

PLAN DE FORMACIÓN DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de Cruz Roja Española.

Aprobado por el Comité Nacional celebrado en Burgos el 7 de mayo de 2006

1. Introducción	4
1.1. Proceso metodológico para la elaboración del plan de formación	5
2. Retos para la formación en Cruz Roja Española.	7
2.1. Retos internos	7
2.2. Retos externos	8
3. Criterios generales de la formación en Cruz Roja Española	9
3.1. Organización de la formación.	9
3.2. Principios metodológicos	10
3.3. Criterios para la formación interna	11
3.4. Criterios para la formación externa	12
4. Misión y objetivos	13
4.1. Visión.	13
4.2. Misión.	13
4.3. Resultados esperados.	13
4.4. Implicados	14
4.5. Objetivos Estratégicos	14
1.- Capacitar a todas las personas que forman parte de Cruz Roja Española para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la institución.	15
2.-Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.	17
3.- Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que Cruz Roja Española esta especializada.	18
4.- Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional / institucional a través de la formación.	19
5.-Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde los diferentes planes de intervención, definiendo el papel que juegan cada uno de ellos.	21
5. Áreas formativas	22
5.1. Formación para la intervención.	22
5.1.1. Formación básica para la intervención	24
5.1.2. Formación Básica en los programas	24
5.1.3. Formación Especializada	25
5.1.4. Formación continua	25
5.2. Formación para inclusión y la participación social.	26
5.2.1. Formación Prelaboral	27
5.2.2. Capacitación profesional no reglada	28
5.2.3. Formación-Empleo: talleres de empleo, prácticas en empresas	28
5.3. Formación para la población en general.	29
5.4. Formación para el desarrollo institucional	30
6. Anexos	31
6.1. Funciones básicas del Departamento de Formación.	31

6.2.	Propuesta de mínimos comunes en el diseño de un Plan Territorial de Formación.	32
6.3.	Ideas para la planificación y evaluación de las acciones formativas	33
6.3.1.	Detección de necesidades formativas	33
6.3.2.	Análisis y valoración de las necesidades formativas	33
6.3.3.	Diseño de la acción formativa	34
6.3.4.	La evaluación de las actividades formativas	35
6.3.5.	¿Cómo se evalúa una acción formativa?	37
6.3.6.	Formación continua: impacto y seguimiento de la Acción Formativa.	38
6.3.7.	Seguimiento y planificación de la formación continua	39
6.4.	Estatutos de Cruz Roja Española	41
6.4.1.	Capítulo II: Objeto y fines	41
6.5.	La formación en el Plan de Acción 2003-2007	42
6.6.	Fuentes Documentales	44

1. Introducción

La formación en Cruz Roja Española se desarrolla desde sus inicios para capacitar a sus miembros y lograr una intervención más eficaz, como una manera de formar y sensibilizar a la población en sus áreas de actuación y para facilitar la inserción de los colectivos vulnerables. A lo largo del tiempo ha evolucionado en función de las necesidades de capacitación de voluntarios y personal laboral, adaptándose a los nuevos proyectos derivados del papel que la institución va asumiendo, y de las nuevas necesidades y demandas de la población. Tradicionalmente asociada a su intervención en Socorros y Emergencias, tiene cada día más fuerza en programas de Cooperación Internacional, Intervención Social, Salud, etc.

En todos estos años la formación ha adquirido una gran importancia en la organización, el volumen anual de alumnos en las diferentes áreas se sitúa actualmente en torno a 130.000, decenas de miles de horas, miles de acciones y centenares de docentes y personal administrativo a su servicio. El Plan de Formación es para Cruz Roja Española una estrategia de indudable valor, tanto para el adecuado desarrollo de su intervención con distintos colectivos (colectivos vulnerables o población en general), en diferentes ámbitos de actuación (socorros y emergencias, medio ambiente, cooperación al desarrollo, salud, intervención social), como para la organización y gestión interna de la Institución. No es casual, por ello, que la formación se considere no sólo como un derecho y un deber de sus miembros, sino que además figure como un criterio de vital importancia en sus diferentes planes de acción.

En 1997, Cruz Roja Española redacta su Primer Plan Estatal de Formación, con el fin de ordenar todos los elementos formativos existentes hasta la fecha: Itinerarios formativos, cursos, materiales didácticos, líneas metodológicas, etc. Con ello, quedo establecido un marco de acción común para todo el Estado, principalmente en el ámbito de la formación interna. No obstante, el panorama formativo que presenta Cruz Roja Española, sigue siendo diversificado en acciones, en la forma de entenderlas, desarrollarlas, e incluso en la utilidad final de las mismas. Por ejemplo:

- Acciones con una misma denominación tienen duración, programa y contenidos diferentes según la Comunidad Autónoma en que se desarrolla.
- Un mismo curso puede tener reconocimiento en unas Comunidades Autónomas, pero no en otras.
- Hay personas que para ejercer una determinada actividad, se ven obligados a cursar varias veces los mismos contenidos en diferentes itinerarios.
- Cada vez se atiende más demanda de formación proveniente del exterior, con respuestas diferentes según la localidad o el responsable.
- La gestión de la formación se diversifica, cada vez más, pasando a formar parte de otros planes de intervención, lo que incrementa la necesidad de acciones transversales y de coordinación.

Por ello, el Plan de Formación atiende al conjunto de la acción formativa de Cruz Roja Española, parte de un marco filosófico con raíces históricas y perspectiva de futuro, plantea estrategia de implantación basada en el establecimiento de mínimos comunes, una ordenación de la actividad y una optimización de sus recursos, que ayude a comprender y compartir, no sólo cada actividad, si no el conjunto del plan.

Además trata de reforzar el reordenamiento de la actividad formativa externa y la formación a los usuarios, ámbito sin desarrollar en anteriores planes.

Se pretende, por tanto, una adecuación de la formación interna y externa para intentar dar una respuesta a las demandas de la propia organización y de la sociedad. Una mayor presencia social derivada de su proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, junto a la mejora de la formación, contribuirá a consolidar el prestigio y la imagen de Cruz Roja Española.

La metodología seguida ha permitido poner en común con personas de diferentes responsabilidades y ámbitos territoriales, los rasgos de identidad de Cruz Roja Española, los aspectos de su cultura organizativa en los que la formación tiene que incidir y los criterios metodológicos para realizar una formación coherente con todo ello. Por tanto, trata de ser plural, no excluyente, integrador, recogiendo todas las particularidades y ordenándolas dentro de un marco común. Queremos que nazca de la experiencia de quienes hasta ahora han inventado, adaptado o imitado, con el fin de dar respuesta a las demandas formativas en su ámbito territorial. Pretendemos que sea un plan útil y dinámico; flexible para acoger nuevos desafíos y clarificador. Por ello, no es un plan cerrado, es un primer paso, marca hacia donde queremos caminar en la formación y como queremos hacerlo, a partir de aquí, deberá ser desarrollado y completado por todos los agentes implicados y por cada uno de los ámbitos territoriales.

Por la importancia que tienen para la implantación de este plan, en los anexos se abordan, unos mínimos sobre como elaborar los planes territoriales, la formación de formadores, el papel de los departamentos de formación, elemento clave para la implantación de este plan y, la política de calidad.

1.1. Proceso metodológico para la elaboración del plan de formación

Para la elaboración del plan de formación se ha trabajado en los siguientes ámbitos:

1. **Análisis del Plan de Acción.** Se analiza de modo global el Plan de Acción de Cruz Roja Española para poder realizar un diagnóstico de las necesidades estructurales de formación.
2. **Análisis del Plan de Acción donde se determinan las acciones a desarrollar en materia específica de formación.** De este modo hemos podido focalizar, cuales eran las líneas específicas de formación para los próximos años.
3. **Evolución del Tercer Sector.** También se analizó la situación actual del tercer sector y su evolución. Nos ha servido para orientar el camino a seguir en términos generales.
4. Análisis de la **situación interna actual.** Fortalezas y debilidades de la estructura organizativa y de los sistemas de información, procedimientos, cultura y clima de Cruz Roja Española.
5. Análisis de la **situación de los recursos humanos.** Análisis y evaluación de la formación desarrollada en cada área de la institución.
6. Análisis de **anteriores planes de formación.** Estudiar las acciones desarrolladas, su cobertura e impacto, los resultados obtenidos en los últimos años, el enfoque y la formación aplicada nos ayuda en la orientación del nuevo plan.

7. Análisis del **Departamento de Formación**. Análisis de la percepción de la gestión del área de formación, centrándonos en su impacto en el resto de la organización. Sobre todo la eficacia y el grado de cooperación interdepartamental y la receptividad con que se reciben las acciones formativas.
8. Debates en diferentes ámbitos de la organización: grupo de trabajo de formación, reunión de directores autonómicos y provinciales de formación, escuelas de tiempo libre de Cruz Roja Juventud, Comisión Nacional de formación voluntariado y participación (pendiente).
9. Debate y aprobación en el Comité Nacional (pendiente)

2. Retos para la formación en Cruz Roja Española.

A la hora de abordar un plan de formación, debemos reflexionar sobre los retos a los que debemos responder. Por un lado, nos encontramos, con cambios tecnológicos y organizativos en el Tercer Sector que están produciendo una transformación rápida de los perfiles y competencias profesionales y, en consecuencia, de los requerimientos de formación que demanda el sector no lucrativo. Una transformación que esta incidiendo tanto en los conocimientos necesarios, como en las aptitudes y actitudes a desarrollar para el ejercicio de la actividad. Por otro lado, una mayor presencia social, derivada de nuestra proximidad a la comunidad y del conocimiento de sus necesidades, nos obliga a anticiparnos a las nuevas demandas formativas que se están produciendo.

Por ello, nos encontramos con retos internos y externos que debemos abordar.

2.1. Retos internos

Desde la propia Institución nos estamos encontrando retos a los que debemos dar respuesta:

- Nuevos ámbitos de intervención, que nos lleva a establecer itinerarios formativos, y/o acciones complementarias de las actuales, para los voluntarios y el personal laboral.
- Previsión y anticipación de los cambios que se producen, para poder dar las respuestas formativas adecuadas. La adaptación al constante cambio que sufre la institución, lo que nos obliga también a actualizar la formación, no solo para la acción, si no en la dirección, la administración y la gestión.
- Un volumen reducido de voluntarios en el ámbito local, que hacen difícilmente aplicables algunos de los modelos formativos existentes (por insuficiencia de alumnos).
- Nuevas tecnologías que nos permiten mayores posibilidades de intervención formativa, en un afán por universalizar el conocimiento. Nos abren también, la posibilidad de nuevas formas de gestión del conocimiento que nos permiten compartir y coordinarnos entre los diferentes agentes que intervienen en la formación.
- La aparición de líneas de financiación para la formación de trabajadores (Comisión Tripartita), y la posibilidad de acceso de Cruz Roja a las mismas, ofrecen una oportunidad clara de crecimiento en este ámbito, a la vez que establece unas "*nuevas reglas de juego*" a tener en cuenta.
- Homogeneizar la formación, respetando las peculiaridades de cada ámbito, pero al mismo tiempo, mantener un marco de referencia común, flexibilizando la estructura de gestión e impartición para que pueda adaptarse a las diferentes realidades y mantener unos mínimos compartidos.
- Transmitir adecuadamente los principios y valores, para que sean asumidos por los miembros y reflejados en su acción.
- La revisión y renovación constante de los materiales formativos, de acuerdo con las nuevas realidades.
- Lograr que la formación ocupe un papel más protagonista dentro de la organización, por la implicación que tiene en múltiples áreas.

