

Memoria de Formación 2021

Recursos Humanos
Fundación Manantial

1. VALORACION GLOBAL DEL PLAN DE FORMACION

La valoración global del desarrollo del Plan de Formación es muy positiva. Dicho plan fue planificado, para la mayoría de sus actividades, en formato online, contando con la posibilidad de pasar a formato presencial si la situación sanitaria mejoraba, pero finalmente todos los cursos que fueron programados en este formato se han mantenido como medida de prevención del contagio por Covid-19. Destacar que en general, desde la llegada de la pandemia, se observa menos estabilidad en la planificación de las actividades, sufriendo en mayor porcentaje, modificaciones en sus fechas o cancelaciones definitivas, hecho que era menos frecuente en planes de formación anteriores al 2020.

Fundación Manantial siempre apostó por la formación presencial, nunca antes del 2020 había organizado formación online dado que para nosotros el encuentro presencial genera una dinámica que enriquece la experiencia de aprendizaje. En 2020, se hizo un enorme esfuerzo de adaptación en el departamento de RRHH para impartir la formación en formato online sincrónico y durante el 2021 se ha mantenido. Este esfuerzo es de agradecer también a los docentes y asistentes que no han disminuido su participación, sino todo lo contrario, ha facilitado el acceso a profesionales de turnos variados y ha permitido mayor conciliación de la vida profesional y personal.

A pesar de la sacudida inicial de la pandemia, Fundación Manantial siempre ha mantenido su compromiso de facilitar el desarrollo y la capacitación de nuestro equipo humano. Concebimos la formación como una forma de cuidado a nuestros profesionales y estaba más justificado que nunca hacer este esfuerzo de adaptación. Sacrificar la presencialidad se nos planteó en este momento como un problema menor, lo importante ha sido mantener la formación.

La formación online exige adaptar las condiciones de los cursos. Algunos, por su contenido o metodología no son compatibles con en este formato, en otros se ajusta el contenido y en casi todos, se han organizado sesiones más cortas para evitar el efecto fatiga. Este formato tiene sus virtudes, una de ellas es que nos ha permitido aumentar el número de plazas cuando esto era compatible con la metodología del curso.

Cuando la ocasión lo ha permitido y siempre para poder asegurar su cumplimiento, se han impartido contadas formaciones presenciales siguiendo todas las medidas de prevención del contagio.

En este sentido, el Plan de Formación ha tenido un desarrollo muy positivo y con bastante participación de los asistentes.

En esta memoria queremos volver a destacar **las ventajas que hemos observado en la tipología online:**

- Poder ser, de otra manera no se hubiese podido desarrollar las actividades programadas en el plan
- Facilidad en el acceso a formación de profesionales que ocupan turnos de trabajo poco habituales (noches fines de semana)
- Apertura del Plan sin restricción por comunidades. Tanto las actividades de formación programadas para comunidad Valenciana como las programadas para la Comunidad de Madrid se pueden abrir a ambas comunidades evitando duplicidades y enriqueciendo la formación.
- Optimización de recursos: Evita repetir el mismo curso en Valencia y Madrid, evita el encarecimiento que supone el importe de los traslados y estancias cuando cuentas con formadores extranjeros o de otras comunidades, permite ampliar en ocasiones, si la metodología lo permite, el número de plazas de los cursos, por lo que pueden acceder a él más personas, permite grabar las sesiones y poder ser visualizadas por los profesionales que no han podido asistir a la formación.
- DISPONER DE LOS CURSOS GRABADOS. Posibilidad de grabar los cursos y ubicarlos en drive para que puedan acceder a este material todos los profesionales. Esto ha requerido el trabajo del departamento de informática para habilitar la ubicación y maquetar los cursos
- Poder contar con ponentes de cualquier docente sin la limitación geográfica que en ocasiones impide contar con él
- Se ha naturalizado y ha cobrado valor un formato de aprendizaje que estaba devaluado frente a la formación presencial

La situación vivida nos ha forzado a tomar una decisión que sin duda ha sido muy positiva para nuestra organización y que se quedará como formato estable, aunque la situación mejore. Evidentemente no será el único formato de formación ni el más habitual, pero contaremos con él a futuro.

Por otro lado, disponer de las grabaciones de los cursos es uno de los grandes avances de nuestra entidad, permitiendo que cualquier profesional, independientemente de su horario o localización geográfica, así como independientemente de las horas de

formación limitadas por convenio, pueda visualizar el contenido completo al que no pudo acceder por falta de plazas, por incompatibilidad horaria o por cualquier otro motivo. **El material grabado (autorizado por el docente) de los cursos impartidos se ha convertido en una fuente de aprendizaje y en una herramienta de gestión del conocimiento imprescindible.**

MEJORAS Y NOVEDADES INCORPORADAS EN EL PLAN DE FORMACION 2021

En la memoria del 2020 se expresaron determinadas propuestas y mejoras para ser incorporadas en el Plan de Formación 2021. De estas y de otras daremos cuenta a continuación:

- Eje del Plan: Incluir herramientas de trabajo comunitario, recoger cursos relacionados con pandemia, duelo, pérdidas y todo lo que ha supuesto esta situación para el quehacer del trabajo de los profesionales. El plan 2021 ha estado atravesado en su contenido y en su forma por la pandemia. Hemos querido **plantear cursos que posibiliten y ofrezcan herramientas de trabajo para abordar las nuevas situaciones.**
- **Mantener el formato online** hasta fin de pandemia y tras esta situación valorar la pertinencia de mantener un formato mixto dadas las facilidades de acceso que permite la formación online.
- **Habilitar el acceso a los videos de los cursos grabados como material formativo.** Esta novedad es un hito importante a destacar porque implica una nueva forma de gestión del conocimiento de la entidad. El material grabado de los cursos es una riqueza para la entidad y permite a todos los profesionales acceder a ese conocimiento, independientemente de que no pudieran asistir al curso en el momento de celebrarse. Todos los cursos del 2021 que fueron autorizados por los docentes han sido **habilitados en el espacio del DRIVE** destinado a este fin. Se ha programado una **alarma que avisa a todos los profesionales** cada vez que está **disponible un nuevo curso.**
- Se ha **reubicado en la intranet la ruta de acceso a los cuestionarios de satisfacción** y eficacia para que sea más intuitivo y accesible. Se informó mediante News de esta modificación.

- **Respetar el listado de asistentes confirmados cuando se cancela un curso** y comienza con otras fechas. Esta medida fue pertinente debido, como se describe al principio de la memoria, a las frecuentes modificaciones de fechas que han sufrido los cursos como consecuencia de problemas de salud de los docentes o situaciones personales que no les han permitido impartir el curso en las fechas previstas.
- Durante el 2021 se ha puesto en marcha **una nueva tipología de formación, la FORMACION ESPECIFICA A EQUIPOS DE TRABAJO** con el objetivo de facilitar experiencias de aprendizaje compartido en cada equipo de trabajo. Se ha destinado un presupuesto determinado para esta modalidad y se han descrito los requisitos y condiciones para solicitarla. 5 equipos de trabajo han solicitado en 2021 esta modalidad de formación (más información en el apartado correspondiente de esta memoria)
- Se ha unificado en 2021, en **un solo documento el Plan de Formación de Madrid y Valencia, aunque dentro se detallen algunas actividades específicas para una u otra comunidad**. Valoramos que la situación sanitaria que atraviesa las practica de los profesionales es común a todos ellos, independientemente del territorio, por lo que hemos buscado de forma intencionada que los contenidos del Plan convoquen a todos los profesionales de atención directa a personas, de toda la entidad
- **Incluir en el documento del Plan de Formación las obligaciones de los asistentes a la formación online**. Se incorporó al Plan de Formación 2021 estas obligaciones que nos parecen fundamentales para favorecer el buen desarrollo de los cursos online.
- Objetivo fundamental generar **una cultura de Interés por Aprender**. De esta forma durante este año y a pesar de la situación hemos mantenido nuestro objetivo de generar espacios de reflexión, construcción e intercambio de conocimientos: Cursos internos, Supervisión de casos, sesiones técnicas, Conferencias, Grupos de Trabajo, espacios de producción teórica, debates, lecturas compartidas y analizadas en equipo, Jornadas de reflexión, Jornadas anuales, etc.

- De igual forma se ha mantenido abierto el **BUZON DE FORMACION** abierto durante todo el año para recoger propuestas de cualquier profesional en relación a temáticas o docentes de interés que hayan escuchado en los cursos externos a los que asisten de manera que podamos valorar estas propuestas con el fin de incorporarlas a siguientes ediciones del Plan de Formación

CONVENIOS CON OTRAS ENTIDADES

Mantenemos el convenio con la [Federación Salud Mental Madrid](#) para hacer posible que profesionales de asociaciones de familiares y afectados, puedan acudir a nuestros cursos y de esta manera, contribuir a la mejora de su capacitación. Mantenemos una coordinación con la federación informando del Plan así como de los cambios o modificaciones que puedan darse. Desde la Federación se ocupan de difundir las actividades del Plan de Formación entre los profesionales de las asociaciones de Madrid.

