

DISEÑO DE UN PLAN DE VOLUNTARIADO

MÓDULO 01

Formación online de Reconoce



Re
co
no
ce +

A large blue circle contains the word "Reconoce" in a bold, dark font. A blue arrow points upwards from the bottom right towards the letter "e". A small blue plus sign is at the bottom right of the circle.

GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y ASIGNACIONES



injuve



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, CONSUMO
Y BENEFICIOS SOCIALES

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



Consejo de la
JUVENTUD
de España
www.cje.org

Ser voluntario es ser un ser humano
Ser voluntario es entrar con el corazón,
en el corazón del que lo pasa mal.
El voluntario no ha pintado un cuadro,
No ha hecho una escultura (...),
Pero ha hecho una obra de arte con sus horas libres.



Módulo 1

Diseño de un plan de Voluntariado

La **formación online** de Reconoce

► Presentación de los materiales

En los módulos que hemos elaborado para esta formación, abordaremos la elaboración de un Plan de Voluntariado que permita actualizar aquellos con los que cuentan las entidades y que requieren ser actualizados, así como elaborar de cero uno nuevo para aquellas entidades y organizaciones que carezcan de él.

En cada módulo trabajaremos un apartado del índice que hemos diseñado para responder al modelo básico que propone la ley de voluntariado en el que se recoge la estructura mínima que han de contener dichos planes como muestra la imagen.



Los programas de voluntariado se elaboran desde las entidades de voluntariado. Éstas tienen obligación de elaborarlos con el siguiente contenido mínimo:

- A. Denominación.
- B. Identificación del responsable del programa.
- C. Fines y objetivos que se proponga.
- D. Descripción de las actividades que comprenda.
- E. Ámbito territorial que abarque.
- F. Duración prevista para su ejecución.
- G. Número de voluntarios necesarios, en el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
- H. Criterios para determinar el perfil de las personas destinatarias del programa.
- I. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
- J. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.



En este módulo

- Índice
- Misión, Fines y valores
- Áreas y/o Proyectos
- Destinatarios/as
- Recursos
- Manos a la obra

En la columna de la derecha presentaremos los epígrafes que trabajaremos en cada módulo para tener una visión general. Además para cada epígrafe haremos una breve descripción de los objetivos y contenidos, mostraremos algunos ejemplos tomados del PV de las entidades Promotoras del Proyecto Reconoce: Confederación CCJJ Don Bosco, ASDE-Scouts de España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre.

► Índice

En el índice debemos enumerar y paginar cada epígrafe y subapartado de manera que sea posible encontrar de forma rápida y clara los contenidos de interés y al mismo tiempo permita visualizar en orden de los contenidos más generales a los más específicos.

En este ejemplo se propone un esquema general que puede adaptarse al criterio de la entidad; reduciendo apartados, fusionando varios de ellos, alargando otros, incorporando subapartados específicos sobre información propia de la entidad, etc. La elaboración el índice lo dejaremos para el final, una vez que tengamos todo el documento redactado y maquetado.

► 1. La Entidad

1.1. Misión, fines y valores de la Entidad

En este apartado trataremos de definir y delimitar varios aspectos relativos a nuestra entidad ¡así que será muy sencillo! ¡Quién mejor que vosotras/os que formáis parte activa de la entidad para definirla!

1

► **Paso 1.** Si tenemos definida nuestra Misión en algún documento (publicidad de la entidad, ideario, planes, estatutos, web, etc.) es interesante que la introduzcamos en este epígrafe. Sino, quizás sea una oportunidad reunirse para generar un pequeño texto que recoja la misión de vuestra entidad. Además de la Misión debemos presentar la Entidad: nombre, fecha de constitución o creación, antecedentes e historia, etc. y después añadir nuestra misión. ¿Qué perseguimos y por qué lo hacemos?. Os dejamos un ejemplo para que le echéis un ojo a la redacción de la misión:

Misión....

“Promover el desarrollo pleno de la persona, con énfasis en la infancia y la juventud a través de actividades que fomenten valores universales para mejorar la realidad social de su entorno. Igualmente tiene entre sus finalidades la promoción de la formación, el empleo y la atención social a colectivos en riesgo de exclusión y el voluntariado”.

2

► **Paso 2.** Despues podemos incorporar nuestros valores, aquellos que nos caracterizan, propios de nuestro método, por los que trabajamos, etc. Si decidimos incorporarlos podemos enumerarlos simplemente o acompañarlos de una pequeña descripción a modo de argumento o justificación como en el ejemplo que te mostramos. El número de valores y el formato para describirlos es personal, no hay un modelo concreto.



Valores....

Educación: apostamos por la educación y la formación como medio esencial para el desarrollo de todo ser humano.

Respeto: basamos nuestra intervención en el respeto y la tolerancia hacia las otras personas con independencia de su ideología y creencia fomentando la ética personal y cívica.

Participación: entendemos nuestros proyectos como procesos participativos de mejora de la realidad.



Podéis consultar <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf> en su artículo 5 recoge los valores y principios de la acción voluntaria.

3

► **Paso 3.** Por último incorporaremos nuestros fines u objetivos. Es importante recordar cómo deben formularse los objetivos: con los verbos en infinitivo como los que aparecen en el ejemplo. ¿Cuántos? Tantos como consideremos esenciales, no hay un requisito concreto, depende de nuestra realidad y necesidades.

Fines....

Los fines de Didania como Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre son:

- ✓ Promover la formación integral desde la educación no formal.
- ✓ Coordinar a las entidades de tiempo libre federadas.
- ✓ Crear procesos de pensamientos sólidos.
- ✓ Acompañar a las escuelas y redes de centros de tiempo libre.
- ✓ Promover y facilitar la comunicación desde la diversidad.
- ✓ Abrir cauces de coordinación con organismos similares.

► Cómo personalizar el epígrafe...

Podemos modificar su nomenclatura (“ejes de actuación”, etc.), podemos fusionar en un solo epígrafe varios puntos conectando los fines de la entidad con la misión que desarrolla y tras haber presentado la entidad, e incluso a la inversa; podemos usar como argumento para justificar los fines y misión, el análisis de la realidad del contexto y ámbito de actuación al presentar la entidad.

En cuanto a la estructura podemos plantear el contenido de los epígrafes narrado o mediante guiones que introduzcan los valores/objetivos etc. Podemos ir de lo general a lo particular: introducir la misión o misiones y desplegar en guiones los objetivos... etc.

Presentación de ASDE...



ASDE Federación de Scouts - Exploradores de España constituye una de las más importantes organizaciones juveniles y de voluntariado de nuestro país. De los más de 30.000 asociados y asociadas que conforman nuestra entidad en sus 18 Organizaciones Federadas de carácter autonómico y más de 300 grupos scouts, más de 6.200 personas son voluntarias¹.

El voluntariado constituye la expresión de la participación activa en la sociedad, basada en un ejercicio de corresponsabilidad ciudadana, poniendo en práctica valores como solidaridad, compromiso, convivencia, transversales a nuestro método scout.

ASDE Scouts de España es una federación de voluntariado que trabaja desde la educación en el tiempo libre de la infancia y la juventud, hecha por y para las personas voluntarias.



Además podemos incorporar el logo de la entidad y fotografías para dar fluidez al texto e ilustrar los contenidos que presentamos para hacerlo más dinámico y vistoso.

► 1. La Entidad

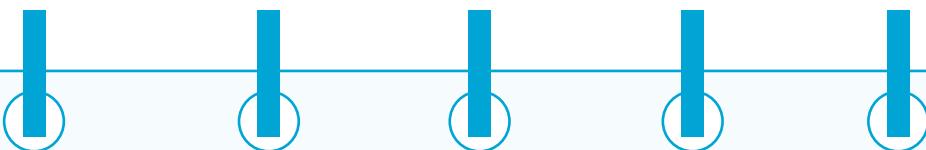
1.2. Áreas o Proyectos de intervención/Actividades

En este epígrafe debemos definir y exemplificar las áreas y/o proyectos de intervención en los que trabaja nuestra entidad y dentro de éstos incluso podemos especificar los tipos de actividades (de forma general) que desarrollamos para llevarlos a cabo.



Todo ello enmarcado en el ámbito o ámbitos de actuación de nuestra acción voluntaria, es decir, el "tipo" de voluntariado como se define en el BOE que sería recomendable especificar y podemos encontrar en el artículo 6 de la ley (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf>).

Os dejamos un ejemplo sencillo, el nivel de detalle y elaboración lo marca cada entidad... no siempre realizaremos intervención en los tres niveles (áreas, proyectos, actividades) pero cuanto más completo más rico será nuestro PV.



Áreas de Intervención...

La descripción de las tareas propias de la acción voluntaria en Didania está vinculada a programas genéricos, que encuentran en la entidad federada sus características específicas, por lo que podríamos contemplar los siguientes programas genéricos:

- ✓ Programas de formación en el tiempo libre.

Realizando tareas de formación y educación en el tiempo libre, en contacto directo con los niños y jóvenes en las diferentes Escuelas de Tiempo Libre.

- ✓ Programas de intervención educativa con niños/as, adolescentes y jóvenes. Llevando a cabo tareas relacionadas con la educación, intervención, coordinación, animación, administración y formación en grupos, centros de esplai y redes de tiempo libre.

- ✓ Programas de gestión y apoyo a entidades. Realizando tareas relacionadas directamente con la Educación en el Tiempo Libre desarrolladas en colonias de verano, centros de esplai, campamentos, casals, rutas y demás actividades de tiempo libre.

- ✓ Dirección y coordinación de Didania, en la que se realizan tareas de representación, dirección técnica o política directamente relacionadas con el ámbito de trabajo de Didania.



Para personalizar el epígrafe podemos modificar su nomenclatura, ilustrar los contenidos con fotografías si lo vemos oportuno, etc. Podemos relacionar Áreas de intervención con los correspondientes proyectos y actividades en una tabla si nos resulta más sencillo reunir la información, o a modo de esquema con guiones etc.

► 1. La Entidad

1.3. Personas destinatarias

En este epígrafe debemos definir el tipo o tipos de personas que se benefician de la acción voluntaria que lleva a cabo nuestra entidad. Puede que tengamos beneficiarios/as secundarios, también podemos definirlos.

En este caso se trata de enumerar las características generales de los destinatarios/as: número de miembros del grupo diana, tipo de participación (actividad continuada o esporádica), tipo de actividades que se lleva a cabo con ellos/as, procedencia, perfiles, etc. Son datos que varían en función del tipo de entidad e intervención, por lo que NO es necesario que aparezcan todos estos datos en nuestro epígrafe, debe adaptarse a nuestra entidad.

► 1. La Entidad

1.4. Recursos

En este epígrafe debemos reflejar de forma general, los principales recursos de los que disponemos para llevar a cabo la acción voluntaria. Podemos clasificarlos (humanos, materiales, económicos) y para cada uno de ellos especificar los tipos de los que disponemos, hacer un listado o simplemente enumerarlos. Siempre en función de las características de nuestra entidad.

En ningún caso es necesario reflejar un presupuesto de la actividad que desempeñamos, pero puede ser un buen apartado para plantear un organigrama de organización de los recursos humanos si da lugar, o una pequeña tabla que desglose y ejemplifique los tipos de recursos habituales.

Podemos especificar si realizamos colaboraciones con otras entidades, empresas, administración, etc, y el tipo de recurso o recursos que compartimos o nos prestan, etc.

Cómo personalizar el epígrafe...

Es importante señalar que esta primera parte del Plan puede incorporar otra información que permita detallar como es nuestra Entidad.

