

Plan estratégico del voluntariado

2026 2029



INTRODUCCIÓN

A lo largo de ya **35 años** dedicados a la prevención y al tratamiento de las adicciones, Proyecto Hombre provincia de Cádiz ha consolidado **al voluntariado** como uno de los pilares fundamentales de su labor. Las personas voluntarias, que colaboran directamente con quienes **afrontan problemas de adicciones**, transmiten una imagen de normalización que favorece la integración de quienes participan en el programa terapéutico-educativo.

El voluntariado se convierte en un **referente** para las personas usuarias, ofreciéndoles una visión renovada de una sociedad basada en la solidaridad. Su aportación va más allá de los conocimientos: **la escucha activa** se convierte en una herramienta terapéutica clave para relacionarse con los usuarios y usuarias. Además, desempeñan una amplia variedad de funciones específicas como acompañamiento, impartición de talleres formativos, o la organización de actividades dentro de los módulos intrapenitenciarios, entre otras.

Cada cuatro años se lleva a cabo un proceso de reflexión conjunta con los/as coordinadores/as del voluntariado, con el objetivo de detectar posibles carencias, necesidades y áreas de mejora en la labor desarrollada. A partir de este análisis, nuestro Centro elabora un plan de acción que se materializa en el presente **Plan Estratégico del Voluntariado de Proyecto Hombre provincia de Cádiz 2026 – 2029.**

INDICE

Código Ético	4
Misión, Visión, Valores	5 – 6
Análisis de la situación	7
Objeto, Alcance, Definición	8
La Captación	9 – 10
La Selección	10 – 11
La Incorporación	12 – 14
Desarrollo del voluntariado	15 – 23
El voluntariado y el personal contratado	24
La Estrategia – El Plan	25
Objetivos específicos	26 – 27
Actuaciones	28 – 31
Indicadores, Plazos Y Destinatarios	32 – 41
Cronograma	42

CÓDIGO ÉTICO:

Hace ya algunos años la entidad se embarcó en la compleja pero necesaria aventura de definir cuál es el código ético que rige nuestra forma de funcionar, actuar, proceder ... se crea así un documento que recoge los valores, la misión, la visión, la filosofía y la estructura ética de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**.

El Código Ético es el documento que recoge el conjunto de criterios, normas y valores que forman la ideología de la organización y que son asumidos tanto por el personal que trabaja en la misma como por el voluntariado, así como por las personas que forman el patronato de la Fundación CES Jerez. Este código articula los valores corporativos con las responsabilidades, obligaciones y objetivos éticos de la organización y de sus integrantes.

Proyecto Hombre provincia de Cádiz ha desarrollado este código con el fin de:

- Velar por el buen gobierno y la transparencia como principios básicos que rigen nuestra gestión interna, reflejando nuestro compromiso organizacional y dando respuesta a la demanda cada vez más creciente en este ámbito por parte de la sociedad.
- Orientar las pautas a seguir en caso de encontrarnos ante dilemas éticos en nuestro ámbito profesional y de relación con terceros.
- Cumplir las obligaciones legales a las que estamos sujetos.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

A partir de 2019, Proyecto Hombre provincia de Cádiz, consiguió definirse en la MISIÓN, VISIÓN Y VALORES de la entidad. La importancia de contar con estos conceptos viene determinada por la necesidad de definir la nuestra, como una opción en el compromiso diario, ya sea como personal contratado o voluntario.

MISIÓN

Entidad privada, sin ánimo de lucro, que, desde la profesionalidad y el compromiso con la transformación social, promueve la autonomía, individualmente y en su contexto familiar, de mujeres y hombres, jóvenes y adultos, con problemas de adicciones y otros comportamientos a través de la prevención y tratamiento según el modelo biopsicosocial.

VISIÓN

Queremos consolidar la especialización y adaptación continúa, fomentando la expansión de nuestros programas a las nuevas realidades, siempre centrado en las personas y en la promoción de la salud. Optamos por la transparencia, la formación y la investigación, estando comprometidos con el trabajo en red y con la calidad y calidez de los servicios prestados por las personas contratadas y voluntarias.

VALORES

Proyecto Hombre provincia de Cádiz tiene una misión y visión que se articula en base a estos VALORES:

Aceptación incondicional: entendida como esa actitud de consideración, respeto y reconocimiento a la persona, donde toda raza, sexo y religión tienen cabida desde nuestra mirada humanista.

