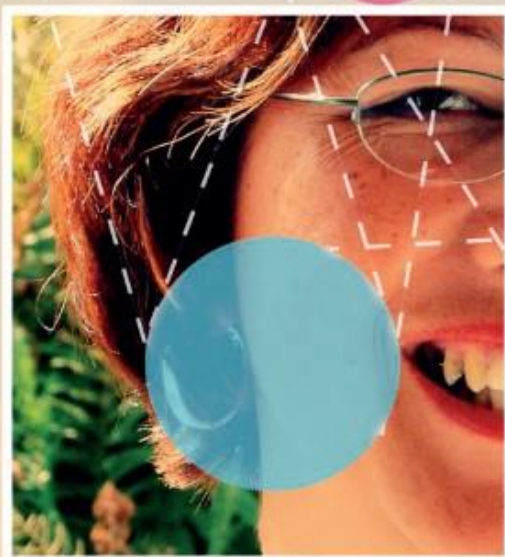


Plan de



Voluntariado FMP



PLAN DE VOLUNTARIADO 2026

Federación de Mujeres Progresistas (FMP)

Contenido

1.	El Voluntariado en nuestra organización	4
2.	Justificación: Evaluación de Necesidades de las Partes Interesadas	4
3.	Objetivos del Plan	5
4.	Modelo de voluntariado	5
5.	Programas de Voluntariado en Activo -2026	6
	Súmate por la igualdad: Voluntariado Transformador	6
	Actúa para el cambio: Voluntariado Juvenil por la Igualdad	6
•	Ficha de perfil: voluntariado de acompañamiento	7
•	Ficha de perfil: voluntariado "madrinas"	7
•	Ficha de perfil: voluntariado de acompañamiento brecha digital	7
•	Ficha de perfil: agente de sensibilización	7
6.	Ciclo de Gestión (Itinerario del Voluntariado)	7
	Captación:	7
	Selección:.....	9
	Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento:	9
	Formación	11
		13
		14
	Comunicación:	15
	Seguimiento:	15
	Participación	15

Reconocimiento de la Acción Voluntaria:	17
Cierre y Vinculación:.....	20
7. Sistema de Evaluación y Mejora Continua.....	21

1. El Voluntariado en nuestra organización

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter laico, creada en el año 1987. Nuestra misión es promover el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento.

Entendemos el voluntariado como un derecho de participación ciudadana y una herramienta transformadora para la promoción de los derechos humanos. Las personas voluntarias no son meras ejecutoras de tareas, sino agentes activas en nuestra entidad, fundamentadas en un modelo de liderazgo horizontal.

2. Justificación: Evaluación de Necesidades de las Partes Interesadas

El diseño y despliegue de los programas de voluntariado de la FMP no responde a una planificación aislada, sino a un sistema de evaluación y escucha permanente de las necesidades de nuestras partes interesadas, anuales

- Mujeres y Menores Beneficiario/as: Requieren un acompañamiento empático, cercano y continuo. Necesitan referentes que les ofrezcan apoyo escolar, alfabetización digital para reducir la brecha de género y espacios seguros de socialización.
- Sensibilización a la juventud
- Equipo Técnico de la FMP: Manifiesta la necesidad de contar con una red de apoyo estructurada, con personas voluntarias comprometidas y formación específica en perspectiva de género.
- Personas Voluntarias: Su demanda es la participación ciudadana, buscando sentirse útiles, formarse como agentes de cambio social y luchar activamente contra las desigualdades de género.

3. Objetivos del Plan

1. Promover un voluntariado transformador que fortalezca la acción social a través de estrategias de participación, empoderamiento y liderazgo.
2. Equilibrar de manera eficiente la oferta de tiempo y talento de las personas voluntarias con la demanda real de los programas de la entidad.
3. Fortalecer el compromiso de la juventud con la igualdad de género, promoviendo una juventud crítica, activa y solidaria.

4. Modelo de voluntariado

En la FMP entendemos el **voluntariado** como una forma eficaz y solidaria de acción social y de colaboración ciudadana, como un vehículo para que la ciudadanía se implique en la generación de cambios dirigidos hacia la eliminación de las discriminaciones y las desigualdades sociales.

Desde esta perspectiva, el voluntariado representa una herramienta fundamental para fortalecer la participación social y promover una ciudadanía activa comprometida con la transformación social.

El modelo de gestión del voluntariado de la Federación de Mujeres Progresistas se basa en un **itinerario estructurado** que acompaña a la persona voluntaria a lo largo de toda su participación en la organización.