Por ejemplo, podemos incorporar en alguno de los epígrafes anteriores o incluso en uno nuevo, la estructura y organización de nuestra entidad si consideramos que es útil tener dicha información de cara a la gestión y organización de los voluntarios/as.

Incluso podemos incorporar esquemas o diagramas de la organización de las actividades y proyectos o gráficos al hablar de los destinatarios.



Este tipo de recursos debemos escogerlos de forma que se adapten al tipo de información que queremos reflejar y resaltar. Las imágenes, gráficos y esquemas dan fluidez al texto y sobre todo al contenido en sí, pero debemos tener cuidado de que no se repitan.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

Una vez hecho el recorrido por los materiales que te hemos proporcionado a modo de ejemplo y explicación, te planteamos preguntas que guiarán una lluvia de ideas que puedes reflejar en los espacios que te proporcionamos para después redactar los contenidos. Te proponemos tres pasos para guiar la reflexión:

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 1.1. Misión, fines y valores de la Entidad



¿Quiénes somos? ¿Cuándo, cómo y porqué nace nuestra entidad?

¿Cuáles son los valores que nos guían y que por tanto nos caracterizan?



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..



¿Cuáles son los fines y objetivos por los que trabaja nuestra entidad?

► 1.2. Áreas o Proyectos de intervención/Actividades



¿Qué áreas de actuación diferenciamos en nuestra entidad? ¿qué tipo o tipos de voluntariado ejercemos?;¿qué tipo de actividades desarrollamos para alcanzar nuestros fines y objetivos?



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

► 1.3. Personas Destinatarias



¿Quién o quiénes son los destinatarios/as de la labor voluntaria que lleva a cabo nuestra entidad?

► 1.4. Recursos



A grandes rasgos... ¿con qué tipo de recursos contamos para llevar a cabo nuestra labor? ¿vemos necesario y útil reflejar este apartado?

DISEÑO DE UN PLAN DE VOLUNTARIADO

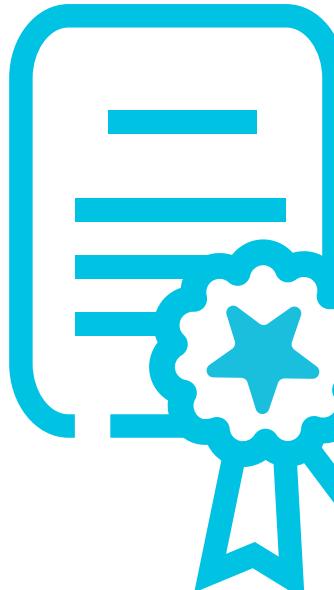
Reconoce

MÓDULO 02

Formación online de reconoce



Sé tú el cambio que
quieres ver en el mundo



Módulo 2

Diseño de un plan de Voluntariado

La **formación online** de Reconoce

► Presentación de los materiales

En los módulos que hemos elaborado para esta formación, abordaremos la elaboración de un Plan de Voluntariado que permita actualizar aquellos con los que cuentan las entidades y que requieren ser actualizados, así como elaborar de cero uno nuevo para aquellas entidades y organizaciones que carezcan de él.

En cada módulo trabajaremos un apartado del índice que hemos diseñado para responder al modelo básico que propone la ley de voluntariado en el que se recoge la estructura mínima que han de contener dichos planes como muestra la imagen.



Los programas de voluntariado se elaboran desde las entidades de voluntariado. Estas tienen obligación de elaborarlos con el siguiente contenido mínimo:

- A. Denominación.
- B. Identificación del responsable del programa.
- C. Fines y objetivos que se proponga.
- D. Descripción de las actividades que comprenda.
- E. Ámbito territorial que abarque.
- F. Duración prevista para su ejecución.
- G. Número de voluntarios necesarios, en el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
- H. Criterios para determinar el perfil de las personas destinatarias del programa.
- I. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
- J. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.



En este módulo

- Plan de voluntariado
- Definición voluntariado
- Marco legal
- Fines del plan
- Manos a la obra

En la columna de la derecha presentaremos los epígrafes que trabajaremos en cada módulo para tener una visión general. Además para cada epígrafe haremos una breve descripción de los objetivos y contenidos, mostraremos algunos ejemplos tomados del PV de las entidades Promotoras del Proyecto Reconoce: Confederación CCJJ Don Bosco, ASDE-Scouts de España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre.

► 2. Plan de Voluntariado

En este apartado responderemos a las siguientes preguntas: ¿Por qué un PV en nuestra entidad? ¿dónde se enmarca éste? ¿qué fines tiene dicho PV en mi entidad?. Todo ello no es ni más ni menos que la justificación del plan. Se trata de presentar primero y de forma resumida, los antecedentes de la entidad: exponer en términos generales el contexto de actuación.

2.1. ¿Por qué un plan de voluntariado en “entidad”?

En este caso debemos justificar la elaboración de un PV para nuestra entidad... ¿responde a una necesidad? si es así, ¿a cuál o cuáles?, ¿qué aportará a nuestra entidad contar con un PV?. Se puede plantear un pequeño análisis de la realidad a la que se enfrenta la entidad respecto a la elaboración del PV, motivaciones para hacerlo y sobre todo lo que aportará contar con él. Os dejamos el ejemplo del PV de DIDANIA.

¿Por qué un PV en mi entidad?...



¿Por qué un Plan de Voluntariado en Didania?

La Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre Didania es una de las más importantes y representativas organizaciones que trabajan por el Tiempo Libre Educativo en nuestro país. Didania cuenta con 39 entidades federadas, que agrupan repartidas por un gran número de comunidades autónomas, con más de 12.000 personas que realizan labores de voluntariado en el Tiempo Libre.

Conforme a los fines de Didania, establecidos hace ya 40 años, las personas voluntarias forman parte fundamental de la esencia de la Federación, prestando especial interés en aspectos tan importantes para las entidades que forman parte de Didania, como la Formación de personas voluntarias, el Asesoramiento al voluntariado o el reconocimiento de competencias en la labor del voluntariado.

Desde Didania trabajamos para conseguir un tiempo libre educativo infantil y juvenil de calidad, trabajamos para desarrollar el derecho al juego y la participación infantil y juvenil, trabajamos para capacitar a los profesionales y a las personas voluntarias para ejercer su labor con garantías, trabajamos para tejer una educación en el tiempo libre inclusiva e igualitaria, trabajamos en reconocer e impulsar la pluralidad de iniciativas desde nuestro carácter cristiano.

Por ello, un Plan de Voluntariado aporta a la Federación una herramienta que nos permite asentar nuestra apuesta por el voluntariado, por su formación, su preparación, su experiencia. Por ello este Plan de Voluntariado, entendido como un documento vivo y en continua actualización, fortalece y pone de relieve la figura de la persona voluntaria en Didania.

► 2. Plan de Voluntariado

2.2. Definición voluntariado

En este epígrafe vamos a introducir el término voluntariado haciendo referencia tanto a lo que la ley marca y define como ello (podemos consultar las definiciones en la ley de voluntariado de 2015:



<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf> como a lo que nuestra entidad entiende por personalizar el epígrafe podemos denominar el apartado de otras formas: "políticas de voluntariado en XXX", "legislación sobre voluntariado", "Justificación" "definición de voluntariado en



Voluntariado en Don Bosco...

El voluntariado en la Confederación Don Bosco podríamos definirlo como un voluntariado de tercer nivel. Los jóvenes que participan de forma voluntaria en la entidad, previamente han participado a nivel local (a través de su centro juvenil o asociación) y después a nivel autonómico (a través de su federación). Se trata por tanto de jóvenes con experiencia previa de participación voluntaria y con un alto grado de responsabilidad. Este tipo de voluntariado se caracteriza por:

- La acción voluntaria se centra en acciones de representación y de toma de decisiones a nivel político y estratégico.
- La acción presencial del voluntariado en la Confederación se realiza de manera espaciada en el tiempo. Teniendo en cuenta el alto grado de compromiso de los voluntarios a nivel local y regional, se trata de concentrar las acciones presenciales en fines de semana o festivos nacionales, una o dos veces al trimestre.
- La actividad de los voluntarios y voluntarias tiene un alto grado de acción virtual, y depende en gran medida de las TICs, en el que se gestionan y coordinan acciones haciendo uso de herramientas de comunicación online.
- El equipo de voluntarios y voluntarias de la Confederación Don Bosco está compuesto por jóvenes de diversas regiones del territorio nacional, lo que otorga un alto componente de aprendizaje cultural y regional a la acción voluntaria.

XXX", "Lo que entendemos por voluntariado en XXX", etc. Hay entidades que incorporan primeramente el apartado "Definición devoluntariado" y después "PV en mi entidad", el orden lo dejamos a vuestra elección. Podría incluso fusionarse el contenido de ambos epígrafes en uno.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

Una vez hecho el recorrido por los materiales que te hemos proporcionado a modo de ejemplo y explicación, te planteamos preguntas que guiarán una lluvia de ideas que puedes reflejar en los espacios que te proporcionamos para después redactar los contenidos. Te proponemos:

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 2.1. ¿Por qué un plan de voluntariado en “entidad”?



¿Cuál es el contexto de nuestra entidad en el marco de la Ley de Voluntariado? ¿Qué nos aporta tener un PV?

► 2.2. Definición voluntariado



¿Qué entiende mi entidad por voluntariado? ¿Cómo define la ley el voluntariado/acción voluntaria?

► 2. Plan de Voluntariado

2.3. Normativa de voluntariado

En este apartado vamos a plantear el marco legal vigente respecto al voluntariado. Para ello vamos a recurrir a la ley 45/2015 de 14 de Octubre como argumento para la elaboración y/o actualización de nuestro PV.



Para ayudarte a contextualizar puedes consultar: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf> o <http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/guia-facil-la-ley-del-voluntariado-en-5-pasos-ley-45-2015-de-14-de-octubre-de-voluntariado-boe-247-del-15-de-octubre.pdf>

y según la comunidad autónoma contaremos además con Plataformas de voluntariado autonómicas o provinciales a las que podemos recurrir para tomar de referencia. Te dejamos además el ejemplo del PV de DIDANIA:



Normativa de voluntariado...

La nueva Ley del voluntariado 45/2015 nos ofrece un nuevo marco sobre el que construir cada acción voluntaria. Este marco se compone de elementos relacionados con la identidad (valores), del sentido (principios) y de la ejecución (funciones) que ha de tener toda acción voluntaria. El fin, es el de dar alcance y coherencia a cada una de las expresiones que contiene el voluntariado, sea cual sea el ámbito desde el que se desarrolle. Esta Ley implica una nueva perspectiva para el voluntariado y el tercer sector.

La Ley recoge hasta donde llega el concepto de voluntariado, y donde comienzan otros fenómenos. En esta nueva Ley, se definen de manera mucho más clara, consiguiendo con esto un concepto de voluntariado mucho más integral y adaptado a las nuevas necesidades. El voluntariado además de consistir en una actividad de continuidad en el tiempo, también son acciones concretas, puntuales. Es fundamental que se realicen a través de entidades de voluntariado, que se enmarquen dentro de programas de voluntariado, pero sin la necesidad de formar parte en acciones a largo plazo.

Las actividades realizadas a través de la tecnología de la información cobran una gran importancia, ya que se consideran actividades de voluntariado. La prestación de servicios públicos obligados por Ley y el desarrollo de funciones de las Administraciones Públicas, no son considerados voluntariado. La realización de actividades de voluntariado tampoco podrá ser causa justificativa de extinción del contrato de trabajo. Es compatible la realización de actividades de voluntariado y laborales dentro de una misma organización. Siempre que la acción voluntaria esté dentro de un programa de voluntariado, y que las funciones a desempeñar no tengan relación con la actividad laboral a desarrollar.