Adaptación: esa capacidad para amoldarse a la realidad cambiante de las adicciones, manteniendo la eficacia y calidez del servicio, siendo fieles a nuestros principios.

Generosidad: en el sentido de pensar y actuar desde el valor de la gratuidad.

Responsabilidad: como valor social ligado al compromiso y al esfuerzo.

Solidaridad: que cuando persigue una causa justa, cambia el mundo haciéndolo mejor, más habitable y más digno.

Transparencia: como opción para hacer entender de forma clara, nuestras motivaciones, intenciones y objetivos.

Profesionalidad: siendo la especialización y la formación continua, una de las bases que garantiza la efectividad del tratamiento.

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

En los últimos años, mediante distintos modelos de encuestas y formularios, hemos ido recogiendo las percepciones de los diferentes sectores de Proyecto Hombre provincia de Cádiz en relación con el voluntariado.

El objetivo principal de esta recogida de información es detectar áreas de mejora en la actividad voluntaria, potenciando su implicación y eficacia en las acciones solidarias. Era crucial identificar en qué ámbitos cada colectivo encuestado percibía la necesidad de mejorar para fomentar una colaboración fluida entre personal contratado y el voluntariado, promoviendo eficacia, armonía y complicidad.

Del análisis de los datos, presentamos este Plan Estratégico que responde a la pregunta: ¿Qué necesita el personal voluntario?

La esencia de nuestro Plan Estratégico:

Diversidad generacional: Aunque el mayor número del voluntariado se corresponde con personas mayores, el notable incremento de la participación juvenil nos exige diseñar proyectos más atractivos y flexibles para el colectivo de entre 18 y 34 años.

Equidad e inclusión: La presencia de personas con discapacidad y el cierre de brechas de género nos alientan a reforzar canales de accesibilidad y formación específica.

Colaboración institucional: El auge de programas de voluntariado corporativo y universitario ofrece oportunidades para alianzas estratégicas con empresas y universidades.

Superación de barreras: Atender las principales limitaciones –tiempo y cargas familiares– implica flexibilizar horarios, reforzar acompañamiento emocional y facilitar la conciliación.

De este análisis emergen objetivos estratégicos para los próximos cuatro años que vinculamos al personal voluntario, en línea con los ejes establecidos, orientando las acciones del Plan Estratégico del Voluntariado de Proyecto Hombre provincia de Cádiz 2026-2029.

OBJETO

El objeto de este procedimiento es describir cada uno de los procesos de acogida, incorporación, formación y acompañamiento y en su caso desvinculación de las personas voluntarias. Con un proceso de sensibilización con respecto a la filosofía y la metodología de los programas de **PROYECTO HOMBRE** **PROVINCIA DE CÁDIZ.**

ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a todas las personas voluntarias que colaboran con **PROYECTO HOMBRE** **PROVINCIA DE CÁDIZ** implicadas en cualquiera de sus Programas y actividades.

DEFINICIÓN

El perfil del voluntariado en Proyecto Hombre es bastante amplio, abarcando edades desde la mayoría de edad hasta los 75 años, incluyendo personas de cualquier sexo, disponibilidad horaria, etc. En nuestra entidad buscamos, en cuanto a **la formación**, dos perfiles muy específicos:

1. **Voluntariado general:** entre los rangos de edad antes señalados, indistintamente de su sexo u otro, con cualquier nivel de formación, a quienes la entidad, acompaña, motiva y forma en la labor concreta a realizar.
2. **Voluntariado específico:** con una formación más concreta, debido a las funciones específicas que puede realizar, como el área informática, de prevención, de comunicación, de trabajo terapéutico, etc. Estas personas son formadas igual y específicamente en la labor que van a desarrollar.

LA CAPTACIÓN del voluntariado se realiza en distintos segmentos de la población:

- En los/las estudiantes universitarios/as a través de acciones de motivación y sensibilización en las facultades, a través de planes de colaboración específicos con la Universidad de Cádiz.
- En los centros de mayores, parroquias, grupos de adultos, asociaciones, etc. Un voluntariado, generalmente compuesto de personas jubiladas, con tiempo libre y motivación de aportar algo a través de un voluntariado.
- Con la población en general a través de plataformas digitales de búsqueda de voluntariado, redes sociales, página WEB, campañas de sensibilización o bien en actividades, charlas, conferencias que se realizan desde nuestra entidad.