Este itinerario incluye las siguientes fases:

- Captación y selección
- Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento (que incluye, participación, comunicación, formación y reconocimiento)
- Cierre y vinculación

5. Programas de Voluntariado en Activo -2026

Súmate por la igualdad: Voluntariado Transformador

Responsable del programa.	Carolina Ortega (voluntariado@fmujeresprogresistas.org)
Fines y objetivos	Promover un voluntariado transformador y reducir las brechas de género
Actividades que comprende.	Acompañamiento a mujeres víctimas de VG y en riesgo de exclusión. • Alfabetización digital y ciberseguridad para reducir la brecha de género. • Incorporación de voluntarias madrinas (supervivientes de VG) como referents • Impulso de actividades que beneficien a mujeres y menores
Ámbito	Estatal
Duración prevista.	1/01/2026 al 31/12/2026
Número de personas voluntarias que necesitamos	75 personas de ciudadanía en general

Actúa para el cambio: Voluntariado Juvenil por la Igualdad

Responsable del programa.	Carolina Ortega (voluntariado@fmujeresprogresistas.org)
Fines y objetivos	Fomentar el voluntariado juvenil y la sensibilización en igualdad de género.
Actividades que comprende.	• Sensibilización en igualdad en centros educativos o entidades juveniles. • Activismo y sensibilización digital (identificación de ciberviolencias). • Apoyo al refuerzo educativo de menores y jóvenes en riesgo de exclusión.
Ámbito	Estatal
Duración prevista.	1/01/2026 al 31/12/2026
Número de personas voluntarias que necesitamos	70 personas (40 de 18 a 35 años) y ciudadanía en general

La gestión de los proyectos y del voluntariado, tiene diseñado unos requisitos de perfiles de personas voluntarias que son:

- Ficha de perfil: voluntariado de acompañamiento
- Ficha de perfil: voluntariado "madrinas"
- Ficha de perfil: voluntariado de acompañamiento brecha digital
 - Ficha de perfil: voluntariado de apoyo escolar
- Ficha de perfil: agente de sensibilización

6. Ciclo de Gestión (Itinerario del Voluntariado)

Captación:

Son muchas las personas que de manera voluntaria ofrecen su tiempo para colaborar con los fines de la Federación de Mujeres Progresistas. En este sentido, destacar que además de la captación de voluntarios/as para un programa específico en un momento determinado, la FMP debe realizar este proceso también entre aquellos candidatos/as motivados/as espontáneamente a formar parte de la entidad.

Así, podemos definir un primer paso que tiene que ver con la manera de acercarse a la organización:

- Respondiendo a una oferta de voluntariado
- Haciendo llegar un mail/carta de motivación a la entidad directamente
- Presentando un proyecto propio de acción voluntaria (en este caso se valora la adaptación de dicho proyecto a los vigentes en ejecución, considerando de igual manera el perfil del/la solicitante)

En todos los casos siempre, como veremos en la selección, se tiene una entrevista personal/grupal de manera presencial u online, para poder determinar si es posible establecer la acción voluntaria en el presente o en un futuro.

En cuanto a la captación por parte de la entidad, se toman en consideración los siguientes puntos:

- Definición de Perfiles específicos
- Adecuación técnica y motivacional - Siempre se solicita un CV o conocer la experiencia profesional de la persona que quiere colaborar como voluntaria en la FMP, si bien es importante tener en cuenta un curriculum oculto de capacidades y habilidades que toda persona tiene, y que tienen el mismo peso que sus competencias reconocidas. Se trata de analizar su experiencia reconociendo la posibilidad del sesgo de género en la

educación, y la común infravaloración de saberes y habilidades, especialmente en el caso de las mujeres.



Campaña y gráfica para captación de voluntariado juvenil



Campaña y gráfica para captación de ciudadanía en general

Canales de búsqueda:

Para llegar de una manera más efectiva a los perfiles que mejor pueden encajar con los fines y metodología de la FMP, se recurre a canales de búsqueda (esencialmente por internet), recursos y herramientas como los que ofrece la PVE a través de Voluncloud o campañas específicas de difusión a entidades sociales, universidades, espacios de juventud, etc.

Para una mejor eficiencia de los recursos se procura proceder a estos pasos con celeridad y eficacia, a fin de poder concretar lo antes posible si va a producirse una selección e incorporación a la organización.

Siempre se debe procurar el número de personas voluntarias a la capacidad de gestionarlas, por lo que el trabajo interdepartamental debe ser constante para detectar en qué proyectos o áreas específicas son necesarias.