Durante el 2021, **19 profesionales del movimiento asociativo** han solicitado cursos, en concreto, **se han beneficiado de 16 de los cursos del Plan de Formación interna.**

2. DATOS GENERALES DEL DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACION

Es importante destacar que el Documento anual “Plan de Formación interna” contiene en su mayoría, cursos cuyo contenido está dirigido a capacitar a los profesionales de atención directa a personas con problemas de salud mental, objeto de nuestra misión, es decir, son cursos de contenido técnico relacionado con salud mental. En excepcionales ocasiones incluimos en este documento cursos de otro tipo (en muchas ocasiones cursos de informática) dado que hemos centrado nuestros esfuerzos en la planificación anual de cursos que mejoren las habilidades y conocimientos de los profesionales que trabajan con personas (son más del 85% de la plantilla). Esto no quiere decir que el resto de profesionales no tengan necesidades de formación y que no sean atendidas y satisfechas por parte de la entidad pero no quedan recogidas o planificadas a principios de año en este mismo documento sino que se atienden a demanda del director y profesional correspondiente.

A nuestro criterio hemos considerado necesaria la planificación de formación relacionada con salud mental por varios motivos:

- Somos conscientes de la complejidad que supone el trabajo con personas que sufren y el impacto que tiene en la salud de los profesionales que les atienden.
- Estamos convencidos de que la formación amortigua los efectos y los riesgos psicosociales vinculados al trabajo con este colectivo, por lo que este Plan es una herramienta de cuidado para los profesionales más expuestos.
- Planificar anualmente nos ha permitido influir intencionadamente en la construcción de un modelo técnico. El Plan de formación implica pensar un eje de contenidos que nos interesa reforzar conforme a la estrategia de la entidad
- Publicar anualmente un plan nos ha permitido contar con docentes de gran relevancia en el mundo de la salud mental.
- Publicar anualmente un Plan que cuenta una historia, que conecta el contenido ofrecido con la actualidad social, política, cultural, nos ha permitido trazar una línea que nos permita avanzar en el modelo de atención. Esto implica un valor añadido como entidad, generando una marca como empleadores. Los profesionales del sector eligen a Fundación Manantial para trabajar por encima de otras empresas, por el atractivo que supone incorporarse a una entidad donde se valora la formación y se facilita el desarrollo profesional y la gestión del conocimiento.
- Nos ha permitido también generar una cultura del deseo por aprender, por reflexionar y evolucionar. Esto también es un valor añadido de nuestra organización.

Nuestra misión es la atención integral de personas con problemas de salud mental y nuestra vision siempre fue posicionarnos como entidad referente en salud mental, a estas dos cuestiones responde la existencia de un Plan de Formación, como acabamos de explicar.

El resto de plantilla organizada en departamentos transversales (informática, gestión, RRHH, laboral, Comunicación) son puestos minoritarios respect al porcentaje total de la plantilla, y atendemos sus necesidades de formación, bien, a través de actividades de formación específica para equipos, bien a través de cursos de formación externa financiados por la entidad. Igualmente se detectan sus necesidades a través de los cuestionarios de “Detección de necesidades formativas” que se pasan a todos los profesionales de la entidad.

Por otro lado, y tal y como se desprende de lo anterior, no todos los cursos que se imparten a lo largo del año están incorporados al Plan de Formación que se publica en enero. Los contenidos del documento “Plan de Formación interna”, incluyen la planificación (que haya sido posible) de los cursos de contenidos técnico pero eso no

impide que a lo largo del año la entidad imparta formación relacionada con mejora de procesos, herramientas o requisitos normativos, en cuyo caso la formación se organiza, comunica y desarrolla de la misma forma por parte del departamento de RRHH, haciendo las comunicaciones pertinentes a la entidad y a los beneficiarios en cada momento para difundir dichas actividades.

La formación organizada por Fundación Manantial en 2021 ha contado con **136 actividades de formación INTERNA programadas**, (es decir, han sido dados de alta en el sistema intranet) entre las que están todos los cursos que inicialmente estaban incorporados en el documento “Plan de Formación interna 2021” más todos los que se planificaron con posterioridad a la publicación de dicho Plan, por diferentes motivos (se detectó la necesidad posteriormente, no son cursos dirigidos a profesionales de atención directa a usuarios, cursos específicos para equipos de trabajo, requerimientos de calidad, etc...). De estas 136 actividades de formación programadas, **4 fueron canceladas** por diferentes motivos del docente, habiéndose **realizado finalmente 132 actividades de formación**. De esas 132, 107 fueron planificadas en el Plan inicialmente y 25 más fueron planificadas posteriormente atendiendo a los posibles motivos explicados anteriormente.

Las 4 actividades de formación canceladas fueron:

INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE PÉRDIDA Y DUELO- Formación Continua
LA REVOLUCIÓN DE LA PALABRA: DE LA HUMANIDAD A LA HUMANIZACIÓN. Conferencia
REFLEXIONES SOBRE EL PODER DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO PSIQUIÁTRICO. Conferencia
CÓMO FORTALECER EL DIÁLOGO Y LA DELIBERACIÓN. - Formación continua

Las 132 actividades de formación INTERNA REALIZADAS incluyen todas las tipología de formación existentes en nuestra entidad: Sesiones técnicas, Conferencias, cursos de formación continua, cursos de formación básica, supervisiones individuales, supervisiones de casos, supervisiones de multifamiliares, supervisión de grupos, formación específica a equipos de trabajo, formación en protección de datos, formación relacionada con requisitos de calidad, formación exigida por la administración bajo formula de concierto y Jornadas anuales de FM. Tan solo una tipología fue aplazada para el 2022 por motivos sanitarios, hablamos del programa de “Intercambio de experiencias”. Todas las actividades de formación se reflejan en un listado a lo largo de esta Memoria.

De las 132 actividades de formación realizadas, **8 han sido presenciales** y el resto, **124** todas **ON LINE**. Una de ellas, Las Jornadas Anuales, fueron en modalidad mixta, es decir que debido a las medidas de reducción de aforo presencial, una parte de la plantilla la siguió via steaming. Las actividades que se desarrollaron de manera presencial son formaciones impartidas en el lugar de trabajo para equipos específicos, cumpliendo con las medidas de prevención del contagio.

Este año, 2021 hemos aumentado el número de actividades de formación (en 2020 fueron 111), hecho que refleja que la formación sigue siendo un interés estratégico para nuestra entidad.

A continuación, se detallarán todas las actividades formativas que contiene el Plan de Formación interna 2021. Todas ellas están dirigidas a los profesionales que trabajan en nuestra entidad y algunos cursos a los que también tendrán acceso profesionales de las entidades con las que tenemos acuerdos de colaboración.

Nº TOTAL DE CURSOS REALIZADOS, SEGMENTADOS POR TIPO FORMACIÓN:

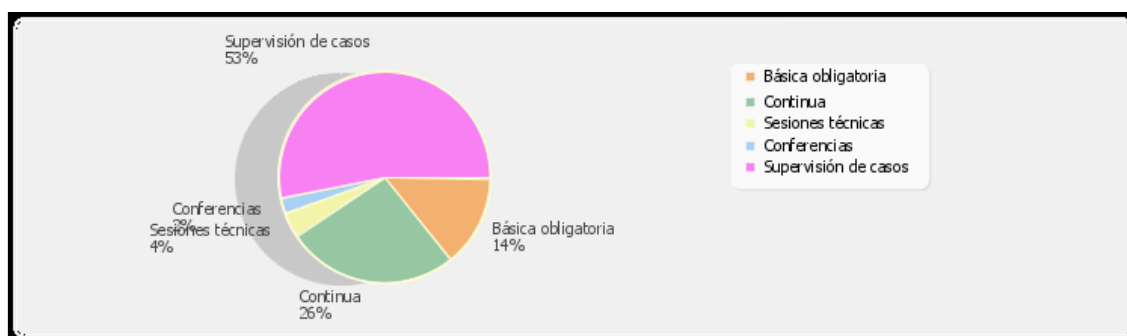
Básica obligatoria: 19

Continua: 34

Sesiones técnicas: 5

Conferencias: 3

Supervisión de casos: 71



Respecto a la formación básica se impartieron 19 cursos, de los cuales solo estaban programados inicialmente 6. El resto fueron planificados a lo largo del año como respuesta a diferentes demandas.

A continuación, se detalla el listado de cursos de Formación Básica. El primer cuadro recoge los planificados inicialmente y el segundo cuadro los planificados a lo largo del año.

CAPACIDAD, INCAPACIDA Y MEDIDAS JUDICIALES DE APOYO	29/11/2021	Cristina Molinero
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LA FM	26/10/2021	Rocio Algar
FILOSOFÍA DE TRABAJO COMUNITARIO EN FM	22 y 29 /10/2021	Raúl Gómez
PSICOPATOLOGÍA BÁSICA Y FARMACOLOGÍA	19, 21, 25 Y 26/10/2021	Antonio Ceverino
LA ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS DE ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL DE C. VALENCIANA	18/11/2021	Salomé Castelló
LA ORGANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN SOCIAL COMUNITARIA (C. DE MADRID)	27/10/2021	Abelardo Rodriguez

Esta formación básica fue dirigida a profesionales de Comunidad de Madrid y de Comunidad Valenciana, salvo en el módulo de Recursos específicos de atención que se hizo exclusivo para cada Comunidad con el fin de adaptar y ofrecer el contenido necesario en cada una de ellas.

En la tabla siguiente se recogen los cursos programados a lo largo del año, el primero “Protección de datos” dirigido a todos los profesionales y el de “Sistema de Autocontrol” dirigido en exclusiva al CEEM Santa Ana como cumplimiento de requisitos administrativos.

