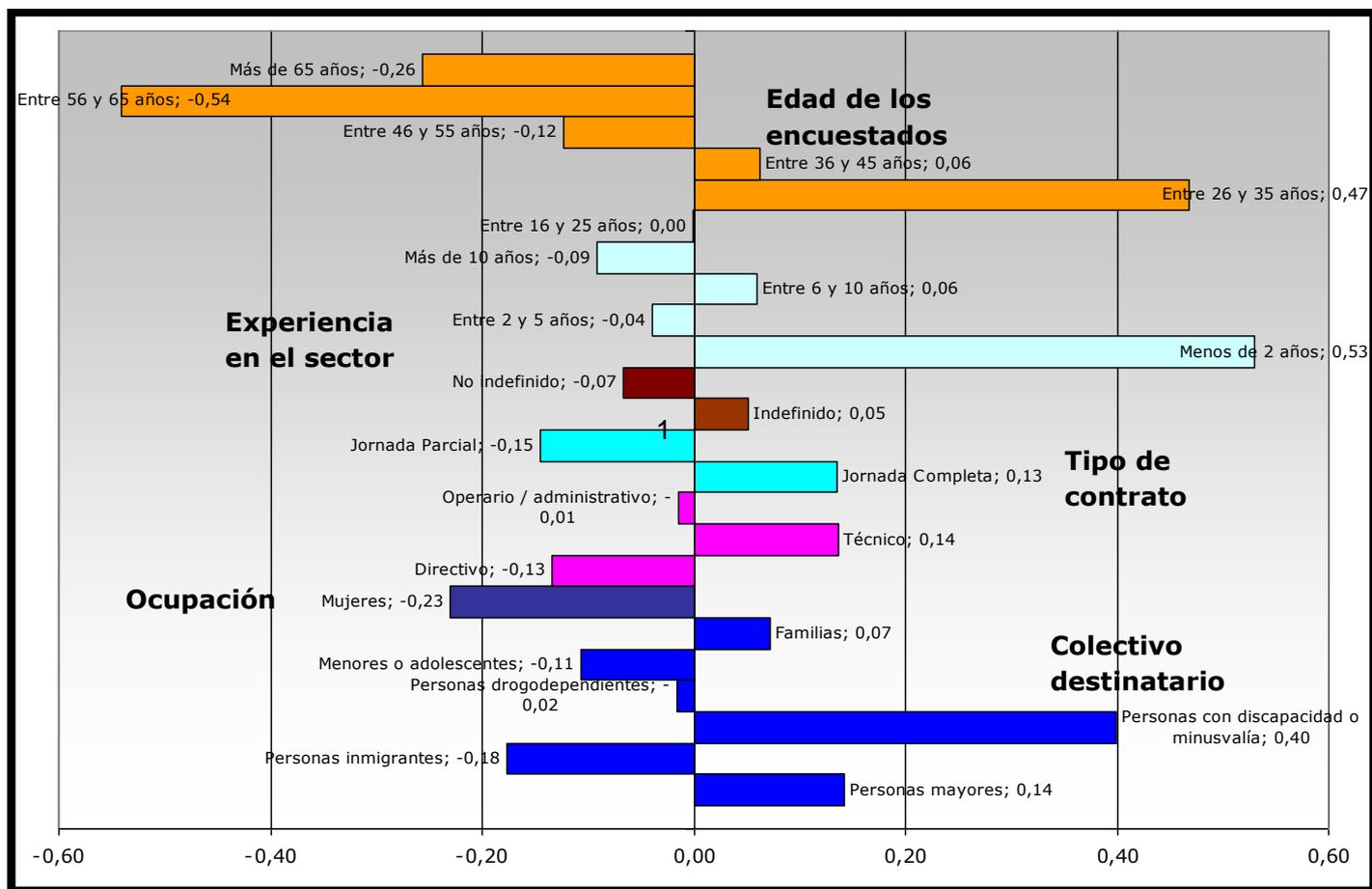
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

**Tabla 3.26 PERFIL COMPETENCIAL EN COMUNICACIÓN Y GESTIÓN
EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL**

Competencias más demandadas
Campañas de sensibilización y / o captación de fondos. Educación en valores. Nuevas tecnologías para la participación social. Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social.
Trabajadores más demandantes
Técnicos Trabajadores con contrato indefinido Trabajadores entre 26 y 35 años Trabajadores con jornada completa

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Gráfico 3.6 PERFIL COMPETENCIAL EN INTERVENCIÓN SOCIAL (I)
(SEGÚN ENCUESTADOS) (Análisis factorial)