- Usuarios/as y familias. Las personas que han realizado alguno de los programas de tratamiento, o bien sus familias, son grandes ejemplos de cómo la propia experiencia se convierte en un referente, un ejemplo para las personas que empiezan a ser atendidas. Tras un tiempo de distanciamiento de la entidad, se puede contar con estos perfiles que tanto pueden aportar.

LA SELECCIÓN de las personas voluntarias pasa por el propio proceso ya establecido para la incorporación a la entidad:

Las personas candidatas al voluntariado son convocadas a una entrevista con el/a técnico/a del voluntariado con el objeto de identificar el perfil del/la candidato/a, conocer sus motivaciones, experiencia y expectativas.

En esta primera entrevista, el/la coordinador/a desarrolla una presentación de todas las actividades de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ** y de sus programas y filosofía. Del mismo modo se informa al/a candidato/a de sus derechos en base a las obligaciones legislativas aplicables (seguro de responsabilidad civil y de accidente, etc.). Como información técnica adicional, se le informa del itinerario del voluntariado de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**.

Todos los datos obtenidos de esta entrevista son registrados por el/la técnico/a en la “Ficha del voluntariado”.

La persona candidata es citada a otra segunda entrevista con el/la técnico/a de voluntariado. En esta entrevista se tratará con la posible nueva persona voluntaria:

- Integración en un área determinada. Derivación al programa que se acuerde.
- Información y firma del contrato del voluntariado.
- Información y firma contrato de confidencialidad.
- Derechos sobre la imagen.

Del mismo modo, la nueva persona voluntaria deberá tener una tercera entrevista con el director de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ** en la que se da la bienvenida oficial a nuestra organización.

A partir de la primera entrevista, la persona candidata es convocada a 5 seminarios formativos que están orientados a informarla y situarla en el entorno y filosofía de trabajo de nuestras actividades. En el transcurso de estos 5 seminarios acontecen la segunda entrevista con el técnico del voluntariado y la entrevista con el director de la entidad.

Planificación: Itinerario de voluntariado – **INCORPORACIÓN**

A partir de la segunda entrevista con un/a candidato/a al voluntario/a, el/la técnico/a de voluntariado procede a derivarlo al sector donde va a desarrollar su actividad. En ella se acuerda con la persona candidata su disponibilidad. Los datos obtenidos de esta entrevista se cumplimentan también en el formato “Ficha del voluntariado”.

El/la técnico/a de voluntariado se pone inmediatamente en comunicación con el equipo del sector al que va destinado la persona voluntaria con el objeto de coordinar su incorporación. Una vez incorporado al sector correspondiente en el primer encuentro que mantenga el/la voluntario/a con la persona referente de ese equipo, formalizará su compromiso a través del “contrato de Voluntariado”, que una vez cumplimentado se entregará al Coordinador/a de Voluntariado para su archivo.

Procedimiento de incorporación para usuarios/as que no obtuvieron el alta terapéutica

Para que una persona usuaria de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**, o de otro Centro, pueda ser voluntario, es imprescindible que haya obtenido el Alta Terapéutica. Si abandonó el programa, previamente tendrá que recibir el Alta Terapéutica, siguiendo un protocolo que permita tener una serie de coloquios con terapeutas del programa donde recibió la terapia.

El objetivo de los coloquios es constatar el proceso de madurez en las distintas áreas de la vida de la persona usuaria: Vida familiar, social, laboral, vivencias con las adicciones, valores... Tras ser esto constatado se propondrá su alta terapéutica.

Una vez recibida el alta, se pondrá en contacto con el/la técnico/a de voluntariado, siguiendo los mismos pasos que cualquier otro/a voluntario/a.

Formación y sensibilización del voluntariado

Una vez concluida la primera entrevista con un candidato a voluntario/a, se le informa del ciclo de formación básica que debe completar, consistente en 5 sesiones (seminarios) temáticas y cíclicas de una hora de duración con un itinerario de convocatoria semanal y dirigidas principalmente a familiares de afectados/as y a voluntarios/as:

- La personalidad del/la dependiente.
- Qué es **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**
- Ser seguimiento y el papel de la familia.
- El sentido de las responsabilidades.
- El voluntariado.

Los cinco seminarios son de asistencia obligatoria excepto en el caso de tratarse de un antiguo usuario/a o familia de un antiguo usuario/a (que no lleve más de un año desligado del Centro), a los que se les exigirá la asistencia a los 2 seminarios siguientes (al resto de seminarios es opcional pero recomendable su asistencia):

- Qué es **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**
- El voluntariado

En caso de que un/a antiguo/a usuario/a o familia del mismo/a lleve más de un año desligado del Centro deberán realizar los 5 seminarios. Todo esto siempre y cuando no se produzcan cambios o innovaciones sustanciales de los contenidos de los seminarios.