PROTECCION DE DATOS I	27/04/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS II	29/04/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS III	05/05/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS IV	09/06/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS V	11/06/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS VI	27/09/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS VII	30/09/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS VIII	26/10/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS IX	28/10/2021	Pedro de Mendizábal
PROTECCION DE DATOS X	26/11/2021	Pedro de Mendizábal
SISTEMA DE AUTOCONTROL CEEM SANTA ANA I	14/05/2021	Rocío Algar
SISTEMA DE AUTOCONTROL CEEM SANTA ANA II	14/05/2021	Rocío Algar

SISTEMA DE AUTOCONTROL CEEM CD CARCAIXENT	11/06/2021	Rocío Algar
--	------------	-------------

En relación a la **formación continua** detallamos a continuación los cursos impartidos a lo largo del año.

TERAPIA INTEGRATIVA COMUNITARIA	Del 18 de Feb al 15 de Abril
IDENTIDAD OCUPACIONAL	Del 2 de Marzo al 20 de Abril
TRABAJO CON FAMILIAS Y REDES DESDE EL ENFOQUE DEL DIÁLOGO ABIERTO	Del 29 de Marz al 28 de Abril
ELEMENTOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS PARA APLICAR LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA	Del 12 a 24 de Abril
HERRAMIENTAS INFORMATICAS UTILES PARA EL TRABAJO DIARIO	Del 19 al 26 de Abril
TRABAJAR EN SALUD MENTAL	Del 5 de Marz al 14 de Mayo
UNA APROXIMACIÓN A LA INTERVENCIÓN SOCIAL CON GRUPOS	Del 8 de Marz al 19 de Mayo
ACCION COMUNITARIA EN REHABILITACION PSICOSOCIAL	Del 11 a 25 de Mayo
SUBJETIVIDAD Y ASPECTOS SOCIALES	Del 6 al 27 de Mayo
LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS	Del 10 al 31 de Mayo
TRABAJAR CON GRUPOS CON UNA IDEA DE GRUPO	Del 22 de Feb al 15 de Junio
ASPECTOS JURÍDICOS PRÁCTICOS PARA EL TRABAJO EN SALUD MENTAL	Del 10 de Mayo al 14 de Junio
EL TRABAJO Y LAS PERSONAS CON ESPECIALES FRAGILIDADES	Del 26 De Mayo al 23 de Junio
GENERANDO ESPACIOS DE ENCUENTRO ENTRE FAMILIAS	Del 21 de sept al 5 de Oct
METODOLOGÍA PROCC	Del 22 de sept al 6 de oct
INTRODUCCIÓN A LA MEDIACIÓN FAMILIAR	Del 4 al 25 de octubre
ELABORACIÓN DE INFORMES SOCIOEDUCATIVOS	Del 7 de oct al 2 de nov
ENFOQUE DE GÉNERO EN SALUD MENTAL	Del 2 al 18 de nov
RAÍCES COMUNITARIAS EN EL PERÚ	Del 20 de oct al 3 de nov
LO BORDERLINE VS LA MELANCOLÍA	Del 3 al 30 de nov
PROBLEMÁTICA ACTUAL EN ADOLESCENTES Y JÓVENES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	Del 15 al 24 de nov

A parte de los cursos de formación continua programados en el Plan de Formación inicial a lo largo del año tuvimos que organizar otros.

A continuación, indicamos los cursos que se planificaron a demanda de la administración con la que concertamos algunos de nuestros recursos:

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL	5 Y 12 DE NOV
DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN SALUD MENTAL	3, 4, 10 Y 11 DE NOV
TRASTORNOS GRAVES DE LA PERSONALIDAD	13, 19 Y 21 DE OCT

Dentro de nuestro Plan de formación existe la posibilidad de que los directores soliciten una formación específica para su equipo de trabajo cuando consideran que hay un área de aprendizaje de interés común. Este año esta **tipología de formación** (se contabiliza a todos los efectos de esta memoria como formación continua) **ha sido una novedad y 5 equipos de trabajo** se han beneficiado. Los cursos impartidos bajo esta modalidad de “Formación específica a equipos” han sido los siguientes:

APROXIMACIÓN A LA CONCEPCIÓN OPERATIVA DE GRUPO	DEL 12 AL 26 DE NOVIEMB	CD Y EASC PARLA
ESCUCHA DE VOCES	6, 7 Y 8 DE OCTUBRE	CD Y EASC SAN BLAS
VINCULOS Y COMUNIDAD	22/04/2021 y 06/05/2021	CRL HORTALEZA
LOS MALESTARES DE LA VIDA COTIDIANA Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL	DEL 11/03/2021 AL 15/04/2021	CRPS ARGANDA
PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	22 DE NOV	SERVICIO DE APOYO A LA CAPACIDAD JURIDICA

Otros dos cursos fueron organizados a lo largo del año, una segunda edición de uno de los que se publicaron en el plan y que debido a la falta de plazas hubo que repetirlo, y otro de ellos sobre Violencia de Género que fue fruto de la colaboración de Fundación Manantial con la Asociación Luz Casanova, especializada en Violencia de género

LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS II	20/09/2021 AL 13/10/2021
VIOLENCIA DE GÉNERO	04/10/2021 AL 18/10/2021

A continuación, detallamos el listado de las **conferencias** que tuvieron lugar en 2021, estaban programadas inicialmente 4, pero tal y como indicamos anteriormente se

cancelaron 2 y tuvieron lugar las indicadas a continuación. Una de ellas, la de Comunidad Y Pandemia, debido al elevado número de personas que quedaron en lista de espera tuvo que repetir edición.

COMUNIDAD Y PANDEMIA	26/02/2021
COMUNIDAD Y PANDEMIA II	16/4/2021
CRISIS GLOBAL, COMUNIDAD Y SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE LA COVID	23/04/2021

Vamos a detallar las **sesiones técnicas** que tuvieron lugar en 2021:

INTERVENCIONES EN CUARENTENA	26 DE MARZO
EL SABER OCUPA UN LUGAR	30 DE ABRIL
GIGANTOGRAFIAS	24 DE SEPTIEMBRE
EN LAS DISTANCIAS CORTAS	29 DE OCTUBRE
EDUCADORES SOCIALES EN BUSQUEDA	19 DE NOVIEMBRE

Destacar que RRHH mantiene una comunicación directa y abierta con los profesionales. Es frecuente que estos hagan propuestas a lo largo del año para dar sesiones técnicas o para recomendar cursos de formación externa. Los profesionales sienten que sus demandas se escuchan y recogen y hacen propuestas y comentarios de forma natural y frecuente y a través de los sistemas de participación establecidos para tal fin (Encuestas de necesidades formativas anuales, Buzón de formación y evaluación anual del Plan de Formación).

Todas las tipologías de formación presentadas en el Plan han tenido una alta participación por lo que podemos reafirmar la necesidad de mantenerlas.

Respecto a la modalidad de **Supervisión** queremos destacar algunas cuestiones. El espacio de **supervisión de casos** se ha ido extendiendo durante todos estos años. En el 2021 se mantiene el número de centros que solicitan esta actividad. Un total de **40 equipos** de trabajo han disfrutado de esta experiencia. El número de sesiones de supervisión se **mantuvo como el año anterior en 5 días de dos horas. Por otro lado, hubo 30 supervisiones a directores con 5 sesiones de una hora y media de duración y el espacio de supervisión de grupos multifamiliares**, donde acuden profesionales de

diferentes dispositivos que participan y desarrollan en sus centros este formato de intervención. **Como novedad este año se ha incorporado la actividad de “Espacio grupal” donde se supervisan las actividades grupales de los centros cuyos profesionales acuden. Este espacio ha tenido 5 sesiones de 2 horas y media cada una. En total 72 actividades de supervisión.**

Las supervisiones se han realizado en su mayoría en formato online como consecuencia de la situación sanitaria y si en alguna ocasión se han realizado de forma presencial siempre cumpliendo las medidas de prevención del contagio.

Los supervisores son profesionales externos a la entidad con amplia experiencia clínica y de atención a personas con trastornos mentales graves. La experiencia de los distintos centros ha sido valorada de forma muy positiva, resultando muy útil para el trabajo diario, por lo que nos proponemos darle continuidad para el próximo año. La puntuación **media de satisfacción** global con esta actividad formativa ha sido de **8,60**. La supervisión es una medida con un impacto muy directo y positivo en casi el 100% de la plantilla.

Durante el 2021 los directores han podido mantener **supervisiones individuales** de su trabajo de coordinación de equipos. 30 directores se han beneficiado de este espacio. La puntuación media de satisfacción recogida anteriormente recoge la valoración de esta actividad. Esta medida no solo se extiende a los directores de recursos de atención sino a coordinadores de programas o departamentos que tienen a su cargo personas.

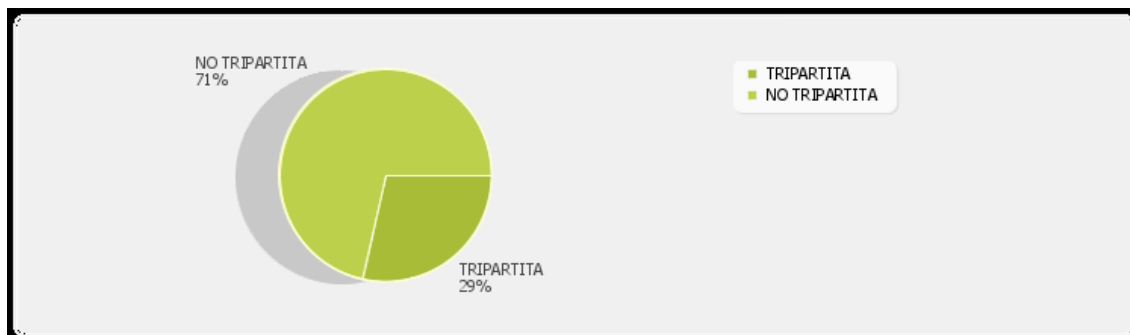
Además de estas actividades también en Fundación Manantial ofrecemos espacios de **supervisión** para grupos innovadores que requieren metodologías nuevas y con elevada exigencia formativa. Es el caso de la **Supervisión de los Grupos Multifamiliares** que este año ha mantenido 13 sesiones de supervisión de una hora y media a los que han acudido unos 15 profesionales de forma discontinua (es un grupo abierto).