- Participación de los diferentes implicados en el proceso formativo, con especial atención a los usuarios de nuestros proyectos, departamentos, formadores, y ámbitos territoriales, lo que nos sitúa ante un escenario en que la formación se convierte en un eje transversal de la organización.

2.2. Retos externos

Desde el exterior también tenemos retos a los que dar respuesta:

- Las nuevas normativas, promovidas desde las distintas administraciones, establecen requerimientos a los que debemos adaptarnos si pretendemos continuar impartiendo formación en determinados ámbitos.
- Los requerimientos de calidad, traducidos en nuevos procedimientos de gestión, nos obligarán a una rápida readaptación.
- Los reconocimientos oficiales de la utilidad de nuestros cursos serán determinantes a la hora de perfilar nuestra actividad.
- Muchas de las acciones que hasta ahora venían haciendo nuestros voluntarios se están convirtiendo en una ocupación laboral. Nuestra experiencia como formadores de dichos voluntarios, nos convierte en una de las mejores referencias para la formación laboral.
- El incremento de líneas de financiación de formación para colectivos vulnerables, se prevé como una mejora en oportunidades y calidad de la intervención externa que venimos realizando.
- Mantenimiento de una presencia activa en los foros de decisión que, que permita recuperar espacios de influencia y nuestra valoración como agentes formativos.
- Convertir la formación en una herramienta de fomento de la participación y creación de opinión.
- La ley de Autonomía personal y dependencia, que supone la creación del *"cuarto pilar del estado de bienestar"*, es un importante reto que se plasmará en la actividad que desarrolla la institución y por tanto en la formación que deben recibir el personal laboral, los voluntarios, cuidadores informales, población en general, etc..

3. Criterios generales de la formación en Cruz Roja Española

Para tratar de establecer un mínimo de consenso, manteniendo la diversidad, es importante llegar a un acuerdo de criterios, que nos permitan mantener una cierta homogeneidad. Por eso, se establecen unos criterios mínimos y comunes en cuanto a:

- Organización de la formación.
- Principios metodológicos.
- Formación externa
- Formación interna.

3.1. Organización de la formación.

En cuanto a la organización de la formación se busca una formación en la que primen criterios como:

- La **participación de todos los agentes** en el proceso formativo: formadores y formadoras, personas y grupos destinatarios, responsables de la gestión de la formación, etc. Con una especial atención a la implicación del voluntariado en las tareas formativas. Debemos contar como interlocutores con las personas responsables de la planificación y gestión de la formación en los distintos territorios y áreas, y en ese sentido, constituir grupos estables de investigación y análisis de la experiencia formativa del conjunto de la Institución.
- La **extensión de la formación** a todas las áreas de intervención, que esta desarrollando Cruz Roja Española. (Intervención social, medio ambiente, empleo, cooperación al internacional, etc.).
- La **diversificación** de la oferta formativa, adecuándola a las peculiaridades de cada espacio territorial.
- **Flexibilidad en métodos y herramientas para el registro de la información:** Prever métodos y herramientas flexibles - dada la diversidad y heterogeneidad de acciones formativas existentes - para recoger la información que se produzca sobre la formación que se realiza desde distintas áreas y ámbitos de Cruz Roja Española.
- La **comunicación permanente y coordinada** entre todos los agentes que participan en la formación. En esta línea el establecimiento de redes se convierte en algo fundamental.
- **Idoneidad en la planificación de la formación:** Prever modelos de análisis de necesidades y de planificación formativa que puedan resultar útiles a las áreas y territorios que han de organizar la formación.
- **Idoneidad de la formación de formadores:** Organizar un sistema de formación de formadores idóneo a las necesidades de coherencia metodológica de la formación de Cruz Roja Española y al perfil que se necesita de las y los formadores.
- **Participación en la evaluación de las personas destinatarias de la formación:** Diseñar modelos de evaluación que incluyan la recogida de la opinión de las personas y grupos participantes en la misma.

- **Transparencia en la difusión de productos y resultados:** Establecer mecanismos y canales de información para el conjunto de la Institución, que den cuenta de manera permanente y clara de las actuaciones, productos y logros de las acciones formativas de Cruz Roja Española.
- El **reconocimiento del valor** añadido de ser parte de una institución como Cruz Roja, que pertenece a la sociedad civil y garantiza transparencia en su acción e independencia económica.

3.2.Principios metodológicos

Se apuesta por un estilo de formación que se caracterice por ser activo, motivador, participativo y práctico, además de concebir al grupo como "*espacio*" y "*recurso*" de formación ideal. El formador o formadora de Cruz Roja Española debe tener presentes algunos principios característicos de la formación grupal que facilitan su labor y que inciden decisivamente en la eficacia de cualquier acción formativa:

- **La formación es grupal.** Por ello, debemos percibir al grupo como un espacio privilegiado para el aprendizaje que se ha de "*cuidar*" porque se convierte en un "*recurso*" para la formación. Esto significa que debemos conocer las expectativas, necesidades, experiencias y circunstancias del grupo, antes de iniciar la formación y que, durante la misma, tendremos que velar por que se den las condiciones que permitan crear un clima propicio para la comunicación y la producción grupal. Debemos hacer consciente al grupo de la experiencia (grupal y participativa) que está viviendo, puesto que, en sí misma, constituye una importante fuente de aprendizaje.
- **Partir de los conocimientos y experiencias previas de los miembros** del grupo para identificar las necesidades de formación. Es necesario que el grupo sea consciente y sistematice su conocimiento previo, y que reflexione en torno a él. De este modo será posible identificar las carencias y necesidades que ha de cubrir, poniéndole en situación de adquirir nuevos conocimientos y de adaptar la metodología y los contenidos a los perfiles de los alumnos.
- **Potenciar la transmisión de los principios y valores de la organización.** De tal forma que no solo se produzca una identificación con la acción, si no también con la organización, para facilitar el papel de los voluntarios y personal laboral como agentes comunitarios.
- **Favorecer la búsqueda de conocimientos para producir un avance cualitativo en el aprendizaje.** Basándose en la sistematización del conocimiento previo del grupo, debemos de estimular el contraste, búsqueda y construcción de nuevos conocimientos, ideas, criterios, métodos, habilidades, etc.
- **Orientar el aprendizaje hacia la práctica asociativa y de la acción.** Ésta es una de las claves del éxito y la utilidad de la formación. La referencia a la práctica, a las posibilidades y formas de aplicación de todo lo aprendido a la acción. En la formación ha de buscarse permanentemente la relación entre la "*teoría*" y la "*práctica*", de manera que se asegure la construcción de propuestas fundamentadas que al tiempo sean operativas. El aprendizaje es más útil y eficaz en la medida en que se produce una apropiación por parte de los participantes y se traduce en la aplicación de lo aprendido.
- **Facilitar la autoevaluación del aprendizaje,** de manera que el grupo sea consciente de su proceso y pueda controlar lo aprendido y valorar cómo lo ha hecho.

- **Favorecer el desarrollo personal y competencial.** No se trata únicamente de adquirir conocimientos, si no de favorecer también su desarrollo como personas con una determinada visión de la realidad, y con una implicación activa en su transformación.
- Una metodología que **motive a seguir aprendiendo**, atractiva, que genere interés por la materia y con los nuevos aprendizajes relacionados.
- Crítica y permisiva con la **reflexión continua** por parte de los participantes y el análisis de la realidad.
- Organizar la formación desde una metodología que incorpore estos criterios tanto en su **planificación como en su seguimiento y evaluación**.

3.3. Criterios para la formación interna

La formación interna demanda un modelo de gestión que permita:

- **Contribuir al proceso de incorporación eficaz de nuevos miembros.** Quienes se incorporan y asumen nuevas responsabilidades dentro de Cruz Roja Española, deben hacerlo capacitándose, adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con el papel que les corresponde ejercer en el contexto del proyecto, su organización y su funcionamiento.
- **Fomentar una cultura organizativa común al conjunto de sus miembros.** Mediante la formación se puede facilitar el conocimiento compartido, la reflexión e introspección sobre los valores, principios, formas de interpretar y de posicionarse ante la realidad, para organizarse y actuar.
- **Asegurar que sus miembros conocen en profundidad el proyecto institucional.** El voluntariado y personal laboral ha de conocer a fondo la naturaleza, fines, prioridades, objetivos y estrategias de la organización de la que forman parte.
- **Motivar a sus miembros para el cumplimiento de su papel y la consecución de sus objetivos.** La formación ha de servir para reforzar la motivación de los miembros de la Institución, para estimular su implicación y participación activa en Cruz Roja Española y en el desempeño de sus funciones y tareas.
- **Configuración de itinerarios formativos modulares y ágiles** en función de su disponibilidad, permitiendo la incorporación de la persona voluntaria a la actividad sin perder por ello la calidad de la formación necesaria para su intervención.
- **Capacitar a sus miembros para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas.** Ha de facilitar oportunidades de aprendizaje inicial y continuado, de contraste entre lo que "*debe ser*" y lo que es en la práctica la función que se desempeña. Todos los miembros de Cruz Roja Española deben prepararse para el desempeño eficaz, eficiente y coherente de sus funciones y tareas específicas. Las temáticas formativas deben compatibilizar la especialización con la diversificación porque, cada vez con más frecuencia, la misma persona realiza actividades en varios ámbitos de intervención.

3.4. Criterios para la formación externa

En cuanto a la formación externa, somos un referente muy importante en determinados ámbitos y en consecuencia, debe desarrollarse también teniendo en cuenta algunos criterios generales comunes:

- **Mostrar las señas de identidad propias de Cruz Roja Española a través de un mensaje común en todos los territorios.** La difusión y sensibilización de sus valores humanitarios debe realizarse desde todos los ámbitos, para lo cual es imprescindible que los miembros de Cruz Roja tengan una formación completa y estructurada sobre los Principios y valores, así como un conocimiento actualizado de todos los ámbitos de actuación (programas, proyectos, actividades...).
- **Garantizar una información completa de la actividad formativa que realiza la Institución.** En todos los ámbitos territoriales es necesario dar a conocer todas las dimensiones de la oferta formativa de Cruz Roja Española, los itinerarios formativos, las condiciones para su acceso y la utilidad de las certificaciones y titulaciones que se obtienen, distinguiéndolas de otras similares si existen.
- En la planificación territorial de la formación externa es necesario también disponer de **criterios generales comunes**. Las personas que realizan la planificación y la gestión de la formación externa, desde cualquier ámbito, han de contar con herramientas para detectar la demanda formativa, saber planificar y gestionar la oferta y averiguar su impacto social. Además, se precisa una metodología de cooperación y trasvase de informaciones entre todas las personas responsables de la formación en cualquiera de sus tareas: planificación, gestión, formación presencial o evaluación.
- **En la formación externa la formación de formadores es una garantía de coherencia con los Principios y fines de la institución.** El desarrollo de las acciones formativas de Cruz Roja Española requiere contar con profesionales de gran polivalencia en lo que a conocimientos y experiencias de carácter metodológico se refiere. Esto implica que se ha de desarrollar un sistema de formación de formadores que incluya acciones formativas muy diversas, pero que siempre permita adquirir o revisar unas competencias profesionales básicas y transversales, no sólo para la metodología didáctica empleada sino, también por garantizar que se dispone de la información necesaria sobre la Institución para proyectarla en su actividad.
- **Promoción del reconocimiento externo.** Buscar las acreditaciones oficiales y reconocimiento público y privado de la formación impartida por Cruz Roja, preferiblemente para el conjunto del estado.