Como evidencia de la asistencia a estos ciclos de formación, se registran sus firmas en el formato “Hoja de firmas”, que queda custodiado en Acogida. A partir de la asistencia al 2º seminario de formación básica, el técnico/a de voluntariado cita al candidato/a a la segunda entrevista.

El programa al que va a pertenecer la persona voluntaria se quedará también con una copia del mismo. Además de este contrato, el/la voluntario/a firmará el contrato de confidencialidad que nos exige la Ley de Protección de Datos.

Prestación del servicio del voluntariado – DESARROLLO

La persona voluntaria, una vez admitida en nuestra organización, comienza un período de aprendizaje autorizado por un miembro del equipo del sector implicado. Es el denominado “PERÍODO DE SOMBRA”.

La duración de este período viene determinada por:

- a) Tipo de tarea desarrollada y complejidad de la misma.
- b) Por el propio perfil y las capacidades del voluntario.

El criterio de decisión de la duración del “período de sombra” queda a la valoración técnica del equipo terapéutico del programa vinculado y del técnico/a de voluntariado. Una vez superado este período de aprendizaje, el/la voluntario/a está en disposición de comenzar a desempeñar sus funciones de forma autónoma.

Control de la prestación del servicio del voluntariado

Con una periodicidad de una vez cada dos meses el voluntariado es convocado a una reunión con su equipo de trabajo del programa/sector en el que esté realizando su acción voluntaria, con la asistencia indispensable de al menos un profesional.

En estas reuniones se tratan tres tipos de temáticas cíclicas:

- **Revisión:** Su objeto es interpretar y analizar el trabajo que se está desarrollando, programar acciones, etc.
- **Autoayuda:** En ellas el voluntariado tiene la oportunidad de manifestar su estado de ánimo y su situación respecto a la actividad que desarrolla.
- **Formación:** Tiene por objeto consensuar técnicamente el perfil formativo de cada voluntario/a dentro de su equipo de trabajo y tener sesiones de formación específica.

Acompañamiento al voluntariado

El voluntariado recibe un acompañamiento a dos niveles:

- a) **Formativo:** Por medio de un espacio formativo general para todo el voluntariado de Proyecto Hombre, así como otros ciclos externos. Al menos 4 acciones anuales.
- b) **Motivacional:** se realiza a través de varias citas anuales:
 - Felicitación de cumpleaños del voluntariado (envío o notificación de una carta en fechas próximas a su cumpleaños).
 - Convivencia anual de voluntariado: Planificada por el técnico/a de voluntariado y aprobada por el Director de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**.
 - Participación en escuelas y encuentros para el voluntariado de la “Asociación Proyecto Hombre (España)” y de la “Asociación andaluza Proyecto Hombre”.
 - Otras citas internas o externas de carácter extraordinario. (Hasta 4 citas anuales, a demanda de la propia persona interesada o de la entidad).

Dentro de este proceso de acompañamiento al voluntariado, se dispone del apoyo de voluntarios/as coordinadores/as de cada sector, como representante del voluntariado del sector en concreto y miembro facilitador de las actividades de coordinación del voluntariado y parte activa en la toma de decisiones y participación del voluntariado de cada sector.

Como documento identificativo y vinculante entre **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ** y el voluntariado se facilita el “CARNET DE VOLUNTARIADO”, cuya entrega oficial se formaliza, normalmente, en la convivencia anual de voluntariado, aunque queda abierto a entregarse en cualquier otro acto oficial de nuestra organización.

El/la técnico/a de voluntariado dispone de una base de datos en formato electrónico con todos los datos de voluntarios/as registrados en la “Ficha del voluntariado” y otros datos de la trayectoria de servicios de cada persona voluntaria.

Evaluación y seguimiento del voluntariado

Evaluación del desempeño (actitudinal)

Durante todo el proceso de prestación del servicio, un/a voluntario/a es evaluado/a de forma continua a través de las reuniones periódicas del grupo, reuniones de equipo de sector o bien reuniones de Coordinación de Voluntariado. Anualmente se les envía una encuesta de satisfacción de forma Online para recoger distintos aspectos valorativos del desempeño de su labor, de la entidad, etc.