En cuanto al **Programa de Intercambio de Experiencias** señalar que en 2021 este fue suspendido con motivo de la crisis sanitaria para reducir la movilidad y la interacción entre profesionales.

Nº TOTAL DE CURSOS REALIZADOS FINANCIADOS POR FUNDAE Y NO FINANCIADOS POR FUNDAE :

FUNDAE (ANTIGUA TRIPARTITA): 38

NO FUNDAE: 95



Destacar que en 2021 todo el crédito de formación concedido por FUNDAE ha sido consumido fundamentalmente en cursos de formación interna y/o en cursos de formación externa que implican abonar el total del importe de la matrícula, dado que FUNDAE no permite hacer bonificaciones del coste parcial de una actividad formativa.

Fundación Manantial también ofrece cursos de formación a los voluntarios que colaboran en nuestros programas, pero esta formación está planificada y gestionada por el responsable de Voluntariado.

Hay que destacar que durante el 2021 a consecuencia de la situación sanitaria, se han cancelado los cursos dirigidos a cuerpos de seguridad del estado (policía y Guardia civil) a través del convenio con el Ministerio del Interior, y a los Fiscales, a través del convenio con el CEJ

El siguiente cuadro completa la información ofrecida en el Plan de Formación interna, recogiendo la formación externa que hemos financiado al 100% a los profesionales, bien por ser esta indicada por el director como obligatoria o bien por ser requisito para el puesto:

CURSO	DIRIGIDO A	HORAS
INTENSIVO ISO 14001:2015	RESPONSABLE DE CALIDAD	35
THE FUTURE EUROPE: PLAN DE RECUPERACIÓN PARA EUROPA (NGEU) Y FONDOS DEL NUEVO MFP 2021	TÉCNICO DE SUBVENCIONES	65
ATENCIÓN RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	TO CEEM	100

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

ATENCIÓN RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	PSICÓLOGA CEEM	100
ATENCIÓN RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	DIRECTORA CEEM	100
ATENCIÓN RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	EDUCADORA CEEM	100
MODELO EMDR NIVEL I	DIRECTOR CD Y EASC LEGANÉS Y MIEMBRO DE LA UAI	24
MODELO EMDR NIVEL I	PSICÓLOGO EASC FUENLABRADA Y MIEMBRO DE LA UAI	24
DIRECCIÓN DE CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES (1ª PARTE)	COORDINADORA VIVIENDAS SUPERVISADAS COMUNIDAD VALENCIANA	190
DIRECCIÓN DE CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES	DIRECTORA EASC TORREJON	240
CURSO MAILCHIMP	TECNICO DE COMUNICACION	40
SALUD MENTAL Y OTRAS FORMAS DE FICCIÓN. RELATOS PARA SOBREVIVIR	DIRECTORA CRL SAN BLAS	22
ATENCION RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	EDUCADORA CEEM	100
ATENCION RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	DUE CEEM	100
ATENCION RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	DUE CEEM	100
ATENCION RESIDENCIAL EN SALUD MENTAL	TRABAJADORA SOCIAL CEEM	100
MUJERES RURALES Y SALUD MENTAL	EDUCADORA RESIDENCIA FUENLABRADA	150
MUJERES RURALES Y SALUD MENTAL	DIRECTORA RESIDENCIA FUENLABRADA	150
IV JORNADAS DE PSICOLOGÍA PERINATAL DE LA AEPP	TO CASA VERDE	10
IV JORNADAS DE PSICOLOGÍA PERINATAL DE LA AEPP	TO CASA VERDE	10
GESTIÓN LABORAL: NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES	TECNICO DE GESTIÓN LABORAL	45

ACOMPañAMIENTO E INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LA DIADA MADRE-BEBE	DIRECTORA CASA VERDE	9,30
PLANIFICACION Y GESTION DEL TIEMPO	TECNICA DE GESTIÓN LABORAL	60
ALIANZAS INTERDISCIPLINARES EN SALUD MENTAL PERINATAL-PSIPERINATALIDAD	TRABAJADOR SOCIAL DE CASA VERDE	27
I JORNADAS INTERNACIONALES DE CONECTA PERINATAL Y ASMI	TO CASA VERDE	27
POSGRADO EN DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS	DIRECTORA DE RRHH	300
ULTIMA JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE LA PRUEBA PENAL	ABOGADA DEL SERVICIO DE APOYO A LA CAPACIDAD JURÍDICA	3

Nº DE DOCENTES INTERNOS Y EXTERNOS A LA ENTIDAD QUE HAN PARTICIPADO EN EL PLAN DE FORMACION

En total han participado **79 docentes** (56 en 2020) en el Plan de Formación Interna. De estos 79 docente, 56 han sido profesores externos a nuestra entidad y 23 (13 en 2020) han sido profesionales de Fundación Manantial por lo que nos satisface ofrecer esta oportunidad de desarrollo profesional a nuestro equipo humano.

Por otro lado, en el 2021 el **equipo de Supervisores** externos es de **22**.

Nº DE PROFESIONALES QUE HAN RECIBIDO CURSOS DE FORMACION INTERNA

Durante el 2021, **411 profesionales** han realizado formación interna. El dato aumenta respecto al 2020 (394).

El **65 % de los profesionales** han realizado **5 o más actividades de formación interna** (33% en 2020), el 20% de los profesionales han realizado entre 3 y 4 actividades de formación interna y **solo el 7 % realiza una sola actividad formativa interna** (10% en 2020). **Aumenta de forma significativa el numero de personas que realiza 5 o más actividades de formación**. Apreciamos cierta relación de este resultado con el cobro del CDCP en enero de 2022. En cualquier caso en el año 2020 como consecuencia de la pandemia muchos cursos se vieron modificados en número de plazas, cancelaciones, etc...por lo que es esperable que habiendo recuperado cierta normalidad en el Plan de

Formación en 2021 aumente el número de profesionales que hacen más cursos, por un lado porque la formación online permite aumentar el número de plazas y porque facilita el acceso a personas de diferentes turnos.

Solo 4 profesionales han tenido 0 solicitudes admitidas.

Destacar que durante el año 2021 hemos gestionado un total de 3651 solicitudes (2818 en 2020, 1932 en 2019, 1583 en 2018 y en 2017 1473). Se observa un aumento importante respecto al año anterior que puede estar motivado por lo expuesto anteriormente, además de por el interés de nuestra plantilla por la formación.

Nº DE SOLICITUDES DE FORMACION REALIZADAS SEGMENTADAS POR DEPARTAMENTOS:

Área Técnica de Empleo: 362 (incluye los CRLs)

Comunicación: 17

Gestión: 5

Desarrollo de Proyectos y Cooperación: 45 (incluye Casa Verde)

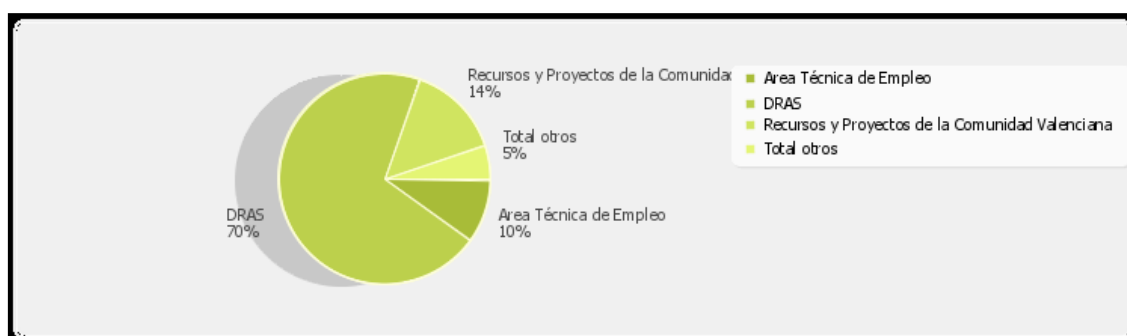
DRAS: 2566

PAP: 18

Servicio de Apoyo a la capacidad jurídica y PAP: 119

RRHH: 13

Recursos y proyectos de la comunidad valenciana: 524



DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTO DEL Nº DE PROFESIONALES QUE HAN REALIZADO FORMACIÓN INTERNA Y Nº DE CURSOS REALIZADO

DEPARTAMENTO	Nº DE PROFESIONALES	Nº DE CURSOS
GESTION	4	4
DESARROLLO DE PROYECTOS	5	18
DRAS	263	105
SACP y PAP	16	31
AREA TECNICA DE EMPLEO (se incluyen CRLs)	50	54
COMUNICACIÓN	3	8
RECURSOS Y PROYECTOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	67	42
RRHH	3	8
TOTAL	411	270

Se observa que el mayor número de personas que realizan formación interna está concentrado en el DRAS ya que este departamento engloba casi el 80% de plantilla.

