 asociación cultural la kalle	PLAN DE VOLUNTARIADO	Fecha emisión: Mayo-12	Nº de ficha: I-30
		Realizado por: Gonzalo Sarmiento L.	Índice de revisión: C
		Aprobado por: Equipo Directivo	Páginas: Fecha revisión: Febrero 2025

PLAN DE VOLUNTARIADO

ASOCIACIÓN CULTURAL LA KALLE

INDICE

1.	ANÁLISIS Y CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	2
1.1.	¿Quiénes somos? Recorrido histórico. Historia del Voluntariado en la AC La Kalle.....	2
1.2.	Propósito, Misión, Visión y Valores.....	2
1.3.	Ideas Rectoras.....	3
1.4.	Deber ser.....	7
2.	ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN LA KALLE	8
2.1.	Análisis Interno y Externo de las personas trabajadoras, socias y voluntarias de La Kalle.....	8
3.	DEFINAMOS EL VOLUNTARIADO QUE QUEREMOS. EL VOLUNTARIADO PARA LA KALLE.	13
3.1.	Definición propia de nuestro voluntariado.....	14
3.1.1.	Militancia vs Caridad	15
3.1.2.	Juventud Solidaria.....	16
3.1.3.	Relación con otras empresas y RSC.....	16
3.2.	Elementos esenciales del voluntariado.....	17
4.	NUESTRO PLAN.....	18
4.1.	Objetivos.....	18
4.2.	Seguimiento.....	21
4.3.	Equipo. Recursos	21
4.4.	Despliegue.....	21
4.5.	Cronograma anual	23
4.6.	Evaluación.....	23
5.	GESTIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.....	24
5.1.	Determinación de las necesidades.....	24
5.2.	Criterios para definir los puestos de las personas voluntarias. Funciones.....	24
5.3.	Captación, acogida y orientación de las personas voluntarias.....	26
5.3.1.	Captación.....	26
5.3.2.	Acogida y orientación.....	27
5.4.	Acompañamiento, seguimiento y evaluación.....	30
5.5.	Formación.....	31
6.	Sistemas de Reconocimiento del voluntariado.....	32
6.1.	Introducción.....	32
6.2.	Sistemas de reconocimiento.	33
6.2.1.	Reconocimiento interno del voluntariado (en la organización)	33
6.2.2.	Reconocimiento externo a la organización.....	35
6.3.	Decálogo.....	36
	ANEXO: I Cronograma Plan de Voluntariado.....	37
	ANEXO II: Documentación a entregar y firmar en el Welcome Pack.....	38

1. ANÁLISIS Y CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 ¿Quiénes somos? Recorrido histórico. Historia del Voluntariado en la AC La Kalle

CONTEXTO

La Asociación Cultural La Kalle es una organización no gubernamental, sin fines de lucro y con un razonado deber ser, éste la conduce a realizar acciones de tipo educativo en múltiples variantes que de esta se puedan desprender, formal y no formal. Toda esta tarea se dirige a personas que se hallan en una situación de riesgo social, siendo parte de la capa más vulnerable de nuestra sociedad. La concepción de que es posible mejorar este mundo desde la educación es parte de nuestro hacer, aunque utilicemos o nos sirvamos de otras ciencias sociales y humanas para ello, es así como bebemos de la psicología, de la pedagogía, incluso del arte, para hacer llegar nuestra ayuda a estas personas. También tenemos un fuerte arraigo a Vallecas, barrio que nos ha visto nacer y al que hemos dedicado durante estos 39 años nuestra misión, este arraigo se traduce en la realización constante de actividades que vayan en beneficio de la comunidad en general, haciendo partícipes a las personas más jóvenes de la construcción del mismo, generando así un diálogo que beneficia mutuamente a las personas que habitamos este núcleo convivencial.

El Plan de Voluntariado de La Kalle está alineado con la Ley 45/2015 de 14 de octubre de Voluntariado, teniendo en cuenta que La Kalle es una entidad que apuesta por la transformación del espacio y de las personas que en él estamos, mejorando o ayudando a incorporar habilidades y cambios en las personas para que se reduzca la brecha de la inequidad, la injusticia social, el aumento de la convivencia en una sociedad democrática, participativa, justa, plural y comprometida con la igualdad, la libertad y la solidaridad, entre otros, a través de la educación como principal motor de cambio, centrándonos en el/la individuo/a y canalizando todo de manera que revierta en el barrio, haciendo del total una acción de circularidad constructiva, en beneficio de todos y todas y en este sentido este plan está alineado con la Ley 45/2015 de 14 de octubre de Voluntariado.

1.2 Propósito, Misión, Visión y Valores

PROPÓSITO

Trabajar para favorecer la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, mediante una transformación colectiva, que promueva un futuro sostenible, a través del desarrollo de proyectos e iniciativas sociales.

MISIÓN

Trabajar para que mujeres y hombres jóvenes, en riesgo de exclusión social, puedan desarrollar sus potencialidades, cualificarse profesionalmente, favoreciendo su empleabilidad y disfrutar de un ocio y tiempo libre saludables.

