
PLAN DE VOLUNTARIADO

FUNDACIÓN MÁS VIDA

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN
EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO
Y ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL

PLAN DE VOLUNTARIADO

1. EL VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN

Antecedentes y repaso histórico

Fundación Más Vida es una **ONGD** aragonesa fundada en el año 1996, de ámbito nacional cuya **misión institucional** es mejorar de las condiciones y oportunidades de vida de la población infantil más desfavorecida de los países del Sur. Para la consecución de este objetivo general, la organización implementa dos tipos de acciones:

- Proyectos de desarrollo en el Sur y
- Acciones de sensibilización y Educación para el Desarrollo en el Norte.
- Acción e Intervención Social

En lo relativo a sus **proyectos de desarrollo**, Más Vida está centralizando geográficamente su intervención en dos países de América Latina: Nicaragua y República Dominicana. A nivel sectorial, sus líneas estratégicas de desarrollo son: educación, salud, seguridad alimentaria, producción/generación de ingresos y habitabilidad básica/saneamiento.

En lo que atañe a sensibilización y Educación para el Desarrollo, Más Vida realiza diferentes acciones educativas de difusión y transformación social, en distintos lugares de España. Implementamos acciones de Educación para el Desarrollo con la finalidad de promover una conciencia de ciudadanía global; es decir que cada ciudadano/a, independientemente de donde viva, se sienta parte de la sociedad global y sea responsable, junto con sus conciudadanos/as, en la lucha contra la exclusión, que es el origen de las desigualdades existentes.

SENSIBILIZACIÓN DE LA SOCIEDAD

Actividades de difusión de los proyectos de Cooperación al Desarrollo que realizamos en América Latina, acciones de movilización social y participación en la Lonja de Comercio Justo y Solidario, Ferias de Solidaridad, Exposiciones, etc.

EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO FORMAL

Desde Más Vida valoramos que en los Centros Educativos la Educación para el Desarrollo constituye una herramienta pedagógica privilegiada para la transformación social y la promoción de valores, actitudes y hábitos acordes con un estilo de vida comprometido en construir una ciudadanía global y un desarrollo humano igualitario y sostenible.

EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO NO FORMAL

En el ámbito del Tiempo Libre desarrollamos proyectos que promueven la toma de conciencia sobre las consecuencias que tienen nuestras acciones en el resto del mundo y sensibilizan sobre la situación de exclusión, explotación y pobreza en que viven muchos seres humanos. Mediante una metodología lúdico-participativa profundizamos en temáticas prioritarias para un desarrollo sostenible y equitativo: consumo responsable, comercio justo, igualdad, interculturalidad, medio ambiente, educación para la paz, etc.

EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO E INCIDENCIA POLÍTICA

Fundación Más Vida forma parte de la Alianza Aragonesa contra la Pobreza, red de organizaciones sociales, sindicatos, movimientos y plataformas ciudadanas que tiene por objeto lograr la visibilidad pública de los Objetivos del Milenio, de los problemas y responsabilidades derivadas de su incumplimiento y de los actores que pueden y deben esforzarse más para su consecución. Además la Alianza reivindica medidas concretas para aumentar la cantidad y calidad de ayuda a los países empobrecidos, la cancelación de la deuda externa y nuevas normas comerciales que permitan a los países acabar con la injusticia, la inequidad y la discriminación.

Somos parte integrante de la Campaña “Sin patentes, por la libre circulación de los Derechos” y participamos en el proyecto Europeo “Knowledge, Health and Food for All” dirigido a la sensibilización de la ciudadanía europea sobre el impacto de la protección internacional de la propiedad intelectual en los procesos de desarrollo de los países del Sur así como incidir en la modificación y/o adopción de medidas normativas y políticas públicas para su corrección.