4. Misión y objetivos

4.1. Visión.

La Visión que se plantea, basada en su compromiso solidario y en su organización sería:

La formación de Cruz Roja Española será uno de sus principales referentes y dará respuesta a las necesidades formativas internas y externas, en el ámbito de la cooperación internacional, la intervención social, emergencias, salud, medio ambientales, de infancia y juventud, y derecho internacional humanitario y derechos humanos a través de su red territorial y de su voluntariado.

4.2. Misión.

La misión que propone es:

Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de Cruz Roja Española.

4.3. Resultados esperados.

Para la consecución de la Misión y Visión se logran los siguientes resultados:

- La **formación interna** estará diseñada en base a la **actividad** a desarrollar por las personas que la reciben.
- **Primaran las actividades dirigidas a los miembros y los colectivos vulnerables.**
- Se impartirá una **formación externa claramente reconocida** por la población y con **prestigio** ante las diferentes administraciones.
- La formación externa será un referente de consolidado prestigio para capacitar a la población como **primer eslabón de ayuda** en los procesos de intervención.
- Existirá una **clara conexión entre las diferentes actividades y cursos**, gracias a la definición de un catálogo formativo global que aglutinará todas las actividades formativas, las interrelacionará y dará coherencia interna y externamente.
- La formación que impartirá la Institución será objeto de una **revisión periódica de sus contenidos y materiales de apoyo**, evitando así que quede desfasada en los diferentes aspectos que comprende y responda permanentemente a las necesidades de la Institución en sus diferentes niveles territoriales.
- Se utilizarán unas **líneas metodológicas comunes a la hora** de desarrollar e impartir los diferentes cursos, lo cual garantizará unos mínimos de calidad para toda la formación que se imparta en Cruz Roja, evitando así, que su eficacia fuera muy heterogénea y variara según el ámbito territorial, el departamento responsable o el monitor.

4.4. Implicados

La formación debe lograr que las personas y grupos a los que se dirige se apropien de forma consciente, reflexiva y voluntaria de valores, conceptos, normas y formas de actuar propias de la Institución, como una de las garantías de la calidad de la futura acción de Cruz Roja Española.

Para conseguir la visión y la misión que se plantea, el Plan incide en la formación de distintos grupos:

- **Voluntarios.**
- **Personal laboral.**
- **Usuarios.**
- **Entidades colaboradoras.**
- **Personas individuales.**

4.5. Objetivos Estratégicos

Para el cumplimiento de esta misión y visión se deberán lograr los siguientes objetivos

1. **Capacitar a todas las personas que forman parte de Cruz Roja Española para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la Institución.**
2. **Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.**
3. **Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que Cruz Roja Española esta especializada.**
4. **Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional / institucional a través de la formación.**
5. **Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde los diferentes planes de intervención, definiendo el papel que juegan cada uno de ellos.**

Cada uno de los objetivos se desarrolla a continuación.

1.- Capacitar a todas las personas que forman parte de Cruz Roja Española para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios y fines de la institución.

La formación para la acción está en conexión directa con los diferentes planes de intervención y su correspondiente formación. Las personas y grupos destinatarios de la formación son, en este caso, las personas remuneradas o voluntarias que trabajan directamente con los colectivos o en los ámbitos de acción previstos por Cruz Roja Española. Es una formación focalizada en temas como intervención social, socorros y emergencias, medio ambiente, salud, derechos humanos, etc.

Cumple una triple función estratégica para Cruz Roja Española:

- Capacitar para la acción.
- Reforzar la vinculación e identificación con el proyecto institucional.
- Motivar a quienes forman parte de la Organización.

PLANES	FORMACIÓN
Plan de intervención social	Formación social
Plan de Empleo	Formación para el empleo
Plan de intervención en socorros y emergencias	Formación en Socorros y emergencias
Plan de Cooperación Internacional	Formación en Cooperación Internacional
Plan de Cruz Roja Juventud	Formación en intervención socioeducativa con infancia y juventud Formación en asociacionismo y participación infantil y juvenil Formación en Educación y Animación Sociocultural en el Tiempo Libre
Plan de Medio ambiente	Formación en Medio Ambiente
Plan de Salud	Formación sobre Salud Comunitaria.

Objetivos Específicos:

- Garantizar la formación previa a la incorporación a la actividad de todos los voluntarios y personal laboral que ingresan en la organización.
- Cumplir unos mínimos en todo el Estado que garanticen una homogeneidad de los itinerarios, acciones y materiales didácticos de la formación de los voluntarios y personal laboral.
- Garantizar una formación básica común para todos los miembros de la organización.
- Flexibilizar los itinerarios formativos que debe seguir el voluntariado adecuándolos al perfil y funciones que se requiere en cada programa de intervención, estableciendo procesos de formación modulares basados en las competencias y en el análisis de necesidades.
- Incorporar metodologías y tecnologías que nos permitan llegar a todos los integrantes de la organización independientemente de su ámbito territorial.
- Acreditar la formación con los requisitos que se establecen en las comunidades autónomas.
- Potenciar un voluntariado y personal laboral que actúe como agente comunitario, con una visión global e integral de la realidad. Esto supone que todos los voluntarios y personal laboral deberá tener conocimientos básicos sobre los diferentes ámbitos de actuación de la organización para poder

comprender adecuadamente la realidad, independientemente de su área de actividad.

- Potenciar la formación continua del **personal voluntario**, con el objetivo de:
 - Hacer prevalecer los Principios Fundamentales en todas las áreas de conocimiento y garantizar su aplicabilidad en toda acción voluntaria.
 - Dar al personal voluntario la oportunidad de participar y realizar actividades en aquellos ámbitos que prefiera y muestre aptitud, respondiendo de este modo a las expectativas de participación en la Institución.
 - Integrar el conocimiento de la persona voluntaria de forma transversal en los distintos ámbitos para poder ejercer una tarea mucho más eficaz.
 - Crear nuevos espacios formativos, que den respuesta a las nuevas necesidades del voluntariado.
- Garantizar la formación continua del **personal laboral**, a fin de:
 - Cubrir las necesidades de formación para poder realizar sus actividades e intervenciones en los distintos ámbitos y proyectos.
 - Impregnar del conocimiento institucional sus acciones: Aplicabilidad de los Principios Fundamentales.
 - Garantizar la adquisición de conocimientos del entorno, aplicando los Principios de la Institución, para poder ejercer una actividad de alto nivel de calidad y eficacia.

2.-Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión social.

Muchas de las personas y sectores sociales con los que trabajamos afrontan situaciones de diverso tipo – la mayor parte de las veces interrelacionadas – que les colocan en grave riesgo de exclusión social. Cruz Roja Española trabaja desde una Estrategia Marco para la inclusión social que aborda las distintas dimensiones del fenómeno de la exclusión. En esta línea el plan de acción plantea potenciar la inclusión educativa a través de estrategias de capacitación social y contemplar la dimensión formativa o de sensibilización en los proyectos de intervención social.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar las necesidades de los colectivos vulnerables para orientar la formación.
- Capacitar a las personas usuarias para que se impliquen en la definición de necesidades formativas y como formadores.
- Ofertar acciones formativas dirigidas a desarrollar las competencias personales y laborales que faciliten su inserción social.
- Apoyar la inclusión de aquellos colectivos que viven en condiciones de aislamiento físico y espacial, mediante proyectos que contemplen la capacitación en nuevas tecnologías.

3.- Dar respuesta a las nuevas necesidades formativas de la población en aquellos ámbitos en los que Cruz Roja Española esta especializada.

Cruz Roja Española viene desempeñando un importante papel en la formación externa dirigida a la población en general. Esta formación se desarrolla fundamentalmente en aquellos ámbitos en los que la organización tiene una gran experiencia. Se centra fundamentalmente en la concienciación de las autoridades públicas y privadas y en la influencia sobre el comportamiento de la comunidad, en ámbitos como la salud, la prevención de accidentes o la primera intervención.

Objetivos Específicos:

- Ofertar acciones de formación para la cualificación profesional y el reciclaje.
- Relanzamiento de los cursos de primeros auxilios, recuperando el reconocimiento público para motivar la participación de la población en general y de las empresas.
- Formar a la población para que pueda convertirse en el primer eslabón de ayuda en la cadena de la intervención.
- Establecer canales de colaboración con entidades y colectivos, y/o en colaboración con instituciones universitarias o sociales que coincidan en los intereses institucionales de Cruz Roja Española. Aquí, las principales finalidades son:
 - Difundir los valores de la Institución y su cultura para la acción, atendiendo a las necesidades de cada territorio.
 - Enseñar métodos, procedimientos y técnicas propias de la acción de Cruz Roja Española, que pueden ser útiles en otros ámbitos o desde otras organizaciones.
 - Promover la coordinación interinstitucional y el intercambio en torno a objetivos comunes.
 - Favorecer el conocimiento de otras realidades socioculturales.
 - Formar a la población en medidas básicas sobre prevención e intervención de accidentes y primeros auxilios.
 - Difundir el Derecho Internacional Humanitario y los Derechos Humanos.
- Realizar labores de prospección para anticipar nuestra oferta formativa a las necesidades.
- Ofertar tanto a la población en general como a entidades particulares, las acciones de nuestro catálogo, tanto en formación básica como específica.
- Incorporar las nuevas tecnologías en la gestión e impartición de los cursos dirigidos a este sector.
- Transmitir a través de la formación una imagen coherente al exterior que facilite/potencie el reconocimiento de la institución, por tanto, aumente el prestigio social de la misma.

4.- Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional / institucional a través de la formación.

El desarrollo organizacional es un elemento esencial para una organización que como Cruz Roja Española se encuentra en una constante adaptación a las nuevas necesidades. La formación en este ámbito debe garantizar una mayor eficacia en los sistemas de gestión, organización y dirección, así como un mayor sentimiento de pertenencia e implicación.