En el departamento de desarrollo de proyectos el 100% de los profesionales también han recibido formación interna de uno u otro tipo.

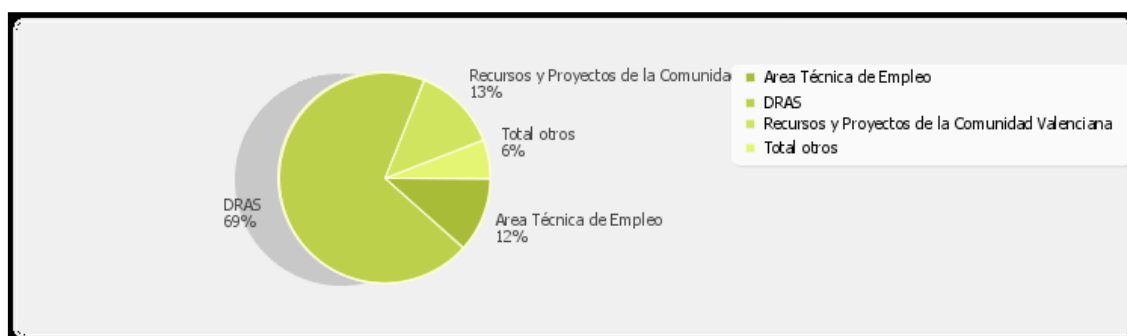
Nº TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN INTERNA

Durante el año 2021 hemos impartido **1053 horas de formación interna** (888 en 2020, 970 en 2019, 940 en 2018, 809 en 2017), de las cuales **340 corresponden a cursos de formación básica y continua** (307 en 2020; 370 en 2018, 324 en 2017), **642 corresponden a supervisión de casos** (565 en 2020; 574 en 2019; 548 en 2018, 454 en

2017, 328 en 2016) **6** corresponden a **conferencias** (12 en 2020; 6 en 2019) y **11,30 a Sesiones técnicas**. Cabe destacar que se aprecia un aumento muy notable (casi 200 horas má) en las horas de formación respecto al año anterior.

A continuación, detallamos el nº total de horas de formación INTERNA recibidas segmentadas por tipo de formación y departamento

	GESTION	DESARROLLO DE PROYECTOS	DRAS	SACP Y PAP	AREA TECNICA EMPLEO	COMUNICACION	PAP	RRHH	C.V	TOTAL
BASICA OBLIGATORIA	2	0	568	0	165	0	3	0	331	1066
CONTINUA	0	170	7242	434	1107	10	84,30	74	1624	10663
CONFERENCIAS	0	2	268	4	40	6	0	6	10	336
SESIONES TECNICAS	0	7	248	18	20	7	0	0	60	361
SUPERVISION DE CASOS	7,30	74,5	2501	127	466	0	12	0	7	3183
TOTAL	9	254	10828	583	1799	23	99,30	80	2032	15610



Si tenemos en cuenta que cada profesional tiene por convenio 30/ 40 horas de formación al año a 411 profesionales les corresponderían entre 12.000 y 14.000 horas al año. Observamos que el cómputo total de horas que han consumido nuestros profesionales para formación interna ha sido de 15610. Es decir que es evidente que nuestros profesionales realizan un numero mayor de horas de formación de las indicadas en convenio de aplicación. Esto puede deberse a que implementamos en FM actividades de formación que no las descontamos de las establecidas en convenio porque las consideramos una herramienta fundamental de trabajo y cuidado, como el caso de la supervisión y las sesiones técnicas, que no se descuentan. De la misma forma, la asistencia a la Jornadas anuales no se descuenta de las horas de formación del convenio aunque si computan a efectos de CDCP.

A continuación, pasamos a hacer una **comparativa del número de horas de formación INTERNA** realizadas en los **diferentes centros**, atendiendo a su tipología:

Tan solo nos parece importante destacar lo siguiente:

- **En Comunidad Valenciana el recurso que ha hecho más horas de formación es el CEEM (751)**, seguido del **CD Carcaixent (314)**. Esto puede deberse a que la plantilla del CEMM es notablemente superior a la del resto de recursos. Respecto a los CRIS, se observa una diferencia diferencias respecto a las horas de formación que han recibido sus profesionales. CRIS Vilareal 260 y CRIS Carcaixent 30. Entre las **viviendas** supervisadas de CV cabe señalar que la que mas formación es la de **Ana Nebot (144 horas)** mientras que la de Castellón esta muy por debajo (22 horas). La vivienda de Vall Duxo recibió 54 horas.
- **En Comunidad de Madrid.**
- El **CD** cuyos profesionales han recibido más horas de formación es el **CD de San Blas (322)** y el que menos el CD de Rivas (208). El resto oscila entre 230-260 horas. Hay que señalar que el CD San Blas solicitó en 2020 y recibió un curso específico para todo el equipo.
- El **CRL** cuyos profesionales han recibido mayor número de horas de formación ha sido el de **Alcorcón (650)** y el que menos el de Parla (251). Hay que señalar que el CRL de Parla no tiene la plantilla al 100% como el resto dado que está concertado solo un porcentaje de las plazas y por tanto, su plantilla es menor a la del resto de CRLs. No obstante, el resto de CRLs que

se pueden comparar con el de Alcorcón, han realizado entre 340 y 450 horas, es decir significativamente por debajo del equipo de Alcorcón.

- El **CRPS** cuyos profesionales han recibido mayor número de horas de formación ha sido el de **Alcorcón (658)** y el que menos el de Hortaleza (322). El de Arganda le sigue a Alcorcón con 634 horas y el resto de CRPS oscilan entre 320 y 370 horas.
- El **EASC** cuyos profesionales han recibido mayor número de horas de formación es el de **Alcorcón (322)** y el que menos el de Leganés (97). El resto de EASC han recibido entre 150 y 300 horas. Hay diferencias muy significativas entre ellos.
- **Las Residencia** cuyos profesionales han recibido mayor número de horas de formación es la de **Fuenlabrada (743)**, le sigue la de Parla con 737 y la que menos la de Leganés (550), el resto de residencias oscilan entre 556 y 650
- **Los pisos** que han recibido mayor numero de horas de formación son los de **Arganda con 174 horas**, mientras que los de Fuenlabrada recibieron 12. En principio la plantilla de Fuenlabrada es 3 veces menor que la plantilla de Arganda. El resto de pisos recibieron entre 30 y 100 horas. Diferencias muy significativas.

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACION INTERNA

La media de **porcentaje de asistencia** a cursos realizados en 2021 ha sido de casi el **84 %**. Dato muy similar al del año anterior.

Es importante destacar que valoramos muy positivamente que el porcentaje de asistencia no haya disminuido a pesar de la situación de incertidumbre vivida y las modificaciones en horarios de los cursos. Pensamos que la formación online también ha facilitado la asistencia.

PORCENTAJE DE ASISTENCIA SEGMENTADO POR TIPO DE FORMACIÓN:

- Continua: 85,88
- Conferencias: 87,50
- Sesiones técnicas: 73,71
- Basica obligatoria: 86,55

El porcentaje de asistencia general a los cursos de formación es del 83,41. Ha habido un porcentaje de faltas del 16,59, de las cuales solo el 54% han sido justificadas. En el año anterior, 2020, el número de faltas justificadas fue bastante menor (36%). Se observa que es significativamente mayor el número de faltas que se justifican.

Nº DE CURSOS DE 2021 CON LISTA DE ESPERA

19 cursos de formación interna han tenido lista de espera durante el 2021 (9 en 2020)

NOMBRE CURSO	Nº PROF
TERAPIA INTEGRATIVA COMUNITARIA	1
TRABAJAR EN SALUD MENTAL	14
GENERANDO ESPACIOS DE ENCUENTRO ENTRE FAMILIAS	47
METODOLOGIA PROCC	23
INTRODUCCION A LA MEDIACIÓN FAMILIAR	65
ELABORACION DE INFORMES SOCIOEDUCATIVOS	9
ENFOQUE DE GENERO EN SALUD MENTAL	97
LO BORDER LINE VERSUS LA MELANCOLIA	82
PROBLEMÁTICA ACTUAL EN ADOLESCENTES Y JOVENES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	61
ACOMPañAMIENTO PSICOSOCIAL EN TIEMPOS DE COVID	66
VIOLENCIA DE GENERO	30
CAPACIDAD, INCAPACIDAD Y MEDIDAS JUDICIALES DE APOYO	12
UNA APROXIMACION A LA INTERVENCIÓN SOCIAL CON GRUPOS	61

TRABAJO CON FAMILIAS Y REDES DESDE EL ENFOQUE D.A.	44
ELEMENTOS Y PRINCIPIOS BASICOS PARA APLICAR LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA	11
HERRAMIENTAS INFORMATICAS UTILES PARA EL TRABAJO	9
ASPECTOS JURIDICOS PRACTICOS PARA EL TRABAJO EN SALUD MENTAL	45
LA TOMA DE DECISIONES EN LA DIRECCION DE EQUIPOS	8
ACCION COMUNITARIA EN REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL	60

Cuando el presupuesto nos lo permite y siempre que la valoración respecto a la satisfacción del curso haya sido positiva, se pueden organizar segundas ediciones de los cursos con lista de espera. En este caso pudimos organizar una segunda edición del curso “La toma de decisiones en los equipos de trabajo” para responder a la solicitud de todos los directores de equipo. Otros cursos con lista de espera, se aplazan al Plan de Formación del siguiente año, siempre que la temática encaje en el eje y la estrategia de dicho Plan. Los cursos del 2021 con lista de espera, que se repetirán en el PF 2022 son: **“Acción comunitaria en rehabilitación psicosocial”, “Aspectos jurídicos prácticos para el trabajo en salud mental”, “Trabajo con familias desde el enfoque de diálogo abierto”, “Trabajar en salud mental”, “Herramientas informáticas útiles para el trabajo diario” y “Problemática actual en adolescentes y jóvenes con problemas de salud mental”**