El voluntariado ha estado ligado casi en su totalidad a la Acción Social, las diferentes expresiones de llevar a cabo la acción solidaria se han ido siempre integrando de una manera u otra dentro de la Acción Social. Esta nueva Ley consigue dar una identidad a cada una de las expresiones en las que el voluntariado se manifiesta. Por ello recoge hasta 10 ámbitos diferentes donde realizar la acción solidaria, una enumeración que no se encuentra cerrada del todo y que en el futuro podría ampliarse.

► 2. Plan de Voluntariado

2.4. Fines del plan de voluntariado

Este segundo apartado que estamos elaborando será mucho más completo si incorporamos los fines u objetivos de dicho PV, pues cierra perfectamente el bloque exponiendo todo aquello que aportará a nuestra entidad contar con el PV. Para personalizar el epígrafe podemos denominarlo de otras maneras como "Objetivos del PV" o "Metas del PV", y además podemos generar un listado de objetivos generales y específicos. En el ejemplo que te mostramos tomado del PV de Didania, tienes una propuesta que se adapta perfectamente a este esquema de contenido:



Fines en Don Bosco...

“...Por este motivo, el presente Plan de Voluntariado pretende ser una apuesta clara de nuestra entidad no sólo por la participación voluntaria, que ya existe desde sus orígenes, sino por la planificación del mismo en todo el ciclo vital de una persona que colabora con nuestra entidad desde el voluntariado. Al mismo tiempo creemos que no sólo se trata de una declaración de intenciones sino de una herramienta útil que nos permite establecer protocolos allá donde el cuidado del voluntariado, en las distintas etapas del ciclo, estaba asumido pero no explicitado...”



Fines en ASDE...

“...Nuestra participación en actividades, encuentros y reuniones internacionales ha aportado interesantes visiones sobre la gestión del voluntariado que van desde la motivación, el liderazgo, el reconocimiento, la formación, los procesos de acogida, la evaluación, etc. Todos ellos fundamentales para la gestión del voluntariado y que están presentes en el desarrollo de nuestro plan. La mejor preparación, motivación, formación de los y las voluntarios de ASDE Scouts de España y de todos los distintos aspectos del ciclo del voluntariado repercutirán directamente en una mejora de nuestras actividades.

Con ese objetivo surge este Plan de Voluntariado, que es un documento vivo y actualizable, que se complementa con las distintas ponencias y políticas federales sobre la materia que se han editado, así como las diversas publicaciones que iremos señalando a lo largo del texto...”



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

► 2.3. Normativa de voluntariado



¿Cuál es la normativa vigente respecto al voluntariado? ¿qué adaptaciones o implicaciones tiene para mi entidad en particular?

► 2.4. Fines del plan de voluntariado



¿Qué pretendemos conseguir con este PV? ¿qué puede aportar a nuestra entidad?

DISEÑO DE UN PLAN DE VOLUNTARIADO

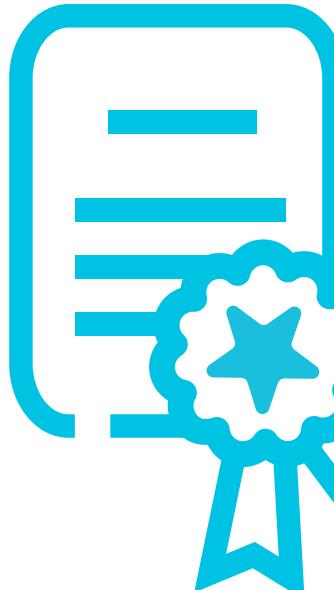
Reconoce

MÓDULO 03

Formación online de reconoce



La mejor vida no es la más larga,
sino la más rica en buenas acciones



Módulo 3

Diseño de un plan de Voluntariado

La **formación online** de Reconoce

► Presentación de los materiales

En los módulos que hemos elaborado para esta formación, abordaremos la elaboración de un Plan de Voluntariado que permita actualizar aquellos con los que cuentan las entidades y que requieren ser actualizados, así como elaborar de cero uno nuevo para aquellas entidades y organizaciones que carezcan de él.

En cada módulo trabajaremos un apartado del índice que hemos diseñado para responder al modelo básico que propone la ley de voluntariado en el que se recoge la estructura mínima que han de contener dichos planes como muestra la imagen.



Los programas de voluntariado se elaboran desde las entidades de voluntariado. Estas tienen obligación de elaborarlos con el siguiente contenido mínimo:

- A. Denominación.
- B. Identificación del responsable del programa.
- C. Fines y objetivos que se proponga.
- D. Descripción de las actividades que comprenda.
- E. Ámbito territorial que abarque.
- F. Duración prevista para su ejecución.
- G. Número de voluntarios necesarios, en el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
- H. Criterios para determinar el perfil de las personas destinatarias del programa.
- I. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
- J. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.



En este módulo

- Gestión del voluntariado
- Perfiles
- Objetivos
- Itinerario del voluntario/a
- Manos a la obra

En la columna de la derecha presentaremos los epígrafes que trabajaremos en cada módulo para tener una visión general. Además para cada epígrafe haremos una breve descripción de los objetivos y contenidos, mostraremos algunos ejemplos tomados del PV de las entidades Promotoras del Proyecto Reconoce: Confederación CCJJ Don Bosco, ASDE-Scouts de España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre.

► Introducción

En este módulo vamos a abordar el epígrafe que quizá sea más extenso de nuestro plan, ya que haremos referencia y reflejaremos todo el itinerario del voluntario/a desde que inicia su actividad voluntaria hasta que se marcha de la entidad u organización. Para ello además revisaremos el perfil del voluntariado que ejerce su acción en nuestra entidad, sus derechos, obligaciones y deberes, así como los objetivos de la acción voluntaria.

Dado que ese módulo cuenta con varios apartados y subepígrafes, iremos alternando las explicaciones y ejemplos con las actividades “manos a la obra!” para facilitar la reflexión y realización de los mismos. ¡Comenzamos!

3. Gestión del voluntariado

3.1. Datos generales

En este apartado podemos aprovechar para presentar y caracterizar al grupo/s de voluntarios/as con los que actualmente (a fecha de elaboración del PV) cuenta la entidad. Se trata de introducir el tipo de voluntariado con el que trabaja y gestiona nuestra entidad. Podemos aportar datos como: número aproximado, distribución por proyectos si es el caso, datos en cuanto a edad y sexo del equipo de voluntarios, si se organizan de alguna manera (equipos, jerarquías, etc.).

Os dejamos el ejemplo que corresponde al PV de Didania. No tiene que ser un apartado muy extenso... e incluso podemos unificarlo e hilarlo con el epígrafe 3.2 ya que la cantidad de información de este epígrafe 3.1 puede depender del tamaño y alcance de nuestro voluntariado, etc.



Datos generales...

Didania es una federación donde confluye un amplio abanico de entidades cristianas de tiempo libre de muy diferente estructura, volumen y condiciones, pero también con numerosos campos de actuación y objetivos coincidentes, por lo que pedimos a cualquier persona que quiera incorporarse como voluntaria, que conozca, o esté dispuesta a hacerlo, nuestra misión, nuestros valores y nuestra forma de trabajar; y que sus motivaciones, intereses y disponibilidad para comprometerse encaje en alguno de los perfiles de voluntariado que haya definidos en cada momento y por cada entidad.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

Una vez hecho el recorrido por los materiales que te hemos proporcionado a modo de ejemplo y explicación, te planteamos preguntas que guiarán una lluvia de ideas que puedes reflejar en los espacios que te proporcionamos para después redactar los contenidos. Te proponemos tres pasos para guiar la reflexión:

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.1. Datos generales



¿Cuál es la situación actual de nuestro voluntariado? ¿Cuántos voluntarios y voluntarias tenemos? ¿Qué edades tienen? ¿Qué características poseen? ¿Qué perfil de competencias destaca? ¿Y en cuanto a su formación?



Recuerda... En función de las características de vuestro voluntariado, el estado actual, etc. podéis recurrir al uso de gráficos, esquemas,... e incluso fotografías que os ayuden a ilustrar los datos que aportáis en este apartado.

► 3. Gestión del voluntariado

3.2. Perfil del voluntariado: competencias y cualificación

En este apartado vamos a describir de forma más detallada el perfil de nuestros voluntarios/as. Para ello debemos plantear si nos guiamos por algún modelo de persona o valores... si consideramos que existen aptitudes, actitudes o competencias que consideramos esenciales e ideales para desempeñar las labores de voluntariado en nuestra entidad... ¿Cuáles pueden ser?. Te presentamos el apartado correspondiente al PV de Don Bosco:

Perfil en Don Bosco...

“...Podemos distinguir tres tipos de perfiles en la Confederación Don Bosco:

Voluntariado dirigente: Titulación como monitor/a de tiempo libre o director/a de tiempo libre y/o experiencia mínima de 1 año como voluntario/a en un centro juvenil o asociación local. Miembro del órgano directivo de alguna de las federaciones miembro de la Confederación Don Bosco. Aval de alguna de las federaciones miembro de la Confederación Don Bosco.

Voluntariado en Grupos Operativos o de Trabajo: Titulación como monitor/a de tiempo libre o director/a de tiempo libre y/o experiencia mínima de 1 año como voluntario/a en un centro juvenil o asociación local. Experiencia y/o formación demostrable en el área específica del grupo operativo, al menos un año. Aval de alguna de las federaciones miembro de la Confederación Don Bosco.

Voluntariado de representación de la entidad: Titulación como monitor/a de tiempo libre o director/a de tiempo libre y/o experiencia mínima de 1 año como voluntario/a en un centro juvenil o asociación local. Miembro del órgano directivo de alguna de las federaciones miembro de la Confederación Don Bosco. Aval de alguna de las federaciones miembro de la Confederación Don Bosco.

Para personalizar el epígrafe podemos plasmar este epígrafe de diversas maneras; como una lista con las características del perfil de los voluntarios/as, destacando algunas competencias o actitudes en una lista, haciendo lo anterior acompañado de una pequeña descripción (como el ejemplo), etc. Como siempre, podemos ilustrar el epígrafe con algún ícono, foto, etc.





¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

Una vez hecho el recorrido por los materiales que te hemos proporcionado a modo de ejemplo y explicación, te planteamos preguntas que guiarán una lluvia de ideas que puedes reflejar en los espacios que te proporcionamos para después redactar los contenidos. Te proponemos tres pasos para guiar la reflexión:

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.2. Perfil del voluntariado: competencias y cualificación



¿Cómo son nuestros voluntarios/as? ¿A qué perfil general responden? ¿Hay alguna restricción? Puedes listar aquellas competencias, actitudes... que consideres esenciales para desempeñar la labor de voluntariado en tu entidad....:

Una ayuda...

El Proyecto Reconoce cuenta con la descripción de 12 Competencias transversales que es posible desarrollar en el voluntariado juvenil. Pásate por www.reconoce.org para inspirarte e incluso tomar nota de las definiciones...



Otro dato...

Os dejamos el link a la ley de Voluntariado, ya que en su artículo 5 menciona los valores y principios de la acción voluntaria, que puede que os inspiren: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>

► 3. Gestión del voluntariado

3.2. Perfil del voluntariado: derechos y deberes

Hemos definido el perfil del voluntariado en nuestra entidad, con lo que hemos respondido a la pregunta ¿Cómo son?. Sin embargo, también en este mismo apartado debemos responder a la siguiente cuestión ¿Qué derechos y deberes tienen dichos voluntarios/as?. En este caso debemos recurrir a documentos como nuestro código ético de la entidad/organización/escuela, a los estatutos o reglamento de régimen interno... por si tenemos definido lo que se puede y no hacer, las líneas que marca nuestra entidad en términos generales.