Objetivos Específicos:

- Garantizar que voluntarios y **personal laboral** realicen adecuadamente sus tareas de gestión interna.
- Utilizar la formación como un elemento de cohesión organizacional.
- Reforzar la motivación e identificación con el proyecto de Cruz Roja Española a través de las acciones de formación e intercambio.
- Garantizar la **comprensión interna los Principios Fundamentales y Fines** de la organización, promoviendo su aplicación. La difusión de los principios y valores es uno de los ejes esenciales, por lo tanto debemos:
 - Poner en marcha métodos de trabajo basados en la aplicación de los Principios.
 - Contextualizar los Principios en el entorno y las situaciones concretas.
 - Trabajar en equipo de forma cooperativa y corporativa, integrando personal voluntario en los equipos de trabajo y colaborando en los distintos ámbitos territoriales.
 - Compartir la información de forma clara y constante, cuidando la comunicación interna.
 - Establecer compromisos ideológicos con la Institución y no sólo con la actividad.
- Capacitar a los **responsables y directivos** del Cruz Roja Española para el adecuado desempeño de sus funciones. Esta formación se centrará en:
 - Difundir unos conocimientos básicos sobre la Institución, sus Principios Fundamentales, fines e ideología.
 - Impartir una formación, tanto básica como especializada, sobre derecho internacional humanitario y derechos humanos.
 - Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección y gestión, para el desempeño de tareas de dirección y responsabilidad en Cruz Roja Española.
 - Establecer un procedimiento formativo en relación con cada proceso electoral existente en Cruz Roja Española, que garantice el conocimiento de la Institución a cuantas nuevas personas se incorporen a la misma en calidad de directivos.
 - Lograr una identificación efectiva con los objetivos de la Institución en sus diversos ámbitos de acción, entre los nuevos directivos/as y quienes renueven en sus cargos.
 - Asegurar una permanente puesta al día de los miembros de Comités y Responsables de Cruz Roja Española, mediante la formación continuada y el reciclaje.
- Lograr **formadores con una capacitación adecuada** para dar a conocer y proyectar, no sólo los contenidos técnicos necesarios sobre las tareas

propias de la institución, sino también los elementos de la cultura organizativa (fines, objetivos, estilos...) Los formadores deberán:

- Generar y describir un proceso de mejora continuada de la formación que garantice niveles crecientes de calidad en la acción.
- Revisar el catálogo de formación.
- Revisar el sistema de gestión unificado.
- Implantar el modelo de formación de formadores.
- Reflexionar sobre la gestión de la formación del voluntariado.
- Hacer revisiones periódicas de los materiales formativos, con el fin de mantenerlos actualizados y unificar los criterios entre los diferentes formadores.
- Facilitar la extensión de las "*buenas prácticas*" formativas generadas en el ámbito interno, a la formación externa.
- Investigar y adecuar los métodos para las diferentes posibilidades de acceso a la formación: presencial, semipresencial y a distancia.

5.-Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación, vertebrando la formación que se realiza desde los diferentes planes de intervención, definiendo el papel que juegan cada uno de ellos.

Un modelo de formación transversal que implica a diferentes áreas de la organización y distintos ámbitos territoriales necesita un adecuado sistema de coordinación que garantice la eficacia de las acciones formativas, compartir recursos, y una adecuada gestión del conocimiento.

Objetivos Específicos:

- Definir y ordenar las acciones formativas que se deben desarrollar en Cruz Roja Española.
- Asegurar el desarrollo e implantación de un modelo formativo propio que contribuya al logro de los fines de la institución.
- Reordenar los "*catálogos de acciones formativas*", para conocer la actividad actual y elaborar modelos propios con criterios comunes para todo el estado.
- Implantar el plan de calidad en la gestión de la formación para garantizar un sistema de gestión unificado.
- Delimitar las funciones y competencias de todos los actores y actrices implicados en el desarrollo de la formación.
- Promover espacios de coordinación interna que permitan anticiparse a las necesidades formativas y actualización de la formación.
- Elaborar materiales comunes entre todos los ámbitos territoriales y departamentales.
- Incorporar una estrategia para la búsqueda del máximo reconocimiento oficial de nuestras acciones formativas.

5. Áreas formativas

La oferta formativa de Cruz Roja Española se encuentra estructurada entorno a cuatro áreas.

- Formación para la intervención.
- Formación para la inclusión y la participación social.
- Formación para la población en general.
- Formación para el desarrollo institucional.

5.1. Formación para la intervención.

Es el eje principal del Plan de Formación de Cruz Roja Española y trata de capacitar a los voluntarios y personal laboral para el desarrollo de los programas y proyectos que se realizan en los distintos ámbitos territoriales. Se propone un procedimiento de formación con distintos itinerarios en función de los puestos de acción optimizando las acciones formativas, a través de sistemas modulares y personalizados, que puedan tener un interés común para los voluntarios y personal laboral que participa en los distintos proyectos. Se trata de potenciar un voluntariado con una visión comprensiva de la realidad, para que puedan actuar como agentes comunitarios.

La formación para la intervención se divide en:

- Formación Social.
- Formación para el empleo.
- Formación en Socorros y Emergencias.
- Formación en Salud.
- Formación en Medio Ambiente.
- Formación en Cooperación Internacional.
- Formación de Cruz Roja Juventud.

Y en itinerarios, que comprenden estos niveles:

- Formación Básica para la intervención.
- Formación Básica en los programas.
- Formación Especializada.
- Formación Continua.

Los programas que se llevan a cabo en esta área, están directamente en conexión con los planes de intervención de la institución:

- **Formación Social.** Es la formación dirigida a voluntarios y personal laboral que participa en proyectos de intervención con distintos colectivos vulnerables. Sus objetivos son:
 - Capacitar al personal laboral y voluntarios que intervienen en proyectos de intervención social.
 - Formar en las habilidades sociales necesarias para su adecuada intervención.
 - Formar en la identificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

- **Formación para el Empleo.** Esta dirigida a formar voluntarios y personal laboral que intervienen en proyectos de empleo para colectivos vulnerables. Sus objetivos son:
 - Lograr que todas las personas remuneradas y voluntarias que intervienen conozcan el plan de empleo en su totalidad con independencia de las funciones que desarrollen.
 - Conocer la metodología de trabajo basada en itinerarios integradas de inserción y su aplicación práctica en el programa o proyecto en el que se esté interviniendo.
 - Capacitar para la acción específica en el programa o proyecto del Plan de Empleo en el que la persona remunerada o voluntaria esté adscrita.

- **Formación en Socorros y Emergencias.** Incluye aquellas actividades formativas centradas en los primeros auxilios y el socorrismo, la intervención en catástrofes y emergencias y el apoyo psicológico. Sus objetivos son:
 - Lograr una formación básica homogénea y práctica del voluntariado que desarrolla su actividad en socorros y emergencias.
 - Capacitar sobre las pautas de actuación frente a situaciones traumáticas.
 - Dotar de elementos de autoprotección a nuestros equipos de intervención.
 - Impulsar el proceso formativo de la capacitación de los miembros de las ERIEs

- **Formación en Salud.** Incluye aquellas actividades formativas que se centran en la educación sanitaria y la prevención y la educación para la salud. Las necesidades formativas irán surgiendo acordes al desarrollo del Plan de Salud. Se tiende a la creación del agente de salud – promotor de salud, que necesitará de una formación específica.

- **Formación en Medio Ambiente.** Actividades formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de proyectos medioambientales, así como para la sensibilización sobre temas ambientales. Sus objetivos son:
 - Capacitar al personal de Cruz Roja Española para su adecuada intervención en proyectos medioambientales.
 - Comprender la relación entre el Medio Ambiente y Cruz Roja a través del Plan de Medio Ambiente de la Institución.
 - Incorporar conocimientos básicos de hábitos saludables medioambientales en los miembros de Cruz Roja Española.
 - Conocer los diferentes enfoques que intervienen en la descripción de los conceptos básicos sobre Medio Ambiente.
 - Saber aplicar las herramientas básicas de intervención en Medio Ambiente desde la perspectiva de miembro de Cruz Roja.

- **Formación en Cooperación Internacional.** Incluye las actividades formativas dirigidas a voluntarios, **personal laboral** y delegados de Cruz Roja Española, que desempeñan su labor en el ámbito de la cooperación internacional. Sus objetivos son:
 - Formar a las personas que intervienen en los diferentes aspectos de la cooperación internacional, tanto en sede como en el terreno.
 - Mejorar la comprensión de los problemas humanitarios.
 - Mejorar la formación de los miembros de Cruz Roja en materia de salud comunitaria, bienestar social y preparación para desastres.

- Consolidar la educación para el desarrollo, la paz y los derechos humanos.
- Formar en identificación, formulación, ejecución y evaluación de proyectos de cooperación al desarrollo y de educación para el desarrollo.
- Ampliar la formación del personal de otras Sociedades Nacionales con las que se mantienen relaciones significativas de cooperación.
- **Formación de Cruz Roja Juventud.** Cruz Roja Juventud es la sección juvenil de Cruz Roja Española, integrada por niños, niñas y jóvenes de 8 a 30 años, dispone de autonomía funcional y representa a Cruz Roja Española en aquellos espacios cuyos protagonistas son la infancia y la juventud. Fija sus estrategias de acción a través de una metodología propia basada en la educación, la participación y la intervención social, prestando especial atención a la intervención con colectivos infantiles y juveniles en dificultad y/o conflicto social. Para desarrollar una formación acorde a su fin, objetivos y metodología, Cruz Roja Juventud dispone de un estructura y oferta formativa complementaria a la de Cruz Roja Española. La formación de Cruz Roja Juventud se facilita, en gran parte, a través de sus Escuelas de Tiempo Libre y Animación Sociocultural, homologadas en todas las Comunidades Autónomas donde dicha actividad está regulada. La oferta formativa abarca tanto la formación para la intervención, como la educación y animación sociocultural, estructurándose en función de las áreas de trabajo de Cruz Roja Juventud:
 - Área de intervención e inclusión social
 - Área de promoción y educación para la salud
 - Área de educación ambiental y sostenibilidad
 - Área de educación para el desarrollo y cooperación internacional
 - Área de perspectiva de género y coeducación
 - Área de participación
 - Área de educación en el tiempo libre.

5.1.1. Formación básica para la intervención

La formación básica para la intervención debe garantizar la adquisición de conocimientos y habilidades generales previos a la incorporación de la actividad. La Formación Básica se adaptará a las necesidades de cada Plan de Intervención.

Trata de lograr que todas las personas que van a iniciar una u otra actividad, hayan adquirido los mínimos conocimientos y habilidades para el desempeño de la misma. En este sentido, se debe garantizar que todo el personal de Cruz Roja Española reciba la formación básica antes de su incorporación a los Planes de intervención

5.1.2. Formación Básica en los programas

Orientada y adaptada a las necesidades de los programas de intervención. Principalmente los contenidos abordarán las necesidades y características de los colectivos de intervención, la legislación y leyes que regulan, protegen o influyen en cada uno de los colectivos, y por último las estrategias y habilidades relacionados con el modelo de intervención de Cruz Roja Española.

