# PLAN DE VOLUNTARIADO

## ASOCIACION EN FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE TRES CANTOS, AMI-3

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN DEL PLAN


a. Presentación: Nuestra entidad Ami-3 .....Pag. 4
b. Fundamentacion: El voluntariado, pilar basico.....Pag. 6
c. Nuestro plan de voluntariado: ¿Qué es?.....Pag. 7

## EL VOLUNTARIADO EN AMI-3


d. ¿Qué es ser voluntario?.....Pag. 9
e. Objetivos: El sentido del voluntariado en AMI-3..Pag. 10
f. Funciones del voluntario en AMI-3.....Pag. 11
g. Marco Contextual.....Pag. 12
h. Datos el equipo de voluntarios de AMI-3.....Pag. 13

## GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO


i. Aspectos claves en la gestión del voluntariado.....Pag. 15
j. Fases de la gestión del voluntariado.....Pag. 17
k. Procesos en la gestión del voluntariado.....Pag. 21
l. En resumen.....Pag. 27
m. Cronograma.....Pag. 28

## EVALUACIÓN DEL PROGRAMA


a. Fases de la Evaluación .....Pag. 30
b. Indicadores de evaluación e instrumentos.....Pag. 31
c. Niveles de evaluación.....Pag. 32

# 1. PRESENTACIÓN DEL PLAN


1.1 Presentación: Nuestra entidad AMI-3

1.2 Fundamentación: El voluntariado, Pilar Básico

1.3 Nuestro plan de voluntariado: ¿Qué es?

# 1.1 PRESENTACION: NUESTRA ENTIDAD AMI-3

La Asociación en favor de personas con discapacidad de Tres Cantos, AMI-3, es una entidad sin ánimo de lucro fundada en el año 1992 y Miembro de la Federación madrileña de asociaciones y organizaciones en favor de personas con discapacidad intelectual. Plena Inclusión Madrid

## MISIÓN Y VALORES DE LA ENTIDAD:

Contribuir, desde el compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que CADA persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar SU proyecto de calidad de vida, así como a promover SU inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria

**VALORES**

- Coherencia
- Compromiso
- Cercanía

Hay tres aspectos claves para nosotros:

- La **ÉTICA** como base de todo lo que hacemos, de lo que somos como organización de personas que apoyan personas.
- El proyecto vital de **CADA PERSONA**, de **CADA FAMILIA**, del derecho de las personas con discapacidad y sus familias a desarrollar PROYECTOS PERSONALES DE CALIDAD DE VIDA.
- Del trabajo con el **ENTORNO**, de construir una sociedad que se rija por unos principios determinados, que sea buena para todos, no sólo para las personas con discapacidad y sus familias: la justicia y la solidaridad.

## MIEMBROS QUE CONFORMAN LA ASOCIACION:

Personas con discapacidad
**134**

Familias
**134**

Voluntarios
**73**

Profesionales
**23**

## INSCRITA EN:

- Registro provincial de asociaciones con el nº 12.797, con fecha 9 de diciembre de 1.992.
- Registro nacional de asociaciones 115132
- Registro de entidades de acción social y servicios sociales con el nº E-2200. E-1021/Cod. 9036-07, con fecha 18 de junio de 1.993.

DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA NACIONAL EN FEBRERO DE 1.999.
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA LOCAL EN AGOSTO DE 1.999.

## QUE HACEMOS ACTUALMENTE:

**Gestionamos Centros, Servicios y Programas**

SIOF (Servicio de Información y Orientación Familiar)
COFOIL
VIVIENDAS COMUNITARIAS
SERVICIO DE OCIO
PROGRAMA DE APOYOS

**Áreas Trasversales**

APOYOS CENTRADOS EN LAS PERSONAS
VOLUNTARIADO
DINAMIZACION ASOCIATIVA
FORMACION
FAMILIAS

**Trabajamos con el entorno**

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
PARTICIPACIÓN EN REDES COMUNITARIAS
RELACIONES INSTITUCIONALES
SENSIBILIZACIÓN

# 1.2 FUNDAMENTACIÓN:
# El voluntariado, un pilar básico

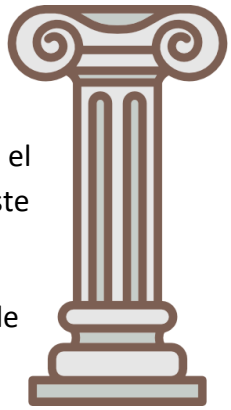
El voluntariado se ha convertido en uno de los fenómenos que mayor importancia cobra dentro del ámbito de relaciones de las comunidades, pasando a formar parte de las entidades y contribuyendo con ellas en el desarrollo de sus objetivos.