Fundación Más Vida forma parte de las siguientes **redes**:

- la Alianza Aragonesa contra la Pobreza, adscrita e integrante de la *Campaña Pobreza 0* (www.pobrezacero.org), y
- la Federación Aragonesa de Solidaridad-FAS (www.aragonsolidario.org).
- La campaña europea “Sin patentes: por la libre circulación de los derechos” (www.cocis.it/senzapatente).
- SAME, Semana de Acción Mundial por la Educación, en su equipo de trabajo en Aragón

En lo que se refiere a **Acción e Intervención Social**, Fundación Más Vida inició su trabajo en el esta área en el año 2014 mediante el desarrollo de proyectos dirigidos a población excluida y/o en riesgo de exclusión. Nuestras líneas son:

- Fortalecimiento de las **habilidades sociales para la inclusión social**, dirigido especialmente a población reclusa del Centro Penitenciario de Zuera.
- **Prevención de la violencia sexual infantil**: dirigidos a los ámbitos de la educación formal e informal.
- **Prevención de la violencia de género mediante la incorporación del enfoque de nuevas masculinidades**. Dirigido a población reclusa y a institutos de educación secundaria.
- Programas Reeducativos **del Programa de Penas y Medidas Alternativas a Prisión**, en colaboración con el Centro de Inserción Social “Las Trece Rosas”.

Así mismo, Fundación Más Vida forma parte de la Red para la Prevención del Abuso Sexual Infantil y Adolescentes, y la Red Española Contra la Explotación Sexual infantil.

1.2. El voluntariado y la misión de la entidad

MISIÓN:

Más Vida es una ONGD, fundada en 1996, que a través de procesos de desarrollo, promueve la mejora de las condiciones de vida y oportunidades de las personas, con especial énfasis de la infancia.

ÁREAS GEOGRÁFICAS:

Nicaragua, República Dominicana y España.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

- Educación
- Salud
- Seguridad Alimentaria
- Producción
- Habitabilidad básica
- Sensibilización y Educación para el Desarrollo
- Incidencia Política
- Exclusión social

VISIÓN:

Más Vida, tiene como visión ser una ONGD referente en impulsar acciones de desarrollo dirigidas a:

- lograr una mayor equidad en las condiciones de vida y el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales de todas las personas y pueblos
- promover acciones de desarrollo que logren iniciar y consolidar procesos de transformación social que generen un mayor grado de compromiso por una sociedad más equitativa y sostenible

VALORES:

- La persona como protagonista de todo desarrollo
- Transparencia
- Corresponsabilidad
- Equidad
- Justicia Social

Partiendo de la misión, visión y valores de Fundación Más Vida, se valora prioritario la participación activa del voluntariado en la entidad por dos criterios fundamentales:

- A través de una formación de equipo humano voluntario se refuerza una mayor presencia en nuestra sociedad de valores humanos de compromiso social, justicia y solidaridad
- El voluntariado constituye un elemento clave en la participación e implicación de la ciudadanía para mejorar la sociedad. Con sus aportes, testimonios, recursos contribuyen a fortalecer nuestro capital social.

1.3. Objetivos estratégicos del plan

OBJETIVO GENERAL:

- Lograr un equipo de voluntarios/as que participen de forma activa en la sensibilización de la población aragonesa en el ámbito de la Educación para el Desarrollo y la Acción e Intervención Social que contribuyan a lograr un mundo más equitativo y sostenible.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Involucrar a voluntarios/as en las tareas de planificación, ejecución, evaluación y difusión de actividades y talleres de Educación para el Desarrollo y de Acción e Intervención Social.
2. Establecer un plan de voluntariado, como estrategia sistematizada que facilite la creación, la consolidación, el seguimiento y una evaluación eficaz y eficiente del grupo humano conformado por voluntarias y voluntarios en la entidad.

2. MODELO DE GESTIÓN

Definición del Voluntariado

Institucionalmente nos identificamos con la definición contenida en la Declaración Universal del Voluntariado de 2001:

"El voluntariado es el pilar fundamental de la sociedad civil. Da vida a las más nobles aspiraciones de la humanidad - la búsqueda de la paz, libertad, oportunidad, seguridad, y justicia para todas las personas. En esta área de globalización y de cambio continuo, el mundo se vuelve cada vez más pequeño, interdependiente y más complejo. Ser voluntario, ya sea a través de la acción individual o grupal es el medio por el cual: - Los valores humanos de comunidad, cuidado y servicio pueden sustentarse y fortalecerse; - Los individuos pueden ejercer sus derechos y responsabilidades como miembros de comunidades, a la vez que aprenden y crecen durante sus vidas, realizando todo su potencial humano; y, - Las conexiones se puedan lograr a través de las diferencias que nos separan para que podamos vivir juntos en comunidades sanas y sustentables, trabajando juntos para proveer soluciones innovadoras a los retos comunes y para dar forma a nuestros destinos colectivos".¹