Tengamos estos documentos o no, podemos recurrir a la propia ley de voluntariado que define tanto las obligaciones como los derechos. Os los dejamos como referencia para que os inspiren a redactar los vuestros e incluso a plasmarlos tal cual los presenta la Ley (artículos 10 derechos y 11 deberes).

De acuerdo a la Ley 45/2015 de Voluntariado, de 14 de Octubre, en su Título II. De los Voluntarios, los voluntarios están obligados a:

- ✓ Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.
- ✓ Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.
- ✓ Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.
- ✓ Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria.
- ✓ Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.
- ✓ Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- ✓ Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.
- ✓ Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.
- ✓ Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.
- ✓ Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.
- ✓ Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás normativa de aplicación.
- ✓ Aceptar y cumplir el Código Ético del Voluntariado, publicado por la Plataforma del Voluntariado, donde se establecen unos deberes de la persona voluntaria hacia los beneficiarios, hacia la organización, hacia otros voluntarios y hacia la sociedad en general.

De acuerdo a la Ley 45/2015 de Voluntariado, de 14 de Octubre, en su Título II. De los Voluntarios, los voluntarios tienen derecho a:

- ✓ Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- ✓ Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado a la que pertenecen, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- ✓ Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y la Constitución.
- ✓ Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.
- ✓ Estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.
- ✓ Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- ✓ Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- ✓ Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.
- ✓ Obtener el reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave
o frases cortas

2

Organiza los
elementos por orden
de importancia

3

Parafrasea los elementos
de manera que exista una
relación lógica entre cada uno
de ellos



Os proponemos que hagáis una lista de derechos y obligaciones
con palabras clave, para luego elaborar su redacción de forma
detallada...:

Derechos

Obligaciones

Aquí os dejamos el link al código
ético de la PVE.; https://www.ucm.es/data/cont/docs/1355-2017-10-10-1355-2017-03-03-codig-etico-voluntarios_2000.pdf



Otro dato... Os dejamos los links a los
documentos referenciados de la plataforma de
voluntariado: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>

► 3. Gestión del voluntariado

3.3. Objetivos del voluntariado

En el módulo 2 ya definimos los objetivos del Plan de voluntariado, pero ahora es necesario describir los objetivos de la acción voluntaria en sí... no nos referimos a lo que queremos conseguir o cambiar a través de los proyectos de intervención de nuestra entidad (que se plasmaron en el módulo 1) sino a los objetivos de la propia **ACCIÓN VOLUNTARIA!**.

Hay entidades que a este punto lo denominan “Motivación del voluntariado” o “Aspectos positivos del voluntariado en mi entidad” para definir lo que supone para el voluntario/a llevar a cabo esta acción, e incluso lo que le aporta la entidad. Se trata de un apartado que podemos omitir, reconvertir.... y que es muy interesante para la persona voluntaria a modo de declaración de intenciones de la entidad y lo que ésta puede aportarle:

Os dejamos el ejemplo del Plan de Voluntariado de ASDE-Scouts de España:



Qué aporta ASDE a la persona voluntaria...

Nuestra Federación es una de las principales entidades juveniles, de voluntariado y de tiempo libre de todo el Estado español. La pertenencia a una entidad de tal calado y dimensión estatal aporta un sentido de pertenencia importante, que además ofrece poder participar de la dimensión internacional, tan importante en el movimiento scout.

Por otra parte esta fuerte y consolidada estructura estatal, autonómica y local donde desarrollar la labor voluntaria ofrece unas herramientas, recursos, formación común y publicaciones necesarias, así como el apoyo y reconocimiento institucional. La pertenencia a otras plataformas a través de ASDE, la protección de datos y servicios de asistencia legal.

No podemos olvidar el importante tema de los seguros. Todas las personas voluntarias y asociadas a ASDE están cubiertas por dos seguros fundamentales: el Seguro de Responsabilidad Civil están asegurados/as el total de personas asociadas a ASDE, y el Seguro Médico y de accidentes.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica..

Una vez hecho el recorrido por los materiales que te hemos proporcionado a modo de ejemplo y explicación, te planteamos preguntas que guiarán una lluvia de ideas que puedes reflejar en los espacios que te proporcionamos para después redactar los contenidos. Te proponemos tres pasos para guiar la reflexión:

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.3. Objetivos del voluntariado



Os proponemos una lluvia de ideas para responder a esta pregunta: ¿Qué proporcionamos a los voluntarios/as de nuestra entidad?

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

Este apartado cuenta con varios puntos a desarrollar, los cuales en definitiva constituyen las etapas o fases que recorre el voluntario/a. Se trata por tanto de reflejar en cada fase, los aspectos esenciales, desde que tenemos contacto por primera vez con el voluntario/a hasta que deja la entidad. Dado que tenemos que marcar un esquema básico para avanzar por dichas etapas te proponemos plasmarlas en un esquema como del ejemplo que refleja el flujo o ITINERARIO del VOLUNTARIADO en tu entidad.



Fuente: Observatorio del Tercer Sector, 2005

Una vez que hayas perfilado el itinerario podemos incorporarlo incluso al epígrafe inicial o introducción del punto 3.4. Después comenzaremos a definir los aspectos fundamentales de cada fase como te mostramos a continuación.

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

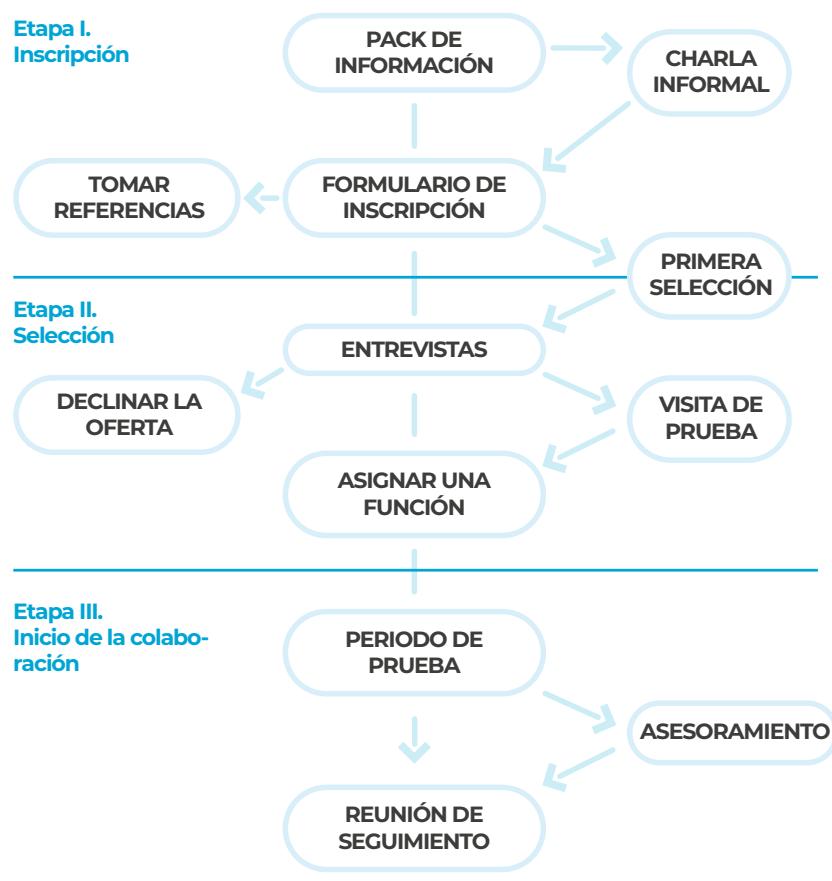
✗ Crecimiento: captación y selección del voluntariado

El crecimiento en voluntarios/as en una entidad supone al menos dos acciones: estrategias de captación y la selección del voluntariado. Vamos a concretar la fase de **CAPTACIÓN**. Se trata ni más ni menos, de plasmar las estrategias con las que cuenta la entidad para difundir, anunciar, promocionar, la acción voluntaria que se lleva a cabo y llegar así a más gente. El fundamento de esta fase radica en que **tanto la persona voluntaria como la entidad buscan información sobre la otra parte para saber si las expectativas previas encajan.**

La pregunta a la que debemos responder por tanto es **¿Cómo llevamos a cabo la captación de nuevos/as voluntarios/as?, ¿Tenemos distintos foros, herramientas o estrategias?**

En el esquema se muestra a modo de ejemplo los pasos previos a la incorporación de un voluntario/a interesado en la acción voluntaria con algunas estrategias: pack de información, charla informal, formulario de inscripción, entrevista, visita de prueba, etc.

Por tanto, en este apartado además de listar las estrategias y herramientas es necesario argumentar el uso de las mismas en la medida de lo posible. ¿Qué objetivos tienen? Te dejamos un ejemplo:



Fuente: Volunteer Development Agency, 2001

Ejemplo...

- ✓ Presentar la entidad (misión, visión, valores, ámbitos de actuación e intervención, etc.)
- ✓ Describir las funciones del voluntariado
- ✓ Presentar las condiciones en las que se desarrolla el voluntariado
- ✓ Conocer las motivaciones de la persona
- ✓ Conocer sus habilidades, las experiencias y otros elementos de su trayectoria vital.
- ✓ Estructura del voluntariado, periodo prueba, horarios, etc.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

Escribe palabras clave o frases cortas

1

Organiza los elementos por orden de importancia

2

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

3

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Crecimiento: **captación** y selección del voluntariado



Os proponemos una lluvia de ideas para responder a esta pregunta: ¿Qué estrategias llevamos a cabo para captar voluntarios/as?

Es importante enumerar y definir la estrategia haciendo referencia a quién o quiénes la llevan a cabo, dónde y cuándo. Despues puedes definir las funciones de cada estrategia o de todas en su conjunto.

Estrategia/ herramienta	Quién	Dónde	Cuánto
Carteles / dípticos	Responsable comunicación	Otros foros, entidades, centros universitarios, etc.	Aprovechando foros, encuentros, de forma permanente...

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Crecimiento: captación y **selección** del voluntariado

El crecimiento en voluntarios/as en una entidad supone al menos dos acciones: estrategias de captación y la selección del voluntariado. Vamos a concretar la fase de **SELECCIÓN**. Se trata ni más ni menos, de plasmar las estrategias con las que cuenta la entidad para seleccionar a sus voluntarios/as.

El proceso de selección se pone en marcha cuando la persona ha conocido tanto la entidad como las posibles formas de colaboración y ambas partes establecen un primer contacto. El siguiente paso por tanto es definir **los criterios para seleccionar y para no seleccionar a las personas voluntarias en nuestra entidad**. Dejamos unos ejemplos de criterios o cuestiones a reflexionar para cada caso:

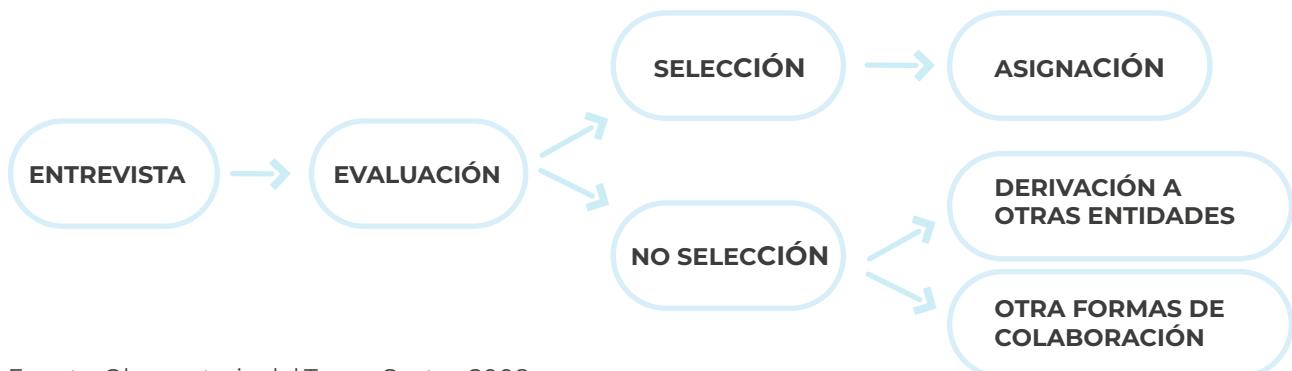
No selección...

- ✓ Sus expectativas no encajan con las de la entidad
- ✓ No tiene ningún tipo de conocimiento o relación con las tareas que va a desarrollar
- ✓ No está claro que pueda cumplir con el compromiso que le pide la entidad
- ✓ Sus motivaciones no encajan con lo que le ofrece la entidad
- ✓ No cumple los requisitos mínimos

Selección...

- ✓ Sus expectativas encajan con la de la entidad
- ✓ Tiene conocimientos suficientes para realizar las tareas de las que se encargará.
- ✓ Tiene claro el compromiso que le pide la entidad
- ✓ Encaja con la cultura organizativa de la entidad
- ✓ Su nivel de motivación es alto
- ✓ Otros....

Otro aspecto que podemos aprovechar a definir es el itinerario para esa persona en la fase inicial en función de su selección o no selección como muestra el ejemplo del Observatorio del Tercer Sector (2008) que te mostramos:



Fuente: Observatorio del Tercer Sector, 2008



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave
o frases cortas

2

Organiza los
elementos por orden
de importancia

3

Parafrasea los elementos
de manera que exista una
relación lógica entre cada uno
de ellos

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Crecimiento: captación y **selección** del voluntariado



Os proponemos una lluvia de ideas para responder a esta pregunta:
¿Qué criterios tienen mi entidad para la selección de nuevos/as
voluntarios/as? ¿Y para la no selección?

Selección

No selección

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Acogida e incorporación

En este punto trataremos la siguiente fase del itinerario del voluntariado, una vez seleccionado. La incorporación de cualquier persona voluntaria a la entidad implica que ambas partes han llegado a un acuerdo, que es el marco de la relación de colaboración que comienza.

El acuerdo inicial acostumbra a ser verbal e incluye el compromiso del voluntario/a de cumplir el encargo y la dedicación establecidos, y el de la entidad de ofrecerle todo el apoyo necesario para desempeñar su labor.... En el caso del voluntariado, al igual que un contrato de trabajo, debe **FORMALIZARSE UN DOCUMENTO POR ESCRITO** que recoja los derechos y deberes del voluntario/ con la entidad y viceversa. Se trata del “contrato de voluntariado”, “acuerdo de colaboración”, o “**CARTA DE COMPROMISO DE VOLUNTARIADO**” en la mayoría de los casos.Otro aspecto que podemos aprovechar a definir es el itinerario para esa persona en la fase inicial en función de su selección o no selección como muestra el ejemplo del Observatorio del Tercer Sector (2008) que te mostramos:

Según la Ley de Voluntariado, los temas que debe incluir la Carta de Compromiso son:

- Derechos y deberes del voluntario/a y de la Entidad
- Funciones, actividades y tiempo de dedicación a los que se compromete la persona voluntaria
- Formación que se realizará
- Duración del compromiso y causas de la desvinculación
- Otros....



Alguna clave..

Dado que la Carta de compromiso es la expresión de la relación desinteresada del voluntariado, es aconsejable que esté redactada en un lenguaje acorde con el estilo de la entidad.

Debe obviarse la terminología técnica o confusa que pueda distanciar el documento de la realidad común a las dos partes.

El momento de la firma del compromiso debe considerarse como un paso más del proceso de ACOGIDA, evitando que se convierta en un mero trámite administrativo.



Te invitamos a visitar https://issuu.com/scout_es/docs/acogida donde ASDE Scouts de España tiene un documento muy interesante en torno a la acogida, reconocimiento y despedida de las personas voluntarias.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Acogida e incorporación



¿En tu entidad tenéis Carta de Compromiso de voluntariado o un documento similar? Si es así, puede ser buen momento para revisarlo y actualizarlo... Si no.... te proponemos dar respuesta a los epígrafes que propone la Ley de Voluntariado:

- Derechos y deberes del voluntario/a y de la Entidad
- Funciones, actividades y tiempo de dedicación a los que se compromete la persona voluntaria
- Formación que se realizará
- Duración del compromiso y causas de la desvinculación

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Integración en la acción

Esta etapa se refiere fundamentalmente a los primeros momentos o días (e incluso el periodo de prueba) del voluntariado en la entidad. Como aparece reflejado en el esquema el proceso de acogida de un voluntario/a **requiere al menos la presentación del equipo de voluntarios/as, el responsable de voluntariado o una persona con trayectoria en la entidad y de referencia, así como los programas o actividades de intervención.** A ello podríamos sumar los espacios y materiales habituales en la intervención.



Fuente: Observatorio del Tercer Sector, 2008

Por tanto, debemos plantearnos las acciones que deben realizarse en los primeros días de la persona voluntaria en la entidad. Te proponemos algunos de forma orientativa: Formación inicial (si la respuesta es positiva, profundizaremos en este punto más adelante), visita a las instalaciones/centros/sede...,presentación de los programas y actividades, presentación del equipo de voluntarios/as, presentación de los órganos de gobierno, definir cual será la persona de referencia para el voluntario/a y el responsable o coordinador/a de voluntariado, calendario general y a corto plazo, herramientas de comunicación. Además, podemos revisar si para estas acciones específicas echamos mano de algún material o recurso específico, ya que hay entidades que cuentan con un **manual de acogida al voluntario/a**.



Acogida Don Bosco...

“...El proceso de acogida, contempla un conjunto de acciones de acompañamiento e información que la entidad proporciona al voluntario para que éste obtenga toda la información necesaria para hacer su trabajo y al mismo tiempo pueda ir cultivando su sentido de pertenencia a la entidad.

Al iniciar la acción, los voluntarios y voluntarias reciben un dossier informativo compuesto por: Estatutos, Reglamento de Régimen Interno, Modelo de Confederación, Plan Estratégico, Agenda de la Confederación, Memoria de la entidad, Manual de identidad visual corporativa, Guía de Buenas prácticas de comunicación interna y otros documentos que la entidad considere de interés para la labor voluntaria...”



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1
Escribe palabras clave
o frases cortas

2
Organiza los
elementos por orden
de importancia

3
Parafrasea los elementos
de manera que exista una
relación lógica entre cada uno
de ellos



¿Se usa en tu entidad alguna herramienta o material en el proceso de acogida de los voluntarios/as? (manuales, estatutos, guías, dossieres...)

Aunque en tu entidad no contéis con un manual de acogida del voluntariado no pasa nada... podemos definir las cuestiones esenciales de las que debe ser informado el voluntario/a, los espacios que debe conocer, las figuras de la organización que debe conocer.....

Información

Espacios

Personal/Equipo

Formación inicial

Comunicación

Planificación

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Experiencia de acción:

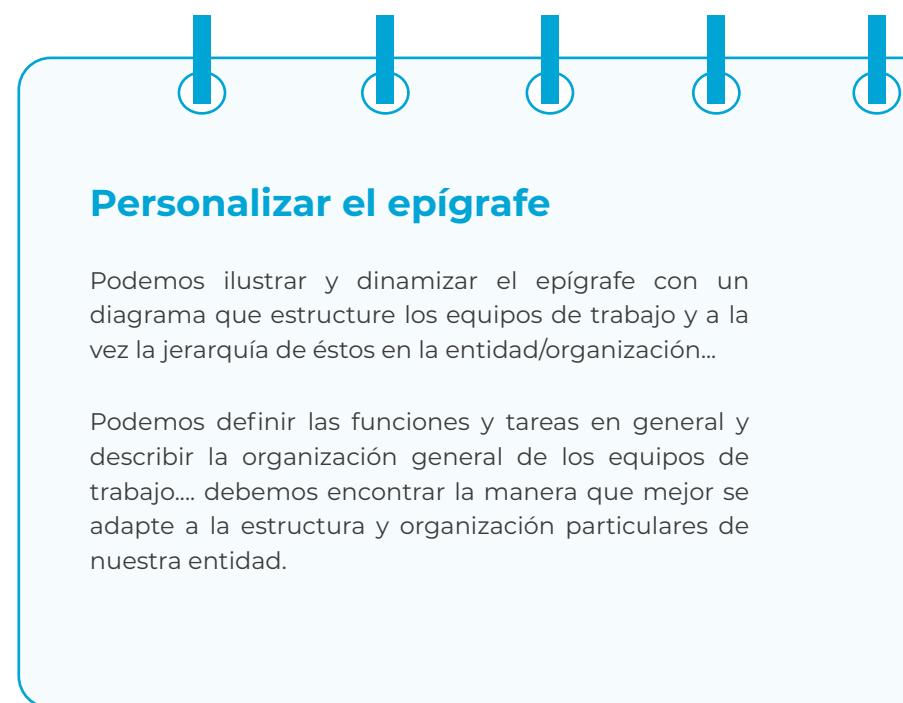
organización, tareas, responsabilidades, etc.

Este epígrafe está enfocado a reflejar los aspectos correspondientes a la experiencia de acción del voluntariado en nuestra entidad, es decir, definir el tipo de tareas y responsabilidades que conlleva la acción voluntaria, y dentro de ésta incluso podremos diferenciar en función de los programas o proyectos de intervención, los cargos de los voluntarios/as, etc.

Se trata de dar respuesta a ***¿cómo se organiza el voluntariado en su acción? e incluso ¿cómo se lleva a cabo la participación de los voluntarios y voluntarias?***. El voluntariado puede realizar diversos tipos de actividades o tareas en función de sus perfiles, roles y cargos, desde la participación o intervención directa hasta la participación activa en los órganos de gobierno. Por tanto debemos reflejar esta estructura organizacional en términos generales o hasta el máximo nivel de detalle que queramos considerar (podríamos especificar el volumen

Otro aspecto interesante que podemos considerar es, reflejar cómo se lleva a cabo en nuestra entidad el seguimiento y evaluación del desempeño ya que es esencial que

nuestros/as voluntarios/as lleven a cabo sus acciones o labores y responsabilidades, pero también la calidad de éstas y que además se encuentren alineadas con la misión, visión y valores que destacábamos en el Módulo 1 al definir nuestra Entidad.



De esta manera cabe plantear en este epígrafe cuestiones como: dónde, cuándo y quién (o en qué foros o espacios) lleva a cabo la evaluación del desempeño del voluntariado, qué busca dicha revisión (objetivos) y qué herramientas se emplean (estrategias, recursos, espacios, etc.).



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

Escribe palabras clave o frases cortas

1

Organiza los elementos por orden de importancia

2

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

3



Es el momento de pensar en la organización del voluntariado en vuestra entidad... ¿se diferencian distintos perfiles y/o cargos? ¿qué tareas desempeña cada uno de ellos? ¿cómo se organizan los equipos o comisiones?

Cargo/perfil

Acciones

Tareas/revisión

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Espacios formativos

Con este epígrafe queremos resaltar la importancia y necesidad de la formación de las personas voluntarias en nuestras entidades, una herramienta útil para garantizar la calidad en el cumplimiento de la misión de las entidades y fundamental además tras las modificaciones de la Ley de Voluntariado que instan a las entidades y organizaciones a planificar y desarrollar este tipo de formaciones, ya que la formación es un DERECHO del voluntario/a, un deber de la entidad y la garantía previa de una labor de calidad.

En este apartado por tanto debemos reflejar todos los **datos referidos a la formación que reciben los voluntarios/as** de nuestra entidad: podemos definir las etapas o estilos de cursos o seminarios, si son obligatorios o no, su duración y calendarización, niveles y contenidos generales, etc. Se trata de dar respuesta a cuestiones como ¿tenéis itinerario formativo en vuestra entidad? ¿está planificado y adaptado a los perfiles de los voluntarios/as y las tareas que desempeñan en la acción voluntaria?, ¿qué tipos de formación se llevan a cabo (informal, formal, no formal/ ideológica, técnica, específica...)? e importante reflejar los objetivos que se persiguen con dichas formaciones ¿qué pretenden aportar al voluntariado? ¿y a la entidad? en clave de necesidades formativas.



En este epígrafe podemos reflejar todos los detalles relativos a la formación del voluntariado, y la mejor manera es precisamente la de plantearlo como un itinerario, es decir, planificar la formación necesaria en función de la etapa o momento en el que se encuentre el voluntariado. emplean (estrategias, recursos, espacios, etc.).

Por ejemplo: el voluntario/a recibe una formación básica ideológica y metodológica nada más incorporarse a la entidad. Este sería el primer paso del itinerario podríamos dar mucha más información: contenidos generales de dicha formación, objetivos, recursos, etc. Se trataría de hacer esto mismo con cada tipo de formación que realicen nuestros voluntarios/as.



La formación en ASDE...

Es un sistema flexible en tanto que proporciona una formación personalizada, en el sentido que considera las necesidades individuales del responsable, tanto en relación con la función que desarrollará, como en atención a las capacidades, aptitudes y necesidades personales del mismo. Además, permite organizar actividades tanto en el ámbito local, regional y estatal.

El Programa Formativo de ASDE (PF ASDE) se define por el presente Sistema de Formación, estructurándolo en dos ciclos de formación diferenciado, capacitando el segundo a los equipos docentes del primero....



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave
o frases cortas

2

Organiza los
elementos por orden
de importancia

3

Parafrasea los elementos
de manera que exista una
relación lógica entre cada uno
de ellos



Es el momento de pensar en la formación que desarrolláis en tu entidad... ¿Qué formación reciben los voluntarios/as? ¿Cuándo se realiza? ¿Qué objetivos persigue y qué contenidos incorpora? ¿Se diseña un itinerario formativo en función del perfil del voluntario/a?

Formación

Calendario

Contenidos

Objetivos/Beneficios

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Acompañamiento al voluntario/a (motivación y seguimiento)

En este apartado vamos a tratar de reflejar el proceso de acompañamiento a los voluntarios/as de nuestra que se lleva a cabo en la entidad. Como destacan en la publicación “A fuego lento” de la Plataforma de voluntariado de España “no sólo son importantes los objetivos del proyecto o de la organización, sino que las propias metas personales, la apuesta por creer cada día que el mundo puede ser mejor y más justo son asuntos fundamentales”.

Este apartado por tanto, nace de la importancia de reflejar una de las tareas, perfil y roles atribuibles al **responsable o coordinador/a de voluntariado** de la entidad, que no es otro que el papel de animadores de los/as voluntarios/as motivando su acción y acompañándoles en su labor diaria y en sus etapas en la entidad. Para ello quizás sean necesarios ciertos recursos o herramientas... ¿se realiza en tu entidad alguna actividad/acto destinado a motivar la labor del voluntariado? ¿se realizan actividades específicas orientadas a conocer el estado de motivación y vinculación de los voluntarios/as en la entidad y sus labores? ¿cuáles son los objetivos del acompañamiento a los voluntarios/as?. Os dejamos algunas notas:



Acompañar...

“... El acompañamiento no es una labor puntual sino un proceso continuo cuyos objetivos son, entre otros: implicar, comprometer e integrar al voluntario/a, motivarle, mejorar la calidad de la acción, detectar necesidades del voluntario/a, facilitar al voluntario/a una persona de referencia dentro de la entidad, hacer que la persona voluntaria se sienta parte de la entidad, etc...”

“...para ello es necesario.... informarle de todos los eventos que se van produciendo en la entidad, garantizarle el apoyo necesario (profesional, material, formativo...), orientarles sobre la marcha para la correcta realización de la tarea voluntaria de la que es responsable, motivar sus capacidades y potencialidades así como la mejora de aquellos aspectos en los que pueda fallar...”



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Acompañamiento al voluntario/a (motivación y seguimiento)



Es el momento de pensar en las cuestiones relativas al acompañamiento y motivación de los voluntario/as de tu entidad.

Para ello proponemos una lluvia de ideas alrededor de la siguiente cuestión. ¿Cómo acompañamos en nuestra entidad? ¿hay una figura de referencia que acompaña al voluntariado? ¿qué recursos, espacios o herramientas destinamos a la motivación y acompañamiento?

Momento/Espacio

Herramienta

Objetivos

► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Reconocimiento

Este epígrafe es esencial dado que lo es de por sí el reconocimiento a la labor de los voluntarios/as en nuestras entidades. Tanto es así que la Ley de Voluntariado señala la necesidad de RECONOCER AL VOLUNTARIADO.

Aunque la participación de los voluntarios/as es desinteresada es esencial que se reconozca su participación y trayectoria en la entidad. ¿Cómo hacerlo?. Podemos diferenciar dos maneras de reconocer al voluntariado tal y como recoge a modo de ejemplo el PV de ASDE-Scouts de España:

1 **Reconocimiento interno:** de manera informal con los gestos del día a día, en el momento reconociendo la buena labor, poniendo de ejemplo su trabajo, decir los positivo de sus cualidades personales, etc.

2 **Reconocimiento externo:** VISIBILIZANDO la labor del voluntariado y CERTIFICANDO LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS a lo largo de su periodo de voluntariado.

¿Contáis con algún sistema que permita evidenciar estas COMPETENCIAS adquiridas en la labor voluntariado? ¡Mirad aquí!



Reconocimiento en Don Bosco...

- "...Un agradecimiento colectivo explícito en la memoria anual de la entidad, en un apartado específico para ello, como en el saludo inicial que realiza la persona que asume la presidencia.
- Agradecimiento en otros materiales: Cuando la entidad edita cualquier tipo de material impreso o digital reserva un apartado de reconocimiento colectivo a la labor del voluntariado, como por ejemplo el vídeo de Conmemoración del 20 Aniversario o algún vídeo de presentación de la entidad.
- El Día del Voluntariado (5 de Diciembre) se envía a todos los Centros Juveniles y Federaciones y voluntarios una Tarjeta (en formato papel y digital) conmemorativa el día Internacional del Voluntariado en la que se agradece a todos ellos y ellas su labor desinteresada.
- De manera informal, en cada una de las reuniones de trabajo, se agradece por parte de los distintos coordinadores o responsables de grupo la labor desarrollada..."



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Reconocimiento



¿Cómo reconocéis el servicio del voluntariado en tu entidad? ¿Cómo se visibiliza? ¿Contáis con herramientas específicas como emisión de certificados de pertenencia y acción voluntaria, reconocimiento de competencias adquiridas u otros sistemas?

**Herramienta
Reconocimiento**

Cuándo reconocer

Qué reconocer



Otro dato... Os invitamos a visitar https://issuu.com/scout_es/docs/acogida donde ASDE Scouts de España tiene un documento muy interesante en torno al reconocimiento y despedida de las personas voluntarias.



► 3. Gestión del voluntariado

3.4. Itinerario del voluntario/a

✖ Desvinculación

En este apartado trataremos de reflejar las causas que pueden llevar a la desvinculación de los voluntarios/as de la entidad, así como el proceso que se lleva a cabo. Quizá nuestra entidad cuente con un protocolo para estas situaciones en las que el responsable de voluntariado realiza una serie de acciones o comparte ciertos momentos con la persona voluntaria que se va a desvincular de la acción. Si no contamos con ello, esta es buena ocasión para plantear respuesta a las cuestiones anteriores con la ayuda de algunos ejemplos generales.

Este punto resulta de gran importancia ya que, la correcta gestión de la desvinculación de la acción de la persona voluntaria es una parte fundamental del itinerario del voluntario/a que permite establecer un final agradable al servicio y colaboración entre ambas partes. En este sentido podemos plantear las siguientes cuestiones relativas a ¿porqué se produce la desvinculación?, ¿cómo se materializa?, ¿qué es necesario hacer en esos momentos?.

En función del tipo de entidad u organización, el impacto de la salida del voluntariado en el desarrollo de las



Un ejemplo...

“...El proceso de desvinculación puede venir dado por el deseo del propio voluntario/a de no continuar colaborando con la entidad, por la inadecuación del perfil del voluntario/a a la función a desarrollar, o por el incumplimiento de los compromisos y/o reglamento de la entidad....”.

“...Cuando una persona decide desvincularse de la entidad, el responsable de voluntariado tendrá una entrevista con ella para conocer los motivos de su marcha, agradecerle su labor personalmente, conocer sus opiniones acerca de la entidad...”.

actividades de la entidad puede variar. Puede resultar útil reflejar en este apartado, las gestiones o acciones que conlleva la desvinculación de un voluntario/a, como por ejemplo el relevo o traspaso de sus funciones, si en nuestra entidad se simboliza o se marca como un paso del protocolo de desvinculación. Podemos profundizar al nivel que consideremos adecuado, ejemplo de acciones como consecuencia de la salida de un voluntario/a: expedición de certificado + gestión administrativa de la salida (anulación del seguro del voluntario/a) + planificación del traspaso de responsabilidades, etc.



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 3.4. Itinerario del voluntario/a

Desvinculación



¿Qué situaciones pueden llevar a la desvinculación del voluntariado en la entidad? ¿qué acciones implica la desvinculación de un voluntario/a? ¿qué recursos o herramientas necesitamos para visibilizar la desvinculación? ¿quién o quiénes participan en el proceso? ¿se simboliza de alguna manera o en algún espacio la desvinculación?

**Motivos
desvinculación**

Acciones

**Instrumentos
de gestión de la
salida**

DISEÑO DE UN PLAN DE VOLUNTARIADO

Reconoce

MÓDULO 04

Formación online de reconoce



A veces sentimos que lo que hacemos es tan solo
una gota de agua en el mar,
pero el mar sería menos
si le faltara esa gota



Módulo 4

Diseño de un plan de Voluntariado

La **formación online** de Reconoce

► Presentación de los materiales

En los módulos que hemos elaborado para esta formación, abordaremos la elaboración de un Plan de Voluntariado que permita actualizar aquellos con los que cuentan las entidades y que requieren ser actualizados, así como elaborar de cero uno nuevo para aquellas entidades y organizaciones que carezcan de él.

En cada módulo trabajaremos un apartado del índice que hemos diseñado para responder al modelo básico que propone la ley de voluntariado en el que se recoge la estructura mínima que han de contener dichos planes como muestra la imagen.



Los programas de voluntariado se elaboran desde las entidades de voluntariado. Estas tienen obligación de elaborarlos con el siguiente contenido mínimo:

- A. Denominación.
- B. Identificación del responsable del programa.
- C. Fines y objetivos que se proponga.
- D. Descripción de las actividades que comprenda.
- E. Ámbito territorial que abarque.
- F. Duración prevista para su ejecución.
- G. Número de voluntarios necesarios, en el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
- H. Criterios para determinar el perfil de las personas destinatarias del programa.
- I. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
- J. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.



En este módulo

- Dimensiones del Plan de Voluntariado
- Materiales de apoyo
- Manos a la obra

En la columna de la derecha presentaremos los epígrafes que trabajaremos en cada módulo para tener una visión general. Además para cada epígrafe haremos una breve descripción de los objetivos y contenidos, mostraremos algunos ejemplos y materiales tomados de otras reflexiones y documentos que facilitaremos como bibliografía.

► Introducción

En este módulo vamos realizar una síntesis que nos sirva para facilitar la redacción de nuestro plan de voluntariado aprovechando las conclusiones que ya hemos ido desgranando en los módulos anteriores. Para ello repasaremos la doble vertiente del plan de voluntariado, organizativa y educativa y, podremos analizar algunos esquemas y modelos útiles para enfocar y adaptar nuestro plan de voluntariado a la realidad de nuestra entidad.

Este módulo mostrará diferentes propuestas como ejemplos a modo plantilla y documentación a consultar, para extraer sus posibilidades en nuestro caso particular para facilitar la reflexión. **¡Comenzamos!**

► 4. Dimensiones del Plan de Voluntariado

4.1. Reflexionar los apartados de nuestro Plan de Voluntariado.

El voluntariado ha de estar ajustado y mantener un equilibrio entre lo que la acción voluntaria requiere y lo que la persona voluntaria necesita o demanda para su desarrollo. Como hemos ido comprobando en los módulos anteriores hay dos ejes o dimensiones que sostienen el Plan de Voluntariado y que están entrelazados: el Marco Organizativo y el Marco Educativo.

Atendiendo estas dos dimensiones recogemos los aspectos relativos a la forma de gestionar a las personas voluntarias; sus tareas, su talento etc. a través de descriptores sobre la entidad y su organización como un espacio natural de trabajo, y por otro lado sobre las etapas del recorrido de vida de la persona voluntaria en la entidad como un espacio extracurricular formativo.



“Una de las mayores debilidades de nuestro voluntariado es el pequeño soporte estructural que lo sustenta. Desde la óptica de la ocupación del tiempo y el afán por llegar a la tarea, en muchas organizaciones se detecta la ausencia de procesos de calidad de la acción voluntaria y, por ende, se aprecian lagunas en los niveles de organización y de coordinación del voluntariado”.

Construyendo Ciudadanía “Itinerarios educativos para la Formación del voluntariado”, Fundación RAIS -



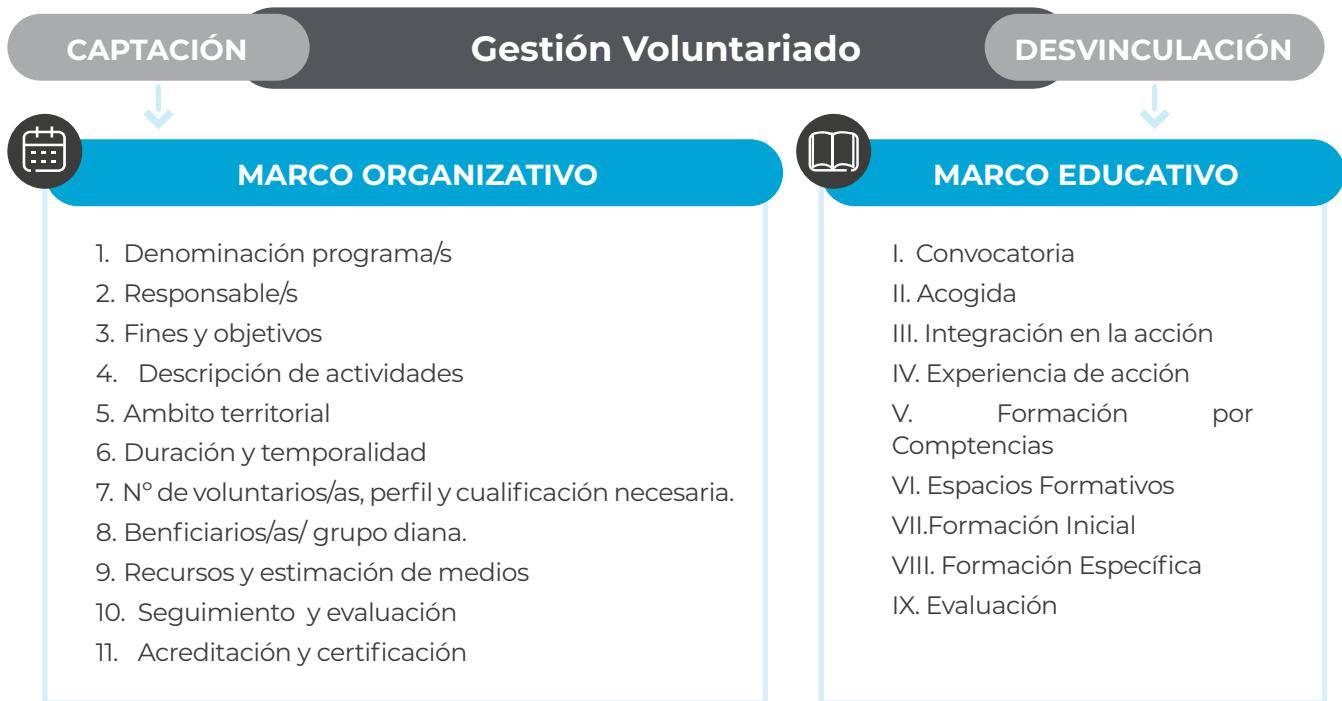
“Con demasiada frecuencia y en nombre de causas muy dignas hemos pasado por encima de la persona del voluntario y de su circunstancia, tratándola más como una prolongación de la tarea, es decir, como un medio con el que conseguimos nuestros nobles fines, y no como una realidad valiosa en sí misma, portadora de una eminente dignidad, la de ser persona”.

Colección A Fuego Lento “Itinerarios educativos del voluntariado”, Luis Aranguren

Os dejamos esta **síntesis** útil para destacar y reflexionar sobre los aspectos a trabajar y detallar en un Plan de Voluntariado separándolos atendiendo a su dimensión.

ANTECEDENTES

HISTORIA ▶ MISIÓN ▶ VISIÓN ▶ VALORES



Estos conceptos, datos y desarrollos nos servirán para organizar y estructurar la información de nuestros apartados o epígrafes, personalizándolos. Para responder las preguntas que una persona voluntaria se puede hacer a la hora de comenzar su camino con nosotras. ¿Qué quiere decir ser voluntario/a en nuestra entidad? ¿Qué puede aportar a la persona voluntaria y a la entidad? ¿Cómo?...

1

En muchas ocasiones, la documentación relativa de estos "elementos" está dispersa, dentro de otros o en diferentes documentos.

2

Organizarlos y relacionarlos en un solo recurso, hace que nuestro plan sea una herramienta útil para cualquier lector, así como nos ayuda a compenetrar acciones en el plano de lo estratégico y a largo plazo, con nuestra práctica diaria.

La selección de ítems o apartados que se muestra, es flexible y útil para que cualquier entidad pueda componer su plan, conectando con su identidad y cuestiones particulares, eligiendo y ordenando la información de la forma que mejor se adapte a sus necesidades y rutinas.

Descartando o desarrollando el contenido acorde a la realidad de cada caso. Así como utilizando la jerga o nomenclatura que más se adecúe o que se prefiera facilitar para su uso y comprensión.

► Profundizando en las dimensiones del Plan de Voluntariado

La gestión del voluntariado, es un planteamiento integral y holístico que consiste en trazar y acompañar el camino desde que una persona entra, se involucra con su voluntariado en una entidad hasta que se retira. Se entiende que es una relación de crecimiento mutuo. Donde la entidad mejora la calidad de sus actividades y la persona desarrolla sus capacidades.

CAPTACIÓN

Gestión Voluntariado

DESVINCULACIÓN

Como hemos visto en los módulos 1, 2 y 3, cualquier Plan de Voluntariado gira en torno a 3 elementos que ayudan a las personas a situarse y comprender qué significa hacer voluntariado en esa entidad:

Antecedentes

Marco Organizativo

Marco Educativo

PROPOSITOS

PROGRAMACIÓN

ITINERARIO



PROGRAMA

1. Denominación programa/s
2. Responsable/s
3. Fines y objetivos
4. Descripción de actividades
5. Ambito territorial
6. Duración y temporalidad
7. N° de voluntarios/as, perfil y cualificación necesaria.
8. Beneficiarios/as/ grupo diana.
9. Recursos y estimación de medios
10. Seguimiento y evaluación
11. Acreditación y certificación

La descripción del **Marco Organizativo** explica el voluntariado en el funcionamiento de la entidad como un espacio natural de trabajo donde las personas voluntarias se integran en su rutina acogiendo sus tareas encomendadas. Es útil para prever, organizar y mejorar.

Programación, con su conjunto de “ítems” donde se recoge y ordena la estructura que compone el voluntariado de la entidad, estableciendo la previsión y un espacio funcional para desarrollar la actividad voluntaria.

Responde a la adaptación de la programación y/o memorias que ya tenemos de nuestros proyectos y/o actividades pero desde la perspectiva de la acción voluntaria.

Estos “ítems” nos pueden dar algunas claves sobre qué información desarrollar. Son datos básicos que se recogen en el Artículo 7 de la Ley de Voluntariado 45/2015 de 14 de octubre.

Recogiendo de nuestras propias memorias de actividades podremos encontrar las claves para enumerar y desarrollar brevemente qué y cómo se puede hacer el voluntariado en cada actividad.

De pendiendo de la entidad, nos encontramos con que en no todas las actividades de la misma se puede desempeñar voluntariado y en otros casos todo lo contrario donde básicamente toda acción de la entidad es desarrollada gracias a la actividad voluntaria.

Los últimos ítems que hacen referencia al seguimiento de las personas voluntarias nos dan algunos elementos donde articular técnicas y otras acciones como entrevistas (inicial, acompañamiento etc), reuniones (periódicas), encuentros lúdicos o formativos, cuestionarios etc. En nuestro plan aparecería esa previsión que además podemos completar con anexos (modelos).

La exposición del **Marco Educativo**, es un recorrido por las fases de una persona voluntaria a lo largo de su compromiso con la entidad y cómo nuestra entidad le proporciona un espacio de aprendizaje con un **itinerario** como vimos en el módulo 3.

Responde a la necesidad de profesionalización de las actividades que realizamos y a los derechos de las personas voluntarias a desarrollarse y realizarse. Requiere que nuestra entidad se detenga a pensar y estructurar:

Las formas y modos en los que busca y encuentra a sus personas voluntarias, cómo y qué pasos da para introducirlos en las actividades de forma que no solo cumplan las funciones que les encendamos sino como una oportunidad de crecimiento personal.

Más allá de los espacios formativos tradicionales este enfoque nos obliga poner la mirada en la potencialidad educativa que tiene todo lo que hacemos para poder hacerla consciente e identificarla y ofrecérsela a las personas voluntarias dentro de un proceso en el cual se van a integrar y puedan ajustar sus expectativas.

Esto significa que tenemos que saber elegir los momentos para explicar ciertas cosas y detenernos en ello para que realmente sea un aprendizaje explícito y con intencionalidad que es lo que diferencia la Educación No Formal (ENF) de la informal. Tenemos que poder anticiparnos y establecer una serie de momentos en los que el voluntariado va a poder aprender esto o lo otro y del mismo modo saber que responsabilidades puede soportar no solo en torno a la disponibilidad temporal que tiene para nuestra entidad sino también para que pueda desarrollar tal o cual competencia en la que está interesado en mejorar.