VISIÓN

Ofrecer un entorno abierto y accesible, bien organizado, con un buen reparto de funciones, una efectiva comunicación interna, donde conciliar la vida personal con el compromiso en la entidad.

La Kalle es fuente de inspiración para chicos y chicas, les ayuda a través de su metodología y su gente a desarrollar habilidades y mejorar sus perspectivas personales, y las de quienes les rodean.

Los/as participantes, socios/as, colaboradores/as, voluntarios y trabajadores/as de La Kalle comparten espacios comunes, participando en las actividades, desarrollando su vida asociativa.

Esto se sostiene con unos recursos estables que no dependen exclusivamente de las convocatorias anuales de subvenciones, sino que son generados por la entidad con actividades propias, con contratos de servicio con la administración pública y empresas comprometidas en la responsabilidad social.

VALORES

Educación integral de la persona partiendo de su propia realidad y atendiendo a todos sus ámbitos de desarrollo: Salud, personal – relacional, formativo – laboral, ocio y tiempo libre y participación social.

Autor/a del propio aprendizaje incorporando aprendizajes que sirvan para generar otros nuevos de forma autónoma. Ser consciente de su propio proceso de aprendizaje.

Aprendizaje continuo y colectivo: Todas las personas son portadoras de conocimientos y de experiencias vitales.

Participación: la entendemos como un derecho y un deber de una **sociedad democrática**. A participar, se aprende participando en: la organización de las actividades, la construcción de su propio proceso e incluso en la vida de la entidad, pudiendo llegar a generar un sentimiento de **pertenencia**.

Responsabilidad: educando en y para la responsabilidad individual y colectiva. Construir un **pensamiento crítico** que se alimente de la reflexión continua sobre los principios de una **sociedad democrática, la ecología, la equidad de sexo y cultura**, analizando los factores que generan la marginalidad, realizando un análisis crítico de la cultura del derroche, promoviendo la **conciencia crítica**.

1.3 Ideas Rectoras

Las IDEAS RECTORAS que nos guían son:

I.R.1.- Las/os jóvenes del barrio en dificultad social serán el colectivo con el que la entidad trabaje preferentemente. El trabajo con ellas/os parte de su propia realidad dando respuesta a sus necesidades y aspiraciones.

Desde el equipo de voluntariado y las personas voluntarias de la entidad, la intervención realizada se centra en dicho colectivo y perfil, es por ello que consideramos de gran importancia la formación realizada con las personas voluntarias de la entidad, para poder comprender el contexto, así como, las necesidades, dificultades, pero también fortalezas. capacidades y potencialidades de las personas con quienes desarrollamos nuestra intervención.

I.R.2.- Participación e implicación de los/as chavales/as en la vida de la entidad, en la organización de las actividades y en la construcción de su propio itinerario.

Alberga la importancia de poner a las participantes en centro, de ser protagonistas de su propio proceso, por ello la importancia de que las personas voluntarias se impliquen en la vida de la entidad, de cara a comprender las metodologías en las que nos basamos.

I.R.3.- Vinculación de los/as jóvenes que pasan por la entidad: generando un deseo de pertenencia que trascienda a su periodo de estancia.

Resalta la importancia de generar vínculos fuertes y estables con las personas participantes, así como, con su poder a la hora de generar transformación dentro de los contextos que habitan, por ello la realización de Proyectos Solidarios, a través de la metodología de Aprendizaje Servicio, generan dicha vinculación tanto con la entidad como con sus contextos, prolongando sus tiempos de estancia en la misma, y convirtiéndose, en personas voluntarias dentro de la propia entidad.

I.R.4.- Trabajo en equipo entendido como aprendizaje continuo y colectivo. Todas las personas son portadoras de conocimientos y de experiencias vitales (chavalas y educadoras).

Entendemos la Kalle y el trabajo realizado como un proceso de aprendizaje continuo y colectivo, en el que la transmisión de conocimientos siempre es bidireccional. Es por ello que las personas voluntarias aprenden de la experiencia de la entidad y de los/as participantes, y la entidad y participantes se nutren del conocimiento y experiencia de las personas voluntarias.

I.R.5.- La Kalle como escuela de democracia.

Entendemos el concepto dentro del voluntariado como escuela de democracia, a través de la manera en él se fomenta la participación activa, el aprendizaje cívico y el desarrollo de valores democráticos entre las personas voluntarias. Esto implica, una participación activa por parte de las personas voluntarias involucrándose en la toma de decisiones de manera colectiva y democrática, para ello fomentamos espacios de debate y diálogo de cara a la mejora de las iniciativas planteadas.

I.R.6.- Entendemos el trabajo socioeducativo basado en procesos integrales de desarrollo que cubran itinerarios completos con las/os jóvenes y no acciones puntuales y/o asistenciales.