2.2. Perfil del Voluntariado

Una vez hecho un análisis institucional de las áreas en las que incorporar al equipo humano de voluntariado, queda definido de la siguiente forma:

| ÁREAS | Tipo de Actividades | Perfil del Voluntario | Duración de formación |
|------------------------------|--|---|-----------------------|
| Educación para el Desarrollo | Participación en acciones puntuales de sensibilización | Mayor de edad/ sensibilidad/habilidades sociales | 8 horas como mínimo |
| | Ejecución de actividades de un proyecto | Mayor de edad/formación en el ámbito social/se valora experiencia | |
| | Apoyo a acciones de comunicación y difusión | Mayor de edad/no necesaria experiencia | |
| Acción e Intervención Social | Participación en acciones puntuales | Mayor de edad/ sensibilidad/habilidades sociales/formación en el ámbito social | |
| | Ejecución de actividades de un proyecto | Mayor de edad/ sensibilidad/habilidades sociales/formación en el ámbito social/profesiones específicas | |

¹ Declaración Universal del Voluntariado, 1991

https://www.aecc.es/Voluntarios/Teinteresa/Documents/Declaracion_universal_sobre_voluntariado%20%20IAVE.pdf

2.3. Captación

Las vías y cauces contemplados para la búsqueda de personas interesadas en realizar voluntariado en Más Vida serán:

- Envío postal o por correo electrónico a personas relacionadas de alguna forma con la organización.
- Boca a boca (el propio voluntariado, el personal remunerado o los órganos de gobierno pueden ser una vía de captación).
- Federaciones, coordinadoras o plataformas de voluntariado locales.
- Publicación de ofertas de voluntariado en la página web de la entidad, en otros portales, etc.
- Medios de comunicación generales o locales (periódicos, boletín CIPAJ, Hoja del Voluntariado, etc.).
- Carteles en sitios estratégicos (definiendo el lugar según el perfil buscado).
- Actos de presentación de la entidad.

2.4. Selección

La propuesta de guión básico para una primera entrevista de selección sería:

- 1.- Presentación del candidato o candidata: interés por la entidad y por el puesto, principales motivaciones, formación y trayectoria previa.
- 2.- Presentación de la organización: principales áreas de actividad y rol del voluntariado en la entidad.
- 3.- Descripción del puesto de voluntariado que se ofrece: condiciones, tipo de actividades que hay que realizar, colectivos destinatarios, equipo con el que se colaborará, etc.
- 4.- Valoración, por parte de la persona candidata, de su grado de adecuación al puesto: en qué medida se ajusta el puesto a sus expectativas iniciales.
- 5.- Análisis, por parte de la organización, de otras experiencias vitales o de la trayectoria previa de la persona candidata para valorar su grado de adecuación al puesto.
- 6.- Valoración organizativa del nivel de adecuación al puesto y explicación de los siguientes pasos del proceso de selección.²

² Manual de Gestión del Voluntariado, Obra Social de la Caixa, 2009
<http://blog.plataformavoluntariado.org/tag/la-caixa/>

Criterios a tener en cuenta durante y tras la realización de la primera entrevista con la persona interesada en realizar voluntariado en Más Vida:

Grado de ajuste entre las expectativas del voluntario/a y las de la Entidad.

Desde Más Vida se trasladará con claridad y realismo lo que desde la Entidad podemos ofrecer al voluntariado, para evitar falsas expectativas. En el supuesto de una clara incompatibilidad entre las expectativas del voluntario/a y las de la entidad, se asesorará al candidato/a sobre otras entidades más acordes a sus intereses y motivaciones y se le remitirá a la Plataforma aragonesa de Voluntariado.

Grado de cumplimiento de los requisitos (edad, conocimientos y habilidades) para el puesto demandado

En el supuesto en el que no se cumplan los requisitos de conocimientos y habilidades, desde la Entidad se asesorará al voluntario/a sobre otros puestos/tareas para los que si estaría capacitado, con el fin de asegurar un proceso de participación exitoso. Y desde ese puesto, Más Vida facilitará información y/o formación para que tras un período de formación y capacitación el voluntario/a pueda, si sigue siendo su deseo, reubicarse en el puesto inicialmente solicitado.

