El Rogle Obert

SALUD MENTAL • COMUNIDAD • PARTICIPACIÓN

Sistema de Gestión y Desarrollo Organizativo

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA

2026–2030

ASOCIACIÓN EL ROGLE OBERT



CONCILIACIÓN | FLEXIBILIDAD | CONFIANZA | RESPONSABILIDAD | BIENESTAR

Formarse es crecer, compartir y transformar.

Julio 2026

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2026-2030

Profesionales de la Asociación El Rogle Obert

ÍNDICE

1. Finalidad

2. Principios del Plan de Formación

3. Participación en la planificación de la formación

4. Formación interna

5. Formación externa individual

6. Desarrollo profesional

7. Aprendizaje organizacional y transferencia del conocimiento

8. Innovación y experimentación

9. Vigencia, seguimiento y revisión del Plan

10. Compromiso con el aprendizaje continuo

1. Finalidad

El presente Plan de Formación tiene como finalidad promover el aprendizaje continuo, el desarrollo profesional y la mejora permanente de la calidad de la intervención desarrollada por El Rogle Obert.

La entidad considera la formación como una herramienta estratégica para fortalecer las competencias profesionales, favorecer el bienestar del equipo e impulsar una organización que aprende.

La formación se concibe como un proceso continuo que trasciende la asistencia a cursos. El aprendizaje surge también de la experiencia cotidiana, del trabajo en equipo, de la reflexión compartida, de la relación con las personas participantes, de la colaboración con otras entidades y del intercambio de conocimientos y buenas prácticas.

El presente Plan será de aplicación al conjunto del personal contratado de El Rogle Obert. La participación del voluntariado en las acciones formativas se promoverá cuando la temática resulte adecuada a las funciones que desempeñe.

2. Principios del Plan de Formación

El Plan de Formación de El Rogle Obert se fundamenta en los siguientes principios:

- Aprendizaje continuo como parte de la cultura organizativa.
- Participación activa del equipo en la identificación de necesidades formativas.
- Desarrollo profesional orientado a mejorar la calidad de los apoyos y el bienestar de las personas.
- Coherencia con la misión, los valores y las líneas estratégicas de la entidad.
- Transferencia del conocimiento para fortalecer al conjunto de la organización.
- Innovación, reflexión y mejora continua como elementos inherentes a la práctica profesional.

3. Participación en la planificación de la formación

El Plan de Formación de El Rogle Obert tiene un carácter participativo. La identificación de las necesidades formativas y la planificación de las acciones de formación colectiva se realizarán mediante un proceso de reflexión compartida, en el que el equipo profesional podrá proponer temáticas, metodologías y oportunidades de aprendizaje.

Las propuestas serán analizadas conjuntamente, procurando dar respuesta a las necesidades detectadas por el equipo y atendiendo, al mismo tiempo, a la misión, los valores y las líneas estratégicas de la entidad.

La planificación anual buscará equilibrar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras con las necesidades presentes y futuras de la organización, favoreciendo una cultura de aprendizaje compartido, innovación y mejora permanente.

4. Formación interna

Con carácter general, El Rogle Obert organizará una o dos acciones formativas anuales dirigidas al conjunto del equipo profesional y, cuando proceda, al voluntariado de la entidad.

Estas acciones podrán desarrollarse mediante cursos, talleres, jornadas, seminarios, encuentros con profesionales, visitas de aprendizaje o sesiones de intercambio de experiencias.

Las temáticas se seleccionarán atendiendo a las prioridades estratégicas de la organización y podrán abordar, entre otras, cuestiones relacionadas con el Diálogo Abierto, la salud comunitaria, la participación comunitaria, la planificación centrada en la persona, la innovación social, la evaluación de proyectos, la facilitación de grupos o cualquier otra metodología alineada con la misión de El Rogle Obert.

Siempre que sea posible, las acciones formativas se desarrollarán en colaboración con universidades, administraciones públicas, colegios profesionales, entidades sociales u otras organizaciones que compartan los valores y objetivos de El Rogle Obert.

5. Formación externa individual

El Rogle Obert facilitará que cada profesional pueda dedicar hasta 80 horas anuales a acciones de formación externa relacionadas con su puesto de trabajo, ampliando las 40 horas previstas en el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

De forma complementaria, la entidad podrá contribuir, cuando lo considere oportuno y exista disponibilidad presupuestaria, una parte o la totalidad del coste de la formación, atendiendo a su interés para la entidad, a las necesidades de desarrollo profesional de la persona trabajadora y al valor que la formación pueda aportar al desarrollo de la organización.