El voluntariado no debe limitarse a acciones puntuales ni asistenciales, sino formar parte de un proceso integral de desarrollo que acompañe a los/as participantes en itinerarios completos, es por esto que desde nuestra entidad no entendemos el voluntariado basado en una mera asistencia que responda a necesidades inmediatas, puesto que esto no genera cambios duraderos, por ello partimos de un enfoque integral extendido en el tiempo, la intervención se diseña con continuidad, permitiendo que el impacto trascienda la acción voluntaria y se sostenga a nivel social.

I.R.7.- Educar en y para la responsabilidad individual y colectiva.

Las personas voluntarias deben asumir su compromiso de manera consciente y activa, entendiendo que su rol impacta en la transformación social, no es un acto aislado, sino parte de un proceso de cambio social. A través del voluntariado, se fomenta el sentido de pertenencia a una comunidad y la importancia de trabajar en conjunto para generar impacto positivo.

I.R.8.- Favorecer la autoorganización y la autogestión de las iniciativas de ellas y ellos.

Incorporar la autoorganización y la autogestión en un plan de voluntariado permite que las/os jóvenes no sean solo agentes de apoyo, sino líderes activos de cambio en sus comunidades. Este enfoque potencia su autonomía, fomenta el compromiso sostenible y asegura que las iniciativas sean más efectivas y significativas para quienes las impulsan.

I.R.9.- Educación feminista que cuestione y desmonte la ideología patriarcal realizando un trabajo específico con mujeres jóvenes.

Integrar una educación feminista en un plan de voluntariado permite desafiar las estructuras patriarcales, empoderar a las mujeres jóvenes y construir una sociedad más equitativa.

I.R.10.- Aprender a mirar y actuar de forma ecológica.

Integrar la idea de "aprender a mirar y actuar de forma ecológica" en un plan de voluntariado es fundamental para fomentar una conciencia ambiental y promover prácticas sostenibles dentro de la comunidad. Promovemos un aprendizaje que ayude a reflexionar sobre la adopción de prácticas como el reciclaje, la reducción del desperdicio, la movilidad sostenible y el uso eficiente de la energía. Se busca no solo intervenir en problemas ambientales específicos, sino generar un cambio cultural que motive a las comunidades a asumir la protección del medio ambiente como una responsabilidad colectiva.

I.R.11.- Promover formas de vida, de trabajo y de educación con el menor coste posible, realizando un análisis crítico de la cultura del derroche.

Incorporar esta perspectiva en un plan de voluntariado permite transformar la manera en que las personas conciben el consumo, el trabajo y la educación, promoviendo alternativas sostenibles que favorezcan tanto el bienestar individual como el colectivo. Al analizar críticamente la cultura del derroche, los voluntarios/as pueden convertirse en agentes de cambio que impulsen prácticas más responsables y justas en su entorno.

I.R.12.- Educación para la convivencia, conociendo y aprovechando la diversidad cultural.

El voluntariado es un espacio de encuentro entre personas de distintos orígenes, creencias y experiencias. Aprender a convivir en la diversidad fortalece la cohesión social y el respeto mutuo. Se busca desmontar prejuicios, estereotipos y discriminaciones que puedan afectar la convivencia y generar conflictos. La diversidad cultural es una fuente de aprendizaje y creatividad. El voluntariado debe aprovechar esta riqueza para potenciar la educación intercultural y el diálogo entre diferentes tradiciones y formas de vida.

I.R.13.- Educación integral de la persona atendiendo a la salud, sexualidad, las relaciones interpersonales, el ocio y lo formativo/laboral.

A través de las acciones de voluntariado se trabaja en los diferentes ámbitos de la persona, siendo estas las áreas en las que nuestra entidad enfoca principalmente su intervención.

I.R.14.- La práctica educativa se alimenta de la reflexión colectiva y genera pensamiento para la transformación social.

El voluntariado debe ser un espacio donde las personas no sólo acompañan, sino que aprendan y reflexionen juntas sobre las realidades que enfrentan. La reflexión colectiva permite a las personas voluntarias comprender mejor los problemas sociales e identificar sus causas estructurales.

I.R.15.- Analiza, cuestiona y desvela los factores que generan la vulnerabilidad y exclusión social.

Va más allá de la ayuda puntual. Se convierte en un proceso educativo y transformador, donde los voluntarios/as no solo actúan ante los efectos inmediatos de la desigualdad, sino que también se comprometen con la eliminación de las causas estructurales.

I.R.16.- Somos del barrio, aprendemos y nos implicamos en él promoviendo la información, conocimientos, transformando la realidad del entorno, generando reflexión y crítica, estableciendo relaciones con los I.E.S., asociaciones y recursos profesionales del entorno.

El voluntariado en y por el barrio promueve la identificación y pertenencia local, asegura que los/as participantes no les vean como agentes externos, sino como parte integral de la comunidad. Esto refuerza el sentido de responsabilidad compartida, al estar conectados/as directamente con la comunidad, las personas voluntarias identifican problemáticas locales que permite trabajar de manera conjunta para transformar la realidad del entorno, favorece los lazos comunitarios y promueve la autogestión y la autonomía del vecindario.