Seguimiento del voluntariado (rendimiento)

Con una periodicidad bimensual, el/la técnico/a de voluntariado desarrolla informes numéricos y nominales por sectores sobre la participación de los/as voluntarios/as en los distintos sectores. Datos que son incluidos en memorias y otros documentos publicados por nuestra organización.

Al menos una vez al trimestre el/la técnico/a de voluntariado se reúne con el equipo de gestión del centro para informarle sobre el Programa y las comunicaciones e incidencias que estime de interés y a tener en cuenta.

Tanto la formación, como el acompañamiento al personal voluntario se puede realizar utilizando las TRIC, para videollamadas, formaciones online y entrevistas telefónicas, online, etc. Lo digital ha venido para quedarse, como posible mejora en la cercanía y la calidad en la comunicación, dando siempre prioridad a los encuentros presenciales.

Desvinculación del voluntariado

Si un voluntario/a solicita la baja voluntaria de su actividad, lo comunicará al/la Director/a de su programa o sector.

El director/a comunicará la intención de baja a:

- El Director de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ**
- Al/la voluntario/a coordinador/a de su programa/sector.
- Al/la técnico/a de voluntariado de Proyecto Hombre.

El/a voluntario/a coordinador/a del sector implicado, junto con el/la referente del Programa valoran las razones por las que ha tomado esta decisión la persona voluntaria.

El director de **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ** (o en su defecto el/la coordinador/a terapéutico o el/la técnico/a de voluntariado) se pondrá en contacto para tener una última entrevista y cerrar su voluntariado en la entidad.

El/la técnico/a de voluntariado de la entidad se pondrá en contacto para agradecer su tiempo de voluntariado en la entidad, informarle de cómo retomar su voluntariado si estuviese interesado/a en un futuro, y preguntar si quiere continuar recibiendo información sobre la entidad y sus actividades.

El objeto de esta valoración es subsanar cualquier deficiencia o desviación, si la baja hubiese sido por causas internas y propias de la organización, del centro o del sector implicado. Esta información es tomada como referencial histórico para prevenir similares acontecimientos.

El/la técnico/a de voluntariado

El/la técnico/a de voluntariado puede ser una persona voluntaria o contratada. En el caso de ser una persona voluntaria, contará con un/a profesional de referencia, que servirá de apoyo, coordinación y dirección.

La figura del/la técnico/a de voluntariado cuenta con las siguientes funciones:

- Acogida de las nuevas personas voluntarias.
- Derivación de éstas a los distintos programas de Proyecto Hombre.
- Coordinar con los programas el seguimiento y acompañamiento del voluntariado.
- Coordinar la formación, información y acompañamiento al Voluntariado a nivel entidad.
- Mantener la base de datos de personas voluntarias en activo.
- Facilitar datos para la elaboración de la Memoria anual.
- Coordinar con otras entidades de voluntariado y redes/plataforma de voluntariado.
- Coordinar y participar en la Comisión del voluntariado de la Asociación Andaluza Proyecto Hombre.
- Coordinar las actividades relativas al voluntariado organizadas por la Asociación Proyecto Hombre.
- Participar en la elaboración de los objetivos anuales del sector de Voluntariado de la entidad.
- Asistir a las reuniones de gestión, en las periodicidades que se determinen.
- Representar a la entidad en cuantos foros se determinen, al objeto de:

- Promoción del voluntariado de Proyecto Hombre en otros ámbitos,
- Captación de nuevos voluntarios/as,
- Informar sobre la organización,
- Participar en actividades de sensibilización relacionadas con el voluntariado.

El/la voluntario/a coordinador/a de un sector/programa

En aquellos programas/sectores que cuenten con un número significativo de personas voluntarias, es responsabilidad de/la referente del sector/programa el designar una persona que realice las funciones de coordinación en ese sector. En el caso de que no esté designado, el director del sector/programa será el responsable de que por parte del equipo terapéutico se asuman sus funciones.

La figura del/la voluntario/a coordinador/a de un sector/programa cuenta con las siguientes funciones con respecto a su sector/programa:

- Acogida de las nuevas personas voluntarias.
- Facilitar los datos de las personas voluntarias en activo al/la coordinador/a del voluntariado.
- Coordinar con el/la directora/a del sector/programa la formación, información y acompañamiento al Voluntariado

- En el momento de la desvinculación, atender como representante del voluntariado de su sector, a los voluntarios/as que se den de baja, preguntando por los motivos de la misma.
- Informar al técnico/a del voluntariado, en coordinación con el/la referente de su sector/programa de cualquier cuestión relativa al funcionamiento y gestión del voluntariado.