5.1.3. Formación Especializada

Se refiere a una formación adaptada a las características y necesidades de los proyectos, profundizando en diferentes contenidos o metodologías diferenciales – ejemplo, agentes de sensibilización - o perfiles de atención específica – Ej. , intervención con enfermos de Alzheimer, mujeres víctimas de la violencia de género,...

5.1.4. Formación continua

Desde la formación continua se pretende dar respuesta a la nuevas tendencias y líneas de interés y al reciclaje del personal laboral y voluntarios de Cruz Roja Española – nuevas líneas de intervención, presentación de nuevos proyectos, charlas y conferencias, encuentros, foros, seminarios -, a la formación en tareas – el dominio de programas informáticos, la formación en idiomas, trabajo en equipo mixtos -, así como formación en contenidos transversales y diferenciales de la entidad - primeros auxilios, DIH, integración y vulnerabilidad, interculturalidad.

Estructura de la formación para la intervención

Formación social	Formación básica social	Módulo específico personas mayores Módulo específico infancia y juventud Módulo específico inmigrantes Módulo específico: toxicomanías Módulo específico: VH/SIDA Módulo específico: población reclusa Módulo específico: discapacitados Módulo específico: mujeres
	Formación especializada social	Formación especializada social en:
	Formación de monitores del área social	
Formación en socorros	Formación básica en socorros	Primeros auxilios Otros
	Formación especializada en socorros	Auxiliar de transporte sanitario
	Formación de monitores en socorros	
Formación en cooperación internacional	Formación básica en cooperación internacional	Formación básica en cooperación internacional Formación básica otros
	Formación especializada en cooperación internacional	Delegados de proyectos de cooperación internacional Delegados CICR/FICR/CRE Formación especializada en cooperación internacional
	Formación de monitores en cooperación internacional	

Formación en medio ambiente	Formación básica en medio ambiente	El voluntariado y el medio ambiente
	Formación especializada en medio ambiente	Recuperación de espacios degradados El voluntariado y los incendios forestales Reciclaje y residuos urbanos Salud y medio ambiente Cómo hacer una auditoría Agentes contaminantes Basura selectiva y acción voluntaria Ambientalización de espacios Otros seminarios de medio ambiente
	Formación de monitores-medio ambiente	
	Formación especializada en medio ambiente	Educación ambiental para vivir mejor
Formación en ocio, tiempo libre y asociacionismo	Educación para la salud	Hábitos nocivos Sexualidad Sida
	Curso de educación para la paz	
	Curso de educación en medio ambiente	
	Curso de asociacionismo	
	Curso de monitor de tiempo libre	
	Curso de coordinador/director de tiempo libre	
Otros: ocio y tiempo libre		
Otros interna	Otros formación interna	

5.2. Formación para inclusión y la participación social.

Este tipo de formación trata de favorecer la inclusión social, la participación social y de mejorar la empleabilidad de las personas, contribuyendo a adecuar sus competencias personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, de diversas acciones formativas, que van desde acciones formativas vinculadas a la educación no formal y dirigida a la infancia y juventud en riesgo o dificultad social, hasta la formación para el empleo. Las acciones formativas de educación no formal se relacionan con la promoción de hábitos saludables y la reducción de riesgos, la mejora de las competencias personales y sociales, así como a la promoción del asociacionismo y la participación.

Por ello, el diseño de la formación debe tener en cuenta al perfil de empleabilidad de las personas con las que se quiera priorizar la intervención en cada ámbito territorial y las características y necesidades del mercado de trabajo local. Aunque el plan de formación puede marcar pautas generales para la formación para el empleo, realmente donde estas pautas se concretan y desarrollan es en el Plan de Empleo, que incorpora otras estrategias, además de la formación, para mejorar la empleabilidad de las personas más vulnerables y lograr así su inserción laboral, como son la orientación, intermediación, el seguimiento, etc...

- Formación para el empleo para colectivos vulnerables
 - Formación prelaboral
 - Capacitación Profesional no reglada.
 - Formación-empleo: talleres de empleo, prácticas en empresas.

PRINCIPIOS PARA LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:	
<ul style="list-style-type: none"> • Prevalencia de la persona (diversificar los proyectos y actuaciones para dar respuesta a las necesidades individuales), los cursos se diseñan teniendo en cuenta los perfiles de empleabilidad de la persona, se tiene en cuenta el diagnóstico de los orientadores. Se adapta la formación también a las características del grupo. • Participación. Cauces y mecanismos de participación en todos los proyectos, tanto en el diseño en la memoria y en el desarrollo, herramientas: cuestionarios de satisfacción (calidad), también uno específico de la formación, (readaptación de las propuestas formativas) • Metodología participativa, práctica, realidad del grupo, espacio de aprendizaje el propio grupo, flexible (horarios, números). Aunque los participantes se sientan partícipes es difícil la asistencia. • Enfoque de género <ul style="list-style-type: none"> ○ Se realizan diagnósticos diferenciados por género para la orientación laboral. ○ Se motiva a la formación de las mujeres en oficios subrepresentados, para diversificar las perspectivas. ○ Módulos de igualdad en muchos cursos (Sensibilización) ○ Emponderamiento: Cursos sólo para mujeres, mejorar la capacitación de labores usuales, y otros. ○ Medidas de acompañamiento, voluntarios de apoyo a las guarderías, becas y ayudas económicas. 	

5.2.1. Formación Prelaboral

COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES

Unidad de competencia	Módulos formativos
Conocimiento de habilidades personales y sociales.	- Diagnóstico personal - ¿Cómo mejorar nuestra comunicación interpersonal? - ¿Cómo mejorar las relaciones en el trabajo? - ¿Cómo aprender a tomar decisiones? - ¿Cómo adaptarnos a las normas y hábitos de la empresa?
Formación lingüística para personas inmigradas	- Acogida: iniciación lengua oral para recién llegados. - 1er nivel de lengua, para personas con poco dominio de expresión y comprensión, que estén alfabetizados en origen en alfabeto latino. - 2º nivel de lingual. Dominio medio-bajo a nivel oral y escrito. Alfabetizado en origen en latino. - 3er nivel de lingual. Dominio medio a nivel escrito y oral. Alfabetizado en origen el alfabeto latino. - Alfabetización. Persona alfabetizada o no en su lengua de origen que desconoce el alfabeto latino.
Preparación teórica carné conducir	- Apoyo lingüístico en el vocabulario específico. - Seguridad vial.

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Unidad de competencia	Módulos formativos
Manipulador alimentos	- Conceptos básicos. - Alimentos y salud. Contaminación alimentos. - Transmisión de intoxicaciones alimentarias. - Enfermedades de transmisión alimentaria. - Medidas básicas de prevención. - Control y vigilancia de alimentos. - Manipulaciones de mayor riesgo - Reglas de oro.
Prevención riesgos laborales	- Nociones básicas de la ley de prevención - Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. - Riesgos generales y técnicas de prevención.

	- Protección y prevención de riesgos en el servicio doméstico.
Nuevas tecnologías de la información y comunicación.	- Conceptos básicos del PC - Sistema operativo. - Iniciación al procesador de textos. - Introducción a Internet. - Correo electrónico.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Unidad de competencia	Módulos formativos
Trabajo con las personas	- Repaso del itinerario profesional. - Barreras personales, físicas y sociales encontradas en el proceso de inserción ligada al género. - Eliminación de barreras.
La integración laboral de hombres y mujeres	- Normativa comunitaria de Igualdad de Oportunidades. - Normativa española - Proceso de selección no sexista.

5.2.2. Capacitación profesional no reglada

No es posible realizar el detalle de todos los cursos de capacitación profesional, pues no se trata de una formación reglada, sino de una formación a "la carta", que se realiza en base a necesidades y demandas del empresariado y necesidades y demandas de las persona.

Si podemos detallar por familias profesionales los tipos de cursos que se realizan con mayor asiduidad. Su duración media es de 80h, habiendo cursos que están por debajo o por encima de este promedio, pues esto varía en función del objetivo específico de la formación.

	Familia profesional
Agraria	Agrícola
Construcción	Edificación y obras públicas.
Industria	Artesanía Industria alimentaria Industria pesada y construcciones Textil Madera y corcho Montaje e instalaciones Mantenimiento y reparación Manufactureras diversas.
Servicios	Administración y oficinas Comercio Docencia Servicios a empresas Sanidad Servicios a la comunidad y personales Transporte y comunicaciones Turismo y hostelería.

5.2.3. Formación-Empleo: talleres de empleo, prácticas en empresas

Los talleres de empleo se están dirigiendo principalmente a mujeres receptoras de renta mínima, mujeres que han sufrido situaciones de maltrato, personas inmigrantes...

La duración de los mismos *varía* de 6 meses a 1 año. Los contenidos de los talleres están siendo principalmente:

- Ayuda a domicilio.
- Servicios de proximidad.
- Operadores de central de telecomunicación
- Mediación intercultural
- Etc.

5.3. Formación para la población en general.

Trata de mantener la presencia de Cruz Roja Española en la sociedad, a través de la información y sensibilización en temas de interés socio-sanitario, así como de todas aquellas áreas de intervención de la institución, dirigidos a la población en general, para cambiar comportamientos y actitudes y fórmala para ser el primer eslabón de la intervención.

Los programas que se desarrollan en esta línea son:

- Escuelas Universitarias.
- Formación Profesional.
- Formación Ocupacional.
- Formación Universitaria.
- Cursos asociados a cualquier ámbito de intervención de la organización.
- Cursos de interés socio sanitario (Primeros Auxilios, educación para la salud, prevención, etc.).
- Formación en Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos.
- **Formación para el Ocio, Tiempo Libre y asociacionismo infantil y Juvenil.** La educación en el ámbito del ocio y el tiempo libre está regulada por ley. Cada Comunidad Autónoma, en virtud de la transferencia de competencias en lo relativo a juventud, dispone de una legislación propia que regula tanto la gestión como la organización de la formación en ocio y tiempo libre. Aún así, podemos observar que, a rasgos generales, la formación en ocio y tiempo libre dispone de dos niveles: monitores/as o animadores/as y directores/as o coordinadores/as de actividades de ocio y tiempo libre para niños y jóvenes. Los cursos de formación para ambos niveles comprenden una fase teórico-práctica presencial y una fase de prácticas, tras la cual se ha de presentar una memoria que, en algunos casos, computa también como horas lectivas. La Administración competente en materia de Juventud suele ser la responsable de la emisión de los diplomas correspondientes, siempre y cuando los/as alumnos/as sean evaluados/as positivamente. La oferta de formación en ocio y tiempo libre de Cruz Roja no se reduce sólo a la impartición de cursos de monitores/as y directores/as de ocio y tiempo libre, sino que ofrece, además, distintos cursos de especialización, así como diversos monográficos.

Formación para la población en general

<p>Formación de interés socio-sanitario</p>	<p>Primeros auxilios Socorrismo acuático Derechos humanos Auxiliar transporte sanitario Derecho internacional Formación socio sanitaria (otros) Drogodependencias Dietética y nutrición Celador</p>
--	---

	Geriatría Pediatria VIH/Sida Educación sexual
Formación ocupacional	Animador ocupacional Auxiliar de Ayuda a domicilio Auxiliar de enfermería en Geriatría Auxiliar de Enfermería en salud mental Auxiliar de transporte sanitario Socorrismo Otros Monitor de tiempo libre Celador de instituciones sanitarias Monitor de marginados Auxiliar de enfermería en salud comunitaria Monitor de Educación ambiental
Otros cursos de formación externa	Auxiliar sanitario voluntario Formación profesional Formación universitaria Otros formación externa

5.4. Formación para el desarrollo institucional

Formar al personal voluntario y remunerado para lograr una adecuada difusión de la ideología y metodología de trabajo, así como de mejorar la capacitación de los responsables de la organización (presidentes, miembros de comités, responsables de equipos, y personal laboral directivo y responsable de los proyectos de intervención) para un adecuado desarrollo de la organización. Esta formación deberá ser modular y flexible y garantizar una respuesta a adecuada a las necesidades. Para ello trata de:

- Fomentar entre los miembros el conocimiento de la institución, sus principios, sus actividades, sus proyectos y su historia.
- Facilitar una formación adecuada en coordinación, dirección, gestión, para el desempeño de tareas de responsabilidad en Cruz Roja Española.
- Capacitar a todas aquellas personas que adquieren un nivel de responsabilidad en la institución para el desempeño adecuado de sus funciones
- Capacitar a voluntarios y **personal laboral** para la impartición adecuada de la formación de la institución.

Los programas que se desarrollan en esta línea son:

- Formación Institucional.
- Formación Institucional en Cruz Roja Juventud.
- Formación en participación y asociacionismo infantil y juvenil.
- Formación de Responsables y Directivos.
- Formación de Formadores.
- Formación para el Desarrollo Organizacional.
- Formación en Derecho Internacional Humanitario y Derechos Humanos.
- Formación continua de trabajadores (comisión Tripartita)

6. Anexos

6.1. Funciones básicas del Departamento de Formación.

Para conseguir los objetivos previstos, el Plan plantea las siguientes líneas de actuación que se constituyen en las principales funciones del Departamento de Formación en el Plan:

1. Organizar de forma sistemática la experiencia obtenida para abordar una visión de conjunto del significado de la Formación en Cruz Roja Española.
2. Garantizar la formación de calidad como una opción metodológica común (y flexible) de todas las personas implicadas en la planificación, gestión y desarrollo de la formación.
3. Garantizar cauces de información y comunicación entre las distintas propuestas formativas que se producen en la Institución, vigilando la coherencia entre todas ellas.
4. Consensuar herramientas y técnicas para los diversos procesos de formación que se organizan desde la Institución.
5. Investigar sobre nuevos modelos y métodos para la formación adecuados y coherentes con los objetivos que se pretenden y con los públicos a los que se dirige.
6. Investigar y analizar sobre la idoneidad de la formación que realiza la Institución, una vez detectadas las necesidades.
7. Poner en marcha mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan aprender de la práctica, elaborar teoría propia sobre formación y poner en marcha un proceso de mejora continua.
8. Sistematizar las buenas prácticas formativas que se identifiquen para difundirlas entre las áreas y ámbitos de la Institución.
9. Organizar e impartir cursos innovadores, en particular sobre la formación del voluntariado, responsables de programa y directivos.
10. Elaboración y revisión de los materiales didácticos actualizándoles de acuerdo con los fines de la institución y promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías.
11. Facilitación de la utilización de las nuevas tecnologías en los diferentes ámbitos territoriales., promoviendo la formación virtual.
12. Mantener el catálogo de cursos de la información impartida por Cruz Roja Española.
13. Garantizar el reciclaje de los monitores ya formados, así como la formación de nuevos monitores.

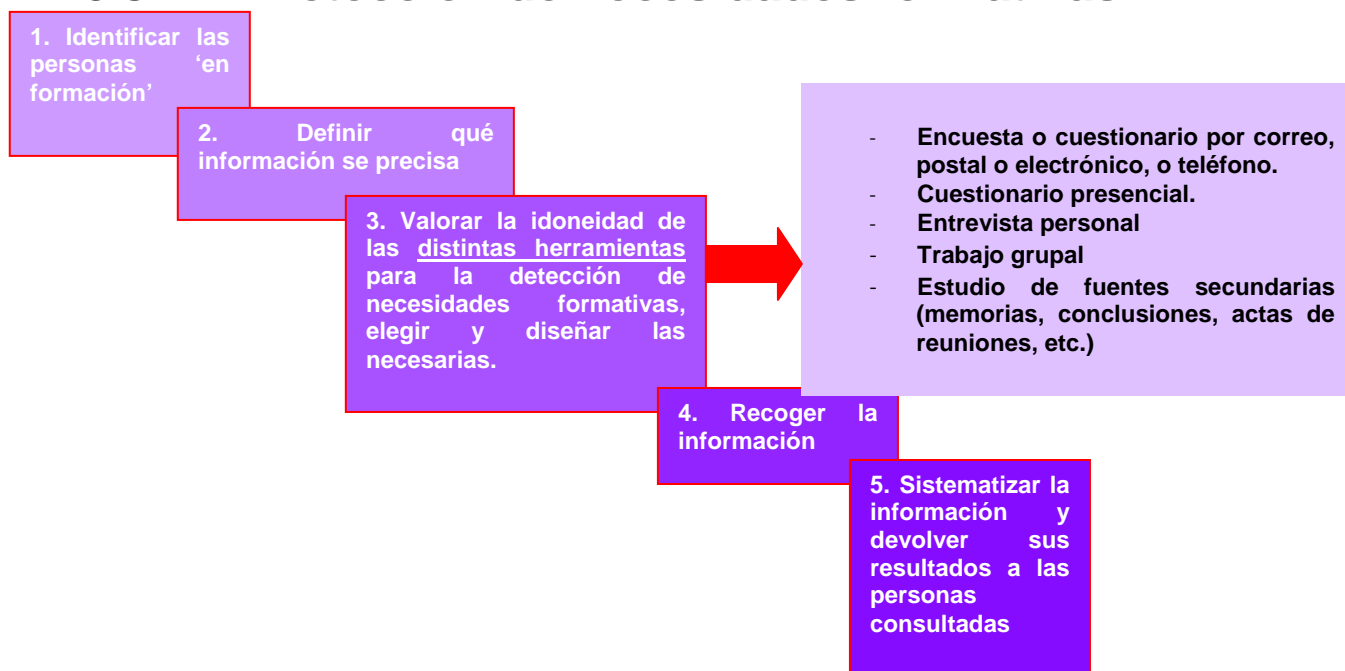
6.2.Propuesta de mínimos comunes en el diseño de un Plan Territorial de Formación.

Se propone que los planes de formación territoriales recojan y envíen al Departamento Central la siguiente información:

1. Enfoque del plan: razones que lo justifican y metodología utilizada para su diseño.
2. Misión y funciones de las personas con responsabilidad territorial.
3. Prerrequisitos de la formación y modos para el acceso e inscripción.
4. Programas y acciones formativas priorizadas por su importancia o por su urgencia. (por ejemplo: alta, media, baja)
Las acciones se ordenarán por áreas, especificando de cada una:
 - 4.1. Objetivos concretos que se pretenden con cada participante o con el grupo.
 - 4.2. Modalidad: presencial, a distancia, semipresencial, en el puesto de trabajo.
 - 4.3. Formadores y formadoras: internos, externos, ambos.
 - 4.4. Lugar: aulas propias del centro de formación, aulas externas, puesto de trabajo...
 - 4.5. Calendario: una única convocatoria, varias, a lo largo del año, etc.
 - 4.6. Personas y grupos destinatarios: personal de un área, categoría (puestos de acción, técnicos, directivos), proyectos específicos, puestos de actividad, etc...
5. Presupuesto económico detallando las distintas partidas (desplazamientos, dietas, materiales y manuales, alquiler de medios: aulas, recursos audiovisuales) y materiales necesarios.
6. Guión de sesiones y método de seguimiento de las acciones formativas.
7. Información sobre los materiales empleados y sobre la percepción de los resultados obtenidos según el formador o formadora y los participantes (análisis de la formación realizada en planes anuales anteriores).

6.3. Ideas para la planificación y evaluación de las acciones formativas

6.3.1. Detección de necesidades formativas



Es importante la detección de necesidades formativas, no sólo para realizar una buena planificación que asegure el desarrollo correcto de la acción formativa sino porque será imprescindible si, tras la formación, se desea evaluar cuál fue su impacto en la Organización.

6.3.2. Análisis y valoración de las necesidades formativas

Uno de los aspectos prioritarios para alcanzar un proceso de mejora continua en la formación es ser capaces de identificar realmente las necesidades y expectativas de los usuarios, esto lo alcanzaremos siempre y cuando hagamos realidad la participación activa tanto de los voluntarios como del usuario en todo el "proceso", programación y evaluación de la formación.

Otro punto importante a tener en cuenta, si se desea incrementar la calidad de la intervención es prestar especial atención al espacio de intervención entre Cruz Roja Española y las personas destinatarias finales, espacio ocupado por el voluntariado.

Esta relación directa entre el voluntariado y las personas y grupos destinatarios capacita a la Organización para orientar su acción y modificarla en función de las nuevas demandas y necesidades, siempre y cuando se garantice la participación del voluntariado en la definición de la acción y se le dote de los recursos y de la formación necesaria.

6.3.3. Diseño de la acción formativa

Por acción formativa estamos entendiendo **cualquier tipo de actividad, proyecto, programa o plan de formación** que, en este caso promueve Cruz Roja Española.

Entendemos que puede haber una gran diversidad de actividades formativas pero, para apuntar una posible tipología las hemos organizado en la siguiente tabla:

TIPOS DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN		
MODO / DESTINATA	PRESENCIAL	A DISTANCIA
INDIVIDUAL	Visita individual a una o varias experiencias. Tutorías presenciales.	Actividades de autoformación con materiales en diferentes soportes (página Web, manual escrito, audiovisual, etc.). Tutorías a distancia (por correo postal o electrónico, a través de una página Web o Intranet).
GRUPAL	Cursos Seminarios Jornadas Encuentros Intercambios Talleres	Cursos telemáticos o por correo postal.

Un proyecto, programa o plan de formación puede combinar estas actividades para conseguir sus objetivos.