I.R.17.- Trascender al barrio implicándose en otras realidades del mundo.

Pese a que trabajamos de manera local, fomentamos una visión global, enriqueciendo la perspectiva, fortaleciendo el compromiso social y reforzando la capacidad para trabajar por la justicia social.

I.R.18.- Nos coordinamos, cooperamos y trabajamos con otras entidades que comparten objetivos.

El trabajo en red y la colaboración con otras organizaciones permite multiplicar los esfuerzos, optimizar los recursos y lograr un impacto más significativo y duradero. La cooperación interinstitucional refuerza la efectividad de las acciones y fomenta una sinergia positiva que potencia los resultados.

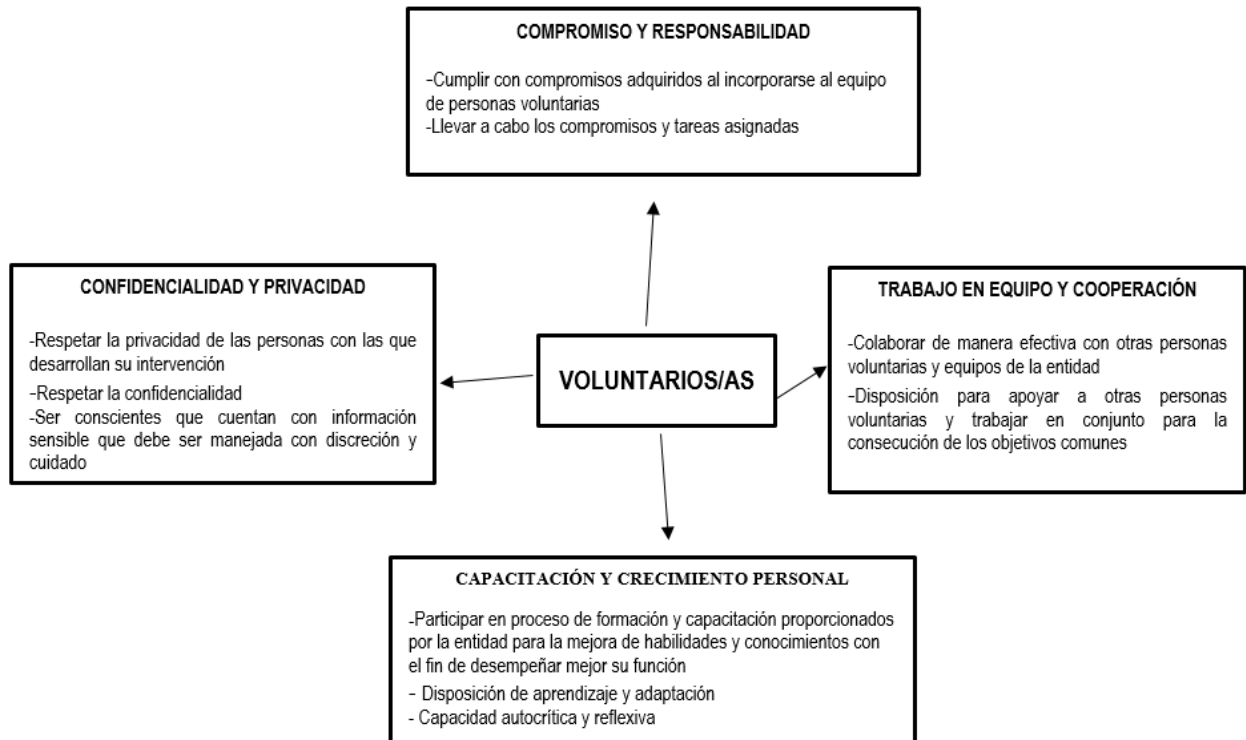
I.R.19.- Aprendemos de la experiencia de La Kalle.

Aprender de su experiencia implica adaptar las estrategias que han demostrado ser eficaces, aprovechar las mejores prácticas y evitar errores pasados, lo cual resulta en un proceso continuo de mejora que beneficia a la organización y a la comunidad a la que sirve. La Kalle, con su experiencia y trayectoria en trabajo comunitario, ha acumulado una serie de buenas prácticas que han demostrado ser eficaces para atender las necesidades de los jóvenes y comunidades vulnerables. Incorporar estas lecciones aprendidas en el plan de voluntariado permite a los voluntarios/as aplicar enfoques probados y evitar errores cometidos en el pasado, mejorando así la calidad y efectividad de las intervenciones.

I.R.20.- Denunciamos un modelo de desarrollo inviable e injusto cuyo motor es la concentración de capital y poder.

Acción crítica y transformadora que busca cuestionar y desafiar las estructuras de poder y las dinámicas socioeconómicas actuales que perpetúan desigualdades, explotación y destrucción ambiental. Este enfoque no solo aboga por una conciencia crítica sobre los modelos de desarrollo dominantes, sino que también impulsa el compromiso con un modelo alternativo que prioriza el bienestar colectivo, la justicia social y la sostenibilidad.