VALORACION GLOBAL DE LOS CURSOS

La puntuación media de la **valoración global** de todos los cursos impartidos ha sido de **8,02** en una escala de 1 a 10 donde 10 es el valor más alto, por lo que consideramos que refleja una puntuación alta. A continuación, analizamos la valoración por tipología de formación

TIPO DE FORMACION	MEDIA
Basica Obligatoria	8,05
Formación continua	8,15

Conferencias	7,83
Supervisión de casos	8,1
TOTAL	8,02

Analizando la puntuación de **SATISFACCIÓN** por cada curso (que más adelante aparecerá en el cuadro de mando) observamos que 4 cursos han tenido una valoración por debajo de nuestro valor de referencia, en concreto: “El trabajo y las personas con especiales fragilidades (6,40),” Generando espacios de encuentro entre familias” (6,70), “Violencia de género” (6) y “Prevención del suicidio en salud mental” (5,60). Respecto a las conferencias, han obtenido muy buena puntuación, pero la segunda edición de “Comunidad y Pandemia” tuvo una puntuación por debajo de nuestro valor de referencia con un 6,69.

En cuanto a los datos relativos al porcentaje **total de cuestionarios de satisfacción rellenados** es del **79%** (71,52 % en 2020), por lo que ha aumentado respecto al año anterior . El nivel **medio de satisfacción** con los cursos es de **8,38**. En esta media no está incluida la satisfacción con la supervisión de casos, destacar que en el caso de la **supervisión de casos la media de satisfacción es el 8,56. Es decir, es el tipo de formación que mayor nivel de satisfacción genera. Este dato se repite anualmente.**

EFICACIA DE LA FORMACION INTERNA

La puntuación media de eficacia de todos los cursos de **formación interna** es de **4,33** (igual al 2020) en **una escala del 1 al 5** y el **porcentaje de cuestionarios rellenados** ha sido de casi el **63%** (60% en 2020, 60% en 2019; 60% en 2017; 48 en 2016; en 2015 de 43,13%).

Como puede observarse el porcentaje de cuestionarios rellenados aumenta cada año de forma lenta. la percepción de eficacia se mantiene. Podemos decir que **la percepción que las personas tienen respecto a la eficacia de la formación que realizan es alta.**

Hemos observado que **el nivel medio de eficacia de las supervisiones de casos es de 4,42.** Es decir que este espacio se percibe como **más eficaz que el resto** de tipologías de formación (4,33), es por ello que en 2018 **se introdujo la medida de aumentar el**

número de sesiones anuales de supervisión siendo para todo tipo de recursos de **5 sesiones** de dos horas y **se ha mantenido la medida desde entonces**.

Además de esta valoración cuantitativa de la eficacia se aprecia un **valor cualitativo** de la eficacia de nuestra formación ya que se observa con los años mayor coherencia y alineación de los profesionales con los objetivos de la entidad, se aprecia un interés por los grupos de trabajo, las sesiones de estudio en los centros, y la propuesta voluntaria de los equipos para participar en las Jornadas técnicas que organizó la entidad dirigidas a todos los profesionales internos. Ha aumentado también la participación de nuestros profesionales en foros, mesas de debate, congresos o jornadas externas, así como se observa que la formación externa solicitada guarda relación o está en consonancia con la formación que se programa a nivel interno. Por último, Fundación Manantial es en este momento un referente técnico a nivel externo. Se requiere nuestra presencia y participación en grupos de trabajo, comisiones, investigaciones u otros foros que requieren un debate de modelos alternativos de atención a los problemas de salud mental.

DISTRIBUCION DE LA FORMACION INTERNA POR GENERO

A continuación, mostramos tabla de formación con distribución por género para dar cuenta de la igualdad de oportunidades en la accesibilidad a la formación. No están recogidos aquí los cursos que han sido dirigidos a equipos enteros ya que esta medida no discrimina el valor que deseamos mostrar.

Denominación de cursos	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Terapia Integrativa comunitaria	7	23,33%	23	76,67%	30
Trabajar con grupos con una idea de grupos	4	28,57%	10	71,43%	14
Melancolia y Paranoia	31	20,39%	121	79,61%	152
Identidad ocupacional	1	3,57%	27	96,43%	28
Trabajar en salud mental	4	13,33%	26	86,67%	30

Una aproximación a la intervención social con grupos	5	25%	15	75%	20
Trabajo con familias desde el enfoque de dialogo abierto	5	19,23%	21	80,77%	26
Elementos y principios básicos para aplicar la intervención comunitaria	3	15%	17	85%	20
Herramientas informáticas útiles para el trabajo diario	5	33,33%	10	66,67%	15
Aspectos jurídicos prácticos para el trabajo en salud mental	7	29,17%	17	70,83%	24
Subjetividad y aspectos sociales	20	18,52%	88	81,48%	108
La toma de decisiones en la dirección de equipos	2	13,33%	13	86,67%	15
Acción comunitaria en rehabilitación psicosocial	2	10%	18	90%	20
El trabajo y las personas con especiales fragilidades	7	12,96%	47	87,04%	54
Generando espacios de encuentro entre familias	3	13,04%	20	86,96%	23
Metodología Procc	3	15%	17	85%	20
Introducción a la mediación familiar	4	20%	16	80%	20
Elaboración de informes socioeducativos	7	21,88%	25	78,13%	32
Raíces comunitarias en el Perú	7	31,82%	15	68,18%	22
Enfoque de género en salud mental	2	8,33%	22	91,67%	24
Lo border line vs la melancolía	7	23,33%	23	76,67%	30

Problemática actual en adolescentes y jóvenes con problemas de salud mental	15	26,32%	42	73,68%	57
Comunidad y Pandemia	14	16,09%	73	83,91%	87
Crisis global, comunidad y salud mental en tiempos de Covid	12	18,18%	54	81,82%	66
Intervenciones en cuarentena	7	13,46%	45	86,54%	52
El saber ocupa un lugar	11	29,73%	26	70,27%	37
Educadores sociales en búsqueda	11	18,97%	47	81,03%	58
Gigantografías	6	20,69%	23	79,31%	29
En las distancias cortas	9	24,32%	28	75,68%	37
Acompañamiento psicosocial en tiempos de covid	8	26,67%	22	73,33%	30
Los malestares de la vida cotidiana y su impacto en la salud mental	2	22,22%	7	77,78%	9
Protección de datos I	9	27,27%	24	72,73%	33
Protección de datos II	4	13,33%	26	86,67%	30
Protección de datos III	5	16,13%	26	83,87%	31
Protección de datos IV	6	17,14%	29	82,86%	35
Protección de datos V	7	38,89%	11	61,11%	18
Protección de datos VI	3	17,65%	14	82,35%	17
Protección de datos VII	6	28,57%	15	71,43%	21
Protección de datos VIII	5	20%	20	80%	25
Protección de datos IX	1	6,25%	15	93,75%	16

Protección de datos X	8	14,29%	48	85,71%	56
Comunidad y Pandemia II	8	20,51%	31	79,49%	39
Vinculas y Comunidad	2	25%	6	75%	8
La toma de decisiones en la dirección de equipos II	1	12,50%	7	87,50%	8
Sistema de autocontrol CEEM I	1	11,11%	8	88,89%	9
Sistema de autocontrol CEEM II	0	0%	11	100%	11
Sistema de autocontrol en CD Cx	2	33,33%	4	66,67%	6
Violencia de Género	5	16,67%	25	83,33%	30
Aproximación a la concepción operativa de grupo	1	9,09%	10	90,91%	11
Escucha de voces	2	20%	8	80%	10
XVIII Jornada anual: Redes en salud mental (Presencial)	15	22,06%	53	77,94%	68
XVIII Jornada anual: Redes en salud mental (Streaming)	34	23,13%	113	76,87%	147
Perspectiva de género en rehabilitación psicosocial	9	29,03%	22	70,97%	31
Detección y prevención del suicidio en salud mental	9	29,03%	22	70,97%	31
Intervención y rehabilitación psicosocial con personas con trastornos graves de personalidad	9	30%	21	70%	30
Psicopatología básica y farmacología	2	10%	18	90%	20
Filosofía de trabajo comunitario en Fundación Manantial	1	4,76%	20	95,24%	21

Sistema de gestión de calidad en FM	3	13,64%	19	86,36%	22
La organización de la atención social comunitaria	8	19,51%	33	80,49%	41
Organización de los recursos de atención a la salud mental en CV	0	0%	9	100%	9
Capacidad, incapacidad y medidas judiciales de apoyo	2	8%	23	92%	25
Procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia	5	38,46%	8	61,54%	13
TOTAL	404	19,21%	1657	80,79%	2061

FORMACION EXTERNA

Nuestro presupuesto también destina una parte de la cuantía a concesión de **ayudas económicas a formación externa** para facilitar el acceso de nuestros profesionales a cursos que puedan ayudarlos en su desarrollo profesional.