FICHA PARA EL DISEÑO DE ACCIONES FORMATIVAS

Fundamento de la acción formativa	Se trata de poner sobre el papel cuáles son las razones que justifican la realización de esta acción formativa y que tendrán que ver con planes estratégicos de formación o necesidades puntuales detectadas.
Los objetivos de la acción formativa	Los objetivos prácticos y estratégicos si se trata de un proyecto, programa o plan de formación. Los objetivos concretos de cada actividad puntual
Los contenidos:	El título y los contenidos generales de la actividad, el proyecto, programa o plan de formación Si es pertinente, el desglose de contenidos por actividad
La tipología de actividades formativas	Puede tratarse de una sola actividad formativa, por ejemplo, un curso, o de varias actividades combinadas en un proyecto, un programa, o un plan, por ejemplo, un proyecto formativo puede integrar un curso inicial, una tutoría individual a distancia y unas jornadas finales sobre el mismo tema.
Las personas destinatarias de la formación	Es decir, la lista de personas que se han identificado en el paso previo, pero ya organizadas en cada actividad formativa
La metodología prevista para la acción formativa	Cruz Roja Española apuesta por una metodología formativa. En ella se prioriza la formación grupal pero ésta puede combinarse con actividades individuales De cada actividad que se haya previsto es preciso concretar las técnicas que se utilizarán por ejemplo: el guión de sesiones si se trata de un curso o el programa de un intercambio o el plan de la tutoría, etc. Además, será necesario en este paso prever cómo se realizará la evaluación y el seguimiento de la acción formativa.
Las personas que van a participar como ponentes, colaboradores/as,	fechas para entregar sus materiales a la organización o para indicar los requerimientos de su trabajo (condiciones de la sala, materiales

formadores/as, etc., y su calendario de trabajo	técnicos, etc.) y previsión de viajes o alojamientos
Los materiales precisos	materiales a entregar a las y los participantes, materiales a utilizar por las formadoras o los formadores para las distintas técnicas o por las y los colaboradores, etc.
La duración total y el horario previsto	En el caso de las actividades grupales presenciales, es frecuente también considerar las actividades 'informales': visitas, excursiones, etc.
El lugar donde se realizará y las condiciones del mismo	mobiliario necesario, medios técnicos a utilizar, condiciones de accesibilidad física, acústica o visual, etc.
Los aspectos 'logísticos'	desplazamiento, alojamiento y manutención de cuantas personas van a participar en la acción formativa

6.3.4. La evaluación de las actividades formativas

Ya vimos que la evaluación se prevé desde la metodología cuando se diseña la acción formativa y que la detección de necesidades no es más que una evaluación ex –ante, una evaluación diagnóstica. Durante la acción formativa y después de la misma, tendremos que abordar otros tipos de evaluación.

En este punto conviene responder a la pregunta: **¿qué estamos entendiendo por evaluación de una acción formativa?**

Cuando Scriven en 1967² integra de lleno la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, distingue entre evaluación formativa y evaluación sumativa. La **evaluación sumativa** designa la forma mediante la cual se mide y juzga el aprendizaje con el fin de certificarlo, asignar calificaciones, determinar promociones, etc. La **evaluación formativa o continua** se caracteriza por no tener calificación, sino una apreciación de la calidad del trabajo y, además, incorpora el análisis de resultados no previstos en los objetivos.

Sobre este tema profundizaron otros autores³ quienes agregaron una nueva categoría, la **evaluación diagnóstica o inicial**. Cabe señalar que estos tres tipos de evaluación no se excluyen, al contrario, son complementarios, y cada uno desempeña una función específica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde nuestro punto de vista, la evaluación diagnóstica ya la realizamos en el paso de 'detección de necesidades' y la evaluación sumativa no suele ser necesaria en los procesos de educación no formal que no pretenden tanto la adquisición de titulaciones académicas sino, sobre todo, el aprendizaje de destrezas y la adquisición de conocimientos útiles para el desempeño de una tarea o para el desarrollo de determinados valores.

Por lo tanto, cuando hablamos de evaluación aquí, durante la acción formativa, apostamos por la denominada 'evaluación formativa o continua' que tiene **las siguientes características:**

- **Sus objetivos** son facilitar la toma de decisiones inmediata y futura sobre el seguimiento de la formación de cada participante y del grupo; y favorecer cambios organizativos o metodológicos que mejoren las acciones formativas.

² Scriven, M.: (1967).

³ Bloom, Hastings y Madaus (1971, 1981)

- La **participación** de todos los actores del proceso es vital, la autoevaluación y la coevaluación como procedimientos forman parte de la operatividad de esta modalidad de evaluación.

Esta evaluación debe cumplir, **algunas funciones**:

- Permitir ajustar la ayuda pedagógica a las características individuales de cada participante mediante aproximaciones sucesivas; y determinar el grado en que se van consiguiendo los objetivos previstos.
- Distribuir y regular adecuadamente el ritmo de aprendizaje.
- Realimentar el proceso de aprendizaje obtenido a partir de las diferentes actividades de evaluación.
- Enfatizar los objetivos y contenidos más relevantes.

Así concebida, encontramos que este tipo de evaluación tiene **algunas ventajas**:

- Para las y los participantes: quienes han participado en el seguimiento de sus propios avances a través de actividades de evaluación adquieren una mayor capacidad que aquellos que no lo hicieron para afrontar situaciones problemáticas nuevas empleando conocimientos ya adquiridos.
- También para las y los formadores: como el aprendizaje en grupo no es una tarea fácil, ya sea porque los participantes en la formación no están acostumbrados a trabajar juntos o porque las y los formadores están habituados a impulsar el aprendizaje individual, la evaluación así entendida se traduce en un aprendizaje tanto para el alumnado como para los docentes.

Desde otro punto de vista nos podríamos preguntar: **¿qué evaluamos?**, y, en líneas generales podemos concluir que se evalúa (y, por tanto, se han establecido indicadores):

- **La satisfacción** de las personas que participan en la formación en torno a los contenidos, el método o la organización de la misma.
- **El aprendizaje individual y colectivo** de los contenidos, sirvan éstos para mejorar el conocimiento teórico, las habilidades o las destrezas.
- **El impacto** de la formación individual y colectiva sobre la organización en la que se desarrolla la práctica de las y los participantes, en este caso, el impacto sobre Cruz Roja Española.

En este apartado nos estamos refiriendo a los dos primeros bloques (la satisfacción de los y las participantes y su aprendizaje), el tercero (el impacto sobre Cruz Roja Española) lo trabajaremos en el capítulo siguiente.

En resumen:

La evaluación es una parte de la formación que debe medir la relación entre resultados obtenidos y objetivos planteados (estratégicos y operativos) e identificar resultados inesperados, con los siguientes **criterios**:

- La utilidad del aprendizaje para cada participante, para el grupo y para la organización en la que desempeña o desempeñan sus tareas.
- La idoneidad, la coherencia metodológica, la eficacia y la eficiencia⁴.

⁴ Criterios de evaluación de las acciones formativas:

- EFICACIA es la relación entre los resultados obtenidos y los objetivos planteados.

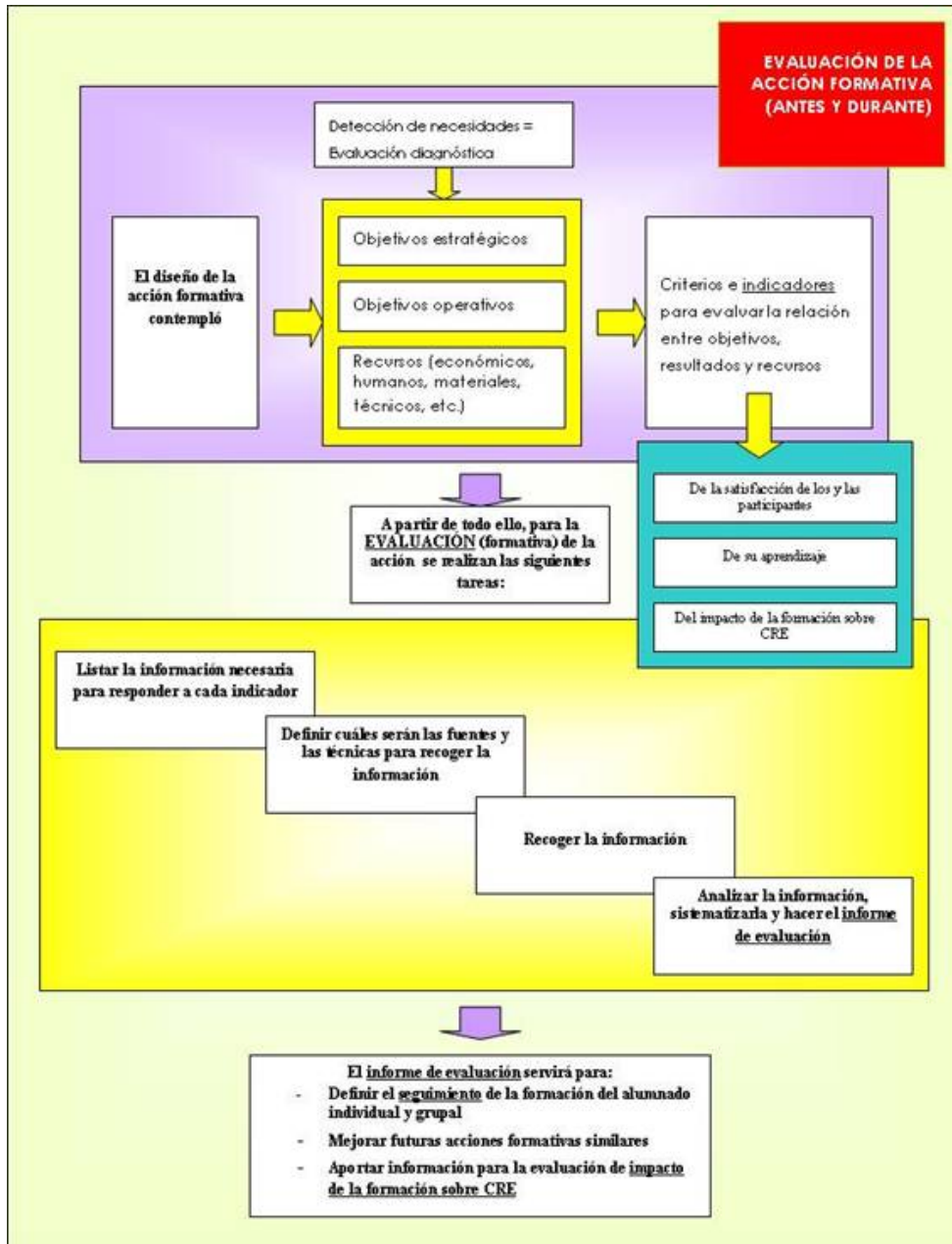
- EFICIENCIA es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos (de todo tipo) utilizados para ello.

Aunque haya una formadora o un formador responsable de la evaluación, para realizarla es aconsejable implicar a todos los “actores” de la actividad formativa: las y los participantes, las personas que se ocuparon de la organización y el resto de formadoras o formadores. Se reúne de este modo información sobre la acción formativa desde distintos puntos de vista que enriquecen el resultado final.

6.3.5. ¿Cómo se evalúa una acción formativa?