1.4 Deber ser



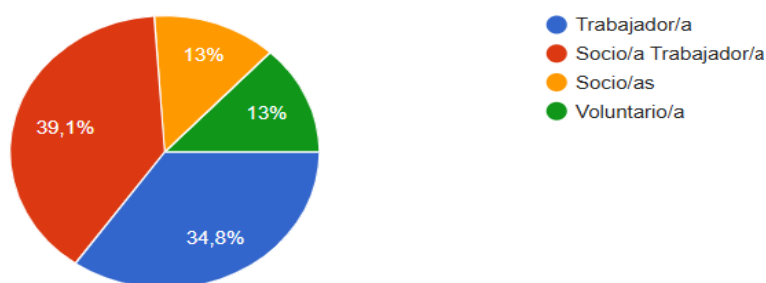
2. ANÁLISIS DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN LA KALLE

2.1 Análisis Interno y Externo de las personas trabajadoras, socias y voluntarias de La Kalle

Para poder analizar la situación de la que parte el voluntariado en la entidad, así como, plantear alternativas, mejoras y objetivos, realizamos un cuestionario a las diferentes personas y equipos que componen la entidad, el cual nos sirve como análisis DAFO de la situación actual en la que se encuentra el voluntariado dentro de nuestra entidad y servinos de ayuda para la toma de decisiones estratégicas de cara al planteamiento de los objetivos en el Plan que nos encontramos desarrollando

¿Dentro de la entidad a que grupo perteneces?

23 respuestas



	Ninguno	Pocos	Suficientes	Bastantes	Excelentes
¿Tenemos suficientes recursos para gestionar el voluntariado?	1	8	10	3	1
¿Tenemos suficientes recursos para apoyar al voluntariado?	0	4	13	5	1
¿Existen problemas de captación de voluntariado?	1	11	8	2	1
¿Existen problemas de selección del voluntariado?	2	7	9	4	1
¿Cuál es nuestra capacidad de evaluación de las personas voluntarias?	0	6	8	8	1
¿Estamos logrando aprovechar al máximo las capacidades/habilidades de las personas voluntarias?	0	10	7	5	1
¿Tenemos flexibilidad para adaptarnos a las necesidades de las personas voluntarias?	0	6	10	3	4

Comenzamos centrándonos en las **Debilidades**: Entendemos las debilidades como aquellos aspectos menos positivos de la asociación, para los que existen margen de mejora, para lo que planteamos las siguientes preguntas de las cuales se deslindan los siguientes resultados:

Tal y como podemos observar en el gráfico, así como, en la tabla anterior las respuestas obtenidas refieren que la entidad en estos momentos cuenta con elevadas dificultades en relación al voluntariado, por lo que se plantean las siguientes propuestas de mejora asociadas a objetivos, indicadores y resultados esperados.

Dificultad detectada	Propuesta de mejora
Falta de tiempo en la gestión del voluntariado	Establecimiento de un tiempo determinado en los horarios de las personas trabajadoras asociadas a esta labor de cara a un mayor fortalecimiento y dedicación
Falta de recursos para gestionar el voluntariado	Mayor número de personas en el equipo de voluntariado, personas clave dentro de cada escuela que faciliten la incorporación de los/as mismas a cada una de ellas
Poca o nula capacidad para la captación de personas voluntarias	Mejorar los canales de captación Incorporar nuevos canales de captación Incorporación de mayor número de personas voluntarias
Modo de selección de las personas voluntarias	Hacer una detección previa en cada uno de los equipos de la entidad de las necesidades de voluntariado de manera anual
Dificultades en la capacidad de evaluación	Definición funciones asignables a cada uno de los proyectos Establecer reuniones de seguimiento y evaluación tanto con las personas de manera individual como con los equipos al completo
Falta de aprovechamiento de las capacidades de las personas voluntarias	Tener la capacidad de observar capacidades y fortalezas e implementarlas en áreas de mejora
Bajo conocimiento general de la entidad por parte de las personas voluntarias	Realizar reuniones comunes con todas las personas voluntarias Realizar actos de agradecimiento Invitar a las personas voluntarias a otros espacios de la entidad ajenos a los lugares donde realizan la actividad directa

Comenzamos centrándonos en las **Amenazas**: Entendemos las amenazas como circunstancias negativas externas a nuestra asociación, pero que si no somos capaces de afrontar pueden limitar el desarrollo del voluntariado, para lo que planteamos las siguientes preguntas de las cuales se deslindan los siguientes resultados:

	Totalmente	Un poco	Puede Mejorar	Es muy buena	En absoluto
Nuestra forma de captar voluntariado ¿Está obsoleta?	1	1	16	4	1
¿Existen barreras legales para poder llevar a cabo nuestra labor de voluntariado?	0	5	6	3	9
¿Afecta la financiación al ejercicio del voluntariado?	6	8	3	0	6
¿Existen entidades externas que nos lleven ventaja en relación al voluntariado?	11	2	3	4	3
¿Estamos desadaptadas de las tendencias en la forma de ejercer el voluntariado?	1	7	7	4	4