Selección:

El proceso de selección de candidaturas de voluntariado de la FMP está coordinado y supervisado por la persona responsable de área, si bien se consensua y con la profesional al mando del proyecto o departamento donde va a realizar la colaboración.

Las entrevistas/reuniones de selección son un buen momento para comenzar a trabajar el sentimiento de pertenencia a la entidad, pues ahonda en el conocimiento de la misma y configura al futuro/a voluntario/a una mirada global del trabajo que se desempeña en la organización, además de determinar las futuras labores a realizar.

Para una primera entrevista de selección proponemos los siguientes contenidos:

- Presentación del candidato o candidata: formación, interés, trayectoria...
- Presentación de la entidad: áreas y voluntariado
- Describir las diferentes modalidades de colaboración y descripción de las necesidades de la organización
- Que la persona candidata valore su adecuación a las expectativas de la entidad
- Conocer la documentación para formalizar en ser persona voluntaria (ficha de alta, de compromiso, derechos y deberes, declaración responsable de no cometer delitos, CDNS, etc)
- Valoración por parte de la organización sobre incorporar a la persona como voluntaria
- Dossier informativo con las actividades que realiza el voluntariado

Una vez realizado este encuentro, y si se cumplen con las expectativas por ambas partes. Envío de documentación, la persona voluntaria es incorporada a un registro de base de datos, y se comienza un proceso por el cual se determinan las funciones de la persona voluntaria, contando con la referencia de la coordinación de Voluntariado.¹¹

Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento:

La persona seleccionada recibe la documentación, los derechos y deberes que tiene como voluntario/a así como se procede a la firma de un compromiso de colaboración que, consensuado por ambas partes, establece de manera formal en qué va a consistir su acción voluntaria (número de horas de dedicación, tareas específicas...), pudiendo éste ser modificado y negociado por ambas partes en el futuro.

Dicha persona pasa a incorporarse de manera formal al fichero de voluntarias/os de la FMP, lo que implica ser informada/o de manera constante de cuantas actividades públicas se realizan en la entidad (cursos, jornadas, eventos...) como de las reuniones y formaciones internas que se produzcan tanto con el Área de Voluntariado, como aquella a la que pertenece si así lo establece la responsable de la misma.

Siendo las personas voluntarias un pilar tan importante para la federación, entendemos que es necesario que se sientan acogidas/os por el personal de la entidad, y que se identifiquen aún más con los fines de la misma. Por ello hay trabajar en el bienestar del/la recién llegado/a a la entidad, procurándole una acogida guiada por todas las partes implicadas en este proceso.

Fruto de la reflexión emprendida a raíz de la elaboración de este documento hemos llegado a la conclusión de que una de las mejores maneras de fomentar la integración de los y las voluntarias es compartir más espacios comunes, que además sirven para poner de relevancia lo valioso de su aportación a nuestra labor, por su experiencia y por la visión externa que puedan tener de lo que aquí hacemos.

En este momento del proceso tenemos en cuenta los siguientes factores:

Organización: El Área de Voluntariado gestiona la organización de las personas voluntarias, estableciendo un/una responsable de su seguimiento en el área o proyecto donde esté asignado/a.

Lo habitual es que además el voluntario/a haya sido entrevistado previamente por esta trabajadora/or tras la primera cita con Voluntariado, por lo que se facilita la incorporación al haber tenido un primer contacto.

Desde este momento por parte del Área de Voluntariado se mantiene un contacto permanente con ambas partes. Reuniones de coordinación con el personal colaborador y, por otro, encuentros periódicos con las personas al cargo de los departamentos y proyectos para establecer puntos de mejora y potenciar el desarrollo personal y profesional de quienes son voluntarios/as en la FMP.

Fruto de esta transversalidad del área se consigue tener una mejor visión de las necesidades de apoyo voluntario y de las dificultades que pueden surgir y por tanto, contribuir a que se cubran y la colaboración se prolongue en el tiempo. Hay que subrayar que hay que tomar en cuenta la asignación de responsabilidades bajo un prisma de género, para no caer en un sesgo en el reparto de las tomas de decisión durante el proceso.



Espacios de Acogida y Participación entre personas voluntarias y beneficiarias de la acción voluntaria

Formación

La acción voluntaria debe desempeñarse desde una correcta formación ya que es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias y para que puedan desarrollar su responsabilidad adecuadamente.

La entidad debe ser un elemento facilitador de esta formación, y establecer y comunicar cómo va a desarrollarse la misma para garantizar el cumplimiento de su misión.

Todas las personas voluntarias reciben esta FORMACIÓN BÁSICA de:

- Introducción al voluntariado, derechos y deberes de las personas voluntarias, Ley del Voluntariado, etc
- Introducción a la igualdad de oportunidades y su aplicación al voluntariado

Estos talleres son imprescindibles para todas las personas que colaboran con la FMP, pues van en consonancia con la línea de trabajo de la entidad y con la inclusión de la perspectiva de género.

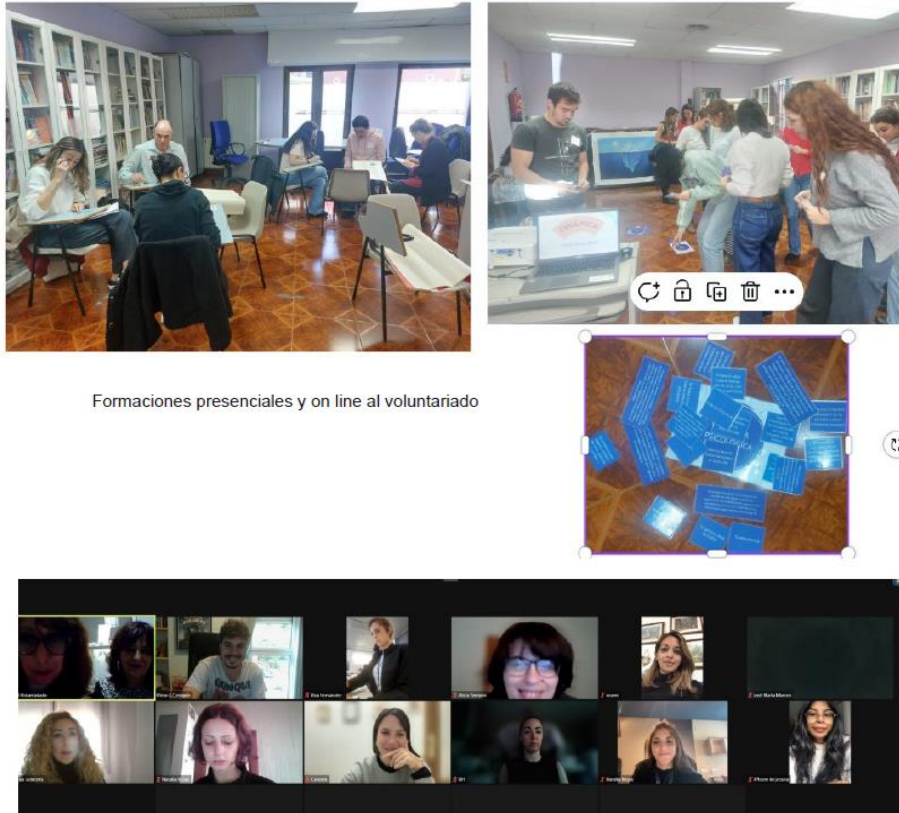
FORMACIONES ESPECÍFICAS:

Asimismo, el voluntariado recibe formaciones específicas, según al proyecto que pertenece. También tienen prioridad para cursar cualquiera de los talleres y cursos que organiza la FMP.

Las formaciones específicas que se realizan son:

- La violencia contra las mujeres (que es, mitos, detección, etc)

- Habilidades para el tratamiento con víctimas y menores, y protocolo de actuación buenas prácticas para el acompañamiento con mujeres y menores.
- Herramientas pedagógicas para la intervención con población joven en sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres
- Ciberviolencias



Formaciones presenciales y on line al voluntariado

También se trabaja con el voluntariado habilidades denominadas como soft skill con el fin de dotar al voluntariado de competencias que puedan beneficiar en su tarea como personas voluntarias, como: trabajo en equipo, liderazgo, hablar en público, creatividad etc

Por último, hemos detectado como un elemento positivo que personas voluntarias más veteranas ejerzan de tutoras/os de las nuevas incorporaciones, transmitiendo así una serie de conocimientos que sólo se adquieren mediante la práctica con creta, y favoreciendo de esta manera que haya rotación en las funciones.





Formaciones de Videojuegos - Nuevas Masculinidades y Autoestima y búsqueda de empleo

Comunicación:

Se procura una comunicación constante bidireccional. Por un lado, entre Voluntariado y la persona coordinadora del área. A través de comunicación telefónica, vía WhatsApp, mailing (voluntariado@fmujeresprogresistas.org), reuniones, etc.