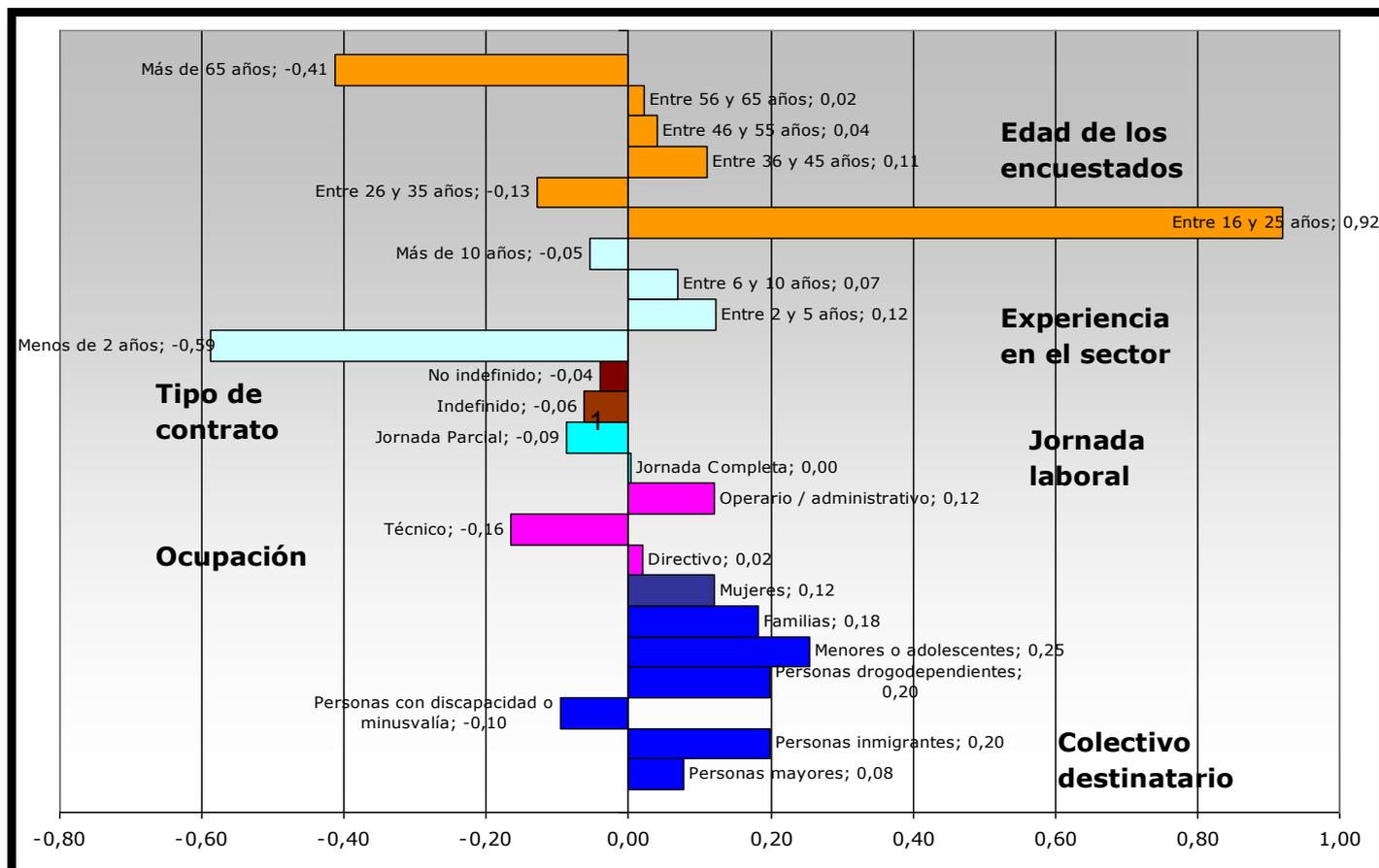
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.27 PERFIL COMPETENCIAL EN INTERVENCIÓN SOCIAL (I)

Competencias más demandadas
Ley de la Dependencia y normativa sobre Intervención en Acc Social.
Atención a personas con discapacidad o minusvalía.
Atención sociosanitaria a colectivos en riesgo de exclusión soci
Atención a personas mayores.
Trabajadores más demandantes
Entre 26 y 35 años de edad
Organizaciones que atienden a personas con discapacidad o minusvalía
Trabajadores con jornada completa
Técnicos
Organizaciones que atienden a personas mayores

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Gráfico 3.7 PERFIL COMPETENCIAL EN INTERVENCIÓN SOCIAL (II)
(SEGÚN ENCUESTADOS) (Análisis factorial)



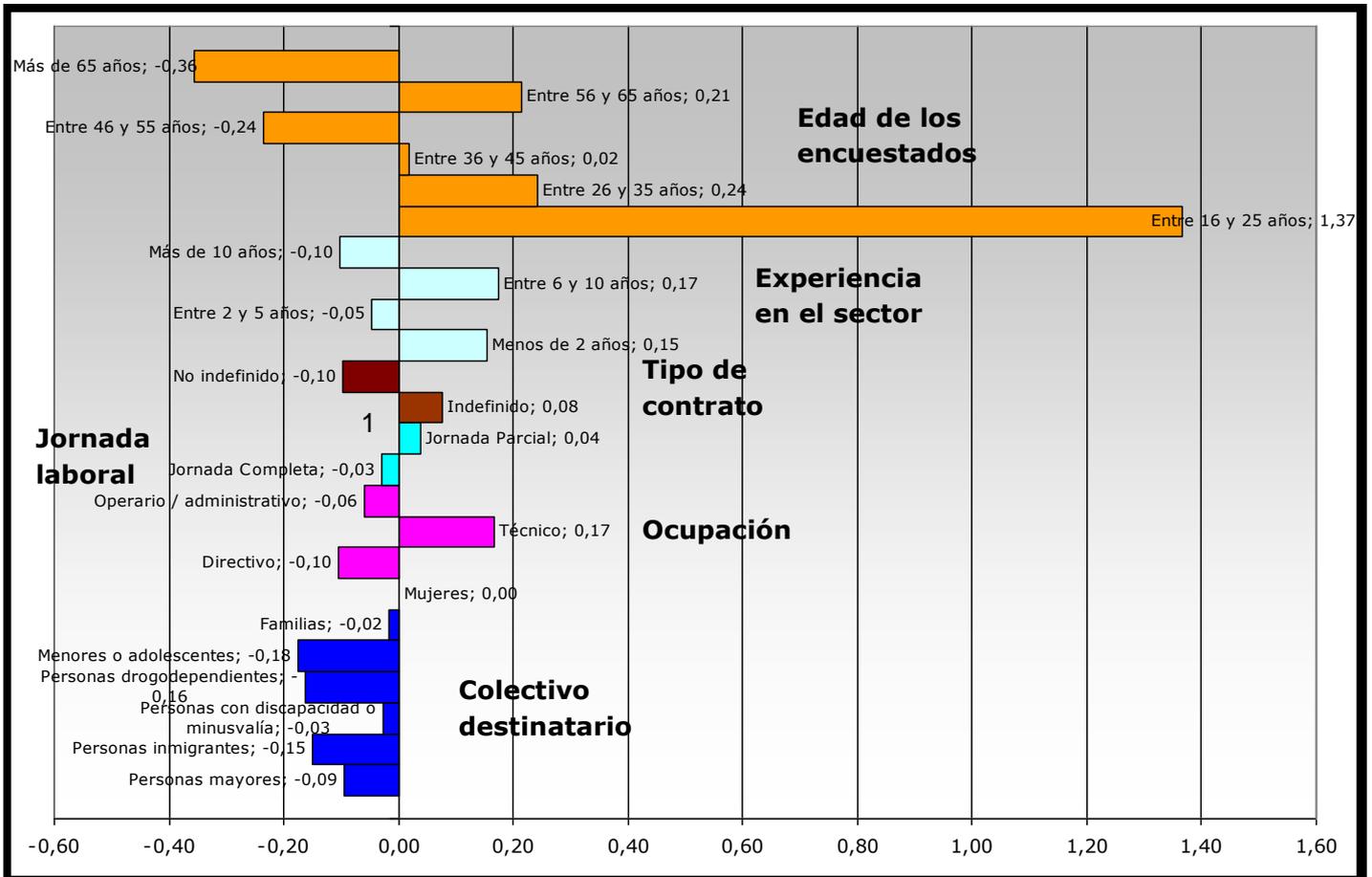
Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.28 PERFIL COMPETENCIAL EN INTERVENCIÓN SOCIAL (II)

Competencias más demandadas
Orientación laboral para colectivos en riesgo de exclusión social.
Intervención con menores, adolescentes y familias en situación riesgo.
Intervención social con personas drogodependientes.
Intervención social con población inmigrante.
Intervención social con mujeres y / o estrategias de género.
Trabajadores más demandantes
Organizaciones que atienden a menores o adolescentes
Organizaciones que atienden a personas drogodependientes
Organizaciones que atienden a personas inmigrantes
Organizaciones que atienden a familias
Organizaciones que atienden a mujeres
Operarios – administrativos
Experiencia entre 2 y 5 años en el sector
Entre 36 y 45 años de edad

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

Gráfico 3.8. PERFIL COMPETENCIAL EN GESTIÓN ECONÓMICA / GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SECTOR (SEGÚN ENCUESTADOS)
(Análisis factorial)



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.29 PERFIL COMPETENCIAL EN GESTIÓN ECONÓMICA / GESTIÓN DE PROYECTOS EN EL SECTOR

Competencias más demandadas
Nuevo Plan General Contable y fiscalidad en el Tercer Sector Acción social. Justificación económica de subvenciones. Seguimiento y evaluación por impacto u objetivos. Metodologías para la formulación de proyecto. Formulación de proyectos para convocatorias europeas.
Trabajadores más demandantes
Trabajadores entre 26 y 35 años y entre 56 y 65 años de edad. Técnicos. Con entre 6 y 10 años de experiencia laboral en el sector.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta

3.6. PLAN DE FORMACIÓN PROPUESTO.

A continuación se presenta el plan de formación que se ha elaborado para el Tercer Sector de Acción Social a partir de los resultados obtenidos del diagnóstico de necesidades formativas realizado.

3.6.1. FICHAS DE ACCIONES FORMATIVAS

Se han elaborado FICHAS DE ACCIONES FORMATIVAS para cada una de las Áreas formativas detectadas:

LISTADO DE ACCIONES FORMATIVAS PROPUESTAS
<i>Ficha 1: Educación en ciudadanía</i>
<i>Ficha 2: Vías de financiación privada</i>
<i>Ficha 3: El acompañamiento del voluntariado</i>
<i>Ficha 4: Organización y gestión de campañas</i>
<i>Ficha 5: Redes sociales e Internet</i>
<i>Ficha 6: Violencia de género</i>
<i>Ficha 7: Marketing y ONG</i>
<i>Ficha 8: Técnicas de orientación laboral</i>
<i>Ficha 9: Dirección y organización del voluntariado</i>
<i>Ficha 10: Nuevas relaciones con la empresa</i>

Estas fichas han cumplimentado en un modelo de FICHA de ACCIÓN FORMATIVA que se puede ver seguidamente:

FICHA n:	
DENOMINACIÓN:	(Nombre de la acción formativa)
OBJETIVOS:	(Descripción de los OBJETIVOS PRINCIPAL y ESPECÍFICOS de la acción formativa)
CONTENIDOS:	(Listado de CONTENIDOS TEÓRICOS y CONTENIDOS PRÁCTICOS de la acción formativa)

Ficha 1: Educación en ciudadanía

FICHA 1:	
DENOMINACIÓN:	Educación en ciudadanía
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer las mejores técnicas de socialización: capacidad del individuo para relacionarse con los demás. - Poner en práctica diferentes habilidades sociales: conjunto de conductas emitidas por el individuo en un contexto interpersonal. - La educación social junto a los valores sociales: fundados en los valores morales aplicables a la sociedad. - Fomentar los intereses sociales: como las aspiraciones que la sociedad para el desarrollo óptimo y participación social.
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización y educación social. 2. La educación social: <ul style="list-style-type: none"> - Concepto, estructura y modelos. - Antecedentes, ámbitos y perfiles profesionales del educador social. <ol style="list-style-type: none"> 1. Educación social en la infancia. 2. Educación social en la adolescencia. 3. Atención sociopedagógica a la infancia y la adolescencia. 4. La educación social en la juventud. 5. La educación social en las personas mayores. 3. El educador social. <ul style="list-style-type: none"> - Campos de trabajo. - El educador social: niveles de formación y métodos de investigación y acción. 4. Profesionalización de la educación social. Actuación según las diferentes edades. 5. La intervención socioeducativa. Características contextuales y metodológicas.
DURACIÓN:	20 horas

Ficha 2: Vías de financiación privada

FICHA 2:	
DENOMINACIÓN:	Vías de financiación privada
OBJETIVOS:	Capacitar en el área de la financiación de las entidades para conocer las técnicas de financiación y captación de fondos a través de las empresas privadas mediante convenios, acciones de patrocinio o mecenazgo,
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. ASPECTOS GENERALES <ul style="list-style-type: none"> - Clasificación de los fondos y su procedencia - Estructura de financiación de las ENL - Actitudes de las ONG frente a la captación de fondos - Orientaciones con respecto a la captación de fondos

FICHA 2:	
DENOMINACIÓN:	Vías de financiación privada
	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes de financiación y canales de captación de fondos <p>2. FONDOS EXTERNOS: EMPRESAS PRIVADAS</p> <p>2.1. Las subvenciones</p> <p>2.2. El Mecenazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué es el mecenazgo - Cómo contactar con los mecenas <p>2.3. El Patrocinio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué es el patrocinio - Diferencias entre patrocinio y mecenazgo - Cómo actúan las empresas antes de apostar por el patrocinio - Por qué eligen las empresas el patrocinio como medio de comunicación - Distintas formas de patrocinio para las entidades no lucrativas. <p>2.4. Otras donaciones de empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> - En qué consiste la financiación a través de las empresas - De qué manera pueden actuar las empresas con las ENL - Posibles barreras en la colaboración entre el sector empresarial y el sector no lucrativo - Cómo debemos acercarnos a las empresas
DURACIÓN:	20 horas

Ficha 3: El acompañamiento del voluntariado

FICHA 3:	
DENOMINACIÓN:	El Acompañamiento del Voluntario
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Profundizar en el desarrollo del itinerario educativo del voluntariado y su proceso de acompañamiento en la organización. - Analizar sus espacios de participación y cómo gestionar la salida de la persona voluntaria de la organización. - Profundizar en el desarrollo de un programa de voluntariado y el proceso de acompañamiento de las personas voluntarias en la organización.
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. El acompañamiento del voluntariado y la figura del coordinador o responsable del voluntariado. 2. El desarrollo de la acción voluntaria. 3. La formación y el acompañamiento del voluntariado. 4. La desvinculación del voluntariado de la organización. 5. Cómo acompañar a la persona voluntaria 6. Cómo realizar el seguimiento y evaluación del voluntariado y su acción 7. La formación del voluntariado 8. Diseño de un programa de formación del voluntariado 9. Resolución de conflictos en el acompañamiento del voluntariado.
DURACIÓN:	20 horas

Ficha 4: Organización y gestión de campañas

FICHA 4:	
DENOMINACIÓN:	Organización y gestión de campañas
OBJETIVOS:	Enseñamos a gestionar un departamento de comunicación de una ONG, desde la elaboración del Plan de Comunicación, a la relación con los medios, organización de ruedas de prensa o el diseño y la ejecución de estrategias comunicativas.
CONTENIDOS:	<p>1. LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Claves de la comunicación. - La Agenda Setting - Los medios: <i>funcionamiento, previsiones y consejo de redacción.</i> <p>2. EL PLAN DE COMUNICACIÓN Y LA COMUNICACIÓN INTERNA</p> <p>2.1. El Departamento de Comunicación de una ONG.</p> <p>2.2. El Plan de Comunicación.</p> <p>2.3. La Planificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿quiénes somos? y ¿cómo nos ven? - Análisis de la situación: DAFO, presupuesto y herramientas disponibles. - Objetivos, estrategias y nuevas herramientas. - Objetivos prioritarios: ¿para quién? <p>2.4. Ejecución.</p> <p>2.5. Evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicadores y análisis. <p>2.6. La Comunicación Interna.</p> <p>3. LA CREACIÓN DE LA NOTICIA Y LAS NOTAS DE PRENSA</p> <p>4. REDES SOCIALES Y CANALES DE VÍDEO</p> <p>4.1. Las redes sociales. Aplicación de Facebook y Twitter.</p> <p>4.2. Canales de vídeo: funcionamiento y posibilidades de Youtube y Vimeo.</p> <p>5. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruedas de prensa: convocatorias, organización, confirmación de medios. - Desayunos de prensa: objetivos y diferencias con la rueda de prensa. - Actos de calle: la creación de la imagen noticiable. - Inserción de artículos de opinión. - Cartas al Director: eficacia, redacción y difusión a los medios. - Llevar a los periodistas a los proyectos. - Contacto con líderes de opinión. <p>Contenidos prácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis del proceso completo de diversas estrategias de comunicación llevadas a cabo por distintas ONG: desde su origen hasta el resultado publicado en los medios. - En equipo: elaboración de un Plan de Comunicación.
DURACIÓN:	15 horas

Ficha 5: Redes sociales e Internet

FICHA 5:	
DENOMINACIÓN:	Redes sociales y mercado en Internet
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> – Sensibilizar y formar para el acercamiento a la promoción y existencia en redes sociales. – Conocer las principales formas de promoción en internet que existen en la actualidad. – Familiarizarse con la metodología de funcionamiento de las principales redes sociales. – Aprender a aprovechar las fortalezas de esta tecnología como medio para publicitarse en el mercado global de internet.
CONTENIDOS:	<p>Módulo I introducción a los conceptos de red social, comunidad cultura, identidad y reputación.</p> <p>Módulo II Evolución de los medios sociales.</p> <p>Módulo III Principales medios 2.0: Foros, Blogs, Redes Sociales (horizontales (generalistas) y verticales (especializadas, p.e. LinkedIn), Rankings, sites de contenido (Youtube, Flickr...)</p> <p>Módulo IV Redes sociales y telefonía móvil.</p> <p>Módulo V Introducción al marketing en redes sociales: como puede ayudar el SMM a las empresas.</p> <p>Módulo VI Publicidad en social media.</p> <p>Módulo VII Ejemplos de campañas en social media.</p> <p>Módulo VIII Tendencias: el futuro de los medios sociales.</p>
DURACIÓN:	40 horas

Ficha 6: Violencia de género

FICHA 6:	
DENOMINACIÓN:	Violencia de género
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluar las actitudes y habilidades para la intervención con víctimas de violencia de género. – Incorporar la perspectiva de género al intervenir y en los programas de detección y prevención. – Manejar herramientas profesionales que facilitan la detección y la intervención. – Establecer los mecanismos que favorezcan el trabajo en red y la intervención integral en los casos de violencia de género.
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. MARCO CONCEPTUAL <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Origen y definición de la desigualdad de género 1.2. Análisis y aproximación a las causas y consecuencias de la Violencia de Género: 2. MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y CONSECUENCIAS EN LAS MUJERES Y SUS HIJOS E HIJAS <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Manifestaciones de la Violencia de Género 2.2. Consecuencias de la violencia de género en las mujeres, sus hijos e hijas y en otras personas dependientes

FICHA 6:	
DENOMINACIÓN:	Violencia de género
	<p>2.3. Hombres maltratadores. Perfiles, características y posibilidades de intervención</p> <p>3. EL DERECHO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</p> <p>3.1. Marco legislativo</p> <p>3.2. La violencia de género en el marco del derecho</p> <p>3.3. La Orden de Protección</p> <p>3.4. Actuación de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad</p> <p>4. ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.</p> <p>4.1. Procedimientos de intervención.</p> <p>4.2. Intervención temprana en violencia de género:</p> <p>4.3. El trabajo en red: protocolos de intervención</p> <p>5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>5.1. Conceptos básicos. Sensibilización Social. Niveles de Prevención</p> <p>5.2. Sensibilización social</p> <p>5.3. Prevención Primaria</p> <p>5.4. Formación de profesionales como herramienta de prevención y sensibilización</p> <p>6. DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN</p> <p>6.1. Elaboración de Programas y Servicios en materia de violencia de género desde la perspectiva de género</p> <p>6.2. Evaluación de programas. Elaboración de Indicadores. Metodologías y Técnicas de evaluación</p> <p>7. CÓMO AYUDAR A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>7.1. Relación de ayuda en violencia de género</p> <p>7.2. Cómo establecer una relación de ayuda eficaz con las mujeres</p> <p>7.3. Cuidarse para poder cuidar. La ayuda para el/la que ayuda.</p>
DURACIÓN:	200 horas

Ficha 7: Marketing y ONG

FICHA 7:	
DENOMINACIÓN:	Marketing y ONG
OBJETIVOS:	Adquirir los conocimientos, competencias y habilidades en el campo específico del marketing asociado a las organizaciones sin ánimo de lucro. .
CONTENIDOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a las ENL - Introducción a las entidades no lucrativas. - Panorama del Tercer Sector en España. - Concepto entidades no lucrativas.

FICHA 7:	
DENOMINACIÓN:	Marketing y ONG
	<ul style="list-style-type: none"> - Creación y gestión de RR.HH y de proyectos - Elaboración del plan estratégico. - Análisis del entorno, análisis estratégico, creación de la estrategia, implantación y seguimiento del plan estratégico. - Evaluación y acreditación de la calidad - Definición, modelos, análisis previo, cambio y reforzamiento de actitudes, evaluación y acreditación de la calidad. - Sistemas de gestión de calidad. - La implantación del sistema de calidad en la ENL. - Formulación de proyectos. - Planificación. - Definición y tipos de proyectos: cooperación al desarrollo, ayuda humanitaria, proyectos sociales, etc. - El ciclo del proyecto. - La evaluación. - Enfoque marco lógico. - Comunicación y marketing para ENL - Responsabilidad social corporativa. - Concepto. - Políticas de promoción de la RSC. - RSC y desarrollo: el papel de la empresa. - Responsabilidad de las ENL. - Relación ENL- empresa. - Comunicación de ENL. - Introducción y conceptos. - Comunicación con los medios de comunicación. - Prensa, radio, televisión e internet. - Plan de comunicación. - Marketing de ENL. - Conceptos básicos. - La marca. - El mix no lucrativo. - El plan de marketing. - Principios de marketing aplicados a las ENL.
DURACIÓN:	20 horas

Ficha 8: Técnicas de orientación laboral

FICHA 8:	
DENOMINACIÓN:	Técnicas de orientación laboral
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir las competencias necesarias para intervenir técnicamente en el ámbito de la orientación laboral. - Conocer los métodos de análisis del entorno laboral y la evaluación de las potencialidades, aspiraciones y necesidades personales del usuario. - Exponer las pautas para el diseño de itinerarios formativos y laborales adaptados a las características específicas del usuario y acordes a las oportunidades que ofrezca el contexto.

FICHA 8:	
DENOMINACIÓN:	Técnicas de orientación laboral
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentos de la orientación laboral <ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza de la orientación laboral - Marco de referencia de la orientación: los servicios de empleo público en España - La política social y de empleo en la unión europea 2. Contexto de la orientación laboral <ul style="list-style-type: none"> - El mercado de trabajo - Los sistemas de intermediación laboral 3. El orientador laboral: identidad y usuarios <ul style="list-style-type: none"> - Perfil profesional y funciones del orientador laboral - Los usuarios de la orientación laboral 4. La intervención del orientador laboral <ul style="list-style-type: none"> - Los itinerarios de inserción laboral - La planificación de la formación - Técnicas de mejora personal - Las técnicas de búsqueda de empleo (i) 5. Orientaciones para la empleabilidad <ul style="list-style-type: none"> - Empleo público y empleo privado - Autoempleo - El contrato de trabajo
DURACIÓN:	20 horas

Ficha 9: Dirección y organización del voluntariado

FICHA 9:	
DENOMINACIÓN:	Dirección y organización del voluntariado
OBJETIVOS:	Acercamiento al voluntariado y a su gestión, al seguimiento de su actividad y a su participación en la organización.
CONTENIDOS:	<p>Módulo 1: Introducción al voluntariado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definiciones y enfoques sobre el voluntariado. 2. Niveles de participación voluntaria. 3. Evolución del Asociacionismo en España 4. Legislación <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de los proyectos a desarrollar con voluntariado en nuestra organización. 2. La oferta de actividades a realizar por parte de los voluntarios y sus perfiles. <p>Módulo 2: Captación Módulo 3: Acogida y orientación Módulo 4: Formación básica- La formación Básica Institucional como aproximación a la organización. Módulo 5: Incorporación Módulo 6: Compromiso Módulo 7: Formación Módulo 8: Participación Módulo 9: Desvinculación</p>
DURACIÓN:	8 horas

Ficha 10: Nuevas relaciones con la empresa

FICHA 10:	
DENOMINACIÓN:	Nuevas relaciones con la empresa
OBJETIVOS:	Conocer las relaciones de partenariado entre empresas y ONGs, así como la RSC, fundamentos y expectativas sociales.
CONTENIDOS:	<ol style="list-style-type: none">1. RSE y Desarrollo: el papel de la Empresa.<ul style="list-style-type: none">- Estrategia empresarial para el desarrollo2. La responsabilidad de las ONL3. El concepto de capital social.4. Relación ONL-Empresa en el contexto de la RSE.5. Las relaciones ONL-empresa: análisis del contexto6. Formas de relación entre empresas y ONL en el marco de la RSE.<ul style="list-style-type: none">- Actividades de las ONL para buscar cambios en las empresas.- Tipos de colaboración ligados a las estrategias de RSE.7. El valor añadido de la colaboración entre ONL y empresas socialmente responsables<ul style="list-style-type: none">- La perspectiva de las empresas.- La perspectiva de las ONL.- Oportunidades y amenazas para el desarrollo de alianzas.
DURACIÓN:	20 horas

3.6.2. ITINERARIOS FORMATIVOS

Formación específica sobre el puesto de trabajo: **ITINERARIOS DE INCORPORACIÓN**

Itinerario A:

SSC320_2 Certificado en atención a sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (450 horas):

- *MF1016_2: Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional (100 horas)*
- *MF1017_2: Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones (70 horas)*
- *MF1018_2: Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones (70 horas)*
- *MF1019_2: Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones (130 horas)*

Itinerario B:

- *Acompañamiento de voluntariado 20 h.*
- *Educación en ciudadanía 20 h.*
- *Vías de financiación privada. 20 h.*
- *Organización y gestión de campañas 15 h.*
- *MF1018_2 Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones (70 horas)*

Formación específica sobre el puesto de trabajo: **ITINERARIOS PARA ACTIVOS**

Itinerario A:

- *Violencia de género. 200 h.*
- *Técnicas de orientación laboral 40 h.*
- *Redes sociales y mercado en Internet. 40 h.*
- *Marketing y ONG. 20 h.*
- *Dirección y organización de voluntariado 8 h.*
- *Nuevas relaciones con la empresa 20h.*

3.6.3. PLAN DE FORMACIÓN BIANUAL

Para una mejor adecuación del Plan de formación este se ha estructurado en dos años.

Además hay que tener en cuenta que las acciones formativas propuestas para el segundo de los años están sujetas a la Revisión del Diagnóstico, para poder evaluar los resultados obtenidos durante el primer año y hacer los ajustes necesarios para lograr que el plan de Formación se adapte lo más posible a las necesidades de formación de los trabajadores del Tercer Sector de Acción Social:

Plan de formación bianual	
Plan de formación 2013 – 2014	<i>Certificado de profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>
	<i>Organización y gestión de campañas 15 h.</i>
	<i>MF1018_2 Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones</i>
	<i>Redes sociales y mercado en Internet. 40 h.</i>
	<i>Violencia de género. 200 h.</i>
Plan de formación 2014 – 2015	<i>Marketing y ONG. 20 h.</i>
	<i>Certificado de profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>
	<i>Educación en ciudadanía 20 h.</i>
	<i>Vías de financiación privada. 20 h.</i>
	<i>Acompañamiento de voluntariado 20 h.</i>
	<i>Técnicas de orientación laboral 40 h.</i>
	<i>Dirección y organización de voluntariado 8 h.</i>
<i>Nuevas relaciones con la empresa 20h.</i>	

4. CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las principales conclusiones con las reflexiones y aportaciones del Diagnóstico elaborado para el TERCER SECTOR de Acción social:

Caracterización del TERCER SECTOR

El Tercer Sector por lo tanto tiene en común las siguientes características:

- ✓ Surge de la Sociedad Civil, y es síntoma por consiguiente del carácter participativo y democrático de la sociedad.
- ✓ Cuenta con voluntariado. No todas las organizaciones tienen voluntariado, pero las más notorias y de mayor envergadura sí.
- ✓ Son "non profit". Es decir, los beneficios de las entidades, entendidos como la diferencia entre los ingresos y los gastos, se reinvierten en sus fines sociales.
- ✓ Están llamadas a lograr los intereses generales de la sociedad.

El Tercer Sector puede ser clasificado en tres grandes grupos:

- Tercer Sector de carácter sanitario.
- Tercer Sector de Acción Social.
- Tercer Sector de Cooperación al Desarrollo.

El sector de Acción Social en el País Vasco cuenta con unas dimensiones limitadas pero importantes

Las ONG dibujan un colectivo muy amplio y heterogéneo; tanto por su origen, misión y actividades que se proponen, como por el volumen y la estructura económica y social de los recursos de los que pueden disponer.

- los profesionales (y el voluntariado) del Tercer Sector de Acción Social están llamados a desplegar un mapa de competencias específico de acuerdo a sus procesos organizativos

EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL en CIFRAS

País Vasco:

Puede calcularse el **volumen de empleo de las entidades del Tercer Sector** de Acción Social en el País Vasco, en 25656 trabajadores, también conocidos como profesionales. El número de organizaciones puede estimarse en 537, en el año 2010, aunque las dimensiones varían sustancialmente.

ONG'S:

- el 61,3% de la financiación de las organizaciones de Acción Social proviene de la Administración Pública, el 23,9% de donantes privados y el 14,8% de recursos propios.
- la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) es la agrupación más notoria que aglutina y representa a este tipo de organizaciones en nuestro país. Está conformada por 25 ONG, federaciones o redes españolas, con alrededor de 90.000 profesionales, 400.000 voluntarios, 3,5 millones de socios y 11 millones de personas destinatarias.

Efectos de la

- Los recortes en gasto público y la disminución de sus ingresos procedentes del mercado (contraprestación por bienes y

EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL en CIFRAS

crisis: servicios,...) o de la sociedad civil (donaciones,...) hacen dificultoso el desarrollo del sector los años venideros.

DAFO:

Debilidades	<ul style="list-style-type: none">- Dependencia y debilidad financiera.- Falta de profesionalización.- Precariedad laboral, sobre todo entre los trabajadores con contrato parcial
Amenazas	<ul style="list-style-type: none">- Precariedad de la situación económica.- Inexistencia de un marco jurídico propio.
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none">- Formación, experiencia y alto grado de motivación del personal laboral y voluntario.- Prestigio social del Tercer Sector de Acción Social.- Madurez en la gestión.- Cohesión social entre las organizaciones.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none">- Nuevas vías de financiación por parte de las empresas.- Nuevas posibilidades de colaboración entre las organizaciones del sector.- Nuevas posibilidades de desarrollo de la oferta de bienes y servicios.

Evolución del sector

RETOS del sector	- Incremento y diversificación de las fuentes de financiación privadas
	- Seguir incentivando la profesionalización
	- Incentivar la colaboración entre las organizaciones
	- Diversificar la cartera de servicios

Caracterización de los perfiles profesionales

Tamaño de las empresas	<ul style="list-style-type: none">- Casi la mitad – 47%- de los trabajadores pertenecen a organizaciones de menos de 10 empleados. En el otro extremo, prácticamente la cuarta parte -24%- de los trabajadores pertenecen a organizaciones que cuentan con más de 50 empleados.- En muchas organizaciones, el volumen de voluntarios multiplica el número de profesionales.
Grupos Profesionales	- Operarios / administrativos -39,5%-, técnicos -32%- y directivos (28,5%).

Caracterización de los perfiles profesionales

Nivel de estudios terminado	- 7 de cada 10 trabajadores cuentan con estudios universitarios, mayormente en el campo de las ciencias sociales, las humanidades, el trabajo social y la educación social.
Edad	- solo la quinta parte de los trabajadores cuentan con más de 55 años.
Género	- el Tercer Sector de Acción Social está fuertemente feminizado

PERFIL MEDIO DE TRABAJADOR DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

Género y edad	Mujer de entre 36 y 45 años
Titulación y puesto	Con titulación universitaria y que desempeña un puesto de carácter técnico
Tipo de contrato y jornada	Con contrato indefinido y a jornada completa
Tamaño de la organización	Trabaja en una organización con menos de 10 empleados
Experiencia laboral	Con más de 5 - 10 años de experiencia en el sector

TIPOLOGÍA DE TRABAJADORES SEGÚN CATEGORÍAS SOCIOLABORALES

Trabajadores no precarios	Hombres y mujeres con contrato indefinido, jornada completa, estudios universitarios y que desempeñan puestos técnicos.
Trabajadores precarios	Hombres y mujeres con contrato no indefinido, jornada parcial y con estudios de Bachillerato / FP.
Directivas	Mujeres que ocupan puestos directivos y con más de cinco años de experiencia laboral en el sector.

La FORMACIÓN en el sector

La formación en las organizaciones del sector

Planes de Formación	- No llega a la mitad -43,5%- el número de organizaciones que cuentan con un plan de formación. - Entre quienes afirman que cuentan con un plan de formación, la tercera parte afirman que <u>el plan duraría menos de un año</u> - 33,3%-, el 32,2% <u>entre uno y dos años</u> y 14,9% <u>más de dos años</u> .
----------------------------	--

La FORMACIÓN en el sector

Los trabajadores y la formación	<p>Dos terceras partes de los profesionales del sector -65,5%- <u>han participado en cursos</u> de formación en los últimos tres años.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 44,3% <u>han dedicado a cursos</u> más de 50 <u>horas</u> y el 33,6% entre 21 y 50 horas. - Solo el 4,6%, de quienes han participado en cursos en los últimos 36 meses, han dedicado menos de 11 horas.
	<p>La <u>modalidad de formación</u> presencial ha sido corrientemente la más habitual, entre quienes han participado en cursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - el 91,6% han participado en cursos presenciales, - el 35,9% han recibido formación e learning y - el 23,7% a través de una modalidad mixta.
	<p>Tres de cada cinco profesionales han participado en <u>cursos solo de carácter específico</u>, es decir, que no incluían materias de orden transversal a otras organizaciones.</p>
	<p>El 71,5% han asistido –durante los últimos tres años- a algún <u>taller, seminario o jornada</u> vinculada con su actividad profesional y que le haya servido como actividad de formación.</p>
	<p>La práctica totalidad de los profesionales sí <u>han podido aplicar la formación adquirida</u>. El 46,6% dicen que la han aplicado totalmente y el 52,7% la mayor parte.</p>

Necesidades formativas detectadas

Grado de Interés por la formación:	<p>Solo el 43% de los profesionales estén totalmente o muy interesados en participar en formación los dos próximos años.</p>
Áreas de formación que despiertan mayor interés	<p>Las áreas de formación más demandadas son las vinculadas con Comunicación y gestión en el Tercer Sector de Acción Social y Gestión de proyectos.</p> <p>Si bien el nivel de demanda de las diferentes sub áreas formativas varía de unas a otras. Así las más solicitadas han sido las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Educación en valores (3,17). ✓ Intervención social con mujeres y / o estrategias de género (3,17). ✓ Nuevas tecnologías para la participación social (2,91). ✓ Dirección y gestión estratégica en el Tercer Sector de Acción Social (2,88). ✓ Gestión del voluntariado (2,87). <p>La tipología de trabajadores en función de sus demandas de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demandan formación en Acción Social (44,5%). ✓ Demandan formación en gestión (15,5%). ✓ Menos demandantes de formación (40%).

LISTADO DE ACCIONES FORMATIVAS PROPUESTAS	
Acciones formativas propuestas	<i>Ficha 1: Educación en ciudadanía</i>
	<i>Ficha 2: Vías de financiación privada</i>
	<i>Ficha 3: El acompañamiento del voluntariado</i>
	<i>Ficha 4: Organización y gestión de campañas</i>
	<i>Ficha 5: Redes sociales e Internet</i>
	<i>Ficha 6: Violencia de género</i>
	<i>Ficha 7: Marketing y ONG</i>
	<i>Ficha 8: Técnicas de orientación laboral</i>
	<i>Ficha 9: Dirección y organización del voluntariado</i>
	<i>Ficha 10: Nuevas relaciones con la empresa</i>
Itinerarios de formación	<p><u>ITINERARIOS DE INCORPORACIÓN:</u></p> <p>Itinerario A: SSC320_2 Certificado en atención a sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (450 horas): MF1016_2: Apoyo en la organización de intervenciones en el ámbito institucional (100 horas) MF1017_2: Intervención en la atención higiénico-alimentaria en instituciones (70 horas) MF1018_2: Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones (70 horas) MF1019_2: Apoyo psicosocial, atención relacional y comunicativa en instituciones (130 horas)</p> <p>Itinerario B: Acompañamiento de voluntariado 20 h. Educación en ciudadanía 20 h. Vías de financiación privada. 20 h. Organización y gestión de campañas 15 h. MF1018_2 Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones (70 horas)</p>
	<p><u>ITINERARIOS PARA ACTIVOS:</u></p> <p>Itinerario A:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Violencia de género. 200 h. - Técnicas de orientación laboral 40 h. - Redes sociales y mercado en Internet. 40 h. - Marketing y ONG. 20 h. - Dirección y organización de voluntariado 8 h. - Nuevas relaciones con la empresa 20h.

Plan de formación

Plan de formación	Plan de formación bianual	
	Plan de formación 2013 – 2014	<i>Certificado de profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>
		<i>Organización y gestión de campañas 15 h.</i>
		<i>MF1018_2 Intervención en la atención sociosanitaria en instituciones</i>
		<i>Redes sociales y mercado en Internet. 40 h.</i>
		<i>Violencia de género. 200 h.</i>
		<i>Marketing y ONG. 20 h.</i>
	Plan de formación 2014 – 2015	<i>Certificado de profesionalidad Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones</i>
		<i>Educación en ciudadanía 20 h.</i>
		<i>Vías de financiación privada. 20 h.</i>
		<i>Acompañamiento de voluntariado 20 h.</i>
		<i>Técnicas de orientación laboral 40 h.</i>
		<i>Dirección y organización de voluntariado 8 h.</i>
		<i>Nuevas relaciones con la empresa 20h.</i>