Tal y como podemos observar en el gráfico, así como, en la tabla anterior las respuestas obtenidas refieren que la entidad en estos momentos cuenta con dificultades relacionadas con la captación de personas voluntarias y la adaptación de esta a nuevas tendencias, por lo que se plantean las siguientes propuestas de mejora asociadas a objetivos, indicadores y resultados esperados

Dificultad detectada	Propuesta de mejora
Falta de cultura del voluntariado dentro de la entidad	Hacer sesiones de sensibilización sobre nuestra forma de entender el voluntariado
Poca difusión en relación a la captación del voluntariado	Incorporación de nuevas herramientas y metodologías para la captación. Redes sociales
Falta de financiación	Búsqueda de financiación
Falta de recursos humanos para la captación y acompañamiento de las personas voluntarias	Ampliar los recursos propios de la entidad. Implementar los espacios de coordinación con las personas voluntarias, así como con entre el propio equipo de voluntariado de la entidad

Comenzamos centrándonos en las **Fortalezas**: Entendemos las fortalezas como aquellos aspectos positivos de la asociación, para los que existen margen de mejora, para lo que planteamos las siguientes preguntas de las cuales se deslindan los siguientes resultados:

	Totalmente	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	En completo desacuerdo
La continuidad de las personas voluntarias es prolongada en el tiempo	5	12	6	0	0
Las entrevistas de incorporación son cercanas y acertadas	5	9	8	0	1
El procedimiento de selección es muy certero	5	5	12	0	0
Se establece un vínculo y un compromiso muy elevado	7	8	5	3	0
Se acompaña y forma a las personas voluntarias	5	7	7	4	0

Tal y como podemos observar en el gráfico, así como, en la tabla anterior las respuestas obtenidas refieren que la cuenta con fortalezas a la hora de mantener a las personas voluntarias y su continuidad, el procedimiento es bastante acertado, pero se plantean debilidades relacionadas con el vínculo que establece, así como el acompañamiento a las personas voluntarias, por lo que se plantean las siguientes propuestas de mejora asociadas a objetivos, indicadores y resultados esperados

Dificultad detectada	Propuesta de mejora
Aumentar la vinculación de las personas voluntarias con la entidad	Incluir al voluntariado en las actividades de la entidad, más allá de las propias actividades realizadas a través de su voluntariado
Hacer un mayor seguimiento, acompañamiento de las personas voluntarias	Mejorar las entrevistas de incorporación y el seguimiento
El equipo de voluntariado no cuenta con los tiempos y recursos suficientes para realizar todas las tareas que se deslindan del voluntariado	Aumentar el equipo de voluntariado
Mayor conocimiento de la entidad, así como del perfil de participantes, los proyectos y las metodologías que utilizamos	Realizar formación para las personas voluntarias

Comenzamos centrándonos en las **Oportunidades**: Entendemos las oportunidades como aquellos factores externos positivos de los que podemos sacar provecho como entidad, para lo que planteamos las siguientes preguntas de las cuales se deslindan los siguientes resultados:

	Totalmente	Un poco	Puede mejorar	Es muy buena	En absoluto
¿Qué oportunidades tenemos para establecer alianzas que nos sirvan para el voluntariado?	2	3	11	7	0
¿Podríamos aprovechar las nuevas tecnologías a nuestro favor?	13	3	3	3	1
¿Existen nuevas oportunidades que podamos cubrir?	9	4	5	4	1
¿Hay nuevas tendencias que podamos aprovechar?	9	5	5	3	1

Tal y como podemos observar en el gráfico, así como, en la tabla anterior las respuestas obtenidas se consideran desde la entidad la necesidad de establecer mejoras con otras entidades en relación al voluntariado, utilizando las nuevas tecnologías a nuestro favor, para ello se plantean las siguientes propuestas de mejora asociadas a objetivos, indicadores y resultados esperados

Dificultad detectada	Propuesta de mejora
Aumentar redes y alianzas	Creación de alianzas en el distrito en torno a Aprendizaje Servicio y/o Proyectos Solidarios
Poca utilización de las redes sociales como método de captación de las personas voluntarias	Mejorar la inscripción de las personas voluntarias a través de los medios con los que cuentan la entidad

3. DEFINAMOS EL VOLUNTARIADO QUE QUEREMOS. EL VOLUNTARIADO PARA LA KALLE

Dentro de nuestra entidad consideramos el voluntariado como una forma de participación y de colaboración dentro de la entidad. En relación al voluntariado existen múltiples y diversas definiciones, así como legislación:

La Ley de voluntariado de 15 de octubre de 2015 define voluntariado como “el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

→ tengan 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 a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d) de la presente ley. Que

→ Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22 de la presente ley.