A continuación, se reflejan datos relativos a estas ayudas. En concreto en 2021 hemos recibido 181 solicitudes de ayuda a formación externa (179 en 2020; 120 en 2019; 142 en 2018; 104 en 2017, 85 en 2016) cifra muy similar al año anterior. Puede deberse a la cancelación de cursos de formación interna. 26 fueron canceladas por el profesional antes de que fueran estudiadas y 22 fueron denegadas por no cumplir los requisitos exigidos en procedimientos. Finalmente **106 fueron concedidas** (94 en 2020; 71 en 2019; 65 en 2018; 55 en 2017)casi el 70% de las ayudas solicitadas.

Destacar que de estas ayudas el 86% fueron destinadas a mujeres y el 14% a hombres dado que en nuestra entidad hay una plantilla mayoritariamente femenina. Estos datos también coinciden con la distribución por género en la formación interna. Por otro lado, o es interesante aportar información respecto al número de cursos externos online frente a los presenciales. Este dato puede resultar interesante recogerlo para disponer de una comparativa ya que el nuevo convenio colectivo vinculaba un complemento

retributivo a la formación y es posible que algunos turnos de trabajo menos beneficiados para la realización de formación (como turnos de noche, fin de semana o tardes) opten por formación online. En 2021 el 91% de las ayudas concedidas fue para la realización de cursos online y 9% para cursos presenciales (en 2019 el 13% de las ayudas fue para la realización de cursos online y el 87% para cursos presenciales mientras que en 2020 el 84% de los cursos de formación externa realizados han sido online y el 16% presenciales). Observamos que el dato respecto a la formación online sigue subiendo. En próximos años comprobaremos si se afianza la formación online, aunque ya no existan motivos sanitarios para su elección.

A continuación, analizamos el número de solicitudes de formación externa por departamento:

DEPARTAMENTO	Nº PROFESIONALES	Nº SOLICITUDES	ACEPTADAS	EN TRAMITE	NO GESTIONADA DIRECTOR	DENEGADAS	CANCELADAS
GESTION	9	21	10	0	4	0	7
A.T.E	14	21	15	0	1	4	1
COMUNICACION	2	4	3	0	1	0	0
DESARROLLO PROYECTOS	3	7	6	0	0	0	1
DRAS	57	92	47	3	14	17	11
SACJ y PAP	1	3	2	0	0	0	1
RECURSOS Y PROYECTOS COMUNIDAD VALENCIANA	18	27	20	0	4	0	3

RRHH	3	6	3	0	0	1	2
TOTAL	107	181	106	3	24	22	26

En este cuadro podemos observar que 107 personas solicitan las 181 (179 en 2020) ayudas mencionadas anteriormente. La **distribución por departamentos** de las ayudas solicitadas nos arroja la siguiente información: El departamento que mayor número de solicitudes realiza es el Departamento de recursos de atención social (DRAS) ya que es el que tiene mayor número de profesionales en relación al total de la plantilla de la entidad. También se observa que es el departamento que ha tenido más ayudas denegadas por este motivo también. Se observa que en el departamento de Gestión el total de las ayudas solicitadas han sido prácticamente aceptadas ya que consideramos que sus profesionales no pueden beneficiarse del Plan interno de formación por el contenido de los cursos que están dirigidos a los profesionales que trabajan en intervención directa con las personas con problemas de salud mental. De esta manera hacemos un esfuerzo para conceder las ayudas externas solicitadas desde este departamento para igualar las posibilidades de desarrollo y capacitación profesional de las personas que lo componen.

En cuanto a los cursos de **formación externa** que hemos financiado en parte o por su valor total la percepción de **eficacia** se sitúa en un **4,72 (4,33 en 2020; 4,15 en 2019; 4,6 en 2018; 4,48 en 2017;** en una escala del 1 al 5. El **porcentaje de cuestionarios de eficacia rellenados** es casi del **57,5%** (47% en 2020; 40% EN 2019; 50% en 2018; 59% en 2017; en 2016 fue del 55%).

Observamos un aumento en el porcentaje de cuestionarios de utilidad rellenados y cabe destacar que **la percepción que las personas tienen respecto a la eficacia de la formación externa** que realizan **es alta** y también ha aumentado respecto a la percepción del año anterior.

3. CUADRO DE MANDO DE FORMACION

INDICADOR	DEFINICION	VALOR REFERENCIA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	MEDIA
Formación Realizada	nº de acciones proyectadas frente a nº de acciones realizadas	80%	0%	100%	116,7%	200%	160%	300%	175,34%
Satisfacción con la formación	Grado de satisfacción de los empleados con la formación recibida	8	0	8,78	8,76	8,26	8,24	7,62	8,3

A pesar de que las **sesiones técnicas** no se cuentan en este cuadro a efectos de media de satisfacción porque no se evalúan, se han tenido en cuenta respecto a formación planificada frente a realizada durante el año 2021.

Enero: no se programó ninguna acción formativa, ni se realizó ningún curso no planificado.

Febrero: se realizaron los cuatro cursos que estaban programados para este mes: “Terapia integrativa comunitaria”; “Trabajar en grupos con una idea de grupo”; “Melancolía y paranoia”; “Comunidad y Pandemia”.

Marzo: se llevaron a cabo los seis cursos que estaban programados y, además se realizó un curso no planificado dentro de la formación específica a equipos “Los malestares de la vida cotidiana y su impacto en la salud mental”.

Abril: se celebraron los cuatro cursos que estaban programados y, además se realizaron otros seis cursos que no estaban programados: “Protección de datos I”, “Protección de datos II”, “Comunidad y Pandemia II” y “Vínculos y Comunidad”, este último dentro de la formación específica a equipos.

Mayo: se llevaron a cabo los cinco cursos que estaban programados, realizándose además tres cursos no planificados: “Protección de datos III” y dos ediciones de “Sistema de Autocontrol en el CEEM de Santa Ana”. Por otro lado, se canceló un curso programado por problemas de agenda de la docente: “Intervención en situaciones de pérdida y duelo”.

Junio: este mes no había ninguna formación programada, pero se realizaron tres cursos que no planificados: “Protección de datos IV”, “Protección de datos V” y “Sistema de Autocontrol en el CD Carcaixent”.

Durante el primer semestre, el transcurso de la formación fue estable, no habiendo apenas cancelaciones respecto a los cursos programados inicialmente. Cabe destacar el alto número de acciones formativas no planificadas que se han llevado a cabo en este periodo. Estas circunstancias explican que el porcentaje de ajuste entre las acciones planificadas y las realizadas supere significativamente el valor de referencia.

INDICADOR	DEFINICION	VALOR REFERENCIAL	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	MEDIA
Formación Realizada	Grado de ajuste entre el nº de acciones proyectadas y el nº de acciones realizadas	80%	200%	171,4%	200%	0%	190,47%
Satisfacción con la formación	Grado de satisfacción de los empleados con la formación recibida	8	7,83	7,90	8,34	0	8,02

Las **supervisiones de casos** se han mantenido bastante estables en cuanto al número y fechas fijados inicialmente, obteniendo un **cumplimiento del 82,40 %**

De la misma manera, todas las **supervisiones individuales** realizadas a lo largo de todo el año han obtenido un **cumplimiento del 63,33%** debido a que de 30 directores/as supervisados/as, 11 de ellos no cumplimentaron el cuestionario correspondiente. La **media de satisfacción** entre los/as directores/as que sí cumplimentaron el cuestionario **ha sido de 9,55**.

Septiembre: este mes se realizaron los tres cursos que estaban programadas y, además, se celebraron tres cursos no planificados: “Protección de datos VI”, “Protección de datos VII” y “La toma de decisiones en la dirección de equipos II”.

Octubre: se cancelaron dos conferencias por motivos personales de los/as docentes: “La revolución de la palabra: de la humanidad a la humanización” y “Reflexiones sobre el poder del trabajo social en el ámbito psiquiátrico”. Además, por motivos de organización interna, se aplazó un curso que estaba programado para octubre, celebrándolo en el mes de noviembre: “La organización de la atención social comunitaria en la Comunidad de Madrid”. Por otro lado, además de los siete cursos programados para este mes, se celebraron otros cinco más que no estaban planificados: “Protección de datos” (ediciones VIII y IX), “Violencia de género”, “Trastornos graves de la personalidad” e “Intervención y rehabilitación psicosocial con personas con trastornos graves de la personalidad” (este último en el marco de la formación específica a equipos).

Noviembre: se realizaron los seis cursos que estaban programados y, además, se celebraron otros cinco cursos no planificados: “Protección de datos X”, “Perspectiva de género en rehabilitación psicosocial”, “Detección y prevención del suicidio en salud mental”, “Procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia” y “Aproximación a la concepción operativa de grupos”, este último en el marco de la formación específica a equipos. Por otro lado, este mes se canceló un curso que estaba programado “Cómo fortalecer el diálogo y la deliberación en las asambleas de centro”, por motivos personales del docente.

Diciembre: no se programó ninguna acción formativa, ni se realizó ningún curso no planificado.

INDICADOR	DEFINICION	VALOR DE REFERENCIA	CURSO	PUNTUACION MEDIA
Evaluación de la formación	Evaluación de la eficacia de la acción formativa en relación	2,5	CURSOS PRIMER SEMESTRE	4,19
			CURSOS SEGUNDO SEMESTRE	4,25

	al desempeño profesional	SUPERVISION DE CASOS	4,26
		EFICACIA TOTAL	4,23
		Todos los cursos de FORMACIÓN EXTERNA	4,72

4. OTRAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS POR FUNDACION MANANTIAL

Desde hace mas de 7 años Fundación Manantial imparte formación externa gratuita a colectivos profesionales que en el ejercicio de su funciones, abordan diferentes situaciones con personas con problemas graves de salud mental, población objeto de nuestra misión. A través de estas acciones pretendemos influir en la mejora del trato y de la intervención que desde diferentes campos se da a nuestro colectivo. Como resultado de ese objetivo venimos impartiendo formación a jueces, fiscales, secretarios judiciales, policías y guardias civiles, a través de convenios de colaboración, en concreto con el CEJ (Centro de Estudios Juridicos) y con el Ministerio del Interior.

