



psicólogas y psicólogos
sin fronteras
nuestro **lad**o más humano

V O L U N T A R I A D O

PLAN DE VOLUNTARIADO

2025



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

CONTENIDO DEL PLAN

Introducción	pp. 2
Presentación	pp. 4
Áreas de intervención	pp. 7
Ámbito territorial	pp. 13
Perfil de las personas voluntarias	pp. 14
Personas y ámbitos destinatarios	pp. 15
Metodología	pp. 16
— Difusión y captación	pp. 16
— Selección	pp. 19
— Acogida y capacitación	pp. 22
— Acompañamiento y seguimiento	pp. 25
— Cierre y desvinculación	pp. 28
Estrategia de fidelización	pp. 30
Derechos y obligaciones	pp. 33
Evaluación del Plan	pp. 36
Anexo I: Modelo Compromiso de Voluntariado	pp. 39



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

INTRODUCCIÓN

El voluntariado es una expresión de solidaridad y compromiso social que permite a las personas contribuir activamente al bienestar colectivo y a la transformación de la sociedad. A través de la entrega libre y desinteresada de su tiempo, conocimientos y capacidades, las personas voluntarias participan en proyectos y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de comunidades, proteger derechos fundamentales y promover la justicia social. En el caso específico de **Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras**, el voluntariado no es solo un recurso humano, sino el pilar fundamental sobre el que se sostiene la identidad, la misión y la historia de la entidad.

Desde su fundación en 1994, **PsF** se define como una **asociación de voluntariado**, destacando en sus estatutos la promoción y desarrollo de espacios de participación activa para estudiantes y profesionales de la psicología, así como de disciplinas afines, como el trabajo social, la educación social y el derecho. Este enfoque refleja una convicción profunda: la transformación social y la defensa de la salud mental como derecho humano solo es posible a través del compromiso colectivo y la participación de una ciudadanía crítica, formada y comprometida.

En el marco del **Plan Estratégico 2023-2027**, **PsF** consolida su apuesta por el voluntariado como eje vertebrador de su acción social. En particular, la **Línea Estratégica 5** del Plan recoge un firme compromiso por el cuidado y fortalecimiento del equipo humano de la entidad, donde el voluntariado es protagonista. Este compromiso se traduce en la definición de objetivos claros, como el impulso de planes de formación específicos, el refuerzo de capacidades para la intervención en emergencias y la creación de espacios de autocuidado y bienestar. Todo ello con la finalidad de consolidar un equipo voluntario preparado, resiliente y consciente de su rol transformador.

Además, **PsF** reconoce el valor estratégico de las personas voluntarias no solo como fuerza ejecutora de las acciones de la entidad, sino como portadoras de saberes, perspectivas y experiencias que enriquecen la construcción colectiva del proyecto organizativo. Por ello, el **Plan de Voluntariado 2025** busca ir más allá de una simple gestión operativa del equipo voluntario: pretende **fortalecer su participación real en la toma de decisiones, cuidar su bienestar físico y emocional, ofrecerles oportunidades de aprendizaje significativo y reconocer públicamente su contribución**.

La importancia de contar con un **Plan de Voluntariado actualizado** no solo responde a una obligación organizativa interna, sino también a una necesidad externa que atraviesa a todo el **tercer sector**. En un contexto donde la precariedad social y la crisis de los sistemas públicos de salud mental son cada vez más evidentes, el voluntariado de **PsF** ocupa un lugar clave. A través de la intervención psicosocial en crisis, el acompañamiento comunitario y la sensibilización social, las personas voluntarias contribuyen a garantizar el acceso al derecho a la salud mental para aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y exclusión social.



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

El presente **Plan de Voluntariado 2025** es, por tanto, una herramienta estratégica que recoge no solo la experiencia acumulada en los últimos 30 años de la entidad, sino también las nuevas necesidades y retos identificados en el contexto actual. Se articula como un documento vivo, que guía y estructura los procesos de captación, acogida, formación, acompañamiento, evaluación y desvinculación del voluntariado, asegurando que cada persona voluntaria encuentre en **PsF** un espacio donde crecer personal y profesionalmente, al tiempo que contribuye de manera activa al cambio social.

Este plan pone especial énfasis en la **fidelización del voluntariado**, aspecto fundamental para construir un equipo estable y comprometido a largo plazo. La fidelización, entendida como un proceso integral de cuidados, reconocimiento y participación, es clave para consolidar un grupo humano que no solo ejecuta tareas, sino que participa activamente en la construcción de la identidad y las estrategias de **PsF**. Así, el plan busca reforzar esa vinculación emocional y ética entre cada persona voluntaria y la misión global de la entidad, alineándose con un modelo organizacional participativo, horizontal y centrado en las personas.

Con una estructura clara, el Plan de Voluntariado 2025 describe detalladamente el ciclo completo de la experiencia voluntaria en **PsF**, abordando desde la **difusión** y la **acogida**, pasando por la **formación**, el **acompañamiento** y la **evaluación continua**, hasta llegar a los procesos de **desvinculación** y la creación de un vínculo posterior a través de la **Red Comunicación PsF**. De este modo, no solo se asegura la adecuada incorporación de las personas voluntarias a las acciones de la entidad, sino que se promueve una cultura de pertenencia, reconocimiento y aprendizaje mutuo.

En definitiva, este plan es una expresión concreta de la filosofía de **PsF**: construir salud mental comunitaria desde una lógica de corresponsabilidad, donde la acción voluntaria es una herramienta para la transformación social y la defensa activa de derechos. **PsF** entiende que cuidar y formar al voluntariado es cuidar y fortalecer la propia misión de la entidad, garantizando así una intervención psicosocial ética, profesional y profundamente humana.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

PRESENTACIÓN

Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras es una organización no gubernamental de acción humanitaria cuya labor se basa en los principios de libertad, independencia y defensa de los derechos humanos. Desde su fundación en 1994, **PsF** ha trabajado por garantizar el acceso a una **Salud Mental Digna** para todas las personas, especialmente para aquellas en situación de mayor vulnerabilidad y exclusión social. Esta misión trasciende el ámbito profesional de la psicología, convirtiéndose en un espacio de encuentro y acción colectiva, donde estudiantes, profesionales de diversas disciplinas, movimientos sociales y ciudadanía comprometida, convergen en un objetivo común: la transformación de las condiciones estructurales que perpetúan las desigualdades sociales.

El compromiso de **PsF** con el derecho a la salud mental digna se sustenta en la convicción de que la salud mental es un **derecho humano universal** que debe estar garantizado para todas las personas, independientemente de su origen, género, identidad, situación socioeconómica o condición migratoria. Este principio rector ha orientado el trabajo de la entidad durante más de 30 años, en los cuales se han desarrollado programas y proyectos que combinan la atención psicológica directa, la intervención comunitaria y la sensibilización social.

La estructura organizativa de **PsF** refleja esa vocación transformadora y horizontal. En ella, el voluntariado no es un elemento accesorio o puntual, sino el corazón de la entidad. **Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras es, por definición, una organización de voluntariado**, y así lo recogen sus estatutos, que subrayan la importancia de promover una cultura solidaria entre el alumnado y las personas profesionales de la psicología y disciplinas afines. Esta promoción del voluntariado no se limita a la captación de manos ejecutoras, sino que, apuesta por formar, cuidar, acompañar y reconocer a las personas voluntarias como protagonistas activas en la construcción de las estrategias de intervención, los modelos de trabajo y las acciones de transformación social.

La intervención de **PsF** se articula en torno a diversos ejes estratégicos, todos ellos atravesados por el enfoque de derechos, el enfoque feminista interseccional, el trabajo comunitario y el compromiso con los cuidados. Los objetivos específicos que guían el trabajo de **PsF** son claros y ambiciosos:

- Garantizar asistencia psicológica a personas y colectivos en situación de exclusión social, con especial atención a mujeres, personas migrantes, familias en proceso de desahucio y personas en crisis humanitaria.
- Ofrecer apoyo psicosocial en contextos de emergencia, como catástrofes naturales o crisis sociopolíticas.
- Impulsar la equidad de género y la defensa de los derechos de las mujeres, incorporando una perspectiva feminista en todas las intervenciones.
- Fomentar la sensibilización y la incidencia política como estrategias clave para el cambio social, visibilizando y denunciando las causas estructurales de la desigualdad.



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

- Garantizar una gestión ética, transparente y participativa, con rendición de cuentas hacia las personas asociadas, las donantes, las personas atendidas y la sociedad civil en su conjunto.
- Fortalecer la cultura de voluntariado y solidaridad entre estudiantes y profesionales de la psicología, promoviendo una implicación crítica y transformadora.

Estos objetivos se desarrollan a través de un enfoque transversal basado en una serie de **valores clave** que definen la identidad y el modelo de intervención de **PsF**:

- **Humanidad:** **PsF** trabaja para aliviar el sufrimiento psicosocial y recuperar la dignidad de las personas y comunidades afectadas por violaciones de derechos y procesos de exclusión.
- **Enfoque comunitario:** Cada intervención busca involucrar a toda la comunidad, fortaleciendo sus redes de apoyo y sus capacidades locales.
- **Feminismos:** **PsF** promueve la equidad de género y la transformación de las relaciones de poder entre hombres, mujeres y personas no binarias, con una mirada interseccional que visibiliza las múltiples opresiones.
- **Horizontalidad:** Tanto en las relaciones entre el equipo técnico y el voluntariado, como entre el Norte y el Sur global, **PsF** apuesta por relaciones igualitarias, de diálogo y aprendizaje mutuo.
- **Apoyo a capacidades locales:** **PsF** trabaja desde la convicción de que las propias comunidades tienen recursos y saberes valiosos que deben ser potenciados para que puedan responder de manera autónoma a sus problemáticas.
- **Trabajo en red:** **PsF** se articula con otras organizaciones, colectivos y plataformas para fortalecer el tejido asociativo y generar sinergias que amplifiquen el impacto de sus acciones.
- **Decolonialidad:** La entidad revisa críticamente las relaciones de poder, los saberes eurocéntricos y las lógicas de intervención asistencialistas, promoviendo un trabajo colaborativo basado en el respeto a los saberes locales.
- **Transparencia:** **PsF** rinde cuentas de su gestión de forma clara y accesible, garantizando la trazabilidad de sus recursos y decisiones.
- **Cultura de cuidados:** El bienestar de las personas voluntarias y trabajadoras es una prioridad, por lo que **PsF** promueve el autocuidado, el buentrato y la corresponsabilidad dentro de la organización.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lado** más humano

En el marco del **Plan Estratégico 2023-2027**, **PsF** ha reforzado su apuesta por el cuidado y fortalecimiento de su equipo humano. La **Línea Estratégica 5** recoge este compromiso y lo traduce en objetivos operativos claros, como el desarrollo de planes de formación y cuidado del voluntariado, la mejora de los espacios físicos de trabajo y la creación de mecanismos que garanticen la conciliación y la sostenibilidad emocional de las personas que forman parte de la entidad.

En este contexto, el **Plan de Voluntariado 2025** es una herramienta estratégica que concreta ese compromiso. No es solo un documento de gestión, sino una hoja de ruta que reconoce al voluntariado como sujeto activo y esencial para la sostenibilidad y la coherencia ética de **PsF**. Este plan recoge los aprendizajes acumulados en las últimas tres décadas, integrando la experiencia de acompañamiento y formación al voluntariado, las buenas prácticas identificadas, y las recomendaciones recogidas en las guías de referencia sobre gestión y fidelización del voluntariado.

El Plan de Voluntariado 2025 se organiza en torno a un **ciclo completo de gestión**, que abarca desde la captación y acogida inicial, pasando por la formación, el acompañamiento, la participación activa, la evaluación y el cierre de la experiencia. Además, incorpora estrategias específicas para fortalecer la **fidelización del voluntariado**, entendida como un proceso integral de reconocimiento, participación, formación continua y cuidado mutuo.

Con este enfoque integral y transformador, **PsF** reafirma su convicción de que el voluntariado no es solo un medio para alcanzar fines sociales, sino un espacio de construcción colectiva de ciudadanía crítica y comprometida. El **Plan de Voluntariado 2025** es, en definitiva, una apuesta por un modelo de voluntariado ético, transformador y sostenible, que cuida a quienes cuidan y que entiende que la transformación social comienza en la forma en que nos vinculamos dentro de la propia organización.



ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En nuestro compromiso por abordar las necesidades cambiantes de la sociedad y mejorar la calidad de vida de las personas, nos dedicamos a una amplia gama de actividades y proyectos. Nuestra labor abarca desde la promoción de la salud mental y el bienestar hasta la creación de soluciones innovadoras para desafíos sociales.

La estructura de la organización se divide en dos bloques principales. Acción local y acción internacional.

A. Acción local

Las áreas de acción local hacen referencia a la intervención que se lleva a cabo en la Comunitat Valenciana, incluso algún área interviene de manera municipal en la ciudad de Valencia.

1. Feminismos

Los principales objetivos del área son sensibilizar sobre las desigualdades de género, contribuir a la recuperación integral de mujeres expuestas a violencias machistas y capacitar al voluntariado de la organización en estas temáticas.

Las principales labores que realiza son:

- ▢ Atención psicosocial a mujeres expuestas a violencias basadas en género.
- ▢ Orientación jurídica a mujeres expuestas a violencias basadas en género.
- ▢ Grupos de discusión mensuales para voluntariado activo, sobre diferentes temáticas relacionadas con feminismos y la intervención en violencias machistas.
- ▢ Espacios de supervisión para voluntariado activo interventor en casos de violencias machistas
- ▢ Jornadas de cuidados para profesionales intervinientes en materia de violencias machistas.
- ▢ Grupo de encuentro de mujeres para el fomento del crecimiento personal colectivo.
- ▢ Ciclo de talleres de biodanza para la promoción del bienestar para mujeres expuestas a violencias.

2. Migraciones

El área de migraciones aborda la migración y adaptación sociocultural para preservar la salud mental. Además, promueve derechos humanos y trabaja por fortalecer el tejido social en Valencia respecto a la reivindicación de los derechos de las personas migrantes.

Las principales labores que realiza son:



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

- ▢ Atención psicosocial a personas migrantes en situación de vulnerabilidad.
- ▢ Asesoramiento jurídico y social a personas migrantes en situación de vulnerabilidad.
- ▢ Taller de arte enfocado a mujeres para el fomento de la creatividad y relajación y exposición del arte creado.
- ▢ Espacios de supervisión para voluntariado activo interventor en casos de duelo migratorio
- ▢ Taller de derechos laborales y reforma de la ley de extranjería para personas usuarias y voluntariado activo
- ▢ Taller sobre el Síndrome de Ulises para entidades del tercer sector
- ▢ Campaña de asociacionismo y salud mental

3. Dinamización comunitaria

En dinamización comunitaria promovemos la participación activa y el bienestar, fortaleciendo la cohesión social en comunidades mediante iniciativas inclusivas y colaborativas.

A Pie de Barrio, principal programa de dinamización comunitaria nace en 2015 tras un mapeo y un diagnóstico de necesidades participativo en el barrio La Fuensanta. Se trata de un programa intercultural para la participación comunitaria y las actividades que se desarrollan se enmarcan en el enfoque comunitario.

Las principales labores que realiza son:

- ▢ Taller de manualidades para niños
- ▢ Atención psicosocial para niños
- ▢ Taller de manualidades intergeneracional
- ▢ Taller de yoga intercultural
- ▢ Acciones en calle
- ▢ Escuela creativa de Pascua, Navidad y Verano.
- ▢ Juegos en plaza
- ▢ Fortalecimiento de la asociación vecinal
- ▢ Cine de verano
- ▢ Atención psicosocial a población residente de La Fuensanta en situación de vulnerabilidad
- ▢ Diagnóstico y mediación intercultural

4. Atención social

Desde el área de atención social, se busca el fomento de la autonomía de las personas en situación de vulnerabilidad. Además, a través del incremento de conocimientos y habilidades generales de cuidado y autocuidado de las mujeres cuidadoras de personas mayores dependientes, así como también, de las habilidades específicas para la atención para la atención de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias, fomenta las relaciones sociales y las redes de apoyo de las mujeres cuidadoras y promueve la inserción laboral de las mujeres que trabajan como



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

cuidadoras a través de un programa centrado en el respeto y en la defensa de sus derechos laborales.

Principales labores que se realiza:

- ▣ Talleres formativos para mujeres cuidadoras y familiares de personas dependientes.
- ▣ Acompañamiento psicosocial a personas en situación de vulnerabilidad

5. Apoyo en crisis

El área de Apoyo en Crisis o AeC, proporciona atención psicológica a personas en riesgo de exclusión social y afectadas por problemas hipotecarios desde octubre de 2012. Propone dar respuesta a situaciones de emergencia social y psicológicas frente a las ineficaces soluciones por parte de los garantes de derecho. Se garantiza que las personas en riesgo de exclusión social y vulnerabilidad que acceden al programa reciban atención psicológica, teniendo en cuenta la disponibilidad de las personas.

Esta área atiende con trayectoria desde octubre de 2012 a personas afectadas por las hipotecas en la PAH con vulneración de derechos debido a una carencia económica y de habitabilidad para que puedan tener una vida digna.

Además, se complementa con el área de SAPEC, puesta en marcha en la pandemia de 2020, que ofrece atención inmediata ante crisis o emergencias a población residente en la Comunitat Valenciana.

Las principales labores del área son:

- ▣ Acompañamiento psicosocial a personas en situación de vulnerabilidad y, especialmente, a personas en proceso de desahucio.
- ▣ Participación y acompañamiento a asistentes en las asambleas de la PAH.
- ▣ Dinamización de grupos de apoyo mutuo para activistas de la PAH.
- ▣ Dinamización de grupos de apoyo mutuo para personas afectadas por la vivienda
- ▣ Espacios de supervisión para voluntariado activo interventor en casos de personas afectadas por la vivienda

6. SAPEC

El área de SAPEC cuenta con un número de teléfono gratuito que es atendido por un equipo de profesionales de la psicología con experiencia en intervención en crisis, emergencias y acompañamiento psicosocial.

A lo largo del año, la calidad de las atenciones fue variando en función de las necesidades detectadas en las personas, ofreciendo un seguimiento semanal y/o presencialidad. Dos



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

profesionales coordinar los turnos con la finalidad de supervisar los casos llevados por el voluntariado; ofrecemos, además, espacios de ventilación al acabar el turno y organizar las atenciones.

Cabe destacar, que se realizan derivaciones internas a profesionales especialistas dentro de la propia organización para casos más específicos (conducta suicida, violencia basada en género, derecho migratorio, etc.)

Principales labores que realizan:

- Acompañamiento psicológico a personas en situación de vulnerabilidad afectadas por la DANA.
- Espacios de supervisión para voluntariado activo interventor en casos de crisis de personas afectadas por la DANA.
- Atención psicosocial a personas afectadas por la DANA.

7. Voluntariado

Nuestra labor en el voluntariado busca fortalecer comunidades, generando un impacto positivo y duradero. A través de la dedicación y la colaboración, trabajamos para construir un entorno donde la solidaridad y el servicio a las demás sean los cimientos de un tejido social más fuerte y cohesionado. Cada voluntaria es un agente de cambio, contribuyendo al bienestar colectivo y desempeñando un papel fundamental en la construcción de un mundo más solidario y equitativo.

10

Principales labores que realiza:

- Acompañamiento psicosocial a personas en situación de vulnerabilidad de cada área.
- Realización de acciones y actividades de dinamización grupal de las áreas.
- Participación en acciones de defensa de derechos, como concentraciones y manifestaciones.
- Encuentros de voluntariado para el fomento de la cohesión y autocuidado.
- Participación en formaciones específicas para el fortalecimiento de las capacidades de profesionales intervinientes.
- Campaña de promoción de la figura del voluntariado para facilitar el acceso a la salud mental de todas las personas

8. Sensibilización / Educación para el desarrollo y la ciudadanía global

Abogamos por la conciencia global, fomentando la comprensión y la acción hacia un mundo más justo mediante iniciativas educativas y campañas que promueven valores inclusivos y sostenibles. Se realizan campañas de sensibilización y acciones transversales a las áreas que visibilicen la vulneración de derechos de las personas en situación de vulnerabilidad.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

Por otro lado, se realizan intervenciones de fomento de la equidad de género entre adolescentes, especialmente a través de la educación para el desarrollo y la ciudadanía global en base a intervenciones del Sur global (en Trinidad, Bolivia) en unidades educativas de Valencia.

Las principales labores que se realizan son:

- ▢ Formación en cooperación internacional y educación para la ciudadanía global, para la movilidad de voluntarias a Trinidad, Bolivia.
- ▢ Promoción de la participación ciudadana a través del fomento de acciones y actividades activistas entre la juventud valenciana para la defensa de derechos.
- ▢ Talleres sobre empoderamiento y masculinidades con enfoque de salud mental, en centros educativos.

9. Respira y calma

El área de Respira y Calma, espacio de encuentro para el afrontamiento del estrés, está orientada a reducir los síntomas de estrés y ansiedad, dotando a las personas de herramientas para afrontar la realidad actual con los menores costes posibles, pudiendo recuperar el equilibrio y la claridad mental para encontrar soluciones a sus problemáticas y de esta forma recuperar el control sobre su vida.

Las principales labores que realiza son:

- ▢ Talleres de afrontamiento del estrés y bienestar emocional para intervinientes
- ▢ Grupos de encuentro para personas usuarias sobre técnicas y estrategias de afrontamiento del estrés, online y presencial.
- ▢ Talleres de formación sobre técnicas de atención plena y respiración consciente
- ▢ Dinamización del canal de Youtube para la creación de contenido sobre herramientas de afrontamiento del estrés y bienestar emocional
- ▢ Grupo de afrontamiento del estrés de personas afectadas DANA

B. Acción internacional

PsF aborda la desigualdad global y la inaccesibilidad a atención psicológica, enfocándose en causas subyacentes y género. También responde a emergencias, colaborando con organizaciones internacionales para brindar apoyo psicosocial y derechos a comunidades excluidas.

10. Acción humanitaria

El área de Acción Humanitaria se crea con el objetivo principal de aportar atención psicológica en situaciones de emergencia para poblaciones afectadas por catástrofes naturales accidentes colectivos, situaciones beligerantes o sociales de significativa gravedad en las que los sistemas



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

de atención existentes en la zona de emergencia no son capaces de dar una atención adecuada a la población vulnerable.

Actualmente, se trabaja en los pueblos afectados por la DANA en Valencia, con un equipo con experiencia en la intervención en emergencias y catástrofes, acompañando a personas afectadas en colaboración con los servicios públicos municipales.

11. Cooperación internacional

La desigualdad entre países generada por un sistema económico injusto y eurocentrista, produce que los Derechos Humanos no se cumplan para millones de personas en el mundo. El derecho a la atención psicológica no es accesible en muchos lugares del planeta, especialmente, para las personas que viven en comunidades de bajos ingresos.

El área de Cooperación Internacional surge con el objetivo de incidir en esa situación, promoviendo el acceso a la atención psicológica e igualmente incidiendo en las causas latentes y estructurales que rodean a las poblaciones más vulnerables, bajo un enfoque basado en género. De forma conjunto con organizaciones de otros países, **PsF** pone en marcha proyectos de apoyo psicosocial que faciliten el acceso a derechos y transformen las situaciones de injusticia en las que se encuentran comunidades y colectivos en situación de exclusión.

Actualmente, se trabaja conjuntamente con Psicólogos sin Fronteras Beni, en Trinidad (Bolivia), para contribuir al acceso a la salud mental de mujeres expuestas a violencias basadas en género, fortalecimiento de agentes de cambio y transformación social y fomento del empoderamiento de mujeres y adolescentes para una vida plena.

Por otro lado, se trabaja conjuntamente con Ixoqib' MIRIAM en Guatemala, para contribuir al acceso a la salud mental y educación de adolescentes expuestas a violencias basadas en género, especialmente violencia sexual.

Por último, se trabaja en agrupación con la Fundación MUSOL en Quetzaltenango (Guatemala) junto con Servicios para el Desarrollo y CEDRO para el fortalecimiento de comunidades garantizando el acceso del derecho al agua, con perspectiva de género, fomentando el empoderamiento de las mujeres y su rol comunitario.

12



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**omáshumano

ÁMBITO TERRITORIAL DE ACTUACIÓN

PsF dedica su labor a la Comunitat Valenciana, siendo Valencia nuestro epicentro principal, nuestro ámbito de actuación se extiende por toda la comunidad, abarcando desde las costas mediterráneas hasta las pintorescas montañas que conforman el paisaje valenciano.

Aunque nuestra misión se enraíza en el dinamismo de Valencia, nuestro compromiso no se limita a la ciudad; se extiende a cada rincón, desde los barrios urbanos hasta las comunidades rurales. Creemos firmemente que todos los individuos, independientemente de su ubicación, deben tener acceso a la atención psicológica y al apoyo psicosocial.

Con el sol valenciano como testigo de nuestro propósito, nos aventuramos por la Comunitat Valenciana, llevando solidaridad y asistencia emocional a aquellos que enfrentan desafíos, sin importar su ubicación específica.

Valencia es el epicentro de nuestras operaciones, pero nuestro compromiso abraza la totalidad de la región, construyendo puentes de apoyo y bienestar. Facilitando el acceso de voluntariado y de intervención a población en situación de vulnerabilidad de toda la comunidad autónoma.



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En **PsF**, damos la bienvenida a personas comprometidas y apasionadas que desean marcar la diferencia en la Comunitat Valenciana. Nuestro equipo de voluntariado se compone principalmente de licenciadas o graduadas en psicología y profesiones afines, quienes aportan su experiencia y conocimientos para fortalecer nuestras intervenciones psicosociales.

Generalmente, el perfil de personas que compone el equipo de voluntariado es de una persona joven, graduada o licenciada en psicología y que reside en la Comunitat Valenciana, que tiene una formación básica mínima facilitada por **PsF**.

También se compone de profesionales del trabajo social, comunicación social, derecho, etc. Profesiones que ayudan al trabajo multidisciplinar que realizan las áreas de la entidad.

Valoramos la diversidad de habilidades y perspectivas que cada voluntarie aporta a nuestro equipo. Residentes en la Comunitat Valenciana, estas profesionales no solo poseen una sólida formación académica, sino también una profunda comprensión de la realidad local y un compromiso arraigado con la mejora del bienestar psicosocial en nuestra comunidad.

Nuestro voluntariado no solo aporta conocimientos técnicos, sino también empatía, resiliencia y la disposición de tender una mano solidaria a quienes más lo necesitan. La capacidad de trabajar en equipo, adaptarse a diversas situaciones y comprometerse con los principios éticos de **PsF** son aspectos fundamentales que valoramos en cada miembro de nuestro equipo voluntario.

14



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

PERSONAS Y ÁMBITOS DESTINATARIOS

En **PsF**, nuestro compromiso se centra en brindar apoyo integral a personas en situación de vulnerabilidad en la Comunitat Valenciana, que atraviesan momentos de crisis o emergencia debido a diversos factores. Nuestro abanico de atención se extiende a individuos que, por circunstancias como procesos migratorios, amenazas de desahucio, o encontrarse en situación de exclusión social con recursos socioeconómicos limitados, enfrentan desafíos significativos en su vida cotidiana.

Las personas destinatarias de nuestras intervenciones son residentes en la Comunitat Valenciana, y representan la diversidad de contextos y experiencias que conforman nuestra región. Comprendemos que cada persona es única, y abordamos sus necesidades desde una perspectiva holística, reconociendo la complejidad de los desafíos que enfrentan.

Nuestro enfoque es empático y adaptado a las circunstancias particulares de cada persona, reconociendo las múltiples dimensiones que pueden estar impactando su bienestar psicosocial. Valoramos la dignidad de cada individuo y trabajamos para crear un espacio seguro y de apoyo donde puedan expresar sus preocupaciones, recibir orientación y fortalecer sus recursos personales.

En **PsF**, nos esforzamos por construir puentes hacia el bienestar emocional y psicológico de aquellos que enfrentan situaciones difíciles en la Comunitat Valenciana. A través del trabajo voluntario, buscamos ofrecer acompañamiento, recursos y herramientas que contribuyan a superar las adversidades y promover una mayor resiliencia en cada persona destinataria, entendiendo el acceso a la atención psicológica como un derecho de todas las personas, pero que, actualmente, se encuentra limitado a la cantidad de recursos que posea la persona

15



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

METODOLOGÍA DE INCORPORACIÓN

DIFUSIÓN Y CAPTACIÓN

La fase de difusión y captación constituye el primer contacto entre Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras y las personas interesadas en formar parte de su equipo de voluntariado. Más allá de ser un proceso operativo para cubrir plazas en las áreas de intervención, **PsF** concibe esta fase como una oportunidad clave para comunicar su **identidad, valores y misión**, de modo que las personas interesadas comprendan, desde el primer momento, que el voluntariado en la entidad es mucho más que una colaboración puntual: es **una forma de participación crítica, transformadora y comprometida** con la defensa de los derechos humanos y la salud mental digna.

A lo largo de 2025, **PsF** fortalecerá su estrategia de difusión y captación con el objetivo de visibilizar no solo las tareas específicas que desarrolla el voluntariado, sino también el marco ético y político en el que se enmarca esta labor. La intención es **desvincular el concepto de voluntariado del imaginario asistencialista** —centrado en la mera ayuda puntual— y sustituirlo por un enfoque de voluntariado **transformador**, que entienda el acompañamiento psicosocial como una herramienta para la **defensa de derechos** y la **incidencia social**.

La difusión de estas oportunidades y convocatorias se realiza a través de una combinación de herramientas digitales y espacios presenciales. En el ámbito digital, la página web de **PsF** juega un papel fundamental, al contar con un **espacio específico de voluntariado**, donde cualquier persona interesada puede encontrar información clara y actualizada sobre las áreas de intervención, el perfil que se busca y las distintas etapas del proceso de incorporación. Esta sección no solo funciona como un canal de captación, sino también como un espacio pedagógico donde **PsF** explica su modelo de voluntariado ético, feminista, antirracista y comunitario.

Junto a la web, las **redes sociales** son otro pilar esencial de la estrategia de captación. Las plataformas de Instagram, Facebook, LinkedIn y X no solo permiten anunciar las **convocatorias de acogida** que **PsF** realiza periódicamente, sino que también funcionan como **ventanas abiertas** al día a día de la entidad. A través de publicaciones que muestran el trabajo del voluntariado en primera persona —en talleres, acompañamientos, campañas o acciones comunitarias— **PsF** logra acercar a la ciudadanía valenciana la experiencia real de formar parte de la organización, poniendo rostro y voz al compromiso y la acción colectiva.

La **presencia de PsF en espacios educativos y profesionales** es igualmente clave para conectar con perfiles afines al enfoque de la entidad. Por ello, **PsF** participa de manera activa en el **Foro de Empleo de la Facultat de Psicologia de la Universitat de València**, donde presenta el voluntariado en psicología social y comunitaria como una forma de **formación práctica comprometida**, alineada con los valores de la psicología crítica y la intervención comunitaria. A su vez, se realizan **charlas informativas en aulas y espacios académicos**, así como en el



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

Colegio Oficial de Psicología de la Comunitat Valenciana, donde se destaca la importancia de la participación profesional y estudiantil en iniciativas de acción social.

Un aspecto fundamental de la difusión es su integración dentro de **campañas más amplias de sensibilización e incidencia social**. **PsF** entiende que captar voluntariado no es solo “cubrir plazas”, sino sumar personas a un movimiento más amplio por la defensa de la salud mental digna. Por eso, la captación de voluntariado se conecta directamente con campañas como la **Semana contra la pobreza**, organizada por la Plataforma Pobreza Zero, o con acciones propias de **PsF** sobre **derechos migratorios, feminismos o salud mental comunitaria**. De esta forma, el mensaje es claro: sumarse al voluntariado de **PsF** no es solo realizar tareas concretas, sino **participar activamente en la defensa de derechos y en la transformación social**.

En términos de perfil, **PsF** busca voluntariado con formación o interés en **psicología, trabajo social, educación social o disciplinas afines**, aunque lo más relevante no es el currículum formal, sino la **alineación con los valores y enfoques de la entidad**. Se valora especialmente la motivación para el aprendizaje continuo, la **capacidad de trabajar en equipo**, el **compromiso ético**, la **sensibilidad ante la diversidad y las desigualdades sociales** y la disponibilidad para participar de manera sostenida durante al menos **cuatro meses**, garantizando así procesos de intervención sostenibles y de calidad.

Una vez que una persona expresa su interés, ya sea a través del formulario web, correo electrónico o contacto telefónico, el primer contacto es clave. En 2025, **PsF** reforzará este primer intercambio enviando un **correo personalizado** que no solo agradece el interés, sino que incluye la **Memoria Anual de Actividades**, para que la persona pueda conocer en profundidad el trabajo de la organización. También se facilita información clara sobre la próxima **sesión de acogida**, adjuntando el programa, fecha y hora, así como un enlace a un formulario más extenso donde se recogen sus preferencias, motivaciones y currículum.

El proceso de captación y difusión también reconoce la importancia del **voluntariado actual como agente de captación**. La experiencia muestra que las personas voluntarias en activo son las mejores embajadoras de **PsF**, ya que su testimonio directo refleja con autenticidad qué implica ser parte de la entidad. Por ello, en 2025 **PsF** impulsará dinámicas de **puertas abiertas**, donde las personas voluntarias veteranas presenten la organización a quienes se acercan por primera vez, compartiendo experiencias reales, aprendizajes y retos.

Finalmente, esta fase de captación y difusión no termina cuando la persona voluntaria se incorpora. **PsF** concibe esta fase como parte de un **proceso cíclico y reflexivo**, donde cada campaña y cada convocatoria se evalúa de manera crítica para incorporar mejoras continuas. Así, durante el año 2025 se aplicarán indicadores específicos para medir el alcance e impacto de las acciones de difusión: número de formularios recibidos, perfiles captados, nivel de diversidad de los equipos, nivel de participación en las sesiones de acogida y número de personas que completan el proceso de incorporación efectiva.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**omáshumano

En conclusión, la difusión y captación en **PsF** es mucho más que un trámite administrativo. Es una **estrategia de construcción de comunidad**, un proceso pedagógico y un espacio de sensibilización social. Es la primera oportunidad para transmitir que **PsF** no busca voluntariado “asistencial”, sino **personas comprometidas con una visión transformadora de la psicología y de la acción social**, dispuestas a implicarse de manera crítica y reflexiva en un proyecto colectivo donde el cuidado mutuo, la defensa de derechos y la construcción de bienestar comunitario son ejes centrales. Esta es la puerta de entrada a un **voluntariado transformador**, donde cada persona cuenta y cada acción contribuye a un horizonte de justicia social, equidad y dignidad.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

SELECCIÓN

La fase de selección en el ciclo de gestión del voluntariado de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras es un momento clave que va más allá de elegir perfiles técnicos o académicos adecuados. En **PsF**, esta fase es concebida como un **proceso bidireccional de conocimiento mutuo**, en el que no solo la organización valora a la persona voluntaria, sino que también se ofrece un espacio para que quienes desean incorporarse comprendan en profundidad el enfoque, la misión y la forma de trabajo de la entidad. Esta lógica de selección busca garantizar que las personas que se sumen al equipo **compartan valores, principios éticos y un compromiso real** con la acción voluntaria como herramienta de transformación social, y no solo como una oportunidad formativa o curricular.

En primer lugar, el proceso de selección arranca formalmente tras la **difusión de la convocatoria de voluntariado** y la **recepción de solicitudes** por parte de las personas interesadas. Estas solicitudes llegan a través de varios canales: el formulario específico de la página web de **PsF**, correos electrónicos directos o el contacto derivado de las campañas en redes sociales, charlas o foros de empleo. En el formulario, cada persona candidata debe completar información clave sobre su perfil académico y profesional, su disponibilidad horaria, las áreas de intervención de mayor interés y, sobre todo, sus **motivaciones personales y expectativas** respecto a la experiencia de voluntariado.

Desde el primer contacto, **PsF** pone un énfasis especial en resaltar que este no es un voluntariado convencional. Se explica claramente que **PsF** apuesta por un modelo de **voluntariado transformador y comprometido**, donde la acción voluntaria no es un acto de caridad, sino un proceso de **participación crítica** en la defensa de derechos, el trabajo comunitario y la denuncia de las causas estructurales que generan malestar psicosocial y exclusión social. Esta claridad inicial es fundamental para alinear expectativas y evitar que personas con una visión asistencialista o paternalista del voluntariado se sientan fuera de lugar.

Una vez recibidas las solicitudes y los currículums, el equipo técnico de voluntariado junto a las **coordinaciones de área** realizan una primera **preselección documental**, identificando perfiles que encajan en términos de formación, disponibilidad y motivación. Sin embargo, la selección final no se basa únicamente en los méritos académicos o experiencia previa, sino que **PsF** prioriza la **coherencia ética** y la **sintonía con los valores de la entidad**. De este modo, **las motivaciones personales** tienen un peso fundamental: se valora especialmente la sensibilidad hacia los feminismos, el enfoque de derechos, la diversidad cultural y la mirada antirracista, así como la capacidad de trabajo en equipo, la disposición al aprendizaje continuo y la reflexión crítica sobre el propio papel como persona voluntaria.

Tras esta preselección, las personas candidatas son convocadas a una **entrevista grupal**, que cumple una doble función. Por un lado, es una oportunidad para observar cómo se relacionan, escuchan y participan en dinámicas colectivas, y por otro, permite a las propias personas



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

candidatas conocer mejor a la entidad, sus áreas y su forma de trabajo. Esta entrevista grupal no es una evaluación rígida, sino un **espacio dialógico**, donde la escucha activa y la creación de un clima de confianza son esenciales. En este espacio, se comparten las expectativas mutuas, se abordan posibles dudas o inquietudes, y se empieza a construir el vínculo de confianza entre **PsF** y las futuras personas voluntarias.

A esta entrevista grupal le sigue, en algunos casos, una **entrevista individual**. Esta tiene como objetivo profundizar en aspectos más personales, como la historia de vida, las experiencias previas de voluntariado, el conocimiento de la organización, las motivaciones concretas y la disponibilidad real. Esta entrevista también es clave para identificar posibles necesidades específicas, como ajustes en función de la diversidad funcional, conciliación u otras circunstancias personales. **PsF** entiende que la diversidad es una fortaleza y, por tanto, adapta sus procesos para **garantizar la inclusión plena** de cualquier persona que desee sumarse al voluntariado.

La fase de selección concluye con un proceso de **valoración conjunta**, en el que el equipo técnico de voluntariado y las **coordinaciones de las áreas** implicadas en la acogida analizan cada candidatura. Esta valoración conjunta asegura que la **asignación de cada persona voluntaria** se realice en función de tres criterios clave: **sus intereses y motivaciones personales, las necesidades reales de cada área y su perfil formativo y profesional**. Así, **PsF** garantiza que cada persona voluntaria pueda desempeñar un rol donde se sienta cómoda, útil y con posibilidades reales de aprendizaje y contribución.

Además, en esta valoración se tiene en cuenta la **diversidad del equipo**: **PsF** apuesta por construir **equipos de voluntariado diversos**, tanto en términos de género e identidad, como de origen, edad y trayectorias previas. Esta diversidad no es vista como un reto, sino como una riqueza que fortalece el trabajo comunitario, al permitir acercamientos interculturales, miradas plurales y una mayor capacidad de adaptación a las realidades diversas de las personas atendidas.

Es importante subrayar que, en todo momento, el proceso de selección es transparente y comunicativo. Todas las personas que participan en él reciben información clara sobre los **criterios de selección**, los plazos y las decisiones adoptadas. Cuando una persona no es seleccionada, se le ofrece, además, un breve feedback explicativo, reforzando así el compromiso de **PsF** con el **derecho a la información** y el respeto por el tiempo y el interés mostrado por cada persona.

En definitiva, la fase de selección en **PsF** no es un filtro meramente técnico, sino un **proceso de construcción colectiva de compromiso**, donde **PsF** y las personas voluntarias inician un diálogo ético que sentará las bases de una relación de respeto mutuo, aprendizaje compartido y trabajo conjunto. Se trata de sembrar desde el principio una **cultura de corresponsabilidad**, donde cada persona voluntaria no solo aporta su tiempo y conocimientos, sino que **se reconoce como parte activa de un proyecto colectivo**, comprometido con la defensa de derechos y la transformación



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

de las realidades de exclusión social que atraviesan la Comunitat Valenciana y el contexto global en el que **PsF** actúa.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lado** más humano

ACOGIDA Y CAPACITACIÓN

La fase de acogida y capacitación representa **el primer espacio formal de integración** de las personas voluntarias en Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras. Esta etapa es clave porque permite, por un lado, ofrecer a las personas recién incorporadas **una visión integral de la organización**, sus valores, principios, historia, líneas de trabajo y metodología de intervención. Por otro lado, constituye el primer paso para dotarles de las **herramientas técnicas, éticas y metodológicas** necesarias para que puedan desarrollar su labor de manera segura, eficaz y alineada con el enfoque de **PsF**.

Desde **PsF**, esta fase es concebida como un **ritual de entrada** que va más allá de la simple transmisión de información. Es un momento de **construcción colectiva de identidad**, donde se subraya que formar parte de **PsF** implica no solo cumplir unas funciones, sino integrarse en una **comunidad de cuidado y defensa de derechos**, con un enfoque claro de justicia social y transformación. En 2025, el proceso de acogida y capacitación estará estructurado en tres momentos esenciales: el taller de acogida, la formación general y la formación específica por áreas.

El primer momento es el **taller de acogida**, una sesión inicial que marca el punto de partida de la experiencia voluntaria. Este taller tiene una duración aproximada de **cuatro horas** y es facilitado por el equipo técnico de voluntariado y por personas voluntarias veteranas, lo que permite no solo transmitir la información clave, sino también **compartir experiencias reales**. Durante esta sesión, se presenta la historia y evolución de **PsF**, desde su fundación en 1994 hasta su desarrollo como entidad referente en acción humanitaria y psicosocial. Se explican de manera detallada los **valores que sustentan la intervención**, tales como el enfoque feminista interseccional, el trabajo comunitario, el enfoque de derechos, el antirracismo y la cultura de cuidados. Asimismo, se describen las áreas de intervención, resaltando cómo el trabajo de cada área forma parte de una **estrategia integral de defensa de derechos y lucha contra la exclusión social**.

Un elemento clave de este taller es la construcción conjunta de un **compromiso ético compartido**, donde las personas voluntarias expresan sus motivaciones y expectativas, pero también reflexionan sobre los desafíos, límites y responsabilidades que implica el trabajo en **PsF**. Así, desde el primer momento se introduce una cultura de **reflexión crítica** sobre el rol de cada persona voluntaria y sobre el impacto de las acciones que desarrolla.

Tras esta primera acogida, se inicia la segunda fase: la **formación general común**. Este espacio formativo, diseñado de manera **teórico-práctica**, tiene como objetivo dotar a todo el voluntariado de un **marco conceptual y metodológico compartido**, independientemente del área en la que vayan a colaborar. Esta formación, de aproximadamente **40 horas**, aborda contenidos esenciales que forman parte del ADN de **PsF** y que permiten asegurar una intervención ética, coherente y técnicamente rigurosa.

22



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

En esta formación general, las personas voluntarias reciben una introducción a la **psicología comunitaria**, entendida como una herramienta de intervención que rompe con el paradigma clínico-individualista, para apostar por un enfoque contextual, participativo y de fortalecimiento de las capacidades comunitarias. Además, se profundiza en el **enfoque de derechos**, donde la salud mental es comprendida como un derecho humano inalienable, y no como un servicio asistencial sujeto a la capacidad económica de las personas.

Otro eje fundamental es la **perspectiva feminista interseccional**, donde se analiza cómo las desigualdades de género atraviesan las realidades psicosociales, y cómo las múltiples opresiones (raza, clase, orientación sexual, identidad de género, situación administrativa) generan formas específicas de malestar psicológico. Este bloque permite al voluntariado incorporar herramientas críticas para **desmontar estereotipos** y realizar intervenciones respetuosas con la diversidad de identidades y experiencias.

La formación general también incluye una capacitación básica en **primeros auxilios psicológicos** e **intervención en crisis**, dotando al voluntariado de habilidades específicas para actuar en situaciones de urgencia, estrés agudo o emergencia psicosocial. En este sentido, se trabaja no solo desde la técnica, sino desde la **ética del cuidado**, enfatizando la importancia de acompañar sin invadir, de escuchar sin juzgar y de respetar siempre los ritmos y decisiones de las personas atendidas.

Una vez completada esta formación general, se inicia el tercer momento: la **formación específica por áreas de intervención**. Cada área de **PsF** —feminismos, migraciones, apoyo en crisis, dinamización comunitaria, SAPEC, Respira y Calma, sensibilización, cooperación internacional y acción humanitaria— tiene dinámicas, metodologías y realidades propias que requieren una especialización adicional. Por ello, las personas voluntarias reciben formaciones específicas facilitadas por las **coordinadoras de área** y por el **propio voluntariado veterano**, quienes comparten el bagaje acumulado en cada línea de trabajo. Esta formación específica permite al voluntariado **comprender mejor el contexto concreto de intervención**, conocer a fondo los objetivos, actividades y metodologías propias de cada área, así como familiarizarse con los recursos y protocolos específicos utilizados en cada espacio.

En todo este proceso de acogida y formación, **PsF** promueve una **metodología participativa y vivencial**, donde las personas voluntarias no son receptoras pasivas de información, sino **protagonistas activas de su proceso formativo**. Se utilizan dinámicas de grupo, análisis de casos reales, role-playing, trabajo en pequeños grupos y espacios de reflexión colectiva, de manera que la formación sea también un **espacio de construcción de comunidad** y de fortalecimiento del vínculo grupal.

Finalmente, la fase de acogida y formación culmina con la **firma del compromiso de voluntariado**, un documento que no solo recoge aspectos formales como las funciones, horarios o duración del voluntariado, sino que refleja el acuerdo ético compartido entre **PsF** y la persona



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

voluntaria. Este compromiso, lejos de ser un mero trámite administrativo, representa **un pacto de corresponsabilidad**, donde la persona voluntaria se reconoce como parte de un proyecto colectivo, y **PsF** se compromete a garantizar su derecho a una experiencia formativa, acompañada y cuidada.

En definitiva, la acogida y capacitación en **PsF** no es una fase de transición administrativa, sino una **etapa clave para construir identidad compartida, fortalecer el sentido de pertenencia y garantizar la calidad técnica y ética de las intervenciones**. Es el momento donde cada persona voluntaria comprende que su rol va mucho más allá de realizar tareas; es **ser parte activa de una red de cuidados y defensa de derechos**, donde la psicología y el trabajo comunitario se entienden como herramientas de transformación social. Así, **PsF** convierte la acogida y formación en un espacio de **aprendizaje, reflexión y construcción de comunidad**, sentando las bases para un voluntariado consciente, crítico y comprometido.



ACOMPañAMIENTO Y SEGUIMIENTO

El acompañamiento y seguimiento de las personas voluntarias en **PsF** constituye uno de los pilares fundamentales dentro del ciclo de gestión del voluntariado. **PsF** entiende que el voluntariado no es solo una contribución de tiempo y conocimientos, sino también una **experiencia relacional y de crecimiento personal y colectivo**. Por ello, el acompañamiento es mucho más que un mecanismo de control o supervisión; es un proceso continuo de **cuidado mutuo, orientación técnica y fortalecimiento comunitario**, que atraviesa todo el periodo de participación de las personas voluntarias en la organización.

Desde el momento en que las personas voluntarias se incorporan a sus respectivas áreas de intervención, la entidad pone en marcha un sistema de **seguimiento cercano y personalizado**, diseñado para garantizar que cada persona se sienta parte activa del equipo, pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada, cuente con el apoyo técnico necesario y disponga de espacios para compartir dudas, emociones, aprendizajes y propuestas de mejora. Este enfoque responde a la convicción de **PsF** de que **cuidar al voluntariado es una condición imprescindible para cuidar a las personas usuarias** y garantizar intervenciones éticas, sostenibles y de calidad.

El acompañamiento se estructura en diferentes niveles. En primer lugar, cada área de intervención mantiene un **espacio fijo de coordinación periódica**, normalmente con una frecuencia quincenal, donde participan tanto las personas voluntarias como la **coordinación de área**. Estas reuniones son espacios clave donde se revisan las **atenciones e intervenciones realizadas**, se identifican dificultades técnicas o emocionales, se plantean dudas y se planifican las actividades futuras. Sin embargo, estos encuentros no son solo reuniones operativas; son también espacios para compartir emociones, tejer vínculos y reforzar el **sentido de pertenencia al grupo**. En este sentido, **PsF** promueve un estilo de acompañamiento **horizontal y participativo**, donde cada voz cuenta y donde las decisiones son construidas de manera colectiva, desde el reconocimiento de las experiencias y saberes de cada persona voluntaria.

Además de estas reuniones periódicas, **PsF** ha consolidado un **sistema de supervisión técnica** para aquellas áreas que implican **atención psicosocial directa** a personas en situación de vulnerabilidad. En estos espacios, la coordinación de área, junto con el equipo técnico, ofrece un **seguimiento especializado de cada caso atendido**, asegurando que las intervenciones sean coherentes con los principios éticos de **PsF** y con los **protocolos de actuación definidos** para cada área. Esta supervisión es también un espacio de **reflexión ética y técnica**, donde las personas voluntarias pueden revisar sus propias intervenciones, cuestionar sus enfoques y aprender de la experiencia colectiva. **PsF** entiende que no basta con saber hacer técnicamente, sino que es imprescindible aprender a **reflexionar sobre el hacer**, para garantizar que cada acción voluntaria sea respetuosa con la dignidad, la autonomía y los derechos de las personas atendidas.



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

El acompañamiento no se limita al plano técnico o operativo. En **PsF**, el bienestar emocional del voluntariado es una **prioridad estratégica**. Por ello, el área de **Respira y Calma** juega un papel fundamental en este proceso, ofreciendo espacios periódicos de **autocuidado y apoyo emocional**. Estos espacios no son simples talleres, sino **encuentros vivenciales** donde las personas voluntarias pueden **expresar sus emociones, compartir el impacto que genera la intervención en sus propios procesos personales** y aprender herramientas de gestión emocional y afrontamiento del estrés. La intervención psicosocial en contextos de vulnerabilidad genera un impacto emocional inevitable, y **PsF** entiende que cuidar de las personas voluntarias es **una responsabilidad ética** que no puede delegarse en la voluntad individual de cada persona. El autocuidado no es un lujo ni una responsabilidad individual: es un **derecho colectivo** que **PsF** garantiza como parte de su compromiso con una cultura organizacional basada en el **buen trato** y el cuidado mutuo.

La **comunicación fluida** es otro de los ejes clave del acompañamiento y seguimiento. Cada área de intervención cuenta con un **grupo de WhatsApp específico**, que funciona como un canal dinámico de información, coordinación y vínculo cotidiano. En estos grupos no solo se comparte información logística sobre actividades o recordatorios, sino que también se crean espacios de **apoyo inmediato**, donde las personas voluntarias pueden consultar dudas, expresar inquietudes o compartir reflexiones espontáneas sobre las situaciones que viven en su labor diaria. Esta comunicación directa y constante permite **reducir la sensación de soledad** o desamparo que, en ocasiones, puede aparecer en el ejercicio voluntario, y refuerza la construcción de una **comunidad de apoyo mutuo**, donde cada persona siente que forma parte de un equipo que acompaña, cuida y sostiene.

El acompañamiento y seguimiento también se extiende al ámbito de la **formación continua**. **PsF** entiende que la capacitación no termina con la formación inicial, sino que es un proceso constante de actualización, reflexión y aprendizaje compartido. Por ello, las reuniones de área y los espacios de autocuidado incorporan dinámicas de **aprendizaje en acción**, donde se revisan casos prácticos, se comparten nuevas herramientas metodológicas y se fomenta la reflexión crítica sobre los enfoques de intervención. Además, **PsF** ofrece talleres formativos específicos a lo largo del año, adaptados a las necesidades emergentes de cada área y a las demandas del propio voluntariado, asegurando así que el **conocimiento técnico y ético** evolucione en paralelo a las realidades cambiantes que enfrenta la organización.

Por último, el acompañamiento también es **un espacio para reconocer el valor del voluntariado** y fortalecer su participación activa en la vida organizativa. En **PsF**, el voluntariado no es un recurso externo, sino una parte esencial de la entidad. Por ello, el seguimiento incluye **espacios de participación** donde las personas voluntarias pueden aportar propuestas, participar en procesos de evaluación y planificación y **construir colectivamente el rumbo de PsF**. Esta lógica participativa fortalece el **sentido de pertenencia** y refuerza el vínculo afectivo y político con la organización, reduciendo la rotación y fomentando procesos de **fidelización a largo plazo**.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**omáshumano

En definitiva, el acompañamiento y seguimiento en **PsF** es mucho más que un mecanismo de supervisión o control. Es un **proceso ético, político y relacional**, que busca cuidar a quienes cuidan, aprender colectivamente de la experiencia, reforzar los vínculos de confianza y pertenencia, y garantizar que cada intervención voluntaria sea no solo técnicamente adecuada, sino **coherente con los valores de respeto, dignidad y justicia social** que definen la esencia de Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras.



CIERRE Y DESVINCULACIÓN

El proceso de cierre y desvinculación es una fase esencial dentro del ciclo de gestión del voluntariado en **PsF**. Contrario a lo que sucede en algunas organizaciones, donde la salida de una persona voluntaria es tratada como un trámite administrativo menor, en **PsF** esta etapa es comprendida como **un espacio de reconocimiento, reflexión y aprendizaje compartido**, que cierra un ciclo, pero al mismo tiempo **siembra la semilla de un vínculo futuro**. El hecho de que una persona finalice su participación activa no significa que su relación con **PsF** deba extinguirse. Por el contrario, la desvinculación es entendida como **una transición natural**, que puede abrir la puerta a futuros reencuentros, colaboraciones puntuales o participación en la Red Comunicación de **PsF**.

El primer paso de este proceso es el desarrollo de una **entrevista de cierre**, un espacio personal donde la persona voluntaria tiene la oportunidad de hacer **balance de su experiencia**, expresando sus valoraciones, aprendizajes, dificultades y propuestas de mejora. Esta entrevista, facilitada por la **coordinación de voluntariado**, no es un mero cuestionario formal, sino **una conversación reflexiva**, que busca entender cómo ha vivido la persona su paso por la entidad, cómo ha evolucionado su mirada sobre el trabajo comunitario y la acción voluntaria, y de qué manera **PsF** ha contribuido —o no— a su crecimiento personal, profesional y ético.

En este espacio también se exploran **las razones de la desvinculación**, que pueden ir desde causas personales, como falta de tiempo o cambio de residencia, hasta otras relacionadas con **procesos internos** o expectativas no cumplidas. **PsF** entiende que cada salida es **una oportunidad de aprendizaje organizacional**, por lo que recoger este tipo de información permite identificar **puntos ciegos**, tensiones o áreas de mejora en el proceso de acompañamiento, distribución de tareas, comunicación interna o reconocimiento de la labor voluntaria. Esta recogida de feedback, tratada siempre de manera confidencial y respetuosa, alimenta los procesos de **mejora continua** del área de voluntariado.

Además de la entrevista, **PsF** ha incorporado un **formulario de evaluación final**, que permite recopilar de forma más estructurada las valoraciones de las personas voluntarias en relación a las **formaciones recibidas**, el acompañamiento técnico y emocional, la utilidad de las herramientas facilitadas, la claridad en la asignación de tareas, y el grado de satisfacción con la experiencia global. Este formulario, complementario a la entrevista personal, proporciona **datos sistematizables**, que sirven para evaluar tendencias y patrones a lo largo del tiempo, generando insumos valiosos para el diseño de futuros planes de voluntariado.

Uno de los aspectos más significativos del proceso de cierre es el momento de **reconocimiento formal** a la labor realizada. En **PsF**, cada persona que finaliza su etapa como voluntaria recibe un **certificado de participación**, que detalla no solo las fechas de colaboración, sino también **las áreas en las que ha intervenido, las actividades realizadas y las competencias adquiridas**. Este documento no es un mero trámite administrativo, sino una herramienta que **visibiliza y pone**



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lado** más humano

en **valor el compromiso y la contribución** de cada persona al proyecto colectivo de **PsF**. En este reconocimiento, **PsF** no solo agradece la dedicación de tiempo y esfuerzo, sino que destaca el valor político y transformador de cada acción realizada en favor de los derechos y el bienestar de las personas en situación de vulnerabilidad.

En paralelo, **PsF** fomenta que las personas voluntarias que finalizan su actividad puedan **participar en una última reunión de su área**, donde el grupo puede despedirse colectivamente, reconociendo la contribución individual dentro del **tejido grupal**. Este tipo de cierres colectivos refuerzan la idea de que el trabajo en **PsF** es **colectivo y comunitario**, y que cada persona, al marcharse, deja huella en quienes continúan. Esta despedida es clave para consolidar el **sentimiento de pertenencia**, de modo que, incluso tras la desvinculación formal, la persona siga sintiéndose parte de la comunidad **PsF**.

Otro aspecto relevante del cierre es la **transmisión de tareas**, un momento de **responsabilidad compartida** en el que la persona que se marcha tiene la oportunidad de transmitir a quien le sustituya —o al resto del equipo— la información clave sobre **los casos o procesos abiertos**, las dinámicas del área y cualquier aspecto que facilite la **continuidad del trabajo**. Esta transmisión garantiza que el trabajo realizado no se pierda y que el conocimiento generado se integre de forma orgánica en el equipo, evitando rupturas o discontinuidades que puedan afectar la calidad de las intervenciones.

Una vez finalizada la relación formal, **PsF** ofrece a las personas voluntarias la posibilidad de integrarse en la **Red Comunicación PsF**, un espacio de reencuentro, vinculación y colaboración esporádica que permite **mantener vivo el vínculo**. Esta red, que funciona de forma híbrida (online y presencial), no solo es un canal de contacto, sino también un **espacio de memoria colectiva**, donde quienes han sido parte de **PsF** pueden seguir contribuyendo desde otros roles: facilitando formaciones, apoyando en campañas específicas o participando en actividades puntuales. Así, **PsF** evita que la desvinculación sea un punto final y lo transforma en **una puerta abierta a nuevas formas de colaboración**.

En definitiva, el cierre y la desvinculación en **PsF** no es un proceso de despedida sin más, sino **un acto de reconocimiento, cuidado y aprendizaje mutuo**. Cada persona voluntaria que pasa por la organización es **una pieza única** de la historia colectiva de **PsF**, y el cierre es el momento para mirar atrás, reconocer lo construido, aprender de lo vivido y proyectar futuros encuentros. Este enfoque permite que **PsF** siga **tejiendo redes de compromiso y afecto**, creando una comunidad que trasciende los tiempos formales de participación y que fortalece la identidad colectiva de una organización que, desde su nacimiento, ha entendido que **el verdadero cambio social solo es posible desde el trabajo conjunto, la memoria compartida y el cuidado mutuo**.



ESTRATEGIAS DE FIDELIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La fidelización del voluntariado es un eje estratégico fundamental para **PsF**, no solo por la relevancia operativa que tiene la continuidad de las personas voluntarias en la sostenibilidad de los programas, sino por la propia **concepción ética y política** que **PsF** sostiene sobre el voluntariado como un proceso de **participación transformadora**. En este sentido, fidelizar no es simplemente evitar la rotación o retener personas, sino generar **un vínculo profundo, consciente y crítico** entre la organización y el equipo voluntario, en el que la motivación para permanecer surja de una **identificación compartida con los valores, objetivos y enfoques de la entidad**, así como del reconocimiento del **voluntariado como un espacio de crecimiento personal, colectivo y político**.

Para **PsF**, una de las claves de la fidelización es entender que **el voluntariado es parte esencial de la organización**, y no un recurso externo al servicio de actividades puntuales. Por ello, las estrategias de fidelización empiezan desde el mismo momento de la **acogida y formación**, cuando se transmite no solo el funcionamiento operativo de cada área, sino también el **marco ético, ideológico y metodológico** que sustenta el trabajo de **PsF**. Esta construcción inicial de identidad compartida es clave para generar un sentido de pertenencia que trascienda las tareas concretas y sitúe al voluntariado como parte de un **proyecto colectivo de transformación social y defensa de derechos**.

A lo largo de todo el ciclo de participación, **PsF** promueve la **participación activa y horizontal** del voluntariado en la vida interna de la organización. Esto significa que las personas voluntarias no son únicamente ejecutoras de actividades diseñadas por el equipo técnico, sino que participan en **procesos de toma de decisiones, espacios de planificación y evaluación** e incluso en la propuesta de nuevas líneas de intervención o mejora de metodologías. Esta **horizontalidad real**, que forma parte de los valores feministas y comunitarios de **PsF**, es un factor clave de fidelización, ya que genera un sentimiento de **corresponsabilidad** y refuerza el vínculo con la organización desde una lógica de **colectivo político y solidario**, y no desde una relación jerárquica o asistencialista.

Otro de los pilares de la fidelización es la apuesta decidida de **PsF** por la **cultura del cuidado y el buentrato**, tanto hacia las personas atendidas como hacia el propio equipo técnico y voluntario. En **PsF** se entiende que **para cuidar hay que cuidarse**, y que un equipo voluntario **sostenido y cuidado emocionalmente** es un equipo más motivado, comprometido y preparado para sostener procesos de intervención en contextos de alta complejidad y vulnerabilidad. Por ello, las estrategias de fidelización incluyen **espacios periódicos de autocuidado y atención emocional**, facilitados por el área de Respira y Calma, donde el equipo voluntario puede expresar, procesar y gestionar el impacto emocional de su labor, evitando el desgaste y el agotamiento.

En paralelo, **PsF** desarrolla una **estrategia de reconocimiento continuado**, entendiendo que la valoración explícita de la labor voluntaria es fundamental para mantener la motivación y reforzar



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

el sentido de pertenencia. Este reconocimiento no es únicamente simbólico (agradecimientos públicos o menciones en redes sociales), sino que se concreta también en **procesos formativos, certificaciones y la posibilidad de participar en espacios externos** donde se visibilice y ponga en valor el papel del voluntariado. Además, el **Encuentro Anual de Voluntariado** se consolida como un espacio clave de reconocimiento colectivo, donde el equipo técnico, la Junta Directiva y el propio voluntariado reflexionan juntas sobre el impacto del trabajo realizado, celebran los logros alcanzados y proyectan colectivamente los retos futuros.

La **formación continua y adaptada** es también una pieza central en la fidelización. **PsF** entiende que una de las motivaciones clave del voluntariado es el deseo de **aprender y crecer profesionalmente**, y por ello se ofrece una **programación formativa permanente**, que no solo refuerza las capacidades técnicas necesarias para la intervención, sino que incorpora también espacios de **reflexión crítica** sobre las causas estructurales de las problemáticas sociales, la dimensión política de la salud mental y el rol del voluntariado en la transformación social. Esta formación, siempre desde un enfoque participativo, permite al voluntariado sentirse **valorado, actualizado y parte de un proceso formativo constante**, lo que fortalece su vinculación a largo plazo.

Otro elemento clave de fidelización es la creación de **espacios de cohesión grupal y vínculo comunitario** entre las propias personas voluntarias. **PsF** apuesta por un modelo de voluntariado **colectivo**, donde cada persona no trabaja de forma aislada, sino integrada en un equipo que **comparte, reflexiona y decide conjuntamente**. Esta cohesión se fomenta tanto en las reuniones periódicas de cada área como en los **espacios inter-áreas**, donde se trabaja la interseccionalidad y la complementariedad entre las diferentes líneas de intervención. Además, las **actividades lúdicas, culturales y de encuentro informal** forman parte de esta estrategia, reforzando el tejido relacional más allá de las tareas específicas de intervención.

La **Red Comunicación PsF** es otro componente estratégico de fidelización a largo plazo. Esta red, que aglutina a personas que han pasado por la organización como voluntarias y que desean mantener un vínculo con la entidad, permite crear **comunidad más allá del tiempo formal de participación**, ofreciendo espacios de reencuentro, formación, colaboración puntual y activismo compartido. Esta estrategia convierte la desvinculación en un proceso **de tránsito y transformación**, y no en un cierre definitivo, reforzando la identidad colectiva y la construcción de memoria histórica del voluntariado de **PsF**.

Por último, **PsF** trabaja en la **adaptación de espacios, dinámicas y metodologías** para que el voluntariado pueda **conciliar** su participación con su vida personal, laboral o académica. Esta flexibilidad, siempre dentro de unos márgenes mínimos que garanticen la coherencia y calidad de la intervención, permite que el voluntariado pueda **permanecer en la entidad en diferentes momentos vitales**, ajustando su grado de implicación según sus posibilidades reales. Esta visión **flexible y adaptada**, lejos de entender la participación como un todo o nada, facilita que el vínculo se mantenga a lo largo del tiempo, fortaleciendo la **pertenencia sostenida**.



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

En definitiva, la estrategia de fidelización de **PsF** para 2025 se basa en construir y reforzar **un vínculo ético, político y afectivo**, donde el voluntariado se sienta **reconocido, cuidado, escuchado y protagonista** de un proyecto colectivo de transformación social. Este enfoque, profundamente coherente con los valores feministas, comunitarios y de derechos humanos que definen a **PsF**, permite no solo **retener talento y compromiso**, sino **construir una comunidad voluntaria consciente, crítica y corresponsable**, capaz de sostener el trabajo de la organización y de proyectar su acción transformadora mucho más allá de la duración formal de cada compromiso voluntario.



DERECHOS Y OBLIGACIONES

El voluntariado en **PsF** se rige por un marco normativo que reconoce tanto los **derechos** como las **obligaciones** de las personas voluntarias, garantizando una relación basada en el respeto mutuo, la transparencia y el compromiso compartido. Este marco está regulado por la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, la Ley 4/2001, de 19 de junio, de la Generalitat Valenciana, y el Decreto 40/2009, de 13 de marzo, del Consell, que desarrolla la ley autonómica. Además, **PsF** establece en su **compromiso de voluntariado** una serie de disposiciones específicas adaptadas a la realidad de la organización y de las áreas de intervención.

Derechos del voluntariado

Las personas voluntarias de **PsF** tienen el **derecho a recibir una formación adecuada y continua**, adaptada a las funciones que desempeñan en la organización. Esta formación incluye tanto los conocimientos técnicos necesarios para las intervenciones psicosociales como el marco ético, metodológico y político que sustenta el trabajo de **PsF**. Asimismo, cuentan con el derecho a **recibir información clara y transparente** sobre los objetivos, valores, metodología y estructura de la entidad, así como sobre las responsabilidades específicas que asumen al integrarse en el equipo.

PsF garantiza también el **derecho a participar activamente** en el diseño, ejecución y evaluación de las actividades, respetando el principio de horizontalidad que rige la organización. Esta participación se traduce en espacios de toma de decisiones, reuniones de coordinación, encuentros de evaluación y la posibilidad de proponer y liderar iniciativas dentro de las áreas de intervención. Así, el voluntariado no es un mero ejecutor de actividades previamente definidas, sino un actor clave en la construcción colectiva de las estrategias de acción de **PsF**.

Otro derecho fundamental es el de **contar con el apoyo, acompañamiento y supervisión adecuados**, asegurando que las personas voluntarias nunca afronten solas situaciones de intervención especialmente complejas o emocionalmente intensas. A través de las reuniones de área, las supervisiones técnicas y los espacios de autocuidado, **PsF** garantiza que el voluntariado se sienta **sostenido y cuidado** a lo largo de todo el proceso de participación.

En materia de protección, las personas voluntarias tienen derecho a **estar aseguradas** frente a los posibles riesgos derivados de su actividad, tanto en términos de accidente como de responsabilidad civil. **PsF** mantiene actualizada una póliza de seguro que cubre a todas las personas voluntarias activas, garantizando su seguridad y tranquilidad en el desarrollo de las actividades.

Además, el voluntariado tiene derecho a **recibir el reconocimiento explícito de su labor**, lo que se traduce tanto en la entrega de un **certificado oficial de participación** al finalizar su etapa en **PsF**, como en el reconocimiento público de su contribución en las actividades de sensibilización y



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lad**o más humano

rendición de cuentas de la entidad. Asimismo, **PsF** garantiza el derecho a recibir **compensación económica por los gastos** que puedan derivarse directamente de la actividad voluntaria, siempre que estos estén debidamente justificados y respondan a necesidades específicas de intervención.

Por último, las personas voluntarias tienen derecho a **rescindir su compromiso** cuando así lo deseen, informando previamente a la coordinación de voluntariado y facilitando, en la medida de lo posible, la transición y traspaso de tareas para minimizar el impacto en el funcionamiento del área.

Obligaciones del voluntariado

En correspondencia con estos derechos, las personas voluntarias asumen una serie de **obligaciones** que garantizan el adecuado desarrollo de las actividades, el respeto a los principios de **PsF** y la protección de las personas atendidas. En primer lugar, al incorporarse a la entidad, cada persona voluntaria firma un **compromiso de voluntariado** con una duración inicial de **cuatro meses prorrogables**, en el que acepta las condiciones de participación y las responsabilidades que implica su rol.

Una de las obligaciones esenciales es **actuar con profesionalidad, humanidad y eficacia**, garantizando que cada intervención respete la dignidad y los derechos de las personas atendidas. Esta profesionalidad implica tanto **cumplir con las funciones asignadas** como hacerlo desde el respeto al **marco ético** de **PsF**, que incluye el enfoque comunitario, feminista, antirracista y de derechos humanos.

La **confidencialidad** es otro de los pilares fundamentales del compromiso. Las personas voluntarias están obligadas a **guardar secreto absoluto** sobre la información personal, familiar o social que conozcan en el ejercicio de su labor. Esta obligación no solo responde a la normativa de protección de datos, sino al **compromiso ético** de proteger la intimidad y la seguridad de las personas atendidas. En línea con este principio, el voluntariado **no puede compartir sus datos personales** (teléfono, redes sociales u otra información sensible) con las personas usuarias, y en caso de necesitar realizar una llamada, debe hacerlo desde un número oculto o a través de los canales oficiales de **PsF**.

El voluntariado también tiene la obligación de **respetar y defender activamente la dignidad** de las personas atendidas, evitando cualquier tipo de discriminación por motivo de origen, género, orientación sexual, religión, clase social o cualquier otra condición. Esta obligación implica no solo actuar con respeto, sino **denunciar y actuar frente a situaciones de vulneración de derechos** que puedan presenciarse durante la intervención.

Desde el punto de vista operativo, las personas voluntarias se comprometen a **cumplir con la asistencia regular** a las reuniones quincenales de coordinación de su área, entendiendo que la intervención es **colectiva y corresponsable**. Asimismo, deben **registrar cada intervención**



psicólogas y psicólogos sin fronteras

nuestro **lado** más humano

realizada en la plataforma interna de casos (Eholo), asegurando la trazabilidad y transparencia de cada actuación.

Por otro lado, el compromiso de voluntariado establece que cada persona debe **realizar la formación específica** de su área antes de iniciar la intervención, garantizando que cuenta con las competencias técnicas mínimas para desarrollar su labor con seguridad y calidad. Del mismo modo, deben **informar con antelación** suficiente en caso de no poder asistir a alguna actividad o atención previamente acordada, facilitando así la reorganización interna y la continuidad de la intervención.

Finalmente, el voluntariado tiene la **obligación de conocer y asumir el ideario, estatutos, fines, programas, normas y métodos de trabajo** de PsF, integrándolos en su práctica diaria. Esta obligación implica no solo un conocimiento formal de los documentos institucionales, sino una **coherencia ética y metodológica** en cada intervención, garantizando que el trabajo voluntario es siempre una **extensión práctica de los valores y principios** que definen a PsF.

En definitiva, el sistema de **derechos y obligaciones** en PsF busca **equilibrar el reconocimiento y cuidado del voluntariado** con la **responsabilidad y compromiso ético** que implica trabajar con personas en situación de alta vulnerabilidad. Este equilibrio, basado en la transparencia, el respeto mutuo y la corresponsabilidad, es clave para garantizar que el voluntariado sea una **experiencia transformadora**, tanto para las personas voluntarias como para las comunidades atendidas, consolidando así un modelo de voluntariado **ético, consciente y sostenible**.



EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

La evaluación del Plan de Voluntariado es una fase fundamental dentro de la gestión estratégica del voluntariado de **PsF**. No se trata únicamente de revisar si se ha ejecutado lo planificado, sino de comprender en qué medida el plan ha logrado fortalecer los procesos de incorporación, formación, acompañamiento y fidelización del voluntariado, al mismo tiempo que ha contribuido a la consecución de los objetivos generales de la organización. Desde **PsF**, la evaluación se concibe como **un proceso participativo, continuo y reflexivo**, que implica a las personas voluntarias, al equipo técnico, a las coordinadoras de área y a la Junta Directiva, fomentando una lectura compartida y crítica de lo realizado.

La evaluación del Plan de Voluntariado 2025 se desarrollará **a través de un proceso mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas**, lo que permitirá obtener una visión amplia, no solo de indicadores numéricos o de cumplimiento, sino también de la **calidad de las experiencias vividas**, del impacto subjetivo y relacional generado y de las percepciones que las propias personas voluntarias tienen sobre el proceso. Este enfoque es coherente con el modelo de **evaluación transformadora** que **PsF** promueve en todas sus áreas, apostando por un análisis que no se limite a verificar logros, sino que permita identificar aprendizajes, tensiones y oportunidades de mejora.

En primer lugar, la evaluación **cuantitativa** permitirá recoger **datos objetivos** sobre el grado de ejecución de cada una de las actividades previstas en el plan. Para ello, se registrará el número de personas voluntarias que han participado en cada fase del ciclo de voluntariado, desde la difusión y la acogida hasta el cierre y la desvinculación. Se elaborarán **registros de asistencia** a las sesiones de formación, reuniones de coordinación y encuentros de autocuidado, así como informes periódicos que reflejen la rotación, la permanencia y las causas de abandono. Estos datos permitirán observar **tendencias** y patrones de participación, detectar posibles cuellos de botella o dificultades logísticas y ajustar la planificación futura.

Además, se recopilarán los **formularios de evaluación** que el voluntariado completará tras cada fase clave (acogida, formación específica, encuentros de evaluación interna, cierre), donde se recogerán valoraciones sobre la claridad de la información recibida, la utilidad de las formaciones, la pertinencia de los contenidos abordados y la calidad del acompañamiento. Esta evaluación sistemática no solo permitirá medir el cumplimiento de los objetivos operativos, sino también evaluar la **percepción de utilidad** y el grado de satisfacción global de las personas voluntarias.

Sin embargo, **PsF** entiende que **los datos cuantitativos, por sí solos, son insuficientes** para comprender la complejidad de la experiencia voluntaria y su impacto en la organización. Por ello, la evaluación **cualitativa** ocupará un lugar central en el proceso. A lo largo de 2025, **PsF** generará **espacios participativos de reflexión** donde las personas voluntarias podrán compartir, en primera persona, cómo han vivido cada etapa del plan. Estos espacios, que pueden adoptarse en formato de grupos focales, entrevistas abiertas o dinámicas participativas, permitirán explorar



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

aspectos como la **identificación con los valores de la entidad**, el grado de **vinculación emocional** con el equipo, el sentido de pertenencia y la percepción de **coherencia** entre el discurso y la práctica de **PsF**.

Un aspecto clave que se evaluará de manera cualitativa es **el impacto de los procesos de cuidado** sobre el bienestar emocional y la sostenibilidad del voluntariado. **PsF**, como organización comprometida con la cultura de cuidados, considera que la calidad de las experiencias de las personas voluntarias no puede medirse únicamente por su eficacia técnica, sino también por **cómo se han sentido acompañadas, cuidadas y reconocidas** a lo largo de su participación. En este sentido, el área de Respira y Calma jugará un papel clave en la evaluación, facilitando espacios donde el voluntariado pueda expresar libremente **el impacto emocional de su participación** y proponer mejoras para fortalecer estos procesos.

Otro aspecto relevante de la evaluación será el análisis de la **participación activa del voluntariado** en la vida organizativa de **PsF**. Evaluar el Plan de Voluntariado implica revisar si las personas voluntarias han tenido **espacios reales de participación en la toma de decisiones**, si han sentido que sus opiniones son valoradas y si se han implicado en la construcción de las líneas estratégicas de cada área. Este análisis permitirá evaluar no solo el **grado de implicación**, sino también la percepción de horizontalidad y **corresponsabilidad**, clave para la fidelización y el fortalecimiento del compromiso ético-político.

La **evaluación del impacto externo** también tendrá un lugar destacado. Si bien el Plan de Voluntariado está orientado principalmente al fortalecimiento interno de **PsF**, es imprescindible analizar **en qué medida la calidad de la intervención voluntaria ha contribuido al cumplimiento de los objetivos sociales** de la organización. En este sentido, las coordinadoras de área serán claves para evaluar si la participación del voluntariado ha mejorado la **calidad de las atenciones psicosociales**, ha permitido **llegar a nuevos colectivos** o ha fortalecido las redes comunitarias en las que **PsF** participa.

Toda la información recopilada —tanto cuantitativa como cualitativa— se sistematizará en un **informe de evaluación anual**, que será compartido con el equipo técnico, la Junta Directiva y el propio voluntariado. Este informe no solo recogerá **logros y dificultades**, sino que incluirá un apartado específico de **propuestas de mejora**, construidas colectivamente a partir de las aportaciones recogidas. De esta forma, la evaluación se convierte en un proceso **de aprendizaje colectivo**, donde cada edición del Plan de Voluntariado alimenta y fortalece la planificación de años siguientes.

Por último, **PsF** entiende que la evaluación no es un proceso puntual o una auditoría externa, sino una **cultura organizacional** que atraviesa todo el ciclo de voluntariado. Evaluar no es solo medir resultados, sino generar una **actitud reflexiva permanente**, que permita cuestionar críticamente las prácticas, detectar sesgos o incoherencias, y ajustar los procesos desde una lógica de **mejora continua y participación horizontal**. Esta cultura de evaluación continua es coherente con los



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**omáshumano

valores de **horizontalidad, transparencia y corresponsabilidad** que definen a **PsF**, y es un elemento clave para construir un modelo de voluntariado **ético, sostenible y transformador**.

En resumen, la evaluación del Plan de Voluntariado 2025 será un proceso integral, participativo y orientado al aprendizaje colectivo, que permitirá medir resultados, recoger aprendizajes, visibilizar logros y proyectar mejoras desde una lógica de **corresponsabilidad y construcción compartida**.

PsF asume que **sin evaluación no hay aprendizaje, y sin aprendizaje no hay transformación**, y por ello, este proceso será una de las piezas clave para consolidar un **voluntariado consciente, crítico y sostenible**.



ANEXO I

MODELO COMPROMISO DE VOLUNTARIADO

ACUERDO DE INCORPORACIÓN VOLUNTARIADO

REUNIDOS

De una parte, D. _____, representante de **Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras**, con CIF G96288410, mayor de edad, con DNI/NIE _____, y con domicilio a efecto de notificaciones en C/Conde de Olocau, 1. 46003 Valencia.

Y de otra, Dña. _____, mayor de edad, con DNI/NIE/Pasaporte _____, y con domicilio a efecto de notificaciones en _____.

EXPONEN

Que tras ser superado el correspondiente proceso de selección por _____ y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, Ley 4/2001, de 19 de junio, de la Generalitat, del Voluntariado y el DECRETO 40/2009, de 13 marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la ley, ambas partes, de mutuo acuerdo han decidido suscribir el presente acuerdo de incorporación sometiéndolo a las siguientes.

CLAÚSULAS

Primera. Compromiso Voluntario

D. /Dña. _____ por la firma del presente compromiso, se incorpora como voluntaria a **Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras** en las condiciones que más adelante se especificarán y con la supervisión de la persona responsable del programa.

Segunda. Regulación

El presente acuerdo se regirá por lo dispuesto en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, Ley 4/2001, de 19 de junio, de la Generalitat, del Voluntariado y el DECRETO 40/2009, de 13 marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la ley, y en lo no previsto en la misma, por lo establecido en el presente acuerdo de incorporación.

Ambas partes manifiestan expresamente que el presente acuerdo no supone amortización de puestos de trabajo de la entidad ni sustitución de ningún servicio público y que, en modo alguno, la relación que les vincula constituye una relación laboral sometida a la vigente normativa laboral.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**o más humano

Tercera. Información.

Que D. /Dña. _____ declara que ha sido debidamente informado del contenido de los estatutos de **Psicólogos y Psicólogos sin Fronteras**, y del programa al que se va a incorporar y está de acuerdo con ellos y con los medios utilizados para llevar a cabo el proyecto de voluntariado.

Cuarta. Condiciones de ejercicio de la actividad de voluntariado

Que D. /Dña. _____ conoce y acepta expresamente que su actividad no será objeto de remuneración alguna y se obliga a realizarla con responsabilidad, confidencialidad y regularidad, comprometiéndose a avisar con antelación suficiente a fin de poder ser reemplazado/a por otro/a voluntario/a en caso de imposibilidad para acudir a una actividad concertada.

Que la actividad de D. /Dña. _____ se realizará en las siguientes condiciones:

— Actividades que se compromete a realizar:

- § Acompañamiento psicosocial
- § Preparación y dinamización de talleres
- § Asistencia a las reuniones de coordinación de área y supervisiones
- § Actuar con profesionalidad, humanidad y eficacia en las tareas encomendadas.
- § Actuar de forma gratuita y desinteresada.
- § Guardar confidencial de la información recibida en el desarrollo de su actividad.
- § Conocer y respetar la ley de protección de datos.
- § No utilizar ni dar a conocer su número telefónico/datos personales a usuaries, y en caso de ser necesario, llamar desde número oculto.
- § Reconocer, respetar y defender activamente la dignidad personal de los y las beneficiarios
- § Registrar en la plataforma de casos (Eholo) cada atención realizada.

— Tiempo de dedicación previsto: 5 horas semanales

Quinta. Régimen de gastos reembolsables

Solo tendrán la consideración de gastos reembolsables los que tengan relación con la actividad desarrollada por la voluntaria y serán los que se fijan en el programa al que está asignado D/Dña. _____ calculándose de acuerdo con el procedimiento que allí se establezca. Si no estuviese especificado en el programa, el régimen de gastos reembolsables es el que ambas partes acuerdan, tras la presentación y firma de la liquidación de gastos en base a las actividades realizadas.

En todo caso, el reembolso de los gastos estará condicionado a la justificación documental de los generados por el desarrollo de la acción voluntaria.



psicólogas y psicólogos sinfronteras

nuestro **lad**omáshumano

Sexta.- Aseguramiento de la voluntaria y normas de prevención de riesgos laborales

Que D./Dña. _____ ha sido incluido en la póliza de seguros número 055-1480313100 concertada con la entidad Mapfre, que se encuentra en vigor y al corriente de pago de las primas.

D./Dña. _____ declara conocer las normas de prevención de riesgos existentes en la entidad de voluntariado, comprometiéndose a observarlas en todo momento.

Séptima.- Duración y Causas de resolución del acuerdo/compromiso

El presente compromiso tendrá una duración inicial de 4 meses (prorrogables) por períodos iguales siempre y cuando alguna de las partes no decida rescindirlo, para lo cual deberá comunicar a la otra parte su decisión de forma escrita y expresa.

Asimismo, serán causas de finalización del presente compromiso las siguientes:

- Por el incumplimiento de las obligaciones contempladas en las cláusulas anteriormente citadas.
- Por voluntad de cualquiera de las partes comunicada de forma escrita y expresa.
- Por inexactitud de los datos aportados en el proceso de selección y en el presente acuerdo.
- Por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 8 apartados 4 y 5 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre.

41

Octavo. Resolución de conflictos.

Ambas partes acuerdan que los conflictos que surjan como consecuencia del desarrollo del presente acuerdo se dirimirán por vía arbitral de conformidad con lo dispuesto en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento y a un solo efecto en Valencia, a _____ de _____ de 20____.

Dña/D. Betty Roca Hubbauer Representante
de **Psicólogas y Psicólogos sin Fronteras**

Dña/D. _____
Voluntaria