Volonteuropa una definición de voluntariado debe incluir al menos los siguientes elementos: Para

→ actividades se ocupan de los intereses de otras personas o de la sociedad. Las

→ ece de interés económico personal. Car

→ desarrolla en un marco más o menos organizado. Se

→ una opción libre que se desarrolla por medios pacíficos Es

El **Comité de Expertos sobre Voluntariado** que organizó Naciones Unidas, con motivo del Año Internacional del Voluntariado, consideran tres elementos que pueden definir el voluntariado:

→ actividad no se debe emprender principalmente por una remuneración La

→ debe emprender la actividad voluntariamente, conforme a la libre voluntad de la persona Se

→ actividad debe beneficiar a una persona que no sea la propia persona voluntaria, a pesar de que está claro que el voluntariado aporta también un beneficio significativo para aquella persona que realiza el voluntariado. La

A la vista de estas definiciones podemos decir que algunos de los elementos esenciales del voluntariado son:

→ una decisión que se toma de forma reflexiva y responsable	Es
→ one un compromiso que se toma por iniciativa propia, libremente; por ello quedan fuera de este concepto aquellas personas que realizan una acción sujeta a obligaciones legales. Si una persona tiene algún tipo de obligatoriedad para desempeñar determinada acción, no podemos hablar de voluntariado, por mucho beneficio que aporte a la comunidad, será trabajo comunitario, prestación social, servicio a la comunidad ...	Sup
→ a de forma desinteresada, sin contraprestación económica.	Actú
→ basado en el altruismo y la solidaridad.	Está
→ edica parte del tiempo libre disponible.	D
→ Interviene de forma continua y regular; no se considera voluntariado aquellas acciones realizadas de modo esporádico y aislado	
→ La acción es útil y en beneficio de la comunidad.	
→ Se realiza en el marco de una organización sin ánimo de lucro, dentro de programas y proyectos claramente definidos.	
→ La participación, como metodología y meta de trabajo.	
→ Se forma y capacita para desarrollar adecuadamente su acción; voluntariado no es "voluntarismo", toda persona voluntaria debe recibir la formación adecuada para el desarrollo de su labor, esto es responsabilidad de la organización y los profesionales	
→ Tratan de actuar sobre la causa real de los problemas.	
→ Complementario respecto al trabajo desarrollado por otros agentes.	

No solo podemos abordar el voluntariado desde diferentes enfoques, sino que en función del tipo de organización en la que se encuadren también tendrán un papel y una forma de organización diferente, en concreto en la Asociación Cultural La Kalle, sus características son:

Función de apoyo:

- El personal remunerado es quien presta los servicios y está en contacto con los/as usuarios/as.
- Los/as voluntarios/as apoyan al personal remunerado para que estos utilicen más adecuadamente su tiempo.
- Los/as voluntarios/as reciben formación de acuerdo a las necesidades.
- Los/as voluntarios/as son captados/as por contacto personal.

3.1 Definición propia de nuestro voluntariado

Pero, para nosotras y nuestro contexto ¿cuál es la realidad acerca del Voluntariado en Vallecas o más bien cuál es ese Voluntariado que nos circunda por el Barrio?

Durante años, sino siempre, las entidades de Vallecas, y probablemente de todos los lugares del globo terráqueo, se han nutrido de personas que han dedicado tiempo y trabajo a sus organizaciones, en beneficio, por supuesto, de las personas a las que va dirigida su acción social. De hecho, existen diversos programas que estimulan su existencia. A través de nuestra vinculación a redes del distrito, en este caso, por ejemplo, a la Coordinadora

infantil y juvenil de tiempo libre de Vallecas, todas las asociaciones pertenecientes, tienen en su plantilla un fuerte contingente de personas voluntarias, tanto así, que se presentan múltiples proyectos que buscan financiación para mejorar el trabajo de captación y de fidelización de personas voluntarias, inclusive, parte del equipo técnico pertenece a FEVOCAM y además es miembro activo de su dirección.

No ahondaremos en las personas que desarrollan otro tipo de voluntariado o que le da otro matiz y que pudieran ayudar a complementar una visión muy particular de la situación geopolítica de Vallecas, pese a que los términos pudieran ser algo controversiales, ya que, en el mundo de las ideas, hay quienes se apropian de las denominaciones y les determinan culturalmente para otros fines que nunca fueron los de origen. Las “militantes”.

En muchas ocasiones, los proyectos sociales se nutren de personas, en unos casos para combinar sus fuerzas de actuación con las personas profesionales/contratadas, en otros casos simplemente apoyan distintas actividades y en otros son el sustento de la propia organización. Con lo cual y, en conclusión, la uniformidad que se pudiera pretender, jamás podrá lograrse si los parámetros no los determina algún ente superior, para lo bueno o para lo cuestionable. No obstante, el voluntariado seguirá existiendo y siendo, de alguna manera, necesario, tenga la forma que tenga.