En AMI-3, el voluntario es y ha sido un pilar fundamental en el desarrollo y crecimiento de la asociación. La Asociación AMI-3 surge en el año 1.992 con un grupo de padres y un equipo de **voluntariado**. Estos orígenes son muy parecidos a otras organizaciones de carácter social como es la nuestra. Desde entonces el voluntariado ha sido un valor decisivo a la hora de nuestro crecimiento.

AMI-3 es una entidad que lleva años trabajando por la sensibilización de la población hacia **valores** cívicos de justicia, igualdad de oportunidades y **solidaridad** e intentando que las personas entiendan que su participación e implicación en entidades como la nuestra habilita un **entorno más comprensivo, más tolerante e inclusivo para todos.**

Conocer las realidades nos ayuda frecuentemente a entenderlas y por tanto a **ser más sensibles** a las mismas y a poder ser más tolerantes haciendo un entorno más cálido y que cuente con todas las personas.

Tener voluntariado significa **un valor** para nuestra entidad ya que no solo nos apoya en nuestras acciones, sino que su presencia **repercute en el entorno social** en el que cada uno vive, por ello se convierten en un importante vínculo de participación ciudadana y un importante **motor social**.



Por ello en AMI-3 entendemos que el voluntariado no solo aporta gran **valor humano** a las relaciones que se establecen en los diferentes programas en los que participan con las personas con discapacidad, sino que también transmiten e irradian después en el resto de los ámbitos de su vida una serie de valores que hacen este entorno más cercano, sensible e inclusivo.

Por ello el programa de Voluntariado es importante dentro de nuestra entidad e invertimos esfuerzos en que funcione adecuadamente. Para que ello sea posible requiere un plan estable que permita afrontar las necesidades y nuevos retos que exige la atención al voluntariado.

# 1.3 NUESTRO PLAN DE VOLUNTARIADO: ¿Qué es?

## DEFINICION PLAN DE VOLUNTARIADO:

**¿QUE ES UN PLAN DE VOLUNTARIADO?**

Es un documento donde recogemos el conjunto de acciones y estrategias en torno al voluntariado en AMI-3.

Es decir, es un guía para usar en el día a día.

## EN LA PRACTICA… NOS SIRVE PARA:

- Trabajar por establecer una cultura compartida sobre la importancia del voluntariado para la entidad y para nuestro entorno social.
- Analizar las APORTACIONES del voluntariado y su papel en la entidad.
- Planificar las acciones relacionadas con el voluntariado
- Programar las acciones necesarias en el día a día del voluntario.
- Poder establecer mecanismo de evaluación para saber si están funcionando las acciones emprendidas.

**EL DESARROLLO DE UN PLAN DE VOLUNTARIADO ES CLAVE, YA QUE LOS VOLUNTARIOS SON MUY IMPORTANTES EN LA VIDA DE LAS PERSONAS, POR QUE:**

- Son personas que contribuyen a mejorar su calidad de vida.
- Porque hacen que las personas tengan más oportunidades de hacer otras cosas (salir los fines de semana, hacer deporte…)
- La oportunidad de relacionarse con personas sin discapacidad
- Porque el voluntario será un apoyo natural en un futuro
- Porque el voluntario será un trasmisor a la comunidad (valores…)

**POR ESTO Y POR MAS MOTIVOS ES TAN IMPORTANTE… TENER UN PLAN DE VOLUNTARIADO**

# 2. EL VOLUNTARIADO EN AMI-3


2.1 ¿Qué es ser voluntario?

2.2 El sentido del voluntariado en AMI-3

2.3 Funciones del voluntariado en AMI-3

2.4 El marco contextual

2.5 Datos: El equipo de voluntarios de AMI-3

# 2.1 ¿QUE ES SER VOLUNTARIO?

## PERO QUE DICE LA BIBLIOGRAFÍA QUE SIGNIFICA SER VOLUNTARIO:

La **ley de Voluntariado** actual entiende por voluntariado:

El conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que sigan los siguientes requisitos:

- Que tenga carácter **solidario**.
- Que su **realización sea libre**, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente
- Que se lleven a cabo **sin contraprestación económica o material**, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione.
- Que se desarrollen a través de organizaciones de voluntariado, con arreglo a programas o proyectos concretos.

*Título I, artículos 3*

El **Encuentro de Voluntarios** celebrado por **PLENA INCLUSIÓN en año 2009**, las personas voluntarias se definieron como.

"Prestadoras de apoyos y oportunidades a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Lo hacen de manera desinteresada, con elevada implicación personal y dedicando parte de su tiempo libre"

Leandro Sequeiros señala **tres elementos básicos en el voluntariado**:

1. La existencia de un grupo de voluntarios con las motivaciones y la información adecuada.
2. Una institución con voluntad de **influir sobre las causas que generan desigualdad**, que sea más o menos organizado y evaluable.
3. Una acción voluntaria que **incida sobre realidades concretas**.

# 2.2 EL SENTIDO DEL VOLUNTARIADO EN AMI-3

Teniendo presente las definiciones recogidas en el apartado anterior, desde Ami-3 consideramos que el voluntariado tiene sentido porque se basa en **la creencia de construir sociedades en las que tengan cabida todos los ciudadanos**; de esta manera, el voluntario se convierte en un instrumento de vertebración de la sociedad civil como señala Sebastián Mora (1996), es decir, es un voluntariado **"constructor de sociedad".**

Esto nos ha llevado a hacer **un** proceso reflexivo en la entidad, donde hemos considerado una serie de "aspectos irrenunciables" que entendemos que deberían tener todas las personas indistintamente de su condición, origen o circunstancias. Estas creencias fundamentan el sentido del voluntariado en nuestra Asociación.

A continuación, se muestra la imagen gráfica en la que están reflejados los 7 aspectos básicos que creemos que han de tener todas las personas. Unir esfuerzo y trabajo para que esto sea así es lo que da sentido a la práctica del voluntariado

# 2.3 FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO EN AMI-3

Las personas voluntarias en AMI-3, como ya hemos dicho, son un pilar básico en la Asociación; por lo que aportan tanto al desarrollo de la organización cómo en el trato con cada persona. A continuación, destacamos tres de los aspectos fundamentales que configurar las funciones del voluntariado.

## SENSIBILIZAR EL ENTORNO

El voluntario sensibiliza y trasmite los valores importantes en sus entornos, a sus personas cercanas…

ES AGENTE DE CAMBIO SOCIAL

## OPORTUNIDAD DE BUENAS RELACION PERSONALES

El voluntario y la persona con discapacidad comparten tiempo, aficiones, ilusiones, momentos… Posibilita ampliar las relaciones y tener nuevas experiencias

## APOYAR A LA PERSONA

Acompañar a la persona prestándola apoyo para poder alcanzar sus metas.

# 2.4 MARCO CONTECTUAL

En AMI-3, hablamos de un voluntariado, en conexión con la comunidad donde vive, un voluntariado inscrito en una sociedad. Es decir, no son acciones aisladas que hace una persona. Si no son acciones con otros y para otros por lo que nace dentro de un marco que lo regula.
Destacamos dos tipos de marcos que están presentes en el desarrollo de la acción voluntaria:

## EL MARCO LEGAL:

EL marco Legal, nos proporciona una base sobre la que se asientan las formas de funcionamiento y participación de los voluntarios en la entidad.

En el dibujo hacemos referencia a las distintas regulaciones vinculadas al voluntariado en nuestro campo de acción.

## EL MARCO ÉTICO:

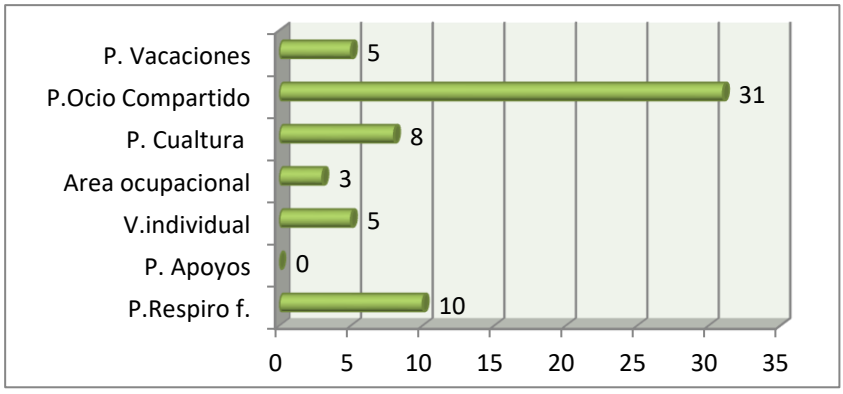
EL marco ético, es una parte importante que valoramos que ha de estar presente en nuestra acción voluntaria. No todo se regula legislativamente hay aspectos de nuestro voluntariado que hemos visto que requieren una valoración a la luz de la ética.

# 2.5 DATOS: El equipo de voluntarios de AMI-3

## DATOS VOLUNTARIOS EQUIPO AMI3:

El equipo de voluntarios de AMI3 participa en distintos programas, a continuación, vemos el gráfico clasificado según donde realizan su labor principal:

| VOLUNTARIOS ACTIVOS |
|---|
| 62 |
| **VOLUNTARIOS EMERGENCIAS Y PUNTUALES** |
| 14 |
| **VOLUNTARIOS BAJA TEMPORAL** |
| 1 |




**TOTAL: 77 VOLUNTARIOS** (01-11-2021)

## DESCRIPCION PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO EN AMI-3:

**Programa de Apoyos:**
Talleres destinados a que las personas con discapacidad alcancen mayores cuotas de autonomía

**Programa de Vacaciones:**
Jóvenes voluntarios comparten unos días de vacaciones en periodo no lectivos con jóvenes con discapacidad

**Programa ocio compartido:**
Las personas voluntarias comparten actividades de ocio en contextos normalizados con las personas con discapacidad.

**V. Individual:**
Voluntario y persona con discapacidad generan una relación en la que comparten sus gustos, hobbies…

**V. Corporativo:**
Voluntariado que realizan empleados apoyados de alguna forma por su empresa.

**Programa de Respiro Familiar:**
Se atiende a niños con muchas necesidades de apoyo, para que las familias puedan tener un pequeño rato para hacer otras labores

**Programa de Cultura:**
Talleres que buscan que las personas desarrollen sus hobbies en compañía de otras personas con o sin discapacidad

**Área Ocupacional:**
Las personas voluntarias les apoyan en la adquisición de destrezas manipulativas y ocupacionales.

# 3. GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO


3.1 Aspectos claves en AMI-3 en la gestión del voluntariado

3.2 Fases de la gestión del voluntariado

3.3 Procesos en la gestión del voluntariado

3.4 En resumen…

3.5 Cronograma

# 3.1. ASPECTOS CLAVES EN AMI-3 EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

El plan de voluntariado en AMI3, se caracteriza por aspectos que consideramos claves y que han de estar presentes de forma trasversal en la gestión que realizamos del voluntariado.

A continuación, los detallamos una serie de factores y actitudes claves en dicha gestión:

## FACTORES CLAVES EN LA GENTION:

| | |
|---|---|
| **CLIMA RELACIONAL** | Son emociones, sentimientos… Este es un aspecto fundamental ya que un buen clima ayuda a construir un proyecto común y por el contrario un mal clima es muy destructivo. |
| **EQUIPO** | Grupo de personas que interactúan y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas por un objetivo común.<br>"El todo es más que la suma de las partes" |
| **ESTRUCTURA** | Factores que sustentan lo importante (entendiendo por importante los objetivos que queremos conseguir) es el esqueleto, el andamio que nos dibuja el camino. Entendemos la estructura como algo horizontal donde hay relaciones fluidas entre todos. |
| **DAR VALOR** | Hablamos de un valor cívico. Por tanto, las personas son importantes en esa causa cívica siendo congruentes con sus valores y la organización tiene que esforzarse para conseguir tres cosas:<br>• Que las sensaciones necesarias para cometer esa gran empresa fluyan.<br>• Mantener vivas las cualidades positivas que la persona tiene.<br>• Capacitación máxima de cada uno de sus miembros para conseguir resultados valiosos para la ciudadanía. |
| **EVOLUCIÓN** | Es una forma de estar en unas realidades "sociales" que de por si son complejas y cambiantes; y que por tanto nos exigen a nosotros diferentes capacidades a poner en práctica que nos lleven a un desarrollo o crecimiento. |
| **SABER HACER** | Conjunto de herramientas (conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, experiencias, información valores) que sería deseable ir adquiriendo para desarrollar las tareas y objetivos encomendados; sin olvidar la aportación individual de esa persona |
| **TENER SENTIDO** | Todas las acciones realizadas deben favorecer y englobar "un todo" que es la esencia |

## ACTITUDES CLAVES EN LA GENTION:

Estas actitudes consideramos que han de estar presentes en el desarrollo del programa ya que confieren matices diferentes.

# 3.2. FASES DE LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO (El tiempo del voluntariado en AMI-3)

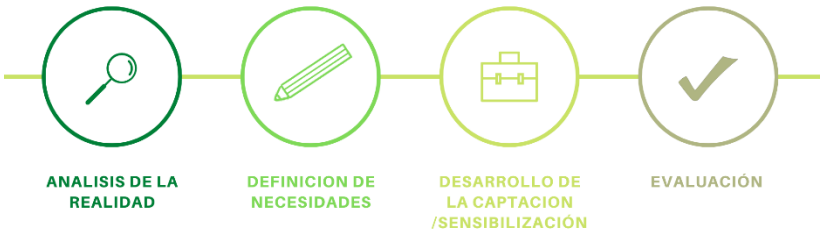
Cuando un voluntario entra en contacto con la entidad inicia un camino en el que irá conociendo la entidad, definiendo su papel, participando…Los distintos momentos que él pase en la asociación es lo que llamamos el ciclo del voluntariado.

Previamente a eso, la Asociación realiza tareas previas de análisis, sensibilización y búsqueda de persona que quieran participar de forma activa como voluntarios.

A continuación, representamos gráficamente de forma secuenciada estos momentos:

## FASE PREVIA: SENSIBILIZACION Y CAPTACION DE VOLUNTARIADO

Estrategia de unión entre la sociedad y las personas con discapacidad intelectual, por tanto, será la imagen que trasmitimos a la sociedad de la discapacidad. Para ello hacemos los siguientes pasos:




Estos procesos se desarrollan en dos formatos diferentes:

- **Anualmente:** Julio/agosto (análisis de la realidad y definición de necesidades)
  Septiembre (Desarrollo de Captación (3))
- **Ante necesidades concretas:** Cuando se requiere, en cualquier momento del año.

## FASE CONTACTO INICIAL (ACOGIDA E INCORPORACION):

Cuando se acerca a la entidad un voluntario o una persona que quiere conocernos se inicia un proceso de acogida, que pretende que la persona conozca y se acerque a la realidad de las personas con discapacidad y que se establezcan lazos de colaboración.

A continuación, describimos los distintos momentos y acciones a emprender en cada uno de ellos:

### 1º CONTACTO

-Actitud de apertura
-Amabilidad sensación de acogida (traspasar a todos: persona coge teléfono, familia…)

* Respuesta cercana en el tiempo (No dilatación excesiva)

### ACOGIDA

| |
|---|
| **INFORMACIÓN A DAR:** |
| -Información sobre la causa (sentido del voluntariado…) |
| - Trasmisión (movimiento ciudadano- movimiento-asociativo FEAPS) |
| -Información entidad (misión, valores, filosofía, organización, programas…) |
| - Información (1º nivel: "mi papel como voluntario" tareas, mi rol, donde puedo empezar.) |
| - Información voluntariado: Derechos, deberes, regulación, info practica (contacto…) |
| - 1º Acerca amiento discapacidad (Iniciación formación inicial) |
| **FAMILIARIZACIÓN CON EL ESPACIO:** |
| -Presentación del centro / personas … (ir creando cercanía, apropiación del espacio…) |
| **INFORMACIÓN RECOGER:** |
| - Expectativas voluntariado, tiempo disponible |
| -Intereses y motivaciones |
| - Habilidades, actitudes y actitudes |

*Valorar nº de encuentros según situación

### INCORPORACION

- Presentación Profesional de referencia, inicio establecimiento de relación con el referente.
- Información del programa (finalidad, sentido, tareas, dinámicas…).
- Información adecuada de las personas y del equipo.
- Incorporación al equipo (presentación, avisar incorpora, bienvenida…).
- 1º Actividad (seguimiento posterior profesional y persona).
- Seguimiento progresivamente dilatados hasta incorporación (profesional – persona).
- Formación básica (pendiente construir) presencial o online.
- Encuentro con persona voluntaria: evaluación y elaboración de acuerdo e itinerario personal.

GESTION DE DATOS (Alta, seguro…)

## FASE PARTICIPACION COMO VOLUNTARIO "EXPERIENCIA VOLUNTARIADO":

En esta fase es donde se despliega la mayoría de las acciones que realizamos y que se detallarán en los procesos que describimos más adelante, es decir, durante esta fase se emprenderán distintas acciones encaminadas a que la **labor voluntaria tenga un sentido y contribuya a lograr el objetivo de la entidad**.

Por otro lado, en esta fase en fundamental que el voluntario vaya de forma gradual participando en la entidad, comprendiendo el sentido de su acción, disfrutando de compartir el tiempo con otras personas… es decir, **que se encuentro a gusto y forme parte del proyecto** para que tenga sentido su labor.

Para ello emprenderemos una tarea trasversal que estará presente de forma contante: EL ACOMPAÑAMIENTO

### EL ACOMPAÑAMIENTO

Los objetivos de esta etapa son:

- Implicar, comprometer e integrar a la persona voluntaria en la entidad
- Conocer mejor a las personas de nuestro equipo.
- Conocer y reforzar las motivaciones de cada persona voluntaria.
- Mejorar la calidad de la acción
- Orientar y ayudar a consolidar la tarea e intervención de cada persona
- Supervisar la tarea
- Prevenir situaciones problemáticas o de conflicto.
- Detectar necesidades del voluntariado y formación necesaria.
- Hacer que la persona voluntaria sienta la entidad como algo próximo.
- Ayudar a encontrar el equilibrio entre la acción y la reflexión, los ideales y la realidad, lo deseable y lo posible, los éxitos y los fracasos, etc

El acompañamiento no es una acción puntual, sino un proceso continuo desde el momento que la persona entra a colaborar en la asociación e inicia su andadura en AMI-3. Desde este momento se inicia la tarea de acompañamiento que irá evolucionando y adaptándose a cada persona y su experiencia voluntaria, es decir, habrá que tener en cuenta, la edad, el tiempo que lleva de voluntaria, sus expectativas, las tareas que realiza…

## FASE DE DESPEDIDA "DESPUES EN LA ALIANZA":

Es importante realizar un buen acompañamiento en la salida ya que la persona va a ser un apoyo natural en el entorno y un trasmisor de pautas fuera; por todo ello es importante finalizar de forma adecuada y facilitar la existencia de una relación posterior. Habrá que tener presente este es un momento en ocasiones difícil para la persona voluntaria; es importante ofrecer un ambiente cálido, acogedor y de escucha; y por otro que es muy importante recoger la información de la persona que se despide, ya que ésta nos ayudará a mejorar internamente la entidad.

Los objetivos en esta fase son:

- Reconocer y agradecer a la persona sus aportaciones y tiempo como voluntario.
- Conocer la valoración de la persona voluntaria de su experiencia en la entidad (evaluación conjunta).
- Facilitar otras posibles formas de seguir vinculado a "la causa" o un contacto futuro.
- Visibilizar su papel como apoyo natural como ciudadano.
- Identificar vinculaciones con personas, familias… facilitar si desean mantenerlas.

Las acciones que haremos en esta fase son las siguientes:

**DESPEDIDA**

- Apoyar la decisión si está tomada
- Despedirse de las personas y del equipo (respetar manera persona voluntaria)
- Entrevista de despedida (evaluación conjunta, identificación conjunta de lo que ha supuesto exp voluntariado "cierre personal" para reflexión sobre mi papel a partir de ahora)
- Acción de reconocimiento (acción acorde a persona, carta de despedida…)
- Si es posible participar en el relevo
- Gestión administrativa de datos

**CONTACTO EN LA DISTANCIA** (Según acuerdo con la persona)

- Información entidad
- Información causa
- Invitación encuentros asociación
- Información colaboración puntuales

# 3.3. PROCESOS EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

A continuación, destacamos cuatro procesos que son especialmente importantes en el programa de voluntariado. Estos, se dan en todas las fases del voluntariado en la entidad; aunque en cada una de ellas pueden estar presentes en distinta forma e intensidad. Es decir, tanto en los primeros momentos de acogida e incorporación, como en la vida del voluntario en la entidad como en los de despedida, encontramos acciones propias de estos cuatro procesos.

## NUEVO PROYECTO SUBVENCION CAM

Este año 2022 iniciamos un nuevo proceso que busca afianzar el voluntariado en la entidad, para ello nos centraremos en diseñar tareas que nos ayuden a fidelizar a las personas voluntarias que acuden a la entidad.

Planteamos inicialmente la FIDELIZACIÓN como un PROCESO TRASVERSAL que conecta con los otros cuatro procesos ya existentes; pero que este ocasión trata de afinar más y generar acciones mas especificas y personalizadas que ayuden de forma más decidida.

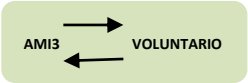
***Para más información consultar proyecto presentado a la Comunidad de Madrid. Subvención de voluntariado**

## COMUNICACION:

La comunicación es un proceso fundamental, ya que es un elemento clave que abre la posibilidad a la persona voluntaria y a la entidad de conocerse. Por otro lado, en la medida que esto se da permite a la persona poder participar y formar parte activa de la entidad.

A continuación, describimos las características básicas de la comunicación entre el voluntariado y la entidad en AMI-3:

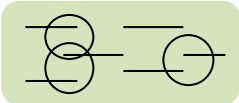
- Circular: Ha de tener doble direccionalidad entre el voluntario y la entidad.




- Continua y Fluida: Ha de ser constante (no sólo ante determinados hechos puntuales) y por otro lado a de tener fluidez para que llegue de forma clara y rápida.



- Distintos niveles (entre órganos de dirección, profesionales, voluntarios, personas con discapacidad… )
  Distintas áreas (Empleo, Servicio de Ocio…)
  Distintos canales (email, teléfono, presencial…)



| ACCIONES DIARIAS | ACCIONES PROGRAMADAS EN EL AÑO |
|---|---|
| - Distribución diaria por mail o carta de la información de la asociación.<br>- Distribución de campañas Sensibilización sobre derechos personas con discapacidad.<br>- Comunicación programa y personas<br>- Comunicación fluida sobre experiencia de voluntariado y percepción personal | - Boletín periódico asociación |

## PARTICIPACION:

La participación del voluntariado permite que las personas pasen a formar parte de la Asociación y se impliquen no sólo de la actividad concreta en la que se realiza la acción voluntaria sino en el movimiento ciudadano que busca que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus vidas como el resto de ciudadanos.

> *"Participar es algo más significa TOMAR PARTE: colaborar, contribuir, compartir ideas y opiniones, interesarse, intervenir, comprometerse, ser protagonistas de lo que ocurre alrededor.*
>
> *Tomar parte en algo para poder influir en el entorno y transformarlo de manera que todas las personas puedan vivir en el con las mismas oportunidades y apoyos que necesiten)" FEAPS 2007*

Las acciones que emprendemos en la Asociación para fomentar la participación están encaminadas a favorecer que existan las condiciones propicias para que cada persona tenga la opción de participar en la medida que opten. Para ello trabajamos para que se den los siguientes condicionantes:

- Saber: Entendemos que en muchas ocasiones las asociaciones son un canal en el que los ciudadanos ejercemos la participación y por tanto la asociación debe ser un lugar donde vamos aprendiendo y ejerciendo esa participación que de forma gradual y creciente.

- Poder: Para ello la entidad emprende las siguientes acciones:
    1. Facilitar cauces
    2. Información que posibilite que las personas puedan participar.
    3. Asegurar personas pueden participar y están bien haciéndolo.
    4. Dar oportunidades a las personas

- Querer: Es condicionante básico, para que esto se dé además de las variables personales de cada uno, la entidad realiza las siguientes acciones para facilitarlo
    1. Interés personal
    2. Percepción de utilidad (cualitativa no cuantitativa)
    3. Conectar con las motivaciones de la persona

## RECONOCIMIENTO:

El proceso de reconocimiento, lo enfocamos como algo que debe partir de un proceso de reconocimiento y escucha de cada persona voluntaria desde su realidad, bagaje, motivaciones, expectativas…

El proceso tiene para nosotros 3 acciones claves:

- **Reconocer:** Identificar la valía de cada persona.
- **Reforzar:** Valorarlo y reforzarlo.
- **Potenciar lo positivo:** Crear oportunidades para que la persona pueda desarrollarlas y aplicarlas al bien común.

A continuación, se describen algunos aspectos a tener en cuenta en este tipo de acciones:

- Parte del reconocimiento del valor de CADA persona.
- Tienen que ser sinceros y basarse en hechos consistentes.
- Tienen el sustento en las relaciones humanas.
- Demuestran no solo la consideración y aprecio por el trabajo bien hecho, sino también la valoración como "persona".
- Las acciones han de estar en lo cotidiano, (no una aislada).

La asociación emprende varios tipos de reconocimiento:

| FORMAL | INFORMAL | COLECTIVO | INDIVIDUAL |
|---|---|---|---|
| Cena de voluntarios (octubre)<br><br>Invitación Día de la familia (mayo)<br><br>Invitación Roscón de Reyes (diciembre) | Se realiza en:<br>- Entrevistas individuales<br>- Práctica diaria<br><br>*A lo largo de todo el año | Agradecimiento ante tareas concretas al equipo.<br><br>Felicitación de Navidad (diciembre)<br><br>Agradecimiento final de curso (junio) | Son acciones individuales destinadas a identificar con la persona su valía y reforzarlas y agradecer su colaboración (a través de conversación presencial, telefónica o email) |

## CAPACITACION:

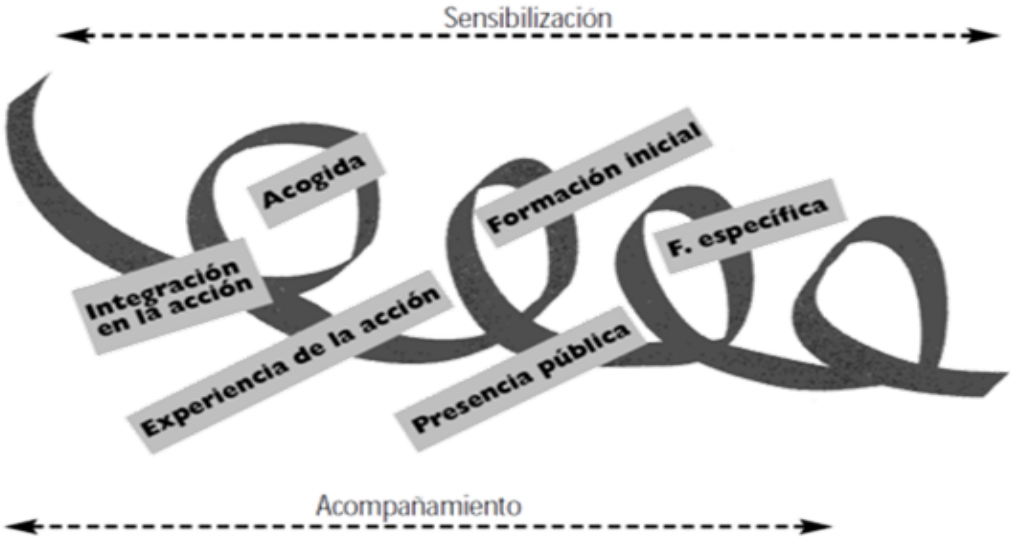
Entendemos la formación como un proceso o un camino “educativo” entendiendo la palabra como su acepción latina indica “estar al lado de” “ayudar a que el otro saque lo mejor de sí mismo”, de esta manera nos alejamos de un mero plan formativo para conseguir establecer una relación educativa entre el voluntario y la organización de crecimiento mutuo. (Luis Aranguren. PVE 2002)

Poner el acento aquí nos ha hecho pensar que:

- No solo es importante adquirir contenidos o técnicas y destreza en hab. sociales…
- Es fundamental desarrollar procesos de crecimiento personas y grupal
- Impulsar procesos de crecimiento y trasformación
- Importante tener en cuenta el proceso de cada uno (Itinerario personal)
- Es continua y permanente
- La formación está en conexión con la realidad "Acción- Reflexión- Acción”

Esto implica que consideremos la formación como un itinerario que se desarrolla en forma de espiral no lineal.

De forma que los momentos están conectados y la formación formal bebe de la experiencia…




*Aranguren. L (2009) “A fuego lento” PVE

| FORMACION FORMAL<br>(Planificada y generalmente relacionada con el "saber hacer") | FORMACION NO FORMAL<br>(Desde la experiencia de la acción con objetivo de reflexionar, gestionar conflictos practica…) | FORMACION INFORMAL<br>Relacionada con el saber en clave de proceso personal. Supone adquisición de valores, actitudes, habilidades…. Desde la experiencia. No es formación sino acompañamiento a su camino. |
|---|---|---|
| Formación inicial: Al inicio de la experiencia voluntaria:<br>- Conceptos básicos sobre discapacidad<br>- Sentido de la acción<br>- Habilidades básicas<br><br>Formación Específica (febrero) | Características:<br>-Encuentros rutinarios:<br>Al finalizar la actividad<br>Duración: 10 min<br><br>-Encuentros de evaluación:<br>Cada 6 meses<br>Duración 2 horas | Se realiza de manera individual con cada persona voluntaria |

# 3.4. EN RESUMEN

En resumen, el programa estructura sus acciones en base al siguiente esquema. De forma que la persona voluntaria pasa por distintos momentos en su acción voluntaria y en cada uno de ellos va entrando en un mayor contacto con la realidad. A su vez la entidad trabaja en 4 procesos importantes que ayudan a que la persona voluntaria pueda hacer su acción de mejor forma.

# 3.5. CRONOGRAMA

| MES | SEMANA 1º | SEMANA 2º | SEMANA 3º | SEMANA 4º | SEMANA 5º | ACCIONES PERMANENTES |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ENERO | Inv. Roscón de Reyes | | | Información Asociación | | |
| FEBRERO | | | | Encuentro no formal Evaluación | | |
| MARZO | Inicio Proyecto Fidelización | | Cena de voluntarios | Información Asociación | | |
| ABRIL | | | | | | |
| MAYO | | | Asamblea | | Invitación Encuentro familias | |
| JUNIO | | Información Asociación | Agradecimiento final de curso | Encuentro fiestas locales | Análisis Necesidades voluntariado | |
| JULIO | | | | | | |
| AGOSTO | | | | | | |
| SEPTIENBRE | Campaña Captación | | | | | |
| OCTUBRE | | | Formación específica | Información Asociación | | |
| NOVIEMBRE | | | | | | |
| DICIEMBRE | | | Felicitación Navidad | | Fin Proyecto Fidelización | |

# 4. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA


4.1 Fases de la evaluación

4.2 Indicadores de evaluación e instrumentos

4.3 Niveles de evaluación

# 4.1. FASES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación nos permite ir identificando el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y la conveniencia de las acciones emprendidas.

Es necesario conocer elementos existentes tanto en las acciones de voluntariado que se inician, como en la marcha del Servicio. La búsqueda de unos indicadores claros y concisos donde queden recogidos los diferentes elementos que han intervenido en el proceso nos permiten realizar una adecuada evaluación.

La evaluación nos posibilita emprender procesos de reflexión y análisis que nos llevan a planificar el servicio de forma que las acciones de voluntariado se dirijan a que las personas con discapacidad y sus familias tengan mayores oportunidades de mejorar su calidad de vida. Esta forma de trabajar nos ha permitido en estos años estar en un proceso de constante mejora y adaptación a las nuevas situaciones que emergen.

# 4.2. INDICADORES DE EVALUACIÓN E INSTRUMENTOS

A continuación, se detallan algunos de los indicadores que se utilizarán para una adecuada evaluación del Servicio y los instrumentos de recogida de datos habilitados para ello.

| INDICADORES DE EVALUACIÓN | INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS |
|---|---|
| Tiempo de permanencia del voluntario en la entidad | Libro de Alta de Voluntarios |
| Nº de voluntarios asistentes a encuentros de participación o capacitación en el proyecto general de la entidad | Actas de los encuentros |
| Grado en que el voluntario siente útil | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| Grado de satisfacción del voluntario con la entidad | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| Grado en que el voluntario disfruta la actividad | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| Grado de Satisfacción de la persona con discapacidad con el trato recibido | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| En qué medida la persona con discapacidad indica que repetiría la actividad | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| Grado en que la persona con discapacidad ha disfrutado la actividad | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |
| Grado de percepción de la familia de que su calidad de vida ha aumentado | Encuesta de satisfacción y/o encuentro individual de evaluación |

# 4.3. NIVELES DE EVALUACIÓN

Los indicadores mostrados evalúan el programa a varios niveles:

Los tres niveles son evaluados ya que la marcha de los tres repercute en la consecución de los objetivos propuestos en este plan.