Disposición al compromiso

Durante la entrevista se trasladará con claridad al voluntario/a la prioridad de establecer un compromiso de dedicación, que sea realista con su motivación y disponibilidad horaria, haciendo hincapié que el incumplimiento posterior de los compromisos adquiridos, dificulta el proceso doblemente: uno porque las expectativas del voluntario/a no se verán realizadas y por otro lado la capacidad de acción de la entidad se verá afectada.

Concordancia con los valores institucionales

Es imprescindible que la persona interesada en realizar voluntariado en Más Vida esté sensibilizado sobre temáticas sociales, la necesidad de trabajar de forma conjunta para lograr una sociedad más justa y sostenible y defienda el cumplimiento de los derechos humanos.

La muestra de actitudes o comportamientos que vulneren los derechos humanos, el trato igualitario (de género, cultural, religioso, nacionalidad, capacidades especiales, condición económica o por cualquier otro motivo) supondrá directamente la imposibilidad de aceptar la solicitud de colaboración del voluntario/a (* O finalizar la colaboración entre el voluntario/a y Más Vida en el caso de que el/la candidato/a ya se hubiese incorporado a la entidad)

| ¿QUÉ APORTA EL VOLUNTARIADO A MÁS VIDA? | ¿QUÉ APORTA MÁS VIDA AL VOLUNTARIADO? |
|---|--|
| Innovación. Nueva mirada sobre la realidad, nuevas ideas, entusiasmo. | Espacio de ciudadanía. Fortalecimiento de actitudes, valores y vínculos democráticos para el desarrollo de la ciudadanía. Profundización en los valores democráticos. Organización. |
| Compromiso. Vinculación responsable con una entidad, con un proyecto, con una actividad, etc. | Espacio de diálogo. Debate y reflexión constante sobre la realidad, los proyectos, las relaciones personales, etc. Información y comunicación. Grupos de trabajo. Clima de confianza y respeto. |
| Participación. Nuevas opiniones, nuevos valores y actitudes. Reciclaje ya actualización de procesos. | Espacio para la acción. Un proyecto concreto. Desarrollo de la creatividad, de iniciativas. Intervención para solucionar los problemas. Participación en la programación y evaluación. |
| Conocimiento. Habilidades, formación, experiencia. | Espacio de aprendizaje. Procesos de reforzamiento personal y comunitario. Habilidades. Formación continua. |
| Transformación social en pro de una sociedad más justa y sostenible | Transformación social en pro de una sociedad más justa y sostenible |
| ¿QUÉ NECESITA EL VOLUNTARIADO DE MÁS VIDA? | ¿QUÉ PIDE MÁS VIDA AL VOLUNTARIADO? |
| Claridad. Al principio, una idea clara y sencilla sobre la Fundación, proyectos y su cometido concreto. Asiduidad en la información. | Implicación. Ajuste entre las intenciones y las posibilidades reales. Compromiso con la entidad y con la acción. Continuidad en el tiempo. |
| Respeto. El/La voluntario/a sigue su proceso personal de compromiso y cambio. No podemos exigirle un vuelco tajante de sus ideas sobre la vida, las cosas, las realidades. Abandonar prejuicios sobre su persona, sus posibilidades y su actuar. | Corresponsabilidad. El problema al que se intenta dar solución es mutuo. Responsabilidad moral compartida por todos los miembros de la Fundación. La acción no es exclusiva y propia de unos pocos. |
| Responsabilidades. Una función concreta, trabajo en equipo, toma de decisiones. Oportunidad de demostrar sus potencialidades, sus habilidades, sus conocimientos. | Identificación. Con los criterios de la entidad, con sus valores, con el grupo humano, con la acción dentro del respeto a cada persona según como es. Sentimiento de pertenencia. |
| Apoyo. Diálogo continuo, acompañamiento. | Solidaridad. Actitud solidaria con el grupo y con los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Actitud crítica y transformadora. |

3

³ Adaptación Cuadernillo del Voluntario y la voluntaria ¿Tienes algo que hacer en los próximos mil años?... Tú verás....Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas. 2005)

Incorporación

Una vez realizada la entrevista, en la que por un lado el voluntario/a nos ha facilitado información relevante en cuanto a sus motivaciones, expectativas, disponibilidad y capacidades; y por otro lado desde Más Vida le he hemos transmitido información general sobre la Fundación y ámbitos de intervención principales, las áreas en las que puede participar el voluntariado de Más Vida y lo que la entidad le puede ofrecer/solicitar; se dará un plazo de aproximado de 1 semana antes de la toma de decisión de incorporación del voluntario/a a la Entidad.

Este período servirá de reflexión para el futuro voluntario/a de analizar si sus expectativas son acordes a lo que Más Vida puede ofrecerle y reafirmar su compromiso. Y de igual modo de forma interna Más Vida valorará la adecuación del candidato/a al perfil de voluntariado de la Entidad.

Si ambas partes valoran positiva la incorporación del voluntario/a a la entidad se procede a los siguientes pasos:

Compromiso

El/la voluntario/a del profesional responsable del voluntariado de Más Vida firmaran una “carta de compromiso del Voluntariado” y en el caso de participar en el Área de Acción Social en el que se tiene firmado un convenio con Instituciones Penitenciarias, se firma un contrato de voluntario, que contiene la siguiente información

- 1) Los derechos y deberes del voluntariado y de la entidad
- 2) Funciones, actividades y tiempo de dedicación a los que se compromete la persona voluntaria
- 3) Formación que se realizará
- 4) Duración del compromiso y causas de la desvinculación
- 5) Condiciones del Seguro del voluntario/a *contra los riesgos de accidente y enfermedad* derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria. (*En cumplimiento al Artículo 6. 3. de la Ley 6/1996, de 15 de enero, Fundación Más Vida tendrá suscrita una póliza de seguros que cubra los daños ocasionados tanto a los voluntarios/as como a terceros, producidos en el ejercicio de las actuaciones encomendadas).

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL VOLUNTARIADO Y DE FUNDACIÓN MÁS VIDA

| DERECHOS DEL VOLUNTARIADO | OBLIGACIONES DEL VOLUNTARIADO |
|--|--|
| A. Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen. | A. Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas. |
| B. Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias. | B. Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria. |
| C. Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación. | C. Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción. |
| D. Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente. | D. Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria. |
| E. Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades. | E. Actuar de forma diligente y solidaria. |
| F. Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario. | F. Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten. |
| G. Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla. | G. Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas. |
| H. Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución. | H. Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización. |
| | I. Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones. |

| OBLIGACIONES DE MÁS VIDA CON EL VOLUNTARIADO DE LA ENTIDAD |
|--|
| a. Cumplir los compromisos adquiridos con los/as voluntarios/as en el acuerdo de incorporación a la organización. |
| b. Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios/as, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente. |
| c. Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios/as de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos. |
| d. Establecer los sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios/as. |
| e. Proporcionar al voluntariado la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades. |
| f. Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquéllas. |
| g. Facilitar al voluntario/a una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad. |
| h. Expedir a los voluntarios/as un certificado que acredite los servicios prestados. |
| i. Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario. |

FICHA DE VOLUNTARIADO

Nº Expdte: ALTA / / BAJA / /

| DATOS PERSONALES | |
|----------------------|-------------|
| Nombre y Apellidos: | |
| Fecha de Nacimiento: | DNI / NIF |
| Domicilio: | C.P. |
| e-mail: | Teléfono/s: |

| CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES |
|-----------------------------|
| Formación Académica: |
| Otros: |
| Actitudes: |
| Aptitudes: |

| EXPERIENCIA RELATIVA AL VOLUNTARIADO |
|--------------------------------------|
| Profesional: |
| Voluntariado: |
| Otro tipo de participación: |

| ÁMBITOS DE ACTUACIÓN EN LOS QUE LE GUSTARÍA PARTICIPAR | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ejecución de proyectos/programas de Acción Social | <input type="checkbox"/> Apoyo logístico en Planes de Comunicación |
| <input type="checkbox"/> Ejecución de actividades de sensibilización y EpD | <input type="checkbox"/> Participación en acciones puntuales |

| MOTIVACIONES | EXPECTATIVAS |
|---|--------------|
| <input type="checkbox"/> Heterocentradas (solidaridad, participación en tareas colectivas, creencias religiosas, transformación de la sociedad,...) | |
| <input type="checkbox"/> Autocentradas (ocupación del tiempo libre, dar sentido a la vida, auto gratificación personal, nuevos conocimientos y técnicas,...) | |
| <input type="checkbox"/> Otras (búsqueda de empleo, prestigio y reconocimiento social, C.V, moda,...) | |
| Observaciones: | |

| CONOCE EL PROGRAMA POR: | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Difusión programa voluntariado medios escritos: boletín CIPAJ, Hoja Voluntariado Ayto. Zgz, etc. | <input type="checkbox"/> Otros/as voluntarios/as |
| <input type="checkbox"/> Difusión virtual programa voluntariado: web, blog, periódico digital, facebook, etc. | <input type="checkbox"/> Campañas sensibilización, difusión, Ferias de Solidaridad, etc. |
| <input type="checkbox"/> Familiares, amigos/as, conocidos/as | <input type="checkbox"/> Otros: |

| OCUPACIÓN |
|--|
| <input type="checkbox"/> Estudiante de: |
| <input type="checkbox"/> Trabaja por cuenta propia |
| <input type="checkbox"/> Trabaja por cuenta ajena |
| <input type="checkbox"/> Ama/o de casa |
| <input type="checkbox"/> Persona prejubilada |
| <input type="checkbox"/> Persona jubilada |
| <input type="checkbox"/> Búsqueda de trabajo |

| OTROS DATOS DE INTERÉS | |
|--|--|
| Disponibilidad: | |
| <input type="checkbox"/> Entre semana | <input type="checkbox"/> lunes <input type="checkbox"/> martes <input type="checkbox"/> miércoles <input type="checkbox"/> jueves <input type="checkbox"/> viernes |
| <input type="checkbox"/> Fin de semana | <input type="checkbox"/> mañanas <input type="checkbox"/> tardes <input type="checkbox"/> sábados <input type="checkbox"/> domingos <input type="checkbox"/> mañanas <input type="checkbox"/> tardes |
| Periodicidad: | |
| días a la semana; horas a la semana; horas al mes; otros | |
| Otros datos de interés: | |

VALORACIÓN DE LA PERSONA RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Positiva | <input type="checkbox"/> Negativa: Justificación: |
|--|---|

Información sobre el tratamiento de datos personales en FUNDACIÓN MÁS VIDA: Sus datos personales forman parte de ficheros responsabilidad de FUNDACIÓN MÁS VIDA, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted. Estos ficheros se utilizan con la finalidad exclusiva de la gestión de contactos y correos electrónicos, así como la resolución de consultas y comunicados vía telemática, lo cual no podrá llevarse a cabo sin sus datos personales. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Paseo Independencia 19, 3º 5ª – 50001 – Zaragoza (ZARAGOZA) Esta comunicación es confidencial y va dirigida exclusivamente a la persona / puesto / departamento / entidad que figura/n como destinatario. Nuestra entidad cuenta con las medidas exigidas reglamentariamente para garantizar la seguridad de los datos.

2.5.2. Proceso de Acogida

El momento inicial de cualquier colaboración entre una persona voluntaria y la Fundación puede marcar y condicionar significativamente el desarrollo posterior de la relación. Por ello desde Más Vida, valoramos fundamental el momento de la Acogida de las personas voluntarias. Para ello de forma previa a la acogida el/la profesional responsable del voluntariado se responsabilizará de:

- Asegurar todas las herramientas de trabajo, documentación necesaria que pueda necesitar el voluntario/a para una incorporación óptima; así como un lugar y condiciones de trabajo adecuadas.
- El resto del personal y voluntariado de la entidad habrá sido informado de la nueva incorporación de un/a voluntario/a.
- La acogida la realizará el/la responsable del Voluntariado, quien en un clima de cercanía le presentará a todos los demás miembros del equipo remunerado y voluntario de Más Vida; así como todas las instalaciones e informaciones de utilidad a nivel organizativo.

2.6. Formación

La formación proporcionada desde Más Vida al voluntariado irá encaminada a:

- Realizar formación sobre el voluntariado, su papel en la organización, derechos y deberes del voluntariado, aspectos jurídicos relacionados, etc.
- Facilitar una formación sobre la realidad en la que actúa el voluntariado (principales características, aspectos que hay que tener en cuenta, etc.).

- Proporcionar herramientas técnicas para el desarrollo de sus funciones.
- Sensibilizar y tomar conciencia sobre la perspectiva desde la que trabaja la organización.
- Desarrollar formación acerca de la realidad de la organización (trayectoria, valores, misión, actividades, etc.).
- Proporcionar una visión del mundo asociativo relacionado con la actividad desarrollada o con el entorno comunitario.
- Aportar algunas nociones sobre la legislación, los procedimientos y los organismos relacionados con la realización de la actividad.
- Reflexionar acerca de las actuaciones personales, fomentar nuevas actitudes y generar propuestas.

| ETAPAS DE LA FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO | | | |
|--|---|---|--|
| IDENTIFICACIÓN NECESIDADES FORMATIVAS | PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN | REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN | EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN |
| Identificar las necesidades de desarrollo con relación a los objetivos de la organización. | Desarrollar planes y políticas de formación. | Supervisar la implantación de las políticas y los planes formativos. | ...para lograr los objetivos organizacionales. |
| Identificar las habilidades necesarias con relación a los roles del voluntariado y los equipos de trabajo. | Asegurar y localizar recursos para la formación del voluntariado. | Gestionar y hacer seguimiento de los programas de formación del voluntariado. | ...para mejorar la actuación individual y de los equipos. |
| Identificar y revisar las necesidades formativas de las personas voluntarias. | Desarrollar programas, sesiones y materiales formativos. | Realizar sesiones formativas a personas y grupos de voluntariado. | ...para satisfacer las necesidades y las aspiraciones de las personas voluntarias. |

4

2.7. Comunicación

La comunicación fluida y regular es clave para garantizar el éxito de la acción voluntaria en el marco de la organización.

Desde Fundación Más Vida se preverán los siguientes cauces de comunicación con el voluntariado de la entidad:

- Con el referente responsable del equipo humano de voluntariado de la Entidad: 1 tutoría individualizada 1 vez al mes
- Con el responsable del proyecto/actividad en la que participa el/la voluntario/a: 1 reunión semanal
- Entre todos/as los/as voluntarios/as de la entidad: encuentro bimensual de voluntariado
- Entre la entidad y el voluntariado: un encuentro anual y comunicación de proyectos, actividades y novedades a través de: Web y Revista trimestral de la Fundación.

⁴ Fuente: Volunteer Development Agency (2001): As Good As They Give. Providing volunteers with the management they deserve, Workbook Four: Managing Volunteer Training, Irlanda del Norte

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación continua del proceso del voluntario/a en la entidad, son requisitos indispensables y fundamentales para asegurar una relación coordinada con la entidad, un acompañamiento/asesoramiento individualizado, pudiendo detectar de forma precoz cualquier incidencia, que posibilite solventarla con prontitud. De igual modo el seguimiento y evaluación nos facilitará información relevante sobre la adaptación, evolución y trabajo realizado por el/la voluntario/a.

| PLANIFICACIÓN DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL VOLUNTARIADO FUNDACIÓN MÁS VIDA | |
|---|---|
| Entrevista inicial (a los 3-4 días de la incorporación) | Valorar la acogida inicial. Contar con primeras impresiones sobre la llegada a la entidad. Resolver dudas iniciales. |
| 1ª entrevista de seguimiento (a las 3-4 semanas de la incorporación) | Valorar el ajuste inicial de expectativas personales y organizativas. Valorar la integración y la acogida del equipo. Detectar posibles dificultades y inquietudes. |
| Reuniones mensuales de seguimiento y evaluación | Valorar la estancia en la organización y cómo se siente la persona en ella. |
| | Dar apoyo en las posibles dificultades cotidianas. |
| | Fomentar la relación con el resto del equipo de voluntariado. Llevar a cabo un seguimiento de la evolución de las motivaciones. |
| Entrevista anual de seguimiento y evaluación | Concretar aspectos organizativos que deberían ser mejorados: formación, actividades, etc. |
| | Concretar aspectos personales que pueden mejorarse: actitudes, formas de llevar a cabo actividades, etc. |

5

Reconocimiento

Como estrategias de fidelización y reconocimiento del trabajo y logros alcanzados gracias al voluntariado en la Entidad, se tendrá en cuenta:

- Presentar el equipo y la labor de cada departamento o área en el momento de la incorporación de la persona voluntaria.
- En la memoria y en la página web, habrá espacios en los que se ponga de manifiesto la importancia que tiene este colectivo.
- Reservar un espacio en la revista de la entidad centrado en el voluntariado. Pueden combinarse las entrevistas a personas voluntarias, los proyectos o actividades que están desarrollando, los planes futuros, etc.
- Documentar y visualizar el resultado de la labor del voluntariado. Es importante poner de manifiesto qué metas se han alcanzado gracias a su colaboración. Puede visibilizarse a través de publicaciones, revistas, memorias, etc.

⁵ Adaptación Fuente: Observatorio del Tercer Sector, 2008

- Proporcionar formación continua al voluntariado
- Ofrecer al voluntariado la posibilidad de participar gratuitamente en actividades de la organización (actos, celebraciones, jornadas, etc.).
- Entregar un carné de voluntario o voluntaria, que refuerce su identidad con la organización y que contribuya a su identificación como parte del grupo.
- Invitar al voluntariado a los actos que se celebren cuando la organización reciba algún premio o reconocimiento.
- Entregar o enviar una postal de cumpleaños y fechas señaladas como en navidades, aniversario de Más Vida.

2.10. Desvinculación

Desde Más Vida se gestionará la salida de un voluntario/a con los siguientes instrumentos:

- Entrevista personal, en la que se consultará/profundizará sobre los motivos de la salida (decisión personal, finalización del plazo de compromiso, decisión institucional, incumplimiento de expectativas, etc).
- De igual modo se hará una valoración global de la estancia del voluntario/a en la entidad, reforzando la importancia de que nos pueda trasladar sugerencias y mejoras dentro de la entidad para mejorar los procesos. Para ello se le pasará un cuestionario de evaluación final.
- De forma telefónica y escrita, mediante carta, se le agradecerá la colaboración con la entidad, reforzando los logros alcanzados gracias a su colaboración
- Se continuará enviándole las revistas, memoria e invitaciones a actos de la entidad.

De igual modo en el momento de la salida se llevarán cabo las siguientes actuaciones:

- Expedición de certificaciones por la labor desarrollada.
- Gestión administrativa de la salida: anulación del seguro de voluntariado, formalización de documentación que acompaña la desvinculación.
- Solicitud a la persona de la entrega de equipos, documentos y bienes asignados desde la organización.
- Comunicación sobre la desvinculación a todas las partes interesadas.
- Planificación del traspaso de responsabilidades y gestión del mismo.
- Búsqueda de persona que la sustituya (si es preciso).
- Formalización con el resto del equipo (de voluntariado y, en su caso, del equipo remunerado) de un momento informal de despedida de la persona.⁶

⁶ Manual de Gestión del Voluntariado, Obra Social de la Caixa, 2009

DOCUMENTOS RELEVANTES A FACILITAR AL VOLUNTARIADO

- Estatutos Fundación Más Vida
- Memoria de la Entidad de los 3 últimos años
- Revistas trimestrales de Más Vida del último año
- Documento de organización del Departamento de Proyectos
- Ley Estatal del Voluntariado 6/1996, de 15 de enero
- Declaración Universal del Voluntariado
- Manual de acogida del Voluntariado de Fundación Más Vida

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Manual de Gestión del Voluntariado, Obra Social de la Caixa, 2009 <http://blog.plataformavoluntariado.org/tag/la-caixa/>

Guía del Voluntariado. Cruz Roja, 2007
<http://www.cruzroja.org/documentos/docs/vol/guia-voluntariado.pdf>

Manual para formadores de Voluntariado, Castilla La Mancha, 2010
<http://www.voluntariadoclm.es/formacion/material-formativo.php>

Observatorio del Tercer Sector, 2008 <http://www.tercer-sector.org/>

Cuadernillo del Voluntario y la voluntaria ¿Tienes algo que hacer en los próximos mil años?... Tú verás...
(Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas. 2005)

Ley Estatal del Voluntariado 6/1996, de 15 de enero
<http://www.plataformavoluntariado.org/web/observatory/index>

Declaración Universal del Voluntariado
https://www.aecc.es/Voluntarios/Teinteresa/Documents/Declaracion_universal_sobre_voluntariado%20%20IAVE.pdf

Volunteer Development Agency (2001): As Good As They Give. Providing volunteers with the management they deserve, Workbook Four: Managing Volunteer Training, Irlanda del Norte

Enlaces de interés

Plataforma del Voluntariado Estatal
<http://www.plataformavoluntariado.org/>

Plataforma Aragonesa de Voluntariado
www.voluntariadodearagon.org/

Observatorio del Tercer Sector <http://www.tercer-sector.org/>