PLAN DE FORMACIÓN
ALCER CASTALIA 2025–2028

Plan aprobado por la Junta Directiva de ALCER Castalia. Enero de 2025

ALCER
CASTALIA

1. Introducción

ALCER Castalia es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad renal y sus familias en la provincia de Castellón. Desde su creación, la asociación ha desarrollado una labor constante en los ámbitos sanitario, social y educativo, orientada a la atención integral de las personas afectadas, la sensibilización social y la defensa de los derechos del colectivo renal.

En coherencia con su misión y valores, la entidad considera la formación como un eje estratégico que refuerza la calidad del trabajo, la motivación del equipo y la eficacia de los programas que desarrolla.

El presente Plan de Formación 2025–2028 se concibe como un instrumento de planificación interna destinado a ordenar, coordinar y mejorar las acciones formativas que se realizarán durante el periodo señalado.

Su finalidad es fortalecer las competencias del personal técnico, el voluntariado y la Junta Directiva, alineando el aprendizaje con los objetivos estratégicos de ALCER Castalia y las demandas emergentes del entorno social y sanitario.

El Plan fue aprobado por la Junta Directiva de ALCER Castalia en enero de 2025, y servirá como referencia para la programación anual de la formación interna, garantizando la coherencia y la continuidad de las acciones a lo largo del periodo 2025–2028.

2. Diagnóstico de necesidades formativas

La elaboración de este plan parte de un proceso interno de análisis realizado a finales de 2024, en el que se identificaron las principales necesidades y áreas de mejora relacionadas con el desarrollo competencial de los diferentes equipos.

El diagnóstico tuvo en cuenta la evolución de los programas, las nuevas exigencias normativas, los retos tecnológicos y las expectativas del personal y del voluntariado. A partir de esta revisión se determinaron las siguientes líneas generales de necesidad:

- Actualización técnica y sanitaria, especialmente en aspectos vinculados a la nutrición, la salud renal, la atención social y la intervención en personas con enfermedad crónica.

- Gestión y planificación interna, con refuerzo de las competencias relacionadas con la organización del trabajo, la coordinación de equipos y la gestión del voluntariado.

- Perspectiva de igualdad y diversidad, como eje transversal a todas las áreas de actuación y necesaria para consolidar un entorno inclusivo y seguro.

- Competencias digitales y comunicación, necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos, mejorar la difusión de las actividades y fortalecer la presencia institucional.

- Habilidades sociales y relacionales, incluyendo la comunicación efectiva, la empatía, el trabajo en equipo y la atención centrada en la persona.

- Cuidado del equipo humano, con formación orientada al bienestar psicológico, la gestión emocional y la prevención del desgaste profesional.

Estas necesidades reflejan tanto la evolución del contexto externo como el compromise interno de la asociación con la mejora continua.

3. Objetivos del plan de formación

Objetivo general:

Fortalecer las capacidades profesionales, personales y organizativas de ALCER Castalia mediante una estrategia formativa planificada, coherente y adaptada a las necesidades reales de la entidad y de su entorno, promoviendo el aprendizaje continuo y la mejora del servicio prestado al colectivo renal y a la sociedad.

Objetivos específicos:

- Desarrollar y actualizar las competencias técnicas del personal y del voluntariado.

- Potenciar la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión.

- Fomentar el uso responsable y eficiente de las tecnologías digitales.

- Mejorar las capacidades de comunicación interna y externa de la entidad.

- Reforzar la gestión del voluntariado y su integración en los proyectos.

- Promover el bienestar laboral y la cohesión de los equipos.

- Garantizar la evaluación sistemática de las acciones formativas y su impacto en la práctica profesional.

4. Destinatarios del plan

El Plan de Formación está dirigido a los siguientes colectivos de la organización:

- Profesionales contratados/as: personal técnico, social, psicológico, sanitario y administrativo que desarrolla la intervención directa, la gestión o la coordinación de programas.

- Voluntariado: personas que colaboran en las distintas actividades y proyectos de sensibilización, acompañamiento y apoyo comunitario.

- Junta Directiva: equipo de gobierno de la entidad, responsable de la planificación estratégica y del seguimiento de las acciones.

Cada grupo tendrá acceso a acciones formativas adaptadas a su rol y nivel de responsabilidad, con el objetivo común de avanzar hacia una entidad más sólida, actualizada y cohesionada.

5. Contenidos formativos

Los contenidos se estructuran en grandes áreas temáticas que servirán como marco de referencia para diseñar las acciones concretas de cada año. Esta clasificación no es cerrada, lo que permitirá incorporar nuevas líneas de formación según evolucionen las necesidades.

Áreas de formación previstas:

1. Salud y atención integral: actualización en aspectos sanitarios, autocuidado, adherencia terapéutica, educación para la salud y coordinación sociosanitaria.

2. Igualdad y diversidad: formación en igualdad de oportunidades, prevención de discriminaciones, lenguaje inclusivo y sensibilización en diversidad funcional.

3. Gestión y liderazgo organizativo: planificación, trabajo en equipo, gestión del tiempo, coordinación interdepartamental y mejora de procesos internos.

4. Gestión del voluntariado: captación, formación, acompañamiento y reconocimiento del voluntariado como parte esencial del proyecto asociativo.

5. Competencias digitales y comunicación: herramientas digitales para la gestión y la comunicación, redes sociales, diseño básico, seguridad digital e innovación tecnológica.

6. Atención psicosocial y habilidades personales: comunicación empática, gestión emocional, resolución de conflictos y atención centrada en la persona.

7. Cuidado del equipo y bienestar laboral: prevención del estrés, autocuidado, motivación y desarrollo personal.

6. Metodología

El **enfoque metodológico** se basará en el aprendizaje activo y participativo, que permita a los y las participantes integrar los conocimientos adquiridos en su práctica diaria.

Los **principios metodológicos** del plan son los siguientes:

- Flexibilidad: adaptación de las acciones a los diferentes perfiles, niveles y disponibilidades del equipo.

- Aprendizaje práctico: priorización de contenidos aplicables a la realidad laboral.

- Participación activa: fomento del intercambio de experiencias y del aprendizaje entre iguales.

- Combinación de modalidades: integración de formación presencial, online y semipresencial, según la naturaleza del contenido.

- Evaluación continua: medición del progreso y del impacto de las acciones formativas en la mejora del desempeño.

- Transferencia al puesto: acompañamiento para asegurar que los conocimientos adquiridos se apliquen efectivamente en la práctica diaria.

7. Planificación y cronograma

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años (2025–2028) y se desarrollará mediante programaciones anuales revisadas cada ejercicio.

Cada año se elaborará un programa formativo específico que concretará:

- Los temas prioritarios a desarrollar.

- Las modalidades y duración de las acciones.

- Las personas destinatarias y responsables de coordinación.

La evaluación anual del plan permitirá introducir mejoras, nuevas temáticas y ajustes metodológicos para responder a los cambios y necesidades emergentes.

8. Recursos

El desarrollo del plan contará con los siguientes recursos:

Recursos humanos:

- Coordinación del plan a cargo del equipo técnico.

- Participación de formadores/as internos/as y externos/as especializados/as en las distintas áreas.

- Implicación de la Junta Directiva en la supervisión y seguimiento.

Recursos materiales:

- Espacios adecuados para la formación presencial.

- Equipamiento audiovisual y plataformas digitales para la formación online.

- Materiales didácticos y recursos de apoyo.

Recursos económicos:

La financiación procederá de los presupuestos anuales de la entidad, con posibilidad de recurrir a subvenciones, convenios y colaboraciones con otras entidades o administraciones.

9. Evaluación y seguimiento

La evaluación será un componente clave del plan y se realizará a tres niveles:

1. Evaluación de satisfacción: medición del grado de satisfacción del alumnado con la formación recibida, a través de cuestionarios y entrevistas breves.

2. Evaluación de aprendizaje: análisis del grado de adquisición de conocimientos y habilidades mediante instrumentos adaptados a cada acción.

3. Evaluación de transferencia: seguimiento a medio plazo para comprobar la aplicación práctica de los conocimientos en el puesto de trabajo.

Los resultados de la evaluación se integrarán en un informe anual de seguimiento que permitirá ajustar las acciones futuras y fortalecer la cultura de mejora continua dentro de la organización.

10. Conclusiones

El Plan de Formación de ALCER Castalia 2025–2028 constituye un instrumento estratégico al servicio del desarrollo organizativo y humano de la entidad.

Su enfoque abierto y flexible permitirá adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo, manteniendo una estructura estable que garantice continuidad y coherencia a lo largo del periodo.

El plan se concibe no solo como un conjunto de acciones, sino como un proceso vivo de aprendizaje colectivo, que refuerza la profesionalidad, la motivación y el compromiso de quienes forman parte de ALCER Castalia.

Cada año se elaborará una programación detallada, cuya ejecución y evaluación alimentarán la mejora continua del propio plan.

De este modo, la formación se consolida como una herramienta clave para seguir avanzando hacia una entidad más competente, inclusiva y comprometida con la salud y el bienestar de las personas.