Con el objetivo de que las personas voluntarias, se sientan escuchadas, atendidas de manera constante, con el fin de una comunicación a nivel horizontal, lo que aumenta el bienestar en el desarrollo de la actividad como voluntario/a en la FMP. Teniendo siempre presente el lenguaje inclusivo y no sexista.

Seguimiento:

La persona voluntaria debe sentirse acompañada, y no como un ser aislado que realiza una función accesoria y cuya opinión no es tomada en cuenta. Los y las voluntarias deben participar de las actividades de la entidad, y desde la organización existe un compromiso de realizar un seguimiento constante de su labor aquí, atendiendo y consensuando las demandas que puedan surgir, y contar con su experiencia y motivación, pues enriquecen enormemente nuestro trabajo.

Hay que tomar en cuenta el posible acceso diferencial al tiempo y la sobrecarga de los cuidados en el caso de las voluntarias.

Evolución de la persona voluntaria:

Cuando se conocen las motivaciones y expectativas de los y las voluntarias (gracias a las entrevistas y reuniones periódicas) resulta más sencillo analizar si se está dando una evolución positiva en este sentido y qué aspectos pueden ser sujetos de mejora para el futuro.

Llegados a este punto resulta indispensable hablar del reconocimiento de la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal y no formal que pongan de relieve cuáles han sido las aportaciones concretas de la persona a la entidad. Éste es un elemento imprescindible para la motivación. Las personas que colaboran tienen que sentirse valoradas y hay que trabajar con ellas que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias/os.

Participación

RECOGIDA, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE LAS VOLUNTARIAS/OS E INCORPORACIÓN A LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Considerar a las personas voluntarias como parte de la organización implica tenerlas en cuenta, no sólo en la toma de decisiones, sino como agentes que pueden realizar propuestas de actuación para la mejora de las actividades de la entidad.

La participación social es un valor propio que diferencia a las ONG de las empresas, y por lo tanto es imprescindible que también sea un referente en cuanto a la participación interna.

Desde la FMP recogemos, gestionamos y coordinamos todas las cuestiones que nuestras voluntarias y voluntarios nos hacen llegar en durante su colaboración con la Federación, las analizamos y tratamos de incorporarlas a las actuaciones en ejecución o en proyectos futuros.

Entendemos que gestionar estas proposiciones supone un beneficio mutuo, ya que contribuye muy positivamente a aumentar la autoestima de las personas voluntarias, a la vez que se enriquecen y legitiman las acciones de la entidad, propiciando la innovación y la mejora continua de los procesos.

Para ello procuramos establecer canales de información y comunicación fluidos con las y los voluntarios, canalizando ese flujo informativo por parte de la persona responsable de Voluntariado, quien debe llevar estas proposiciones a los órganos pertinentes para su consulta y deliberación.

Participar en una entidad implica compromiso, y trabajamos para que éste sea real e incluyente.

Canales de participación en la entidad

La entidad debe establecer los distintos niveles de participación que poseen las personas voluntarias. Éstos pueden ser distintos en función de la experiencia de dicha persona en la entidad, su nivel de implicación, el área que colabora o las funciones concretas que desarrolla. En cualquier caso deben ser facilitados como bien establece expresamente la Ley del Voluntariado:

Facilitar la participación de los voluntarios en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas en que intervengan y, en la medida que lo permita la normativa de aplicación, en los procesos de gestión y toma de decisiones de la entidad de voluntariado.¹⁸

Existen varias maneras de proceder en este sentido. Como señalábamos anteriormente, la FMP se esfuerza por buscar más puntos en común entre personas voluntarias y personal técnico, y va adaptando las diferentes posibilidades de concretar esta participación en función de las circunstancias como:

- Espacios de encuentro donde se recogen propuestas de las personas voluntarias
- Comunidades en WhatsApp, según la actividad que están desarrollando
- Recogida de propuestas a través de formularios forms

También se recogen a través de formularios, llamadas telefónicas, información de las personas que reciben la acción voluntaria, para conocer su grado de satisfacción, mejoras a implementar, etc.

Asimismo, hay que destacar que la participación del voluntariado no debe ser una actividad puntual, sino que debe mantenerse en el tiempo y plantearse como transversal, sólo de esa manera se infundirá su toma en consideración como parte activa de la organización.

La Federación de Mujeres Progresistas promueve, además de lo anteriormente citado, actos concretos de reconocimiento formal de la aportación voluntaria como en la celebración del día del voluntariado.

Reconocimiento de la Acción Voluntaria:

El reconocimiento de la acción voluntarias es fundamental y es de gran importancia en nuestra entidad. Es indispensable hablar del reconocimiento de la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal y no formal que pongan de relieve cuáles han sido las aportaciones concretas de la persona a la entidad. Éste es un elemento imprescindible para la motivación. Las personas que colaboran tienen que sentirse valoradas y hay que trabajar con ellas que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias/os. En nuestra entidad lo llevamos a cabo a partir de las siguientes acciones.

- Certificados de reconocimiento de la actividad voluntaria
- Adhesión al proyecto VOL+, para el reconocimiento de competencias a través del voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE)
- Acciones y menciones en redes sociales
- Celebración del día del voluntariado
- Campaña en Redes Sociales por el día del voluntariado



Campaña en Redes Sociales por el día del voluntariado

¡El liderazgo comienza contigo!

Día: 4 de diciembre

Horario: 10:00 a 13:00h.

Lugar: Centro Social Comunitario
Annette Cabelli
C/ Ribera de Curtidores, 2 (Madrid)

Ven a nuestro **taller participativo** donde pasaremos un día de encuentro por motivo del **día del voluntariado**

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



Taller de Liderazgo por el Día del Voluntariado



La FMP tiene un convenio de colaboración firmado con la Plataforma del Voluntariado de España
para certificar las competencias de tu voluntariado

Cierre y Vinculación:

Supone el final de las obligaciones mutuas que se establecieron a través de la carta de compromiso del voluntariado. Tanto la persona que se desvincula como la propia entidad necesitan gestionar la salida para que ésta sea lo más satisfactoria para ambas partes.

Hay muchos factores que llevan a interrumpir la actividad voluntaria: desde el cese de un proyecto al que estaba ligada la persona colaboradora, hasta un cambio en las circunstancias personales o profesionales de esta, o que el voluntariado no responde a las motivaciones de la persona pasando por una no adaptación del voluntario/a a la entidad. En cualquiera de los casos se tiene que procurar dejar claros los motivos de esta y tener en cuenta si hemos considerado los saberes y habilidades de la persona que se marcha, así como manifestar lo valioso de su impronta. La salida debe ser gestionada ya que la desvinculación forma parte de una etapa más del ciclo de voluntariado.

Una buena herramienta metodológica es la relación de una entrevista de salida presencial que sirva de reflexión mutua, así como para cerrar cuestiones específicas como la expedición de certificados, el traspaso de responsabilidades o la entrega de bienes o equipos de la entidad. Cuando la salida es tratada desde la responsabilidad y aprecio mutuos es una puerta que se abre a otro tipo de colaboraciones que pueden dar a una futura vinculación con la entidad. Para que, de manera acordada y respetuosa, se establezca la relación entre la persona voluntaria y la organización.

- Comunicación formal del cierre
- Agradecer explícitamente su tiempo, esfuerzo y compromiso.

- Entregar un certificado o carta de agradecimiento
- Dejar la puerta abierta para futuras colaboraciones, invitar a seguir conectados por redes sociales o el newsletter de la FMP.
- Celebrando y reconociendo el día del Voluntariado

7. Sistema de Evaluación y Mejora Continua.

Enfoque de mejora continua

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) tiene plenamente incorporado el enfoque de mejora continua en todas las fases de la gestión del voluntariado. Entendemos la evaluación como una herramienta dinámica que nos permite adaptar nuestros programas específicos de voluntariado *Súmate* y *Actúa* a las necesidades reales tanto de las mujeres y menores que atendemos, como de las propias personas voluntarias.

La organización establece un sistema sistemático de **evaluación, seguimiento y mejora continua del proceso de voluntariado, vinculado con el de la entidad**, con el fin de asegurar su adecuación a los objetivos de la organización, su contribución al cumplimiento de la misión y la calidad de la experiencia de participación de las personas voluntarias.

Este sistema se integra en los procesos generales de **seguimiento de resultados y revisión por la Dirección**, permitiendo analizar el funcionamiento del programa de voluntariado, identificar oportunidades de mejora y adoptar las decisiones necesarias para su fortalecimiento.

Fuentes de información para la evaluación

La evaluación del proceso de voluntariado se basa en la recopilación y análisis de diferentes fuentes de información, entre las que se incluyen:

- Indicadores de gestión del programa de voluntariado. Tras cada hito relevante del ciclo (sesiones de formación, jornadas de acogida o actividades puntuales), se envían cuestionarios breves para recoger el *feedback* inmediato del voluntariado y aplicar ajustes rápidos en la metodología o los contenidos.
- Resultados de encuestas de satisfacción y percepción de las personas voluntarias. A final de año, se lanza una evaluación global y estructurada mediante nuestra [Encuesta Anual de Satisfacción en Microsoft Forms](#).