Para facilitar el intercambio de información entre los/las voluntarios/as coordinadores/as y el/la técnico del voluntariado se establecerán unas reuniones periódicas entre el voluntariado y el Coordinador/a.

El voluntariado y el personal contratado:

Esta relación es fundamental para que la labor de la que es objeto **PROYECTO HOMBRE PROVINCIA DE CÁDIZ** pueda llevarse a cabo.

El personal contratado se encuentra constantemente con el personal voluntario: en las reuniones de seguimiento bimensuales de los sectores o equipos, en las primeras entrevistas de incorporación a cada sector, en los Feedbacks que se realizan durante el desarrollo de su labor voluntaria, etc. Pero esto no es suficiente para cuidar y acompañar a las personas voluntarias, de manera que se establece un encuentro anual a modo de convivencia, donde se trabajan distintos temas a nivel de mejora de la comunicación, la formación específica, y que son en definitiva espacios de encuentro entre las personas contratadas y voluntarias.

EL PLAN ESTRATÉGICO.

OBJETIVO

Mejorar la relación entre el equipo humano para lograr cohesión y sentimiento de pertenencia a la organización Proyecto Hombre, desarrollar canales de comunicación interna y externa para conseguir conocimiento y posicionamiento social, fomentar la participación a través de espacios de encuentro buscando la colaboración y cooperación; y ofrecer formación de calidad, que permita generar una línea común de trabajo para que mejore la vida de los/as usuarios/as y colectivos para los que trabajamos.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- 1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERVENCIÓN.**
- 2. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL.**
- 3. FORMACIÓN.**
- 4. PARTICIPACIÓN.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERVENCIÓN.

- 1.1. Analizar periódicamente las necesidades de los dispositivos y programas con respecto al personal voluntario.
- 1.2 Planificar acciones a llevar a cabo para cubrir las necesidades identificadas: sensibilización y captación.

2. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

- 2.1. Potenciar la presencia del personal voluntario en acciones conjuntas con el personal contratado.
- 2.2. Promover al personal voluntario como transmisores de los valores y misión de Proyecto Hombre.
- 2.3. Crear e implementar el plan de comunicación para el personal voluntario.
- 2.4. Sensibilizar al personal contratado sobre la comunicación con el personal voluntario.

3. FORMACIÓN

- 3.1. Dotar al personal voluntario de la formación necesaria que le posibilite su vinculación y le permita sentirse parte de Proyecto Hombre, dándole herramientas para el desarrollo de su labor.
- 3.2. Crear espacios formativos que favorezcan la mejora de las relaciones de las personas del equipo humano.

4. PARTICIPACIÓN

- 4.1. Hacer partícipes al personal voluntario en el proceso terapéutico, dentro del ámbito de su actuación.
- 4.2. Flexibilizar las tareas del personal voluntario en función de las competencias que tenga.

ACTUACIONES

1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERVENCIÓN.

1.1 Analizar periódicamente las necesidades de los dispositivos y programas con respecto al personal voluntario.

- Establecer periodos y procesos anuales de revisión y actualización de las necesidades del voluntariado.
- Crear una bolsa de actuaciones diversas y distintas, para realizar por el voluntariado.

1.2 Planificar acciones a llevar a cabo para cubrir las necesidades identificadas: sensibilización y captación.

- Organizar según las necesidades identificadas, acciones de captación. (charlas, encuentros...).
- Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización. (Campañas de difusión en redes Sociales, página WEB, prensa, etc.).

2. COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

2.1. Potenciar la presencia del personal voluntario en acciones conjuntas con el personal contratado.

- Hacer partícipe al voluntariado de la toma de decisiones con respecto a las formaciones, actividades, convivencias, encuentros etc.
- Integrar en el organigrama al personal voluntario y al personal contratado.

2.2. Promover al personal voluntario como transmisores de los valores y misión de Proyecto Hombre.

- Informar al personal voluntario con total transparencia sobre la organización.
- Participación del personal voluntario en foros y redes externas representando a Proyecto Hombre.

2.3. Crear e implementar el plan de comunicación para el personal voluntario.

- Identificar y desarrollar “flujos” de información adecuados y eficaces: quién, cómo, qué, para quién y para qué, reflejados en el plan de comunicación.

2.4. Sensibilizar al personal contratado sobre la comunicación con el personal voluntario.

- Crear un espacio de reflexión dentro de los equipos con reuniones.