El principio general es tomar los indicadores descritos en la planificación, definir cómo recoger la información necesaria para cumplimentarlos, recoger la información y con ella, hacer el informe de evaluación. Es, en resumen, lo que refleja el gráfico siguiente:

- IDONEIDAD es la relación entre los objetivos planteados en el programa y las necesidades e intereses que pretendía cubrir.
- COHERENCIA METODOLOGICA es el grado de adecuación entre los objetivos planteados y las técnicas y recursos metodológicos utilizados para conseguirlos.



6.3.6. Formación continua: impacto y seguimiento de la Acción Formativa.

Evaluar consiste también en averiguar si la formación ha ayudado a resolver los problemas de la Organización por tanto, también es necesario hablar de cómo evaluar el **impacto** que significa la formación sobre Cruz Roja Española. Esta doble visión aporta la novedad de situar la perspectiva de la organización en el centro del análisis evaluativo. Ello debe ser así, porque todo el sistema formativo debe dar respuesta a las necesidades del proyecto institucional, en este caso, el de Cruz Roja Española.

Una organización no debe dejar de aprender y en ella, sus miembros. Es necesario que todos se adapten permanentemente a los cambios sociales, que actualicen su

información, que conozcan nuevas metodologías que pueden ayudarles en su tarea. Por ello se habla de la **formación continua**.

Planificar la formación continua implica organizar el **seguimiento de la formación** y la adecuación constante de las propuestas formativas a cada individuo en función de sus necesidades y **estilos de aprendizaje**. Todo ello permitirá a la Organización y a sus miembros, una mejora permanente en su trabajo.

La evaluación del impacto de la formación en Cruz Roja Española está relacionada con el incremento de la eficacia, eficiencia y coherencia para cumplir sus fines sociales.

Al evaluar el impacto sobre Cruz Roja Española de la formación de sus miembros medimos la mejora de la organización para conseguir sus objetivos tras la formación.

Tres aspectos a evaluar

1. ¿Cómo ha evolucionado respecto de los resultados del diagnóstico que se realizó en la detección de necesidades formativas? (la evaluación diagnóstica).
2. ¿Cómo ha mejorado el desempeño de los participantes?
3. ¿Cuál es el grado de eficiencia de la formación (comparación entre los costes – humanos, económicos, etc. – y los resultados?)

La información recogida, sistematizada y analizada permitirá sacar conclusiones sobre el impacto de la formación para planificar y mejorar la formación continua.

- Como siempre está relacionada con los objetivos:
- Darles a conocer los Principios, fines e ideales de **Cruz Roja Española**.
- Capacitarles para el adecuado desempeño de sus funciones.
- Reforzar su motivación y su identificación con el proyecto institucional.

La detección de necesidades formativas sobre cada uno de esos objetivos te ha informado sobre en qué punto de su logro está cada persona o el grupo en formación.

6.3.7. Seguimiento y planificación de la formación continua

Entendemos que la formación aporta a los miembros de Cruz Roja Española:

- Una mayor seguridad en lo que hace.
- Un mayor sentimiento de autoestima.
- Una mayor garantía de consolidación de sus funciones dentro de la Organización.
- Y como consecuencia de todo ello: una mayor satisfacción y motivación en el trabajo que se realiza.

A Cruz Roja Española, la formación continua de sus miembros, le permite:

- Mejorar en los métodos y estrategias para llevar a cabo sus prioridades y políticas.
- Adaptarse a los cambios sociales, culturales, económicos y del entorno de las ONG.

Plan de Formación de Cruz Roja Española

Garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de Cruz Roja Española.

- Contar con personal de gran valor en comparación con otras entidades que no tengan esta filosofía.

En resumen: confiar la gestión de la Organización en las personas adecuadas, con las habilidades adecuadas, en el momento y tiempo adecuados. Por eso la formación nunca puede considerarse costosa, sino que siempre es una inversión.

6.4.Estatutos de Cruz Roja Española

6.4.1. Capítulo II: Objeto y fines

Artículo 5: Objeto y fines.

Uno. El fin general de Cruz Roja Española es la difusión y aplicación de los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Constituye el objeto institucional de Cruz Roja Española el desarrollo de actividades orientadas a la consecución de los siguientes fines específicos:

1. La búsqueda y fomento de la paz, así como de la cooperación nacional e internacional.
2. La difusión y enseñanza del Derecho internacional humanitario.
3. La difusión y defensa de los derechos humanos fundamentales.
4. La actuación, en situaciones de conflictos armados, en favor de todas las víctimas civiles y militares, preparándose para ello en tiempo de paz como auxiliar de los servicios de salud pública, en todos los terrenos previstos por los Convenios de Ginebra y Protocolos adicionales en los que España sea parte,.
5. La atención a las personas y colectivos que sufren, previniendo y atenuando el dolor humano.
6. La protección y socorro de las personas afectadas por accidentes, catástrofes, calamidades públicas, conflictos sociales, enfermedades, epidemias y otros riesgos o siniestros colectivos y sucesos similares, así como la prevención de los daños causados por los mismos, participando en las actuaciones que resulten necesarias para ello, en la forma establecida en las leyes y en los planes nacionales o territoriales correspondientes.
7. La promoción y colaboración en acciones de solidaridad, de cooperación al desarrollo y de bienestar social en general y de servicios asistenciales y sociales, con especial atención a colectivos y a personas con dificultades para su integración social.
8. El fomento y participación en programas de salud y en acciones que por su especial carácter altruista resulten más convenientes para la salud pública.
9. La promoción de la participación voluntaria y desinteresada de las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, en las actividades y en el sostenimiento de la Institución para el cumplimiento de sus cometidos.
10. El fomento de la participación de niños y jóvenes en las actividades de la Institución, y la propagación entre ellos de los principios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, del Derecho internacional humanitario y de los derechos humanos fundamentales, así como de los ideales de paz, mutuo respeto y entendimiento entre todos los hombres y los pueblos.
11. El desarrollo de acciones formativas encaminadas a la consecución de los anteriores fines.

6.5.La formación en el Plan de Acción 2003-2007

El Plan de Acción pretende impulsar nuevas líneas estratégicas para lograr una Institución más eficaz y eficiente para atender su compromiso humanitario con las personas más vulnerables⁵. La finalidad de la formación en el Plan de Acción es implicar a las personas que trabajan y colaboran en y para Cruz Roja Española, para capacitarlas en función de su desempeño en la Organización, asegurando la calidad y el valor añadido propios de la acción de CRE.

Además, se encuentran los siguientes objetivos a los que se asocian algunas líneas de acción:

1. *Potenciar la difusión de los Principios y valores de la Institución, que refuerzan el sentimiento de pertenencia, de solidaridad, que fomentan los Derechos Humanos y el respeto a la dignidad de cualquier persona.*
 - Asegurando la Formación Básica Institucional a todos los colaboradores, miembros y personal de la Institución.
 - Incidiendo los formadores para que los cursos y seminarios transmitan los valores y Principios de Cruz Roja.
 - Reforzando la formación Básica y en Derecho Internacional Humanitario.
 - Creando espacios virtuales: foros y chats para favorecer el debate e intercambio sobre estos temas.
 - Organizando encuentros donde se reflexione sobre la estrategia 2010 y los Principios Fundamentales llevados a la vida diaria.
2. *Adecuar la formación del voluntariado y del personal laboral de modo que responda las expectativas y necesidades de la organización.*
 - Revisando la implantación y contenidos de itinerarios formativos, flexibilizándolos y potenciando su aspecto modular e intercalando contenidos.
 - Completando los contenidos de formación con aspectos ideológicos y culturales de la Organización que soporten las distintas actividades (misión, visión, objetivos estratégicos...)
3. *Emplear las nuevas tecnologías para potenciar una formación modular, que nos permita flexibilizar, los procesos de formación en periodos más cortos y con una vinculación más directa con la actividad.*
 - Posibilitando la incorporación inmediata a la actividad a través de prácticas tuteladas y la autoformación (bibliotecas vivas, coaching, etc)
 - Creando espacios virtuales para compartir procesos de aprendizajes (foros, chats, etc) y posibilitando a los miembros y personal laboral el acceso a espacios formativos virtuales que permitan impulsar la formación a distancia.
4. *Desarrollar la formación "no presencial" o "a distancia", dirigida tanto al voluntariado de la Institución como a la población en general.*

⁵ Elaborado a partir de los dictámenes aprobados por la IV Asamblea General, el Análisis Institucional y las Estrategias para el Periodo recogidas en el Plan de Acción y la Estrategia 2010 de la Federación Internacional de Cruz Roja.

- Estableciendo un plan de implantación para el desarrollo y adscripción a este tipo de formación.
 - Capacitando a los formadores para su adecuación a este sistema formativo.
 - Avanzando en la incorporación de nuevos contenidos a la oferta actual.
 - Impulsando sistemas de gestión que permitan a los diferentes ámbitos incorporar los cursos existentes a su oferta formativa.
 - Difundiendo los programas de contenidos on-line a través de diferentes medios.
5. *Profundizar en la formación de Presidentes y miembros de los comités, además de los directivos y responsables en general.*
- Planificando la puesta en marcha de formación actualmente diseñada.
 - Aprovechando las reuniones planificadas para incorporar en las mismas un mínimo de 10% de contenido formativo
 - Constituyendo un equipo de formadores que compartan contenidos, materiales y metodología.
 - Poniendo en marcha el Manual de Orientaciones Metodológicas.
 - Incorporando la formación para comités, directivos y responsables como un eje esencial del desarrollo local.
6. *Asegurar que el personal con relación laboral, al incorporarse a Cruz Roja, realice la formación básica institucional para que tome conciencia de su trabajo como soporte de la acción voluntaria.*
- Poniendo en marcha itinerarios formativos para el personal laboral.
 - Organizando sesiones formativas con las nuevas incorporaciones de personal laboral en las que reciban Formación Básica Institucional y metodología de trabajo con voluntariado.
 - Impulsando la firma de un Código de Conducta para todo el personal laboral, incluyendo en el mismo la obligación del conocimiento y respeto a los Principios y Valores de la Institución.

6.6.Fuentes Documentales

- Cuestionario sobre planificación y gestión de la Formación en Cruz Roja Española. Departamento de Formación CRE. 2004.
- Plan de Acción de la Cruz Roja Española 2003-2005.
- Memoria de actividad: Formación para la intervención Cruz Roja. 2003
- Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado. Plataforma de promoción del Voluntariado en España. Noviembre de 2000
- Guía didáctica de educación para la participación Consejo de la Juventud de España CJE, Madrid, 2001
- El Plan de Acción 2003-2007 y la Estrategia de Cooperación Internacional. VI Encuentro de Presidentes Locales, Provinciales y Autonómicos de Cruz Roja Española. 2005.
- La Estrategia 2010. Federación Internacional de Cruz Roja.
- Plan Estratégico de Trabajo para el Decenio de 1990: mejorar la situación de las personas más vulnerables. Federación Internacional. 1995.
- Manual del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Federación Internacional. 1994.
- Marco de Referencia para el Fortalecimiento de la Capacidad de las Sociedades Nacionales. Federación Internacional, 1998.
- Manual de Desarrollo Institucional. Federación Internacional, 1994.