Esta herramienta nos permite medir de forma cuantitativa y cualitativa el grado de cumplimiento de los compromisos, el nivel de acompañamiento percibido y recoger propuestas directas de las personas voluntarias.

- Resultados de encuestas internas al personal técnico vinculado al voluntariado.
- Registros de actividad y participación.

- Informes de responsables de proyectos o áreas.
- Resultados de procesos de participación o espacios de contraste con personas voluntarias.
- Evaluaciones de actividades formativas o campañas realizadas.

Esta información se consolida periódicamente para facilitar su análisis en el marco del sistema de seguimiento organizativo.

Evaluación en el marco de la revisión por la Dirección

De forma periódica, y al menos con carácter anual, la Dirección de la organización analiza el funcionamiento del programa de voluntariado en el marco de la **revisión del sistema de gestión**, evaluando al menos los siguientes ámbitos:

1. Cumplimiento de los objetivos del Plan de Voluntariado

Se analiza el grado de consecución de los objetivos establecidos en el plan de voluntariado, considerando indicadores asociados a:

- Número y perfil de personas voluntarias.
- Nivel de participación en proyectos.
- Permanencia y vinculación de las personas voluntarias.
- Contribución del voluntariado a los objetivos de los proyectos.

2. Eficacia del sistema de conocimiento, actualización y difusión de la normativa

Se evalúa el grado en que las personas voluntarias conocen la normativa que regula su participación (derechos, deberes, código ético, protocolos organizativos), analizando:

- Acceso a la información.
- Claridad de los materiales.
- Nivel de conocimiento declarado por las personas voluntarias.
- Adecuación de los canales de difusión.

3. Cobertura de las necesidades de participación de las personas voluntarias

Se analiza en qué medida la organización ofrece oportunidades de participación adecuadas a las expectativas, capacidades y disponibilidad de las personas voluntarias, considerando:

- Diversidad de modalidades de participación.
- Adecuación de los perfiles solicitados.
- Ajuste entre motivaciones y tareas realizadas.

Esta evaluación se basa principalmente en **indicadores de participación y resultados de encuestas de satisfacción del voluntariado**.

4. Evaluación de los procesos de participación desplegados

Se revisa el funcionamiento de los mecanismos de participación de las personas voluntarias en la vida organizativa, incluyendo:

- Espacios de consulta o diálogo.
- Procesos de recogida de propuestas o mejoras.
- Participación en actividades organizativas.

Se analizan tanto indicadores de participación como valoraciones cualitativas recogidas en encuestas o procesos participativos.

5. Evaluación de las campañas de captación

Se analiza la eficacia de las campañas o acciones de captación de voluntariado, considerando:

- Número de personas interesadas.
- Tasa de incorporación efectiva.
- Adecuación de los perfiles captados.
- Canales de captación más eficaces.

6. Evaluación del proceso de acogida

Se evalúa el proceso de incorporación de nuevas personas voluntarias, analizando aspectos como:

- Claridad de la información recibida.
- Adecuación del acompañamiento inicial.
- Nivel de comprensión del rol voluntario.
- Satisfacción con el proceso de incorporación.

La evaluación se basa en indicadores de incorporación y en **encuestas de valoración del proceso de acogida**.

7. Evaluación de la formación inicial

Se analiza la adecuación de la formación inicial proporcionada a las personas voluntarias, valorando:

- Acceso a la formación.
- Adecuación de contenidos.
- Utilidad percibida para el desempeño de la actividad voluntaria.
- Nivel de satisfacción.

8. Evaluación de la formación continua

Se evalúa la planificación y desarrollo de la formación continua dirigida al voluntariado, considerando:

- Participación en acciones formativas.

- Adecuación a las necesidades detectadas.
- Impacto en la mejora del desempeño.

9. Evaluación del plan de vinculación

Se analiza el funcionamiento de las estrategias de fidelización y cuidado del voluntariado, incluyendo:

- Reconocimiento de la labor voluntaria.
- Comunicación con las personas voluntarias.
- Permanencia y continuidad en la organización.
- Nivel de satisfacción global.

RESULTADOS Y MEJORA

Los resultados del análisis realizado se documentan en el informe de revisión correspondiente y pueden dar lugar a:

- Propuestas de mejora del programa de voluntariado.
- Actualización del Plan de Voluntariado.
- Ajustes en los procesos de captación, acogida, formación o participación.
- Desarrollo de nuevas acciones de apoyo o acompañamiento al voluntariado.