3. FORMACIÓN

3.1. Dotar al personal voluntario de la formación necesaria que le posibilite su vinculación y le permita sentirse parte de Proyecto Hombre, dándole herramientas para el desarrollo de su labor.

- Hacerle llegar al voluntariado el manual de acogida.
- Realizar sesiones de Formación Inicial para todo el personal voluntario.
- Organizar e impartir las sesiones de formación específica atendiendo a las necesidades y peticiones concretas que realice el personal voluntario.

3.2. Crear espacios formativos que favorezcan la mejora de las relaciones de las personas del equipo humano.

- Realizar acciones de formación conjunta.
- Mantener la convivencia anual del voluntariado y la escuela Andaluza de la Asociación como espacios de formación conjunta a nivel provincial y andaluz.

4. PARTICIPACIÓN

4.1. Hacer partícipes al personal voluntario en el proceso terapéutico, dentro del ámbito de su actuación.

- Crear un espacio de trabajo conjunto, donde preparar la actividad que realizará el personal voluntario y posteriormente transmitir un feedback.

4.2. Flexibilizar las tareas del personal voluntario en función de las competencias que tenga.

- Añadir en la base de datos del personal voluntario las competencias que tiene cada voluntario/a para poder implicarlo en otras tareas, incluso de la toma de decisiones de esa actividad.

INDICADORES, PLAZOS Y DESTINATARIOS

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERVENCIÓN.	
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Analizar periódicamente las necesidades de los dispositivos y programas con respecto al personal voluntario.	
ACCIÓN: Establecer periodos y procesos anuales de revisión y actualización de las necesidades del voluntariado.	ACCIÓN: Crear una bolsa de actuaciones diversas y distintas, para realizar por el voluntariado.
INDICADORES: Tener un sistema común de revisión y actualización presentado a los/as referentes de los programas en las reuniones de seguimiento.	INDICADORES: Realización de un nuevo espacio donde incorporar nuevas tareas a realizar por el voluntariado, con participación de los otros programas.
ACTORES IMPLICADOS: Técnico del voluntariado y Coordinación de voluntariado.	ACTORES IMPLICADOS: Dirección- Presidencia y Equipo de Gestión, Técnico de Voluntariado.
PLAZO: 6 meses.	PLAZO: 1 año.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES E INTERVENCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Planificar acciones a llevar a cabo para cubrir las necesidades identificadas: sensibilización y captación.

ACCIÓN: Organizar según las necesidades identificadas, acciones de captación. (charlas, encuentros...)	ACCIÓN: Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización. (Campañas de difusión en redes Sociales, página WEB, prensa, etc.)
INDICADORES: Número de actividades programadas al año enfocadas en la captación, según las necesidades específicas	INDICADORES: Realización de, al menos 3 acciones concretas al año de sensibilización. (Formaciones, campañas en RRSS, flyer, charlas,...)
ACTORES IMPLICADOS: Técnico del voluntariado, Coordinación de voluntariado, Dirección – Presidencia.	ACTORES IMPLICADOS: Dirección – Presidencia y Técnico de Voluntariado.
PLAZO: 4 años	PLAZO: 4 años.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Potenciar la presencia del personal voluntario en acciones conjuntas con el personal contratado.

ACCIÓN: Hacer partícipe al voluntariado de la toma de decisiones con respecto a las formaciones, actividades, convivencias, encuentros etc.	ACCIÓN: Integrar en el organigrama al personal voluntario y al personal contratado.
INDICADORES: Listado anual de actividades, formaciones etc, propuestas por el voluntariado	INDICADORES: Realización del nuevo organigrama con la incorporación del voluntariado.
ACTORES IMPLICADOS: Técnico del voluntariado, Coordinación de voluntariado, Dirección – Presidencia.	ACTORES IMPLICADOS: Dirección- Presidencia y técnico de voluntariado.
PLAZO: 4 años	PLAZO: 6 meses.

--	--

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Promover al personal voluntario como transmisores de los valores y misión de Proyecto Hombre.

ACCIÓN: Informar al personal voluntario con total transparencia sobre la organización.	ACCIÓN: Participación del personal voluntario en foros y redes externas representando a Proyecto Hombre.
INDICADORES: Al menos una reunión/formación sobre el estado de la entidad al año	INDICADORES: Número de veces que han participado.
ACTORES IMPLICADOS: Comisión de voluntariado y coordinación de voluntariado.	ACTORES IMPLICADOS: Personal del equipo de gestión y coordinación de voluntariado.
PLAZO: 4 años	PLAZO: 6 meses.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.: Implementar el plan de comunicación para el personal voluntario.