Durante el año 2021 por motivos sanitarios se suspendieron los cursos dirigidos a fiscales. Está previsto recuperar esta formación para el 2022.

De la misma forma se aplazaron para el 2022 los cursos dirigidos a Policías y Guardias Civiles.

Es importante destacar que durante el 2021 hemos impartido, por primera vez, formación a profesionales Técnicos de la unidad de tutelas del Instituto Valenciano de Atención Socio-Sanitaria (IVASS) de Comunidad Valenciana.

El curso impartido fue: **“Retos en el ejercicio de la protección jurídica a personas con problemas de salud mental”**

Se desarrollaron dos ediciones, una del 17 al 31 de mayo de 2021 y otra del 8 al 22 de julio de 2021.

Los objetivos de esta formación son los siguientes:

- Ofrecer un marco conceptual y ético para desarrollar su práctica de apoyo a las personas con problemas de salud mental
- Conocer herramientas de apoyo a la toma de decisiones
- Aprender estrategias de trabajo en red
- Conocer experiencias del ejercicio de la tutela respetuosas con la Convención de Derechos de las personas con Discapacidad

El curso fue dirigido a 50 profesionales y se desarrolló con bastante participación de los asistentes . **La valoración global del curso fue de 8** (sobre 10)

5. CONCLUSIONES DE LA EVALUACION DEL PLAN DE FORMACION 2021 Y MEJORAS Y NOVEDADES PARA EL PLAN 2022

El Plan de Formación interna siempre se elabora mediante estrategias participativas donde se recogen las propuestas que los profesionales realicen a cerca de sus necesidades formativas. De la misma manera se recoge la percepción que los directores tienen respecto a las necesidades formativas de sus equipos y que consideran que son más ajustadas para el correcto desempeño de sus funciones.

Es importante destacar que en 2021 hemos mantenido varios canales para la recogida de estas necesidades y estamos convencidas de que el Plan de Formación es el resultado de una construcción conjunta de todos los integrantes de la entidad, sin desatender las necesidades que la propia dirección de la entidad tiene para poder sacar adelante su misión. Estas vías de recogida de información son las siguientes:

- 1) Buzón permanente de formación donde cualquier profesional puede aportar sugerencias o propuestas de docentes, cursos, etc..para que puedan tenerse en cuenta en el siguiente Plan de Formación
- 2) Grupos presenciales con directores o coordinadores de proyectos para recoger de primera mano las necesidades formativas para sus equipos.
- 3) La encuesta de necesidades formativas ofrecerá la información separada por comunidades autónomas ya que nuestra actividad también se lleva a cabo en Comunidad Valenciana. Consideramos que esta distinción era necesaria puesto que ambas comunidades están en momentos técnicos

muy diferentes y cada cual tiene su propio recorrido, contexto y necesidades. El objetivo también era poder elaborar dos planes de formación interna diferenciados por comunidades en el 2020.

A la encuesta de necesidades formativas han contestado **121 profesionales y 25 directores** (100 y 14 en 2020; 153 y 23 respectivamente en 2019; y 110 y 18, respectivamente en 2018). Se aprecia un incremento en el número de personas que contestan las encuestas.

A continuación, detallamos algunos aspectos de la **Evaluación de la Necesidades Formativas** que nos dieron información importante para la planificación del Plan de formación 2022

Podemos decir que hay una clara diferencia entre necesidades muy variadas que proceden de grupos pequeños de profesionales y respuestas que han resultado muy significativas porque han obtenido un porcentaje alto, es decir que muchos profesionales coinciden en esas necesidades formativas. **Las tres áreas de mejora que se han detectado y que están claramente diferenciadas de todas las demás necesidades** formativas son las siguientes: INTERVENCION CON GRUPOS, INTERVENCION CON FAMILIAS, MARCOS TEORICOS, TECNICA.

En Comunidad Valenciana se percibe la misma necesidad en cuanto a Intervención con familias y Técnica, sin embargo los otros dos grupos de necesidades percibidas tienen que ver con “ASPECTOS JURÍDICOS” Y “ACOMPañAMIENTO TERAPÉUTICO”

Respecto a la **Evaluación del Plan de Formación 2021** cabe destacar que se percibe un **aumento** en el número de personas que rellenan la encuesta de evaluación del Plan de Formación, este año han sido 141 personas, frente a 93 en 2020. Este valor es similar a años anteriores a la pandemia, por lo que manteneos que el descenso en la participación en 2020 se debió a motivos sanitarios que desviaron la atención de los profesionales hacia otras cuestiones organizativas más urgentes.

Casi el **97%** (mismo dato en 2020; el 93% en 2019; 85% en 2018) de los profesionales han solicitado formación interna en 2020. De los cuales **más del 75% solicitó entre 2 y 5 cursos y solo un 2% solicitó 1 curso. Este dato indica que la tendencia a solicitar varios cursos de formación aumenta.**

De las personas que han contestado al cuestionario el **90%** afirma que el Plan de Formación interna ha sido **adecuado a sus necesidades**.

Analizamos los perfiles laborales que consideran que el Plan Interno No está ajustado a sus necesidades y los resultados son los siguientes:

Administrativos, informáticos, técnico de RRHH y de forma más significativa diferentes perfiles específicos de CRLS. Esto tiene su explicación en que el Plan de Formación fundamentalmente está dirigido a profesionales que desarrollan su trabajo en la atención a las personas con problemas de salud mental. Las necesidades formativas del resto de profesionales o áreas de la entidad se cubren a través de ayudas a formación externa y en ocasiones a cursos organizados específicamente para ellos.

El **97,2%** de los profesionales considera que la formación ofrecida por Fundación Manantial es útil para su desarrollo profesional. En 2020 el 90% consideraba que era útil por lo que este dato ha mejorado de forma significativa.

Nos gustaría destacar las respuestas que han dado los profesionales en las encuestas en el ítem: SEÑALA LO QUE MAS TE HA GUSTADO DEL PLAN DE FOMACIÓN 2021:

Casi por unanimidad enorme agradecimiento por la capacidad de adaptación posibilitando la formación online

- Enfoque social y comunitario de la formación ofrecida
- Plan completo y siempre con novedades y docentes de interés
- Gran oferta y diversidad de cursos. Destacar el esfuerzo de incluir formación relacionada con la pandemia
- El Plan recoge muy bien las demandas formativas de los profesionales.
- Recibir ayuda económica para poder realizar formación externa online que permite conciliar
- Los ponentes dominan la materia
- Se generan espacios para compartir experiencias y reflexión
- Propuestas formativas centradas en nuevos retos
- Especialmente valiosos los espacios de supervisión
- La flexibilidad de hacer cursos online y la posibilidad de ampliar plazas
- Esfuerzo por hacer la formación cada vez más práctica, menos teórica

- Formación para puestos específicos.

- La formación online es más accesible para personas que tienen horarios complicados, facilita la conciliación y el ahorro de tiempo.

Indica lo que MENOS te ha gustado del Plan de Formación 2021

- Las cancelaciones y cambios de fecha
- Sistema online limita la experiencia de la formación
- Las limitaciones de aforo
- La formación en horario de tarde

Indica qué aspectos modificarías del Plan anual de Formación

- La forma de obtener plaza (que no sea por sorteo)
- Empezar a incluir más formación presencial
- Realizar segundas partes de cursos que requieren mayor profundización
- Espaciar más la formación básica para que no se concentre a final de año
- Tener en cuenta las necesidades formativas de profesionales que no trabajan en recursos.
- Hacer cursos más largos
- Incluir menos cursos de orientación psicoanalítica
- Disponer del Plan con mayor antelación a las inscripciones
- Introducir una formación medioambiental

CONCLUSIONES DEL INFORME/SUGERENCIAS PARA EL PLAN 2022

- DISPONER DE MATERIAL AUDIOVISUAL PARA LA FORMACIÓN BÁSICA DE LOS PROFESIONALES. De esta manera la formación básica será recibida de forma más contingente a la fecha de incorporación del profesional.
- ELABORAR UN PLAN EMINENTEMENTE SOCIAL, DESTACANDO LA SITUACIÓN ACTUAL Y OFRECIENDO HERRAMIENTAS QUE AYUDEN A REALIZAR EL TRABAJO
- OFRECER DIFERENTES MARCOS TEÓRICOS O CONCEPTUALES
- INCLUIR CURSOS EN HORARIO DE TARDE PARA FACILITAR EL ACCESO DE PROFESIONALES DE ESTE TURNO
- MANTENER LA FORMACIÓN DIRIGIDA A ADMINISTRATIVOS

- ADELANTAR LA PUBLICACIÓN DEL PLAN PERMITIENDO MAS TIEMPO HASTA LAS INSCRIPCIONES
- DISPONER DE UNA SALA DE FORMACION EN COMUNIDAD VALENCIANA QUE PERMITA EL ACCESO MAS EQUITATIVO PARA PROFESIONALES DE AMBAS PROVINCIAS (Castellón y Carcaixent)