Los procesos en forma de Itinerario Educativo responden de manera integral, esta idea de centrarnos en la persona voluntaria que quiere involucrarse así en nuestra entidad nos ayudará a extraer las motivaciones que le mueven.

Por un lado queremos saber en qué puede ayudar, una información muy útil para nosotras y por otro en qué es mejor, una información muy útil para la persona voluntaria y su crecimiento personal. Las acciones que realicemos para ir aprovechando esta información, acogida, acompañamiento, inmersión, intercambios, talleres, monográficos, foros, etc. Son las que dan forma a ese camino que cada entidad traza para sus personas voluntarias, es donde se materializa ese crecimiento mutuo.

Como vemos ambos marcos se entrelazan, de hecho es difícil en algunas cuestiones decidir si se trata una dimensión de la otra, no os preocupéis no es necesario, solo es necesaria esta reflexión.

ITINERARIO

- I. Convocatoria
- II. Acogida
- III. Integración en la acción
- IV. Experiencia de acción
- V. Formación por Competencias
- VI. Espacios Formativos
- VII. Formación Inicial
- VIII. Formación Específica
- IX. Evaluación



¡MANOS A LA OBRA!

Pon tus conocimientos en práctica...

1

Escribe palabras clave o frases cortas

2

Organiza los elementos por orden de importancia

3

Parafrasea los elementos de manera que exista una relación lógica entre cada uno de ellos

► 4.1. Reflexionar los apartados de nuestro Plan de Voluntariado



Teniendo en cuenta tu reflexión de los epígrafes de los módulos anteriores y este nuevo esquema ¿Cómo agruparías los diferentes aspectos, bajo qué epígrafes? Haz un boceto del Plan de Voluntariado. ¿Existe equilibrio entre el marco organizativo y el educativo?



Recuerda Cada entidad posee su propio carisma e idiosincrasia, este esquema es flexible, útil como colección de temas a tratar en la redacción del Plan.

► Materiales de apoyo

En este apartado vamos a ver recursos y ejemplos que nos servirán para orientar la redacción de nuestro Plan de Voluntariado adaptándolo a la realidad de nuestras entidades.

Se tratará de diferentes plantillas para reflexionar o llenar, documentos modelo, bibliografía recomendada o documentos de consulta.

✖ Materiales para la Reflexión y consulta

Inicialmente, **identificar el marco legal** de voluntariado en el que nos movemos es importante ya que en nuestro país compagina legalidad y normativas estatales, autonómicas, provinciales, municipales etc.

Desde Reconoce hemos elaborado un material que ha de estar en constante actualización pero que puede ser útil para ubicaros en cuanto al Marco Legal de Voluntariado desde la perspectiva Estatal para las entidades de carácter estatal y autonómico para las de carácter más local.

- ▶ Al descargarlos el documento podréis ver enlaces que os llevan a esas leyes y a algunos de los registros como entidades de voluntariado: legislaciondevoluntariado.reconoce.org
- ▶ Otro documento que hace hincapié en los elementos más fundamentales de la ley y que también os recomendamos. Sus claves de síntesis os ayudaran a analizar también las otras leyes de carácter autonómico: [Guía Fácil. La Ley de voluntariado en 5 pasos](#)
- ▶ Como vimos en el módulo 1, los **antecedentes**, exponen los orígenes y motivaciones que promueven el funcionamiento de la entidad, ubican a las personas en la necesidad de su voluntariado empatizando con la causa y la teoría de cambio que van a perseguir.

Son los **propósitos** que la organización se marca. Al igual que el mundo de la empresa las entidades sin ánimo de lucro no son ajenas a la necesidad de responder las siguientes preguntas:

- **¿Quiénes somos? / ¿Quiénes queremos ser?**
- **¿Qué Queremos conseguir? /¿Qué valores poseemos para poder conseguirlo?**
- **¿Cómo lo estamos haciendo? Etc.**



Definir, redefinir o ratificar estas cuestiones ayuda a las entidades a mantener un equilibrio entre el plano estratégico y el táctico.

En muchas ocasiones esta información la podemos encontrar en la web de nuestra entidad, su dossier de presentación, u otros archivos de difusión. Así como suele ser parte del contenido de formaciones, o de presentaciones en público. Si no es así es hora de incluirlo en este tipo de espacios.

Misión

- ▶ Somos
- ▶ Qué hacemos

Visión

- ▶ Queremos ser
- ▶ Dónde queremos llegar

Valores

- ▶ Cómo lo hacemos
- ▶ Compromisos

Buscar el equilibrio entre lo que la entidad necesita del voluntariado y lo que la persona voluntaria necesita hace indispensable analizar con la persona por ejemplo las siguientes cuestiones, en base a su disponibilidad y su nivel de compromiso, estableciendo las claves de nuestra relación.

- Analizar con las personas voluntarias los siguientes datos nos ayudara a detectar necesidades y puntos fuertes tanto para nuestra entidad como para la persona voluntaria. Y nos aporta varias de las categorías de nuestra entrevista inicial o de acogida.

Datos de voluntariado

Responsabilidad

- Apoyo
- Operativo
- Ejecutivo
- Directivo

Experiencia

- Especialista
- Aprendiz

Frecuencia

- Eventual
- Estable

Labores

- Administración
- Intervención

Modalidad

- A distancia
- Presencial
- Semipresencial



Realizar este análisis nos ayudará a completar nuestro concepto de voluntariado aterrizándolo en cuestiones pragmáticas a la hora de comunicarnos las personas voluntarias, la administración etc. Clarificar estas cuestiones, nos facilitará la toma de decisiones y de compromiso.

Pensando en la parte de la programación o las cuestiones organizativas una buena matriz de reflexión que además nos ayudará a analizar nuestro proyecto de voluntariado de forma global es, el marco lógico. O las 9 preguntas.

¿Qué?

► Objetivos > fines

¿Cómo?

► Itinerario del voluntariado > procesos > resultados

¿A quién?

► Voluntariado > perfil

¿Cuál?

► Análisis > evaluación > indicadores

¿Cuanto?

► Capacidad > tamaño

¿Con qué?

► Recursos

¿Dónde?

► Localización/es

¿Quién?

► Responsable/s

Este cuestionamiento nos ayudará a afinar en el plano de lo organizativo con cierta precisión y desde diferentes perspectivas. Una manera muy interesante de llevar a cabo esta reflexión puede ser de forma colectiva con el fin de la puesta en común.

► [Checkist-diagnóstico-voluntariado -PVE-manual-pv \(p. 59-65\)](#)

Finalmente para la parte más educativa del Plan de voluntariado, hay algunos materiales de lectura que deseamos facilitarlos y que de forma reposada pueden favorecer y proveerlos de fórmulas muy variadas para componer esta parte.

► ["Los Itinerarios educativos del voluntariado", Luis Aranguren](#)

► ["El acompañamiento en la acción. Figura del animador", Jully Rodríguez](#)

► ["Construyendo Ciudadanía. Itinerarios Educativos para la Formación del Voluntariado" Fundación Rais](#)

✖ Modelos y materiales para cumplimentar



Una manera muy práctica de describir en la programación del plan puede ser una cuadricula en la que se exponen brevemente las actividades, con alguna clave para el voluntariado. Por ejemplo:

Actividad	Taller expresión corporal
Objetivos	Adquirir habilidades y recursos para la regulación emocional
Contenido	Sesiones grupales de exploración de diferentes recursos artísticos como teatro, danza, roll playing etc. Para poner en juego la expresión de las diferentes emociones.
Beneficiarios/as	Usuarios/as del colegio
Lugar	Sede
Duración	2 horas por sesión grupos de 6
Frecuencia	1 sesión mensual
Voluntariado	<p>Ser el animador/a del grupo: conocimientos artísticos y de regulación emocional, psicodrama</p> <p>Acompañar al animador/a: disposición a aprender, ayudar en la moderación del grupo y en la preparación de los materiales.</p>

Por otro lado en esta parte de la gestión del voluntariado nos damos cuenta de la necesidad de cierta burocracia, que suele estar presente en los planes de voluntariado.

En los momentos iniciales se hace necesario y así lo exponen diferentes leyes de voluntariado, realizar un acuerdo entre la persona voluntaria y la entidad, inscribiéndose y adquiriendo el compromiso mutuo. Los archivos que os ofrecemos os servirán de ayuda para adaptarlos a vuestras necesidades, a la hora de determinar la denominación, fines y objetivos del proyecto o programa de voluntariado, elaborar algunos anexos y explicar la captación y seguimiento del programa de voluntariado.

- ▶ acuerdodevoluntariado.reconoce.org
- ▶ fichadeinscripcion.reconoce.org
- ▶ BBDDdevoluntariado.reconoce.org

Igualmente el reconocimiento del voluntariado (sin perjuicio de otras fórmulas más informales o del reconocimiento de las competencias) también es recogido a nivel legal con la obligación de expedir un certificado describiendo los servicios prestados de forma voluntaria, si alguien lo solicita

- ▶ certificadodevoluntariado.reconoce.org

En cuanto a esto último gracias al Sistema Reconoce, a través de la aplicación también podemos certificar y acreditar tanto las experiencias de voluntariado como las competencias transversales que las personas desarrollan y emitir carnés.

En relación a estos materiales, otra cuadrícula que nos puede servir para ir dotando de contenido en relación al itinerario de las personas voluntarias puede ser la siguiente:

Incorporación

Entrevista

1. Formalización Acuerdo de Voluntariado
2. Presentación Persona/s Referentes del Voluntariado: canales de contacto y funciones.
3. Alta en seguros y BBDD.
4. Expedición de acreditación Identificativa: carné y certificado

Acogida

Encuentros y entrevistas

► Orientación

1. Sesión informativa
2. Entrevista personalizada

► Inmersión en las actividades

1. Entrevista personalizada
2. Reunión de seguimiento

Formación y Participación

Encuentros y entrevistas

► Acciones formativas:

1. Formación Inicial
2. Formación técnica
3. Formación desarrollo personal
4. Áreas, contenidos y calendario

► Vida Asociativa:

1. Actividad institucional
2. Encuentros y celebraciones
3. Reuniones de seguimiento

Salida

Entrevista

► Celebración y certificados

Este borrador nos ofrece una estructura de acciones a adaptar en cada caso como protocolos. Puede haber cierta variabilidad de una entidad a otra, por ejemplo: puede haber una entidad que la parte de sesiones informativas este en un estadio anterior en “captación” y sean de carácter colectivo. Puede ocurrir que a la formación este completamente ligada a la actividad institucional y se aprovechen esos espacios de interacción como las celebraciones para hacer seminarios y sea una formación de carácter interno, o a diferencia tener otros espacios en los que formarse exclusivamente con cursos también a nivel externo etc.

En cada caso habrá que hacer referencia a estas cuestiones, si deseamos ser precisos desde reconoce hemos elaborado algunos materiales que nos ayudarán a concretar las diferentes fórmulas educativas de nuestra entidad estructurándola y teniendo en cuenta el aprendizaje de las competencias del Catálogo Reconoce

- formacionparaelvoluntariado.reconoce.org

✖ Guías y materiales exhaustivos

Si deseáramos realizar un Plan más exhaustivo, os proponemos algunas guías y materiales con los que profundizar en todos los procesos de gestión del voluntariado.

- [“Manual del Ciclo de Gestión de la Personas Voluntarias” Plataforma del Voluntariado de España](#)
- [“Claves para la Gestión del Voluntariado en las entidades No Lucrativas” Fundación Luis Vives](#)