Asimismo, la entidad promoverá activamente el acceso del equipo a oportunidades de formación mediante la difusión de cursos gratuitos, formación bonificada, becas, ayudas y otras iniciativas que favorezcan el aprendizaje continuo.

6. Desarrollo Profesional

Cada profesional podrá definir, de forma coordinada con la dirección o coordinación de la entidad, un itinerario de desarrollo profesional que permita identificar sus necesidades formativas, establecer objetivos de aprendizaje y planificar las acciones formativas más adecuadas para su puesto y su evolución profesional.

Este itinerario servirá como herramienta de orientación y crecimiento, revisándose periódicamente en función de las necesidades de la persona y de la organización.

7. Aprendizaje organizacional y transferencia del conocimiento

El conocimiento adquirido por cualquier miembro del equipo constituye un activo para toda la organización.

Con el fin de favorecer el aprendizaje organizacional, las personas que participen en acciones formativas externas podrán compartir los principales conocimientos adquiridos mediante sesiones internas, materiales de apoyo, espacios de reflexión u otras fórmulas que faciliten su aplicación práctica al trabajo cotidiano.

Igualmente, las reuniones de equipo, los espacios de supervisión, las evaluaciones de proyectos, el intercambio de experiencias y la reflexión sobre la práctica profesional serán considerados herramientas fundamentales para el aprendizaje colectivo y la mejora continua.

8. Innovación y experimentación

El Rogle Obert promoverá una actitud abierta al aprendizaje, la innovación y la experimentación responsable.

La entidad favorecerá la incorporación de nuevas metodologías, herramientas y formas de intervención cuando puedan contribuir a mejorar la calidad de los apoyos y el impacto social de sus proyectos, evaluando posteriormente los resultados obtenidos para incorporar los aprendizajes generados.

La experimentación se desarrollará desde una perspectiva responsable, promoviendo la evaluación de los resultados obtenidos y la incorporación de aquellas prácticas que demuestren generar un mayor valor para las personas, la comunidad y la organización.

9. Vigencia, seguimiento y revisión del Plan

El presente Plan tendrá una vigencia para el periodo 2026-2030, sin perjuicio de que pueda ser revisado antes de su finalización cuando se produzcan cambios significativos en la organización, en la normativa aplicable o cuando las necesidades formativas de la entidad así lo aconsejen.

La coordinación realizará un seguimiento periódico del desarrollo del Plan, valorando las acciones realizadas, el grado de participación del equipo, las necesidades formativas detectadas y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

La evaluación permitirá actualizar y mejorar el presente Plan, garantizando su adecuación a la evolución de la entidad y a los nuevos retos sociales.

10. Compromiso con el aprendizaje continuo

La formación constituye un elemento esencial para el desarrollo de las personas y para el fortalecimiento de El Rogle Obert como organización.

Por ello, la entidad promoverá una cultura de aprendizaje continuo, reflexión compartida e innovación, entendiendo que el crecimiento profesional del equipo contribuye directamente a mejorar la calidad de los apoyos, fortalecer los vínculos, impulsar la participación comunitaria, aumentar la capacidad transformadora de los proyectos y avanzar en el cumplimiento de la misión y los valores de El Rogle Obert.

El aprendizaje es, por tanto, una responsabilidad compartida y un compromiso colectivo con la mejora continua, la calidad y la transformación social.

Este Plan refleja la voluntad de El Rogle Obert de consolidarse como una organización que aprende, comparte conocimiento y sitúa el desarrollo de las personas como uno de los pilares de su proyecto asociativo.

El presente Plan de Formación continua para Profesionales de la entidad 2026-2030 fue aprobado por la Junta Directiva de la Asociación El Rogle Obert en fecha 23 de julio de 2026.

En Alicante, a 23 de julio de 2026.

Fdo.: Ana Belén Martínez Gómez
Presidenta
Asociación El Rogle Obert

Firmado por BUIGUES PEREZ XAVIER - ***7673** el día 23/07/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Fdo.: Xavier Buigues Pérez
Secretario
Asociación El Rogle Obert