Las mejoras aprobadas se incorporan a la planificación operativa de la organización y se realiza seguimiento de su implementación en los ciclos de evaluación posteriores.

Evaluación del plan de difusión y plan de mejora

De manera paralela a la intervención social, la FMP evalúa y difunde el impacto de la acción voluntaria en:

- Memorias Finales presentadas al financiador
- Resultados en la Memoria Anual de la FMP
- En formatos visuales presentados al voluntariado

Por medio de un plan de difusión que asimismo es evaluado durante la revisión por la Dirección.

8. Estrategia y Plan operativo anual -2026

1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - ¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

- Equilibrio Operativo: Ajustar de forma eficiente la oferta de tiempo y el talento del voluntariado con la demanda real de los programas institucionales de la FMP.
- Cohesión y Pertenencia: Fomentar la participación activa de la base social para aumentar su sentimiento de comunidad y vinculación afectiva con la FMP.

2. IMPACTO ESPERADO: ¿QUÉ CONSEGUIREMOS?

- Intervención a Medida y Efectiva: Consolidar un voluntariado ajustado a su disponibilidad real y lograr una alta implicación en la acción social contra las desigualdades de género.
- Gestión Basada en Liderazgo Horizontal: Lograr la transición progresiva de un modelo de gestión unidireccional a uno colaborativo, provocando un aumento directo en el sentido de pertenencia y comunidad

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) 2026

Este plan concreta los 3 ejes de acción estratégicos en metas, actividades, responsables e indicadores medibles para el presente ejercicio de 2026:

EJE A: Red de Apoyo y Gestión de la Demanda

Línea de Alianzas: Establecer sinergias con entidades externas que atiendan de forma directa a mujeres y menores en riesgo de exclusión social, con el fin de equilibrar la demanda y oferta del voluntariado

Canalización Técnica Interna: Implementar un formulario interno normalizado para que el propio equipo técnico de la FMP solicite apoyo de voluntariado directo para las mujeres de los proyectos.

Indicador de Número de alianzas formales o informales establecidas a lo largo del proyecto

EJE B: Flexibilidad, Adaptabilidad y Diversificación

- Mapeo de Disponibilidad Real: Lanzar y explotar cuestionarios participativos para segmentar al voluntariado según su tipología de compromiso (activo, puntual o semanal).
- Ampliación y Flexibilidad de Horarios: Diversificar la oferta de actividades en franjas horarias de mañana y tarde para facilitar la conciliación.
- Nuevas Líneas de Acciones voluntarias

EJE C: Participación Activa, Liderazgo Compartido y Reconocimiento

Espacios de Encuentro Colectivo: Calendarizar y ejecutar reuniones cuatrimestrales orientadas a la escucha activa y a la recogida de iniciativas directas de la base social

Liderazgo de Comunicación Horizontal: Identificar y capacitar a personas referentes dentro de los grupos de WhatsApp de cada actividad para dinamizar el feedback ascendente.

Sistema de Reconocimiento de Impacto: Diseñar y comunicar informes de impacto social con carácter trimestral al voluntariado.

Promover e impulsar de manera prioritaria el Proyecto VOL+ para la acreditación de competencias.

Implementar la herramienta corporativa del "Diario de Personas Voluntarias".

Indicador: Número de reuniones cuatrimestrales celebradas, tasa de feedback en canales y volumen de certificaciones VOL+ tramitadas.

8. ACCIONES DE MEJORA

Los resultados del análisis realizado se documentan en el informe de revisión

correspondiente y pueden dar lugar a:

- Propuestas de mejora del programa de voluntariado.
- Actualización del Plan de Voluntariado.
- Ajustes en los procesos de captación, acogida, formación o participación.
- Desarrollo de nuevas acciones de apoyo o acompañamiento al voluntariado.

Las mejoras aprobadas se incorporan a la planificación operativa de la organización y se realiza seguimiento de su implementación en los ciclos de evaluación posteriores.

1. Certificación: Culminar el proceso de obtención de la Insignia de Calidad (PVE/ICONG) para incrementar el valor técnico de los proyectos.

2. Alianzas: Formalizar convenios con asociaciones juveniles del tercer sector

para fortalecer la participación.

3. Diseño basado en datos: Ajustar las acciones formativas de 2026 estrictamente al feedback recogido en las encuestas de satisfacción.

4. Intergeneracionalidad: Fomentar equipos mixtos que sumen la experiencia vital de Súmate con el empuje joven de Actúa