El debate sobre este tema y su propia definición han sido durante mucho tiempo de una alta complejidad en nuestra entidad, tanto así que durante mucho tiempo hemos resistido al uso de la palabra “Voluntario/a”, prefiriendo el uso del término “Colaborador/a”, ello subyace la idea de aporte a la actividad, más allá de la cuantificación de su aporte desde la temporalidad a la que alude el concepto de voluntariado, voluntario/a = tiempo = gratis. Así que la cuestión, que probablemente haga de todo esto mucho más rica es ¿Qué es voluntariado para La Kalle?:

Son personas interesadas en participar en la intervención y/o gestión del ámbito socioeducativo no reglado, preferentemente de jóvenes y que se identifican fuertemente con la Misión, Visión y Valores de la Asociación Cultural La Kalle, para ello se han de (in)formar mínimamente, de quienes y cuáles son las características de las personas con las que trabaja la entidad, siempre que su acción voluntaria esté dirigida o en relación directa con personas participantes, o en la dirección de cuales sean sus intereses por apoyar en la organización.

La persona que desea ser voluntaria en La Kalle, siente una profunda atracción por el valor de la Solidaridad, entendido este en un sentido espiritual e ideológico, es decir, puesto en un contexto en que, como bien define Paulo Freire: “educar es un acto profundamente ideológico y político”, por tanto, la solidaridad es el motor que le moviliza para ofrecer su tiempo y conocimientos, enfocados hacia la consecución de la materialización de esa Solidaridad en un bien, en una transformación del individuo que se beneficia de su acción.

Una voluntaria en La Kalle ha de ser el fiel reflejo de los valores de la entidad, debe encarnar todo aquello por lo que se identifica a nuestra entidad y ser canal de difusión de los mismos.

Una persona que realiza voluntariado se convierte automáticamente en embajadora de nuestro espíritu, por tanto, es una persona que desea transmitir y encarnar los principios que de nuestros valores se desprenden.

Las personas voluntarias son comprometidas, no sólo vienen porque les sobra tiempo y no haya nada mejor que el altruismo para gastarlo, sino que entienden que su acción ejerce una fuerza sobre las personas con las que su acción dialogará, por tanto, se adquiere una responsabilidad ligada al respeto y el vínculo creado con las personas participantes.

● 3.1.1 Militancia vs Caridad

Nuestro Plan de voluntariado está diseñado basándonos en la conciencia social y el compromiso con una transformación estructural como entidad, por ello queremos diferenciar entre un enfoque de militancia y uno de asistencialismo y caridad.

Mientras la caridad busca aliviar problemas de manera inmediata sin transformar las estructuras que los generan, la militancia implica un compromiso activo con la justicia social, trabajando por cambios a largo plazo. Este plan busca formar personas voluntarias concienciadas y conscientes del impacto que su labor genera y con orientación hacia una acción transformadora.

Por ello consideramos de gran importancia:

- Sensibilizar sobre la diferencia entre asistencialismo y transformación social.
- Promover un voluntariado con enfoque de derechos humanos y justicia social.
- Desarrollar acciones de voluntariado que impacten a nivel estructural y no solo paliativo.

Este plan no solo busca sumar personas voluntarias, sino formar agentes de cambio que trabajen junto a las comunidades por una sociedad más justa.

● **3.1.2 Juventud Solidaria**

Dentro de nuestra entidad contamos una larga trayectoria en el trabajo y acompañamiento realizado con los/as participantes que se encuentran en nuestros proyectos, convirtiéndose en agentes de cambio dentro de sus propios contextos a través de la realización de proyectos solidarios basado en el aprendizaje servicio.

El presente plan busca continuar fomentando la participación de la juventud en acciones solidarias, a través del enfoque de Aprendizaje-Servicio (ApS) combinando así dos valores propios de la entidad, la educación y el compromiso social, la adquisición de conocimientos y la puesta en valor de los mismos generando un impacto positivo en la comunidad. Esta metodología permite que la juventud no solo se implique en resolver problemáticas comunitarias, sino que aprendan y pongan en práctica, habilidades, valores, conocimientos y potencialidades. Este tipo de acción voluntaria es una herramienta clave para fortalecer el compromiso social de la juventud que les/as convierte en protagonistas de la transformación de su entorno.

Por ello consideramos de gran importancia:

- Fomentar la participación activa de la juventud en proyectos que generen impacto social
- Integrar el aprendizaje en la práctica del voluntariado para potenciar el desarrollo personal y social
- Promover el aprendizaje a través de la acción
- Generar proyectos sostenibles que beneficien tanto a la comunidad como a la juventud participante

El voluntariado basado en la juventud solidaria y el aprendizaje servicio no solo mejora a la comunidad, sino que forma una ciudadanía comprometida, crítica y proactiva, desarrollan habilidades para la vida, fortalecen valores y descubren su capacidad de generar cambios reales en la sociedad.

Las personas que pasan a ocupar una posición de voluntarias dentro de la entidad a través del desarrollo de proyectos y metodología de Aprendizaje Servicio (ApS) cumplen con unos requisitos “especiales” dentro de la entidad, al ser en muchos casos participantes de otros proyectos de la propia entidad, por lo que, en algunos de los casos, son menores de edad y porque en otros muchