

Plan de Voluntariado

2018-2021

INTRODUCCIÓN

El Plan de Voluntariado que a continuación se desarrolla, supone un instrumento fundamental para la participación directa y activa de la sociedad, respondiendo a la necesidad de instrumentar la participación de los ciudadanos, establecida en los artículos 9.2 de la Constitución Española y 12.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, viniendo a suponer un impulso a la voluntad de aquéllos para reclamar una responsabilidad más directa y personal en las actividades de interés general.

Se enmarca en el régimen jurídico del voluntariado establecido, en los términos de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado y por la Ley 7/2001, de 12 de julio, por la que se regula el Voluntariado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como lo recogido en el Proyecto de Ley 10-17/PL-00002, andaluza del Voluntariado (aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de mayo de 2017, y actualmente en Tramitación Parlamentaria).

Tiene por objeto facilitar la colaboración de las personas voluntarias con la asociación y es de aplicación a la actividad de voluntariado, a las personas voluntarias y a las destinatarias de la acción voluntaria de AFIM21.

Índice

INTRODUCCIÓN	2
1. DATOS AFIM21	4
Identificación.....	4
Domicilio	4
Número de socios.....	4
Número de voluntarios/as	4
2. PRESENTACIÓN.....	5
2.1. FINES ESTATUTARIOS Y ACTIVIDADES	6
2.2. PROGRAMAS PRIORITARIOS DE LA ASOCIACIÓN.....	7
Infancia.....	7
Jóvenes.....	7
Familia	8
Mayores	8
3. FUNDAMENTACIÓN.....	8
4. PLAN DE VOLUNTARIADO.....	10
4.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO.....	10
Objetivo General	10
Objetivos específicos	10
4.2. ÁMBITOS DE ACCIÓN DEL VOLUNTARIA.....	11
4.3. PERFIL DEL VOLUNTARIO/A	12
4.4. DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO/A	14
4.5. OBJETIVOS A CONSEGUIR CON EL VOLUNTARIADO	14
4.6. CICLO DEL VOLUNTARIADO	15
4.7. RECURSOS NECESARIOS	24
Recursos humanos	24
Recursos materiales	25
Recursos económicos	25
5. ACCIONES DE VOLUNTARIADO PREVISTAS (Programas de voluntariado)	26

1. DATOS AFIM21

Identificación

Denominación		
AFIM21 (Atención Familias, Infancia y Mayores)		
Régimen Jurídico		
Asociación sin ánimo de lucro		
Registro de Asociaciones		
Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía		
Número de Inscripción	Fecha de Inscripción	CIF
05683	23/01/2014	G04791323
Representante Legal		
Núria María Guzmán Sanjaume (Presidenta)		
Persona Responsable del Voluntariado		
María Isabel Rodríguez Parra		

Domicilio

Calle	Número	Código Postal
Alcor	3	04008
Localidad / Municipio	Provincia	Teléfono
Almería	Almería	678 468 545
Dirección de Correo Electrónico		Página web
asociacionAFIM21@gmail.com		www.afim21.es

Número de socios

Número de personas físicas asociadas	Número de personas jurídicas asociadas	Número total de socios
95	0	95

Número de voluntarios/as

Planificación 2018-2021	40
-------------------------	----



2. PRESENTACIÓN

AFIM21 es una entidad sin ánimo de lucro que desarrolla actividades para atender a las necesidades de la Infancia, la adolescencia, la familia y los mayores.

A principios de 2014 creamos un espacio de ocio y tiempo libre para chicos y chicas entre 4 y 18 años, en este entorno se desarrollan actividades que facilitan su estimulación y desarrollo cognitivo, pero sobretodo es un espacio de socialización. Apostamos por actividades lúdicas en las que se dé prioridad a la interacción y comunicación constante entre ell@s, pues es la mejor forma de que adquieran autonomía y madurez emocional.

Con estas premisas hemos continuado con una serie de actividades que han permitido la colaboración con otras entidades, como Asociaciones (Fapace, Asacal, AAVV La Palmera, Axial,...) Ayuntamientos de Almería (Vicar, El Ejido, La Mojonera, Cuevas del Almanzora, Almería,...) y Ayuntamiento de Barcelona, Centros Educativos públicos, concertados y privados de infantil, primaria y secundaria (Almería, Granada, Madrid, Castilla-León, Barcelona,...) Universidad de Almería y Centros de Profesorado de Almería, Granada y Málaga.

Muchas de las actividades que realiza AFIM21, se hacen gracias al trabajo de personas que comparten nuestra misión, visión y objetivos y que están dispuestas a apoyar nuestras iniciativas de forma individual o colectiva, como voluntarias/os y/o colaboradores.

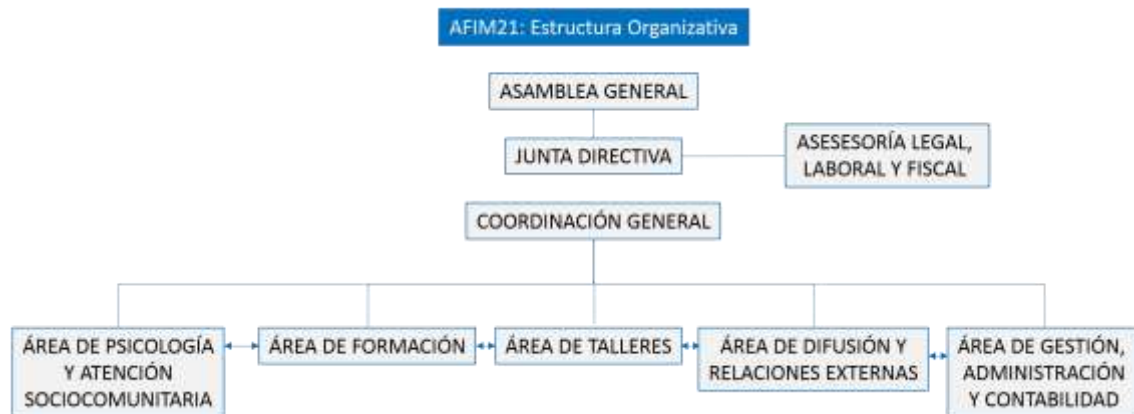
Nos reconocemos como Entidad de Voluntariado, entendiéndose por persona voluntaria toda persona física que, por libre determinación, sin recibir contraprestación ni mediar obligación o deber jurídico, realice cualquiera de las tareas contempladas en las actividades de AFIM21,

cumpliendo los requisitos establecidos en los mismos y en el Ordenamiento Jurídico correspondiente, estableciendo como principio inspirador de la relación entre la entidad y sus voluntarios/as, el carácter positivo de la libre participación ciudadana que de forma solidaria y altruista se integra en los programas de actividades de la entidad para la mejor consecución de los fines de la misma en apoyo a una convivencia moderna, participativa, justa e igualitaria.

AFIM21 realiza tareas de captación, formación continua y organiza y coordina las actividades que a diario realizan sus voluntarios/as, velando por que sea un servicio de calidad, del que tanto usuarios como el personal voluntario realicen una valoración positiva.

Del mismo modo, AFIM21 dedica parte de su presupuesto a cubrir los gastos derivados de los programas de voluntariado, entre los que se incluyen la contratación de profesionales destinados a la organización y coordinación de la acción voluntaria.

Desde este contexto nace la propuesta del Plan de Voluntariado para facilitar la participación de cada una de las personas involucradas en un plan abierto y participativo que estructure y guíe sobre las actividades a emprender.



2.1. FINES ESTATUTARIOS Y ACTIVIDADES

- Atender a la población en general y en especial a la infancia, adolescencia, familia y mayores.
- Dar especial atención a la población en riesgo de exclusión social y colectivos desprotegidos, favoreciendo medidas de prevención a través de una intervención psicosocial, cultural, sanitaria, educativa y jurídica.
- Fomentar la participación ciudadana mediante actividades de ocio y socioculturales medioambientalmente sostenibles.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Promover la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social.
- Incentivar la aceptación e integración social de todo tipo de personas con independencia de su condición sexual, religiosa, ideológica, social o personal.
- Ofrecer intervención psicosocial en maltrato a la infancia, violencia intrafamiliar, violencia de género, acoso escolar, menores infractores.

- Dar formación a la población en general promoviendo la inclusión, la igualdad, la sostenibilidad, la prevención de la violencia en todos sus ámbitos y fomentando hábitos de vida saludables.
- Crear espacios de resolución de conflictos y mediación en el ámbito social, civil, familiar, escolar y judicial.
- Atender a las necesidades educativas, socioculturales, de salud, medioambientales y socioeconómicas de la población, fomentando la interrelación y participación de los distintos colectivos.
- Promover, impulsar y potenciar el voluntariado, así como sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de formar parte activa de la acción voluntaria en todos los ámbitos de actuación.
- Fomentar y favorecer el intercambio de experiencias entre sus miembros, así como la coordinación de actividades, la colaboración y la elaboración de programas conjuntos.

Y para su consecución se desarrollarán las siguientes actividades:

- Actividades lúdicas, deportivas, socioculturales, medioambientales y espacios de ocio para infancia, adolescencia, familia y mayores.
- Organización de concursos, certámenes, conciertos, exposiciones y actividades socioculturales destinadas a todos los colectivos.
- Espacio de formación para menores, familias y mayores
- Servicio de atención psicosocial, sanitaria, educativa y jurídica a la familia, infancia, adolescencia y mayores.
- Servicio de mediación familiar y escolar.
- Servicio de atención y prevención en maltrato infantil y cualquier tipo de violencia (familiar, escolar, de género....)
- Elaboración de programas de voluntariado y promoción de la acción voluntaria.
- Realización de cualquier otra actividad en relación con el desarrollo y consecución de los fines de la Asociación.

2.2. PROGRAMAS PRIORITARIOS DE LA ASOCIACIÓN

Infancia

- Actividades que favorezcan el proceso de socialización y desarrollo personal, promoviendo el ámbito escolar y social.
- Las actividades estarán encaminadas a promover la concienciación y sentimiento de pertenencia al grupo social, fomentando así la participación e implicación activa.
- Educar en hábitos saludables y buenas prácticas de convivencia, favoreciendo el enriquecimiento de habilidades, competencias y valores que lleven al enriquecimiento de desarrollo personal.

Jóvenes

- Los jóvenes deben ser un colectivo prioritario debido al impacto que está sufriendo por las circunstancias económicas actuales.
- El detrimento de oportunidades socioculturales y la falta de espacios de participación los abocan al riesgo de exclusión social y al riesgo de situaciones de dependencia, así como a conductas de riesgos y adicciones.

- Empoderamiento, para que consoliden su implicación en la asociación, facilitando su conexión con su entorno social y a través de su participación activa obtener mejoras en su conexión social y fortalecimiento de la asociación.

Familia

- Aportando conocimientos útiles para una coparentalidad positiva, facilitando herramientas y recursos para mejorar en la crianza de los hijos.
- Atender a las necesidades de mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Facilitar un apoyo de atención psicosocial, asesoramiento y pautas de intervención para mejorar en las dificultades familiares.

Mayores

- Promover la participación de los mayores, especialmente la inclusión de las mujeres mayores para que participen activamente en este espacio.
- Fomentar prácticas saludables, promoviendo actividades de ocio y formativas, de modo que se abarquen las necesidades de mantener de forma óptima el estado de salud física y psíquica.

3. FUNDAMENTACIÓN

La asociación AFIM21 nace hace 3 años con un objetivo principal “*promover una mejoría social y cultural en el barrio de Los Ángeles en Almería*” a través de una serie de actividades socioculturales destinadas a un público de entre 5 y 18 años. Para conseguir esto, la psicóloga Nuria Guzmán junto con un grupo de voluntarios y voluntarias del barrio, inician un taller donde alcanzar este objetivo y atender las necesidades cognitivas, sociales y emocionales de aquellos niños y niñas cuyas familias no podían permitirse acudir a un gabinete psicológico privado.

En un breve espacio de tiempo la asociación ha crecido de manera exponencial llegando a realizar en el último año más de 300 intervenciones y actividades en distintas localidades de las provincias de Almería, Granada, Málaga, Madrid, Valladolid y Barcelona. La demanda del programa a otros sectores de nuestra sociedad nos ha motivado a aumentar el rango de edad de participantes llegando a disponer de actividades para nuestros mayores.

Este crecimiento nos ha permitido crear una red de colaboración con diversas entidades de la provincia y ampliar el número de personas que hoy en día conforman AFIM21.

Todo el crecimiento y desarrollo en el que se ha visto envuelta nuestra asociación no hubiese sido posible sin la colaboración de voluntarios y voluntarias que de forma altruista han participado en las diferentes actividades y proyectos que se han llevado a cabo. La idea de compatibilizar la formación académica de los estudiantes con la participación social, ha sido uno de los pilares a la hora del crecimiento de AFIM21 llegando a tener un plan de colaboraciones universitarias para la realización de prácticas destinadas a licenciaturas como Psicología, Trabajador Social y Educador Social.

AFIM21 desde su fundación ha contado con la presencia de voluntarios/as y colaboradores como parte del todo y como contribución directa en su razón de ser como entidad, es por ello que en el momento actual, con el fin de conseguir una mayor eficacia, se aboga por mejorar en la gestión, la coordinación y la inclusión de un mayor número de colaboradores. En este marco de actuación es en el que surge nuestro Plan de Voluntariado.

La figura del voluntariado en AFIM21 es, junto a colaboradores y personal remunerado, el recurso fundamental para llevar aún más lejos la misión y los fines de la asociación y poder alcanzar otros barrios donde prevalece la exclusión.

Los voluntarios complementarán la intervención profesional de los monitores especialistas, colaborando en tareas administrativas y formativas según su cualificación y experiencia.

En nuestra entidad podremos encontrar dentro del personal no remunerado:

Voluntario/ as	Colaboradores	Alumnos/as en Practicas
Aquellas personas que se comprometen a colaborar voluntaria y libremente con AFIM21, de forma estable , solidaria y desinteresadamente en las actividades de interés social, a través de su participación en los diferentes programas desarrollados de forma organizada.	Aquellas personas o entidades que contribuyen de forma libre en actividades puntuales dentro de la asociación, pero sin un compromiso definido .	Aquellos alumnos/as de la Universidad y de Centros educativos con prácticas en los módulos impartidos, que se comprometen a colaborar de forma libre según lo establecido en los convenios con las entidades educativas.

A continuación, se plasman algunas experiencias de voluntarios y colaboradores de AFIM21:

- *Ser voluntario ha sido muy enriquecedor, tanto a nivel personal, por la gente que he conocido, como a nivel profesional, por haber podido colaborar en proyectos interesantes relacionados con mi ámbito y que están muy poco explorados.* – Alejandro, voluntario desde 2014.
- *Desde que comencé esta aventura no he tenido más que sensaciones muy buenas tanto a nivel personal como profesional. He conseguido crecer como persona gracias a mis compañeros y he disfrutado como nunca con mi trabajo. Siempre he estado y estaré al pie del cañón porque este trabajo únicamente puede mejorar y mejorar. Gracias AFIM21* – Antonio Jesús, Psicólogo voluntario desde 2013.
- *Es genial ver como niños pequeños pueden volver a sacar ese niño que tenemos dentro, claro que repetiría!! , es muy divertido estar con ellos.* – Pili, voluntaria desde 2015.
- *Pues a mí me ha encantado y entusiasmado tratar con niños y enseñarles y a la vez aprender con ellos. Ha sido una experiencia que volvería a repetir unas cuantas veces.* - Antonio, colaborador desde 2015.
- *Es algo novedoso en mí ya que no había realizado ningún voluntariado, pero desde un principio estuve muy cómodo. No solo por tratar con niños que es algo muy gratificante, sino porque mis compañeros me ayudaron y apoyaron en todo desde un principio, me sentí como uno más de la familia.* – Carlos, voluntario desde 2015.

4. PLAN DE VOLUNTARIADO

Con el objetivo de incluir diferentes visiones y conseguir la mayor eficacia y eficiencia, en el diseño del Plan de Voluntariado 2018 - 2021 ha colaborado todo el personal de AFIM21: Junta Directiva, personal remunerado, colaboradores y las personas voluntarias de la entidad. Para lo cual, se han realizado distintas reuniones grupales y cuestionarios según lo establecido por el Responsable de Voluntariado.

Este Plan pretende dar continuidad a los objetivos y las acciones acometidas en el marco del Plan 2017 - 2018, pero no como un plan diferente o como un segundo plan, sino como un mismo documento aunque adaptado, por una parte, a una nueva etapa en que nuestras sociedades se harán, paulatinamente más globalizadas, interdependientes y complejas y por otra, la necesidad de reforzar los aspectos menos desarrollados por el anterior Plan y profundizar en sus logros. De este modo, se posibilita la consecución de objetivos fijados a largo plazo.

Señalar que en este Plan se introduce como novedad la incorporación de menores entre 12 y 17 años, así como la posibilidad del voluntariado on-line o virtual.

4.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Con este Plan AFIM21 pretende fortalecer el proceso de las acciones dirigidas a facilitar la participación y colaboración de las personas voluntarias de la asociación en los diferentes proyectos que se llevan a cabo por la entidad y, en la red, con otras entidades que comparten la misma visión. También se visualiza la posibilidad de incorporar nuevo voluntariado en los diferentes ámbitos de actuación para fortalecer las acciones de sensibilización y voluntariado que se llevan a cabo dentro de la misma.

Objetivo General

Fomentar, desarrollar y fortalecer la participación ciudadana en el ámbito del Voluntariado dentro de las actividades y programas de la Asociación AFIM21.

Objetivos específicos

- I. Empoderar la figura del voluntario/a en la asociación
- II. Promover el reforzamiento de vínculos y asegurar un espacio de participación activa y sistemática entre los voluntarios actuales.
- III. Potenciar, reconocer y fortalecer la acción del voluntario/a en la Asociación AFIM21 en todas las actividades que se promuevan.
- IV. Desarrollar, facilitar, promover y reconocer las actividades de voluntariado a todos los niveles en la asociación AFIM21.
- V. Facilitar la incorporación de nuevos voluntarios
- VI. Impulsar el voluntariado como elemento clave en nuestra identidad y nuestra manera de hacer, así como proceso educativo y transformador de las personas voluntarias y contratadas.

Actuación para alcanzar los objetivos específicos

Ejes de Actuación	Objetivos	Actividades Previstas	Resultados Esperados
Reforzamiento de vínculos y participación sistemática	I, II, III, IV	Elaboración del plan de voluntariado	Coordinación sistematizada entre el Plan de voluntariado y la asociación
		Conformación de Comisión de seguimiento del plan	Asegurar la ejecución del mismo
		Elaboración de bases de datos de voluntarios	Mayor información y seguimiento del voluntariado
		Selección de responsable de voluntarios	Aumentar la calidad de las gestiones en materia de voluntariado.
		Registro de todas las actividades llevadas a cabo por la asociación y el voluntariado	Realizar un dossier anual que contenga la actividad de la asociación
Sensibilización, captación y seguimiento	V	Elaboración de material publicitario sobre voluntariado	Mayor rapidez de difusión de la información relacionada con el voluntariado
		Reforzar el espacio web de la asociación con información sobre voluntariado	Hacer accesible a todo el mundo la información respecto al voluntariado
		Fortalecer la comunicación en red como herramienta fundamental de trabajo	Conseguir un mayor nivel de comunicación entre voluntarios y/o colaboradores.
		Participar en debates, foros y conferencias sobre la promoción del voluntariado	Contactar con otras instituciones, redes o asociaciones.

4.2. ÁMBITOS DE ACCIÓN DEL VOLUNTARIO

La acción voluntaria es el conjunto de tareas que se asumen libremente sin ánimo de lucro y sin compensación económica, con un propósito socialmente útil. Es la actividad realizada por los voluntarios y voluntarias para contribuir:

- Al bienestar de la comunidad.
- A mejorar la calidad de vida de los demás.
- A erradicar o modificar las causas que producen necesidad y exclusión.
- A transformar la realidad social que provoca esa exclusión.

La persona voluntaria y su acción constituyen una aportación cualificada a la acción social, ya que buscan promover la participación, animar a la cooperación y a la solidaridad de la sociedad

y de la comunidad, en la que se desarrolla y proporcionar los recursos necesarios para solucionar los problemas de la comunidad de forma no burocrática.

La responsabilidad social es cuestión de la ciudadanía en general. Por lo tanto, la acción voluntaria tiene como objeto concienciar a la población para que los problemas comiencen a ser asumidos y solucionados por ella. Así pues, creemos que su principal valor debe fomentar valores de tolerancia, solidaridad y corresponsabilidad social.

AFIM21 desarrolla su acción voluntaria organizada a través de actividades de interés general en ámbitos tales como: servicios sociales y socio-sanitarios; defensa de los derechos humanos, superación de la exclusión social, la discriminación y la desigualdad; medio ambiente; cultural; educativo; ocio y tiempo libre; comunitario, y cualquier otro ámbito o área de necesidad o interés general.

4.3. PERFIL DEL VOLUNTARIO/A

La persona voluntaria, puede tener diferentes perfiles. Se tendrá en cuenta, tanto sus habilidades como su formación y/o profesión. No es necesaria la formación previa en juegos contemporáneos, pero sí un compromiso de aprender.

Pensamos que cualquier persona puede participar como voluntaria, y aunque en cada programa se definan principales grupos de interés, tenemos las puertas abiertas a la participación de la ciudadanía interesada en participar activamente en la mejora de las condiciones de vida de colectivos en situaciones de marginación o especial vulnerabilidad, y en el bienestar y el desarrollo humano sostenible del conjunto de la humanidad, desde lo local a lo global.

El abanico de programas que ofrece la organización supone una puerta de entrada para la participación activa en la sociedad, en la que muchas personas pueden verse identificadas y ser propensas a aportar su tiempo y esfuerzo a los demás. Eso sí, tenemos claro que las personas que se integran en la asociación, han de conocer nuestra misión, valores y formas de trabajo, asumirlas y compartirlas.

Como novedad, este Plan recoge que podrán tener la condición de personas voluntarias los menores de edad (con el consentimiento de sus tutores legales y según lo establecido en la normativa reguladora) para acciones puntuales en los talleres de estimulación neurocognitiva a través del juego, una vez que ya se han formado.

Algunas aptitudes y actitudes que pensamos que son deseables para la optimización de la labor voluntaria de las personas que se implican en nuestro proyecto, son el asumir libremente cuál es la filosofía de la entidad, así como sus objetivos; tener una especial sensibilidad con los participantes con necesidades cognitivas, emocionales y sociales; tener disponibilidad para asumir responsabilidades; un firme compromiso y constancia, y sobre todo, capacidad para el trabajo en equipo. Así como, ser mediador, empático, tener poder de iniciativa, ser una persona activa y dinámica y que le guste jugar.

Estamos convencidos de la necesidad de fomentar esa participación de una forma organizada e instruida, y podríamos resumir nuestros principios básicos del modelo de voluntariado que queremos, de la siguiente forma:

- Participativo: el voluntariado debe poder participar activamente, tanto en las actividades propias de cada programa, como en la definición de los mismos y de la propia estrategia de la entidad.
- Comprometido: el voluntariado debe identificarse con nuestros principios, formas de trabajar, ideales.
- Grupal: el trabajo en equipo es una seña de identidad de AFIM21, que tratamos de transmitir al voluntariado, para facilitar así el logro de los objetivos propuestos.
- Capacitado: el voluntariado debe estar dispuesto a adquirir la formación básica necesaria para desempeñar de forma óptima su labor voluntaria, por lo que se les ofrece un completo itinerario formativo.
- Motivado: partiendo de la premisa de que cada persona voluntaria tiene su propia motivación, habremos de prestarle la atención adecuada en relación a sus necesidades y expectativas, realizando un seguimiento cercano y continuo y favoreciendo en todo momento la comunicación.
- Disponible: el voluntariado debe tener una dedicación adecuada en tiempos, tareas y responsabilidades, en base a lo acordado en el compromiso inicial.

Perfil del Responsable del Voluntariado

La actitud que debe poseer el Responsable del Voluntariado siempre tiene que ir enfocada hacia la resolución de conflictos y la mediación entre usuarios y voluntarios/as. En definitiva, una actitud positiva, de guía y mediadora. Entre otras, éstas pueden ser la responsabilidad frente al trabajo como coordinador del equipo, facilitador de los mecanismos necesarios para desarrollar la acción voluntaria, motivador del grupo, organizador de las actividades a desempeñar por los voluntarios, capacidad de iniciativa y de gestionar y mantener los contactos necesarios para llevar a término las diferentes actividades en las que nos veamos inmersos, sensibilidad social y empatía. Capacidad de dinamizar grupos.

Por otro lado, para desarrollar la actividad de responsable del voluntariado es necesario tener aptitudes hacia el trabajo que demuestren la capacidad para desarrollarlo. Entre otras destaca la necesidad de tener experiencia en el campo del voluntariado durante un período mínimo de tiempo, disponer de formación en el campo de lo social, así como de un conocimiento específico de la propia entidad y el colectivo al que va dirigido.

Entre otras, las funciones del Responsable del Voluntariado son las siguientes:

- Coordinar y poner en marcha el Plan de Voluntariado
- Organizar charlas y cursos acerca del voluntariado y AFIM21.
- Coordinar la asociación con otras entidades como la REVAL (Red de Entidades de Voluntariado de Almería).
- Organizar a los voluntarios/as para las distintas actividades.
- Recibir a los candidatos a voluntario, informándoles sobre las características de la acción voluntaria desarrollada en AFIM21.
- Realizar las propuestas de no admisión de aquellos candidatos que pueden suponer un efecto negativo para la acción voluntaria.

- Adscribe a los voluntarios al programa de voluntariado, establece los contactos entre los coordinadores de grupo y el nuevo voluntario facilitando su inclusión en el grupo.
- Acompaña, sigue y supervisa la acción voluntaria.
- Coordinar las reuniones periódicas con los voluntarios.
- Dirige la elaboración, ejecución y evaluación de los programas en los que participa el voluntario.
- Promueve iniciativas y motiva los grupos y voluntarios reforzando el compromiso.
- Sondea las necesidades específicas de formación, recogiendo propuestas y coordinándoles.

4.4. DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO/A

Toda persona voluntaria tiene unos derechos y unos deberes que se deben cumplir y que están contemplados en la legislación autonómica vigente sobre voluntariado.

DERECHOS	DEBERES
<ul style="list-style-type: none"> • Información, formación, orientación y apoyo • Respeto a su libertad, dignidad, intimidad y creencias • Participación activa en la organización • Seguro contra riesgos de accidentes, enfermedad y daños y perjuicios a terceros • Reembolso de gastos autorizados • Acreditación identificativa • Reconocimiento de su contribución • Cesar su voluntariado en la entidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir compromisos adquiridos • Confidencialidad • Sin contraprestación material • Responsabilidad • Respeto de los derechos de destinatarios • Instrucciones técnicas • Uso debido de acreditaciones • Cuidado de recursos • Pasarlos bien en su trabajo y hacer que los demás también se lo pasen bien.

Suscribimos e incorporamos como instrumento de aplicación para la acción voluntaria de AFIM21 el Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado aprobado por la Asamblea General Extraordinaria de la Plataforma del Voluntariado de España (noviembre de 2000).

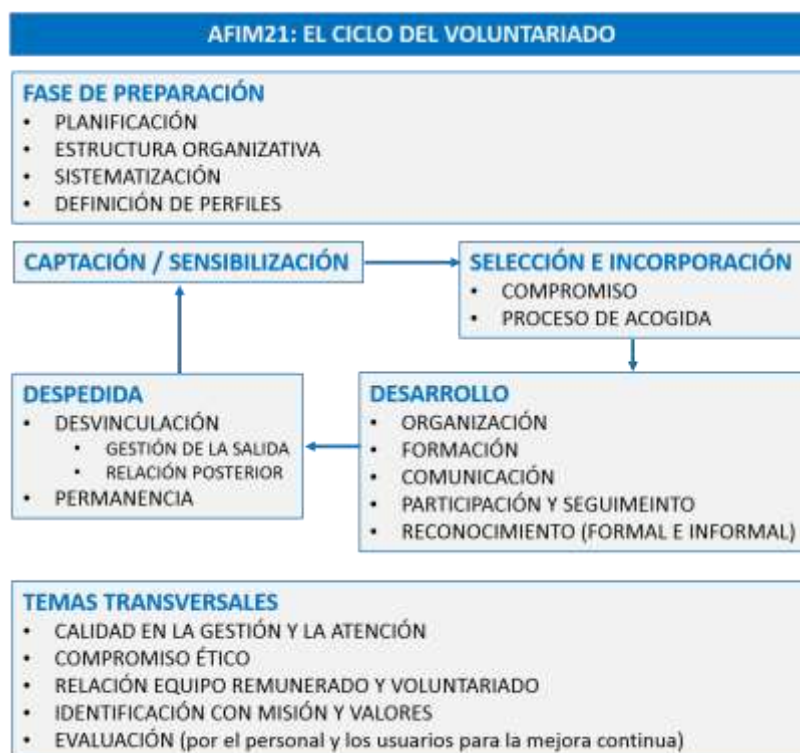
4.5. OBJETIVOS A CONSEGUIR CON EL VOLUNTARIADO

- Llevar a cabo un mayor número de acciones sociales en los barrios más desfavorecidos de nuestro entorno.
- Optimizar redes informativas, sociales y vías de comunicación existentes
- Erradicar situaciones de exclusión social, tendiendo puentes entre aquellas personas que lo sufren con el resto de la sociedad a través de los programas de la entidad.
- Promover una conciencia crítica y solidaria entre la ciudadanía.
- Detectar y visualizar nuevas necesidades sociales y responder creativamente a ellas.

4.6. CICLO DEL VOLUNTARIADO

Con el objetivo de sistematizar y secuenciar de manera lógica, organizada y uniforme la gestión del voluntariado, se elige como modelo de gestión “el ciclo del voluntariado” que consta de cinco fases: preparación / definición, captación / sensibilización, selección e incorporación, desarrollo y despedida. Sin olvidar los temas transversales, es decir, aquellos aspectos que tienen un impacto en toda la gestión del voluntariado, y no sólo en algunas de las etapas. Tales como la identificación de los voluntarios y voluntarias con la misión y/o valores organizativos, la relación del voluntariado con el personal remunerado de la entidad o el compromiso ético y con la calidad.

Esta metodología está enfocada a la mejora continua de la gestión del voluntariado y nos permite que los fines de la organización se cumplan beneficiando a más personas y con mayor impacto, que nuestros/as voluntarios/as tengan la formación y habilidades necesarias para realizar correctamente sus tareas y que estén satisfechos de su aportación, pudiendo así aprovechar todas sus capacidades.



PREPARACIÓN

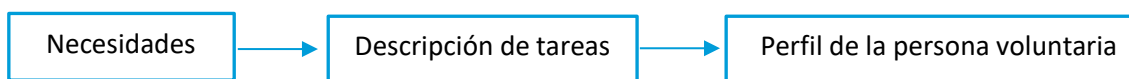
Analizar la situación del voluntariado en nuestra entidad es una de las fases más importantes en la captación de voluntariado, ya que ello nos permitirá realizar un programa de captación adaptado a la realidad actual de nuestra organización.

Por lo tanto, se parte del análisis interno de nuestra situación, para ello analizamos los objetivos y actividades de AFIM21, los programas que se están desarrollando, las poblaciones a las que van dirigidos, que demandan nuestros usuarios, la reflexión sobre la situación de los programas y las necesidades dada por los contratados y voluntarios que participan en éstos. De esta forma

contamos con información directa sobre las necesidades de nuestros programas, sobre el número de voluntarios/as que son necesarios y muy especialmente si serán aceptados por los profesionales contratados.

Lógicamente para saber qué voluntarios necesitamos, primeramente deberemos saber con qué voluntarios contamos, en que programa se encuentran, que tiempo dedican, que actividades realizan, que formación tienen, promedio de edad, etc... Esta información la obtenemos a través de cuestionarios y entrevistas realizadas a todo el personal de AFIM21. Tabulados y analizados los datos, tenemos una visión general de nuestro voluntariado.

Otro aspecto importante es el que se refiere a los medios materiales, técnicos y económicos de que disponemos para acoger a nuevos voluntarios. Es necesario estudiar la situación económica para saber si podremos cumplir con las obligaciones que tenemos como entidad hacia el voluntariado: formación, seguimiento, aseguramiento, etc.



SENSIBILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DEL VOLUNTARIADO

AFIM21 como asociación de voluntariado se propone llegar a un mayor número de personas facilitando información acerca del valor, las oportunidades y la necesidad de participación voluntaria, de acuerdo con las características de cada grupo de edad y con los intereses de cada ciudadano. Entendemos la sensibilización como un fin y en general, se realiza de manera permanente a través de la difusión de las actividades que realizamos.

La captación de futuro voluntariado es un proceso que realizamos a través de estrategias diferentes, aunque también existe una entrada de personas que acuden a la asociación de forma espontánea. En cualquier caso, antes de realizar una campaña de captación y tras el previo análisis de la situación, se establece el número de personas necesarias para cubrir los puestos que la entidad ha valorado como necesarios, ajustándolos a la capacidad de gestión de la misma.

En general, se define un número mínimo y máximo de personas para cada uno de los programas, así como sus características, y se bien es cierto que en la mayoría de los casos adquirimos un rol activo en la búsqueda de potencial voluntariado, en algún caso puntual ese rol es de carácter reactivo, recibiendo a todas cuantas personas se acercan a nuestra actividad.

Las principales vías de captación que utilizamos son las siguientes:

- Cartelería y trípticos específicos: la realización de cartelería específica anunciadora de los programas de voluntariado y de trípticos que informen de los objetivos y características del voluntariado de la asociación, son dos instrumentos eficaces para la sensibilización de la sociedad y la captación de nuevos voluntarios. Esta cartelería y trípticos están disponibles en las sedes de la asociación y se reparten durante jornadas formativas y en las distintas mesas informativas que se ponen en marcha durante el año por distintas entidades, organismos e instituciones.
- Publicación de ofertas de voluntariado a través de distintos medios (web, redes sociales, envío correos electrónicos a los socios...): en la página web de AFIM21 existe un

- apartado con información sobre nuestro voluntariado y sobre como poder contactar con nosotros.
- Redes sociales: el uso de las TIC es una herramienta imprescindible en la actualidad, por lo que contamos un perfil en Facebook y en Twitter.
 - Formación: es un hecho que muchas de las personas que se incorporan a AFIM21, lo hacen tras haber asistido a alguna de las actividades formativas y/o de sensibilización que ofertamos a lo largo del año. La celebración periódica de cursos y la difusión de los mismos suponen un eficaz instrumento y un momento de gran recogida de demandas de voluntariado. La publicidad de los cursos es realmente eficaz.
 - Charlas de sensibilización: en ocasiones el voluntariado en activo ofrece charlas en colegios e institutos, que son una importante cantera de potenciales colaboraciones.
 - Medios de Comunicación: la difusión de la actividad de la asociación en diversos medios de comunicación es un momento idóneo para hablar del voluntariado y lanzar el mensaje para la captación de nuevos/as voluntarios/as.
 - Boca a boca: es el propio voluntariado el que hace una labor de captación entre sus grupos de pares, familia, etc. o el propio personal técnico. Es uno de los medios de captación más importante dentro de AFIM21.
 - Coordinación con entidades receptoras de demanda de voluntariado: como la oficina de promoción del voluntariado de la Universidad de Almería. Del mismo modo se participa en distintas jornadas durante el año para promocionar y captar nuevos voluntarios.
 - Actos de presentación: al inicio de los proyectos y actividades propias. También se participa en jornadas de presentación de entidades colaboradoras.

Es necesario tener en cuenta la importancia de una buena evaluación objetiva de la campaña o actividad realizada. Para lo cual realizaremos una evaluación tanto de cualitativos (resultados obtenidos, factores que nos han llevado a esos resultados, causas que han provocado esos resultados, etc.), como de datos cuantitativos: personas (interesadas e incorporadas), tiempo de permanencia de las personas captadas.

La realización de cualquier campaña, folleto, documento, cartel, etc., que implique difusión externa de la imagen de AFIM21, debe de ser revisada, o diseñada coordinadamente con el Departamento de Difusión y Relaciones Externas a fin de mantener la imagen corporativa y la línea de comunicación uniformemente definida para la organización.

SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

Esta fase de la gestión del voluntariado, va a implicar un mayor aporte de información por parte de la persona candidata a incorporarse como voluntaria, y de AFIM21 hacia ésta. Tras un primer contacto, que puede darse a través de los diferentes canales de captación y/o comunicación que hemos visto, o por la visita espontánea de la persona interesada en la actividad de la asociación, en el caso de querer incorporarse como voluntaria, se la emplaza a una entrevista personal, estableciendo una cita. Con esto pretendemos ofrecer un trato personalizado y exclusivo, centrado en la persona y que resulte íntimo y acogedor.

En este contacto se presenta a la organización, dando toda la información precisa para que conozca la visión, misión y valores, la forma de trabajar, y en la que resaltamos la esencia propia del servicio que realizamos. Es probable que esa persona ya llegue con información previa,

acertada o no, por lo que este es un momento clave para aclarar todas las dudas que pudiesen plantearse.

En la entrevista explicaremos cuál va a ser el rol de la persona voluntaria, dependiendo de los programas o actividades en las que pudiese incorporarse. Además, se le explica claramente dónde y cómo se desarrollará su labor, la necesidad de firmar un acuerdo de compromiso, la dedicación, cuestiones logísticas como el carné y el seguro de voluntariado, obligación de realizar acciones formativas concretas. Pero sobre todo es muy interesante esta fase del proceso, porque en esta entrevista es donde conoceremos las motivaciones y expectativas de la persona candidata, su experiencia y formación previa, sus habilidades y, en definitiva, aquellos elementos específicos que para AFIM21 puedan resultar relevantes.

Disponemos de un guion de entrevista para este proceso de selección, aunque la flexibilidad en el desarrollo de la misma es posible, y de hecho promovemos el trato cercano y espontáneo que permita obtener información cualitativa de interés. Además, disponemos de una “ficha del voluntariado” que vamos rellenando con los datos personales de la persona durante la entrevista, lo que nos permite sistematizar la información para trabajar mejor con ella y poder compartirla dentro de la entidad, en caso de ser necesario.

El proceso de selección finaliza con la incorporación o no de la persona candidata. En caso afirmativo, establecemos un período de prueba en el que tanto la persona candidata como la entidad, valoramos si esa incorporación será o no definitiva. En caso negativo, se explica claramente cuáles son los motivos de la no aceptación de la persona, y en todo caso, se le ofrecerá información/orientación para una posible incorporación en otra entidad en la que su perfil pueda encajar, o se la derivará, en caso de existir canales de coordinación con esas otras entidades que ofertan programas de voluntariado. También ofertamos la posibilidad de realizar algún tipo de colaboración puntual, en caso de no realizarse una selección para un programa concreto.

COMPROMISO Y ACOGIDA

Cuando una persona se incorpora a la actividad de AFIM21 como personal voluntariado, lo hace a través de la firma del acuerdo de compromiso donde se recoge que efectivamente las partes han llegado a acordar una relación de colaboración. Por tanto, la incorporación es, en un primer momento, de carácter verbal, pero incluye también la firma del documento, en el que se recogen los derechos y deberes de la persona voluntaria, tanto a nivel general, como para su relación con la asociación, y viceversa. Esta es una exigencia de la legislación en materia de voluntariado, recogida en la legislación vigente sobre la materia. También se tramita un seguro obligatorio que se gestiona con una empresa privada.

En el modelo de acuerdo de compromiso que manejamos, éste lo firma la persona que se incorpora como voluntaria, y normalmente, por parte de AFIM21, el representante de la organización. Tras la firma, por duplicado, del documento, una copia pasa a estar en mano de la persona voluntaria, y la otra queda archivada por la asociación. En este momento, damos la bienvenida a la persona a la organización, y le agradecemos la contribución que hará en la mejora de las condiciones de vida de personas más desfavorecidas, y le ofrecemos todo el apoyo técnico y humano que pueda necesitar.

En la fase de acogida de cualquier persona como voluntaria en AFIM21, es muy importante dedicarle una atención especial, y nos caracterizamos por tratar de ofrecer un acompañamiento muy cercano. Así, lo habitual es acompañar a la persona en su primer día al lugar de la actividad donde va a desarrollar su labor, para conocer a la persona que la coordinará en dicha actividad; o en caso de que el voluntariado se realice en un programa concreto, se la pondrá en contacto con la persona coordinadora de dicho programa, que será la que le ponga al día sobre el desarrollo de las actividades, y la presentará al resto del grupo.

A la nueva incorporación, la dotamos también con un carné que las acredita como miembros de la entidad, y en el que se recoge sus datos personales y una fotografía, que les servirá para acreditarse como tales en aquellos lugares en los que ejercen su labor voluntaria.

DESARROLLO

Dentro de esta fase hemos señalado como imprescindibles a destacar los siguientes elementos:

FORMACIÓN

La formación es un derecho y una obligación que recoge la normativa de voluntariado. Se plantea como un proceso continuo y actualizado de capacitación para que las personas voluntarias puedan desarrollar y asumir sus responsabilidades tanto a nivel individual como a nivel grupal. Así nos aseguramos de que el nuevo voluntariado dispone de las herramientas precisas para ejercer su labor. Ponemos a su disposición el fondo bibliográfico y lúdicos de la asociación, y lo más importante, lo emplazamos para la realización de la formación inicial obligatoria, el Curso de Formación Básica en Voluntariado y sobre la relación existente entre nuestras actividades y la neuroeducación, y aquella otra de carácter específico que se propone para cada uno de los programas de voluntariado.

En el proceso de formación del voluntariado, de AFIM21 existen tres momentos:

- Formación básica: es la que imparte la organización en los momentos iniciales y que tratan los temas relativos a que es el voluntariado, actitudes y aptitudes, campos de intervención, marco legislativo y aspectos generales sobre la entidad, programas y actividades, etc.
- Formación específica: es la que recibe la persona voluntaria en función de la actividad a realizar y de las necesidades detectadas por el coordinador de voluntariado.
- Formación de formadores de voluntariado: es la que reciben aquellas personas, contratadas y voluntarias, que se encargan de formar y coordinar el voluntariado en la entidad.

La formación en AFIM21 se entiende como:

- Orientada a Identificar (que el/la voluntario/a sepa), Capacitar (que sepa hacer) y Educar (que piense y cambie su realidad).
- Un camino a la participación.
- Actividad educativa e interactiva.

Es muy importante también que la nueva persona voluntaria conozca detalladamente cuál es la estructura organizativa, qué personas la conforman (dirección, personal técnico, colaboradores, etc.), qué otros programas están en marcha... lo que le dará una visión de conjunto de la labor

de la AFIM21. Por otra parte, decir que no disponemos de un manual de acogida como tal, pero sí le proporcionamos al nuevo voluntariado ciertos documentos que puedan resultarle de orientación, tales como la memoria de actividades; un manual de voluntariado; puntualmente informes, guías y manuales sobre los temas concretos sobre los que van a colaborar, además de remitirles a nuestro fondo bibliográfico y de juegos del que hablábamos con anterioridad. Obviamente, también les remitimos al propio Plan de Voluntariado.

Finalmente, decir que en las primeras semanas, se hace un seguimiento más de cerca de la nueva incorporación, muchas veces cara a cara, pero si esto no es posible, a través de una llamada telefónica o el correo electrónico. Esto le permite al voluntariado sentirse acompañado, y tener una persona de referencia, aunque en este caso el rol del coordinador o coordinadora de cada uno de los programas, es también clave, ya que con esta persona mantiene un contacto más estrecho y continuo, en el ejercicio de la propia labor voluntaria.

Tras su formación inicial el voluntario/a podrá integrarse de pleno en las distintas actividades y talleres de AFIM21, donde se relacionará con el resto del personal.

COMUNICACIÓN

Una cuestión básica en cualquier organización es la comunicación, tanto interna como externa, ya que esta hace posible una mejor integración de las personas que la conforman. En nuestro caso, la comunicación con las personas voluntarias se hace tanto desde un plano informal, como a través de canales más formalizados. Esto también tiene lugar con el resto de grupos de interés, en lo que respecta a la comunicación exterior, y entre su personal técnico y las personas responsables de la entidad, con lo que se busca un óptimo desarrollo de la actividad de la entidad, aprovechando todos los canales disponibles.

En cualquier caso, se busca garantizar que la comunicación interna (con nuestro voluntariado) y externa (con potenciales colaboradores, etc.) sea constante y fluida, y para conseguir esto, empleamos distintos mecanismos:

- Página web propia: www.afim21.es. En la actualidad supone la principal vía de difusión externa de nuestras iniciativas. En ella informamos sobre todas las actividades y ponemos a disposición de las personas usuarias documentos y enlaces de interés.
- Redes sociales: disponemos de perfil en Facebook y Twitter que en la actualidad cuenta con un importante grupo de seguidores. En dichas redes sociales publicamos información propia o de otras actividades que pueda resultar de interés.
- Boletín informativo: dicho boletín va dirigido a nuestro voluntariado en activo, y a aquellas personas que en algún momento formaron parte de la organización y que están interesadas en seguir recibiendo información puntual, tanto sobre nuestras propias actividades, como de otras organizaciones y entidades que comparten nuestros ámbitos de trabajo. El boletín se envía con carácter trimestral y contiene diferentes secciones que incluyen, entre otros, actividades en curso, artículos de opinión, información sobre cursos, subvenciones, etc.
- Tablón de anuncios: AFIM21 dispone de tableros de anuncios en los espacios físicos donde desarrolla sus actuaciones, en los que la promoción de las actividades de la entidad

se realiza por medio de trípticos y carteles cada vez que se organiza una actividad, y que también son repartidos en el resto espacios de interés.

- Campañas publicitarias: En ocasiones puntuales ponemos en marcha campañas publicitarias que se publicitan a través de varios medios de comunicación y en las redes sociales (*Facebook* y *Twitter*). Y, por supuesto, se cuelgan en la web.
- Reuniones periódicas: El personal técnico de la entidad se reúne puntualmente con las personas coordinadoras de los distintos programas en funcionamiento, para conocer el desarrollo de estos y poder hacer los ajustes pertinentes en el caso de ser necesario. Así mismo, la dirección de la asociación se reúne con su personal técnico con asiduidad, para evaluar la actividad y programar nuevas acciones de iniciativa propia o en colaboración con otras entidades, asociaciones, administraciones, etc... Los encuentros con representantes de esas otras organizaciones se producen también cuando es preciso.
- Encuentros informales: Una vez al año, normalmente a principios de diciembre coincidiendo con el Día Internacional del Voluntariado, se celebra una Fiesta Solidaria. La fecha se aprovecha para celebrar un ágape con el voluntariado y sirve para favorecer las relaciones entre las personas de la organización, mejorando la comunicación directa entre ellas y favoreciendo la identificación con el grupo.
- Medios de comunicación: Puntualmente, AFIM21 aparece en distintos medios de comunicación locales, bien a través de los reportajes que dichos medios elaboran, bien concediendo entrevistas sobre las distintas actividades desarrolladas.

PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

En AFIM21 trabajamos con personas que asumen un rol de coordinación del resto del grupo para cada uno de los programas de voluntariado que ponemos en marcha, y que es la que se erige como interlocutora entre el grupo y la persona responsable de la organización, en este caso el personal técnico.

Una vez al mes, las personas coordinadoras de cada uno de los programas, se reúnen con el responsable de voluntariado, en una reunión que sirve para conocer el funcionamiento de cada uno de los programas, cuáles son sus necesidades (material, recursos humanos, formación) y para informar sobre cualquier tipo de incidencia que se hubiese dado.

Así mismo, y debido a su enorme importancia, se promueve la participación activa del voluntariado en relación a la estrategia de la entidad, en la medida de las posibilidades, ya que es fundamental considerar sus aportaciones como parte básica que son de la organización. Esto además, estimula la motivación del voluntariado, y supone a su vez, un reconocimiento de sus capacidades, cuando así se considera oportuno.

Por su parte, el personal técnico de AFIM21 se encarga de mantener constantemente actualizada la base de datos del voluntariado, y mantiene contactos con otras entidades y administraciones para la realización de actividades conjuntas, la posible puesta en marcha de nuevos programas de voluntariado o cualquier otro tipo de colaboración puntual.

RECONOCIMIENTO

Existen distintas formas de reconocer la labor del voluntariado dentro de AFIM21, con cauces más o menos formales, pero sobre todo trabajamos por la visibilización de su labor.

Quizás el reconocimiento informal más común, es a través del contacto personal con el voluntariado, cuando nos interesamos por su actividad, por sus preocupaciones, sus dudas, y podemos ofrecerles todo el apoyo humano y técnico que nos demandan, en donde siempre habrá un gesto amable, una sonrisa y unas palabras de ánimo para reconocer lo que están haciendo. Pero también es muy común el uso de las redes sociales, y en especial de la web corporativa, donde damos a conocer la labor del voluntariado, poniéndolo en valor, y sobre todo, dándoles todo el protagonismo que merecen, pues son la base de la estructura de la asociación, la que la sustenta.

Otra forma que creemos conlleva un reconocimiento implícito, se da en el acto mismo de presentación de la entidad en cualquier acto público. Por supuesto también cuando aparecemos en los medios de comunicación, tratamos siempre de dejar constancia de la importante labor que están llevando a cabo, y también aprovechamos las acciones formativas para reconocer el valor de nuestro voluntariado.

La materialización del reconocimiento formal, pasa evidentemente por la expedición de los certificados de colaboración, previa solicitud, una vez la persona voluntaria cesa en su actividad. Este es un derecho reconocido por la legislación en materia de voluntariado, donde se acredita su condición de persona voluntaria, con indicación de fechas, duración y prestación efectuada en los programas que participó.

DESPEDIDA

Desvinculación

La salida del voluntariado de la entidad, no siempre se realiza de una forma “estructurada”, y este es un objetivo a mejorar dentro de nuestra planificación estratégica.

En las motivaciones o causas que hay tras la desvinculación del voluntariado, no existe hasta el momento un proceso de sistematización de información, pues a veces el abandono se produce de tal manera, que no hay ocasión de que conozcamos las razones. Esta desvinculación por la “puerta de atrás”, no siempre es manejable por parte de la entidad.

En cualquier caso, dentro del itinerario de gestión del voluntariado, está recogido el protocolo de salida, que incluye un contacto, ya sea presencia (entrevista) o vía telefónica o correo electrónico, en el que se trata de averiguar los motivos, y al mismo tiempo se aprovecha para agradecer la labor hasta entonces desempeñada por la persona voluntaria. Además, y en la medida de lo posible, se procura mantener abierto el contacto, así como las puertas abiertas para un eventual regreso, por lo que se continúa con el envío de información (boletín, correos electrónicos, invitación a algún acto), a las personas que se han dado de baja como voluntarias, y que quieren permanecer en contacto con AFIM21.

Para conocer las causas y motivaciones de la salida establecemos dos estrategias dependiendo de la forma en la que la persona voluntaria pueda encontrarse más cómoda, ya que nos interesa que se despida de la mejor forma posible. Una de ellas es mediante una entrevista y otra de ellas es mediante un cuestionario donde puede responder de forma personalizada y respetando el anonimato de la persona. Con estos instrumentos intentamos de averiguar las causas, prever el relevo y repasar los logros.

Por último, se le entrega una carta de despedida donde se le agradece la acción realizada.

Cese de la persona voluntaria.

El voluntario puede darse de baja cuando lo considere oportuno, siempre que avise con la antelación suficiente para que no perjudique el desarrollo de una actividad.

Es necesario que el coordinador mantenga una entrevista para conocer los motivos de la baja. En el momento de firmar el alta y en los cursos de voluntariado hay que recalcar que es necesario informar del cese en la asociación como voluntario. Además se considera oportuno establecer un plazo máximo de no asistencia. Pasados 2 meses si el voluntario no ha acudido ni ha avisado de que va a estar una temporada si venir, el responsable deberá ponerse en contacto con él para preguntarle si va a seguir como voluntario o no, además de conocer los motivos por los cuales cesa su actividad voluntaria.

En el momento del cese, es importante valorar junto al voluntario si los motivos o problemas que impiden la continuidad, son salvables y existe una alternativa o solución para los mismos.

Del mismo modo, si ambas partes están de acuerdo en que el trabajo realizado ha sido fructífero, es importante establecer los cauces para una futura colaboración, dejando abiertas las puertas a una reincorporación.

También es importante realizar conjuntamente en este momento, una evaluación del periodo de actividad del voluntario en la entidad, desde sus comienzos hasta la fecha del cese, evaluando aspectos como el momento de la acogida, la formación recibida, el seguimiento y apoyo recibido, la organización y eficacia de las actividades propuestas...

Permanencia

Aquellos que así lo deseen podrán optar por formar parte permanente del equipo de la asociación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Una cuestión fundamental es la necesaria evaluación del trabajo que se desarrolla, por lo que habrá de conocer la opinión del voluntariado sobre la labor que desempeñan, y a ser posible también, la de las personas destinatarias de la labor voluntaria. En ambos casos, es necesario conocer cuál es la percepción que tienen de la propia entidad.

Para las evaluaciones, contamos con metodologías varias: encuestas de satisfacción, así como entrevistas personales, reuniones de grupo, etc., algo que se hace de manera habitual, y que reforzaremos en el futuro para seguir avanzando en la mejora del servicio.

En AFIM21 se trabaja también a partir de la elaboración de sistemas de indicadores, que nos permiten evaluar las actividades llevadas a cabo, la consecución de objetivos, etc., y que tienen muy en cuenta la perspectiva de género, por lo que una cuestión básica es la desagregación por sexo de los datos que se obtienen. También se valoran especialmente variables como la de la condición de persona voluntaria/colaboradora. De ser necesario, puede valorarse la creación de una comisión de seguimiento del presente Plan.

Algunos de los indicadores propuestos para el seguimiento del plan son:

- Nº voluntarios/as
- Nº horas de voluntariado semanales
- Nº actividades en que participan
- Nº actividades formación en que participa voluntariado
- Nº acciones de comunicación con voluntariado
- Nº programas de voluntariado
- Nº acciones comunicación con ex voluntariado
- Se revisa plan con voluntariado (si/no)
- Se revisa plan con personal remunerado (si/no)

4.7. RECURSOS NECESARIOS

Recursos humanos

AFIM21 cuenta con una red de profesionales que será la encargada de llevar a cabo el ciclo de voluntariado citado anteriormente.

La dotación en recursos humanos de AFIM21 depende del número de los proyectos y actividades a desarrollar así como de la posibilidad de realizar contrataciones puntuales.

El ideal mínimo para la gestión del voluntariado en la entidad es de una persona que ejerza de personal técnico responsable del plan, otra de coordinador en cada programa y una por cada actividad a realizar. En el primer caso, hasta el momento ha estado garantizada una persona como técnica de voluntariado de forma permanente, mejorando considerablemente en la gestión.

Por otra parte, se suele contar con monitores en las actividades, que colaboran durante el curso escolar, y puntualmente otro tipo de actuaciones (escuela de familias, por ejemplo). En alguna ocasión, se han podido ampliar los RRHH con la contratación de personas de apoyo.

En cuanto al voluntariado, la cifra oscila levemente de un año a otro, pero en general la media suele estar alrededor de 10 personas. Con este volumen de voluntariado, es posible cubrir las necesidades de recursos de todos los programas que están en marcha. Señalar que uno de los objetivos previstos es contar con voluntariado de reserva a incorporar a los distintos programas según las necesidades.

En cualquier caso, en caso de aumentar el número de programas de voluntariado, ya sean propios o en colaboración con otras entidades, será necesario incrementar también el número de personas voluntarias, teniendo en cuenta los perfiles más adecuados.

Recursos materiales

Para el desarrollo de la labor que la entidad lleva a cabo, además del propio espacio físico habilitado (sede social) con su correspondiente dotación en equipamientos informáticos, mobiliario, etc., contamos con más de 250 recursos en juegos de mesa contemporáneos, materiales de papelería (manualidades, cuadernos, etc.), materiales de difusión (camisetas, cartelería, trípticos, etc.); material de oficina, etc., que permiten el desarrollo de cada una de las propuestas que se ponen en marcha anualmente.

Recursos económicos

El presupuesto con el que cuenta AFIM21 se elabora y ejecuta anualmente. La aportación fundamental de recursos económicos viene de los fondos propios de la entidad (cuota de socios, ingresos por servicios prestados...) que en base a los presupuestos aprobados anualmente por la asociación, determinarán en gran medida la disponibilidad de medios. Otras aportaciones pueden provenir de la obtención de distintas ayudas y subvenciones de las administraciones públicas o de entidades privadas. Una parte del parte del trabajo técnico se enfoca hacia la búsqueda de financiación diversa.

Las partidas básicas a las que destina el gasto fundamentalmente AFIM21, son las siguientes:

Voluntariado

- Seguros para el voluntariado
- Cursos de formación básicos y específicos
- Fondo para reintegro gastos voluntariado (transporte, dietas)
- Difusión de oferta de voluntariado (trípticos, cartelería...)

General

- Dietas y desplazamientos del personal técnico
- Formación personal técnico (inscripción cursos, congresos)
- Dotación fondo bibliográfico y juegos de mesa.
- Realización y difusión actividades

5. ACCIONES DE VOLUNTARIADO PREVISTAS

(Programas de voluntariado)

La acción de AFIM21 se concreta en diferentes programas de actuación contando, cada uno de ellos, con su correspondiente programa de voluntariado para canalizar la acción voluntaria, dotándola de sentido y coherencia, y garantizar su continuidad y eficacia en el cumplimiento de los objetivos que se pretenden.

El contenido de los distintos programas de voluntariado es:

1. Fines y objetivos que se propone.
2. Descripción de las actividades que comprende.
3. Ámbito territorial que abarca.
4. Duración prevista para su ejecución.
5. Número de personas voluntarias necesarias, el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
6. El perfil de las personas destinatarias del programa.
7. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
8. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.
9. Definición de los gastos a reembolsar a las personas voluntarias y procedimiento para calcularlos.

PLAN DE ACCIÓN AFIM21 2018 – 2021

- Proyecto “Conectar Jugando” (Almería, septiembre 2018 – junio 2019). Donde el personal técnico cuenta con la colaboración y apoyo del personal voluntario para el desarrollo del proyecto.
- Proyecto “Conectar Jugando II” (Almería, septiembre 2019 – junio 2020). Donde el personal técnico cuenta con la colaboración y apoyo del personal voluntario para el desarrollo del proyecto.
- Talleres de “Estimulación y aprendizaje a través del juego de mesa”. Actividades en la que varios voluntarios acompañan al monitor especializado para tratar de una forma más individualizada aquellos niños/as con necesidades especiales.
- Taller “Memoria para mayores a través del juego”.
- Taller “Desarrollo personal”.
- Escuela De Verano “Mundos Alternativos IV” y “Mundos Alternativos V”
- Proyectos de Juventud 2020-21
- Proyectos previstos para 2021 (se ampliará a finales de 2020)

BIBLIOGRAFÍA

- Observatorio del Tercer Sector: Manual de Gestión de Voluntariado. Fundación La Caixa, 2009.
- Manual de Buenas Prácticas en la Gestión de la Proyección Social y el Voluntariado Unirversitario. Agencia Andaluza del Voluntariado, 2009.
- Guía de cómo elaborar un Plan de Voluntariado. Observatorio Andaluz del Voluntariado.
- Claves para la gestión del voluntariado en las entidades no lucrativas. Fundación Luis Vives, 2009.
- Manual de gestión del voluntariado. Médicos del Mundo, 2002.
- Lazzaro, Guillermina: ¿Cómo desarrollar un programa de voluntarios? Colección Gestión Social www.gestionsocial.org.

ANEXOS

1. Ficha del voluntariado
2. Cuestionario al voluntariado
3. Acuerdo de compromiso
4. Carta de despedida