ACCIÓN: Identificar y desarrollar flujos de información adecuados y eficaces: quién, cómo, qué, para quién y para qué.

INDICADORES: Realización del Plan de comunicación del centro.

ACTORES IMPLICADOS: Dirección del Centro, coordinación de voluntariado, coordinación de los programas, personal contratado y personal voluntario.

PLAZO: 1 año.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COMUNICACIÓN Y RELACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.4.: Sensibilizar al personal contratado sobre la comunicación con el personal voluntario.

ACCIÓN: Crear un espacio de reflexión dentro de los equipos con reuniones.

INDICADORES: Reunión semestral.

ACTORES IMPLICADOS: Coordinación de voluntariado, personal contratado.

PLAZO: 3 años.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Dotar al personal voluntario de la formación necesaria que le posibilite su vinculación y le permita sentirse parte de Proyecto Hombre, dándole herramientas para el desarrollo de su labor.

ACCIÓN: Implementar el uso del manual de acogida al voluntariado.	ACCIÓN: Realizar sesiones de Formación Inicial para todo el personal voluntario.	ACCIÓN: Organizar e impartir las sesiones de formación específica atendiendo a las necesidades y peticiones concretas que realice el personal voluntario.
INDICADORES: Número de sesiones de formación inicial realizadas.	INDICADORES: Reunión semestral.	INDICADORES: Número de sesiones de formación específica realizadas.
ACTORES IMPLICADOS: Dirección– Presidencia, coordinación de voluntariado.	ACTORES IMPLICADOS: Coordinación de voluntariado, personal contratado.	ACTORES IMPLICADOS: Dirección– Presidencia, coordinación de voluntariado.
PLAZO: 6 meses.	PLAZO: 3 años.	PLAZO: 3 años.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Crear espacios formativos que favorezcan la mejora de las relaciones de las personas del equipo humano.

ACCIÓN: Realizar acciones de formación conjunta.	ACCIÓN: Mantener la convivencia anual del voluntariado y la escuela andaluza de la Asociación Proyecto Hombre como espacios de formación conjunta a nivel provincial y andaluz.
INDICADORES: Tener un sistema común de revisión, presentado a los/as referentes de los programas en las reuniones de seguimiento.	INDICADORES: % de participación en las dos actividades anuales
ACTORES IMPLICADOS: Técnico del voluntariado, Coordinación de voluntariado.	ACTORES IMPLICADOS: Dirección- Presidencia y Equipo de Gestión, Técnico de Voluntariado.
PLAZO: 6 meses.	PLAZO: 4 años.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Sensibilizar al personal contratado sobre la comunicación con el personal voluntario.

ACCIÓN: Crear un espacio de trabajo conjunto, donde preparar la actividad que realizará el personal voluntario y posteriormente transmitir un feedback.

INDICADORES: Número de encuentros producidos.

ACTORES IMPLICADOS: Coordinación de voluntariado, coordinación de los programas, personal contratado y personal voluntario.

PLAZO: 3 años.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Flexibilizar las tareas del personal voluntariado en función de las competencias que tenga.

ACCION: Añadir en la base de datos del personal voluntario las competencias que tiene cada voluntario/a para poder implicarlo en otras tareas, incluso de la toma de decisiones de esa actividad.

INDICADORES: Número de bases de datos modificadas.

ACTORES IMPLICADOS: Coordinación de voluntariado, personal contratado, personal voluntario.

PLAZO: 1 año.

LINEAS	OBJETIVOS	ACCIONES	Año 2026 1º semestre	Año 2026 2º semestre	Año 2027 1º semestre	Año 2027 2º semestre	Año 2028 1º semestre	Año 2028 2º semestre	Año 2029 1º semestre	Año 2029 2º semestre
LINEA 1	OBJETIVO 1.1	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
	OBJETIVO 1.2	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
LINEA 2	OBJETIVO 2.1	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
	OBJETIVO 2.2	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
	OBJETIVO 2.3	ACCIÓN 1								
	OBJETIVO 2.4	ACCIÓN 1								
LINEA 3	OBJETIVO 3.1	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
		ACCION 3								
	OBJETIVO 3.2	ACCIÓN 1								
		ACCIÓN 2								
LINEA 4	OBJETIVO 4.1	ACCIÓN 1								
	OBJETIVO 4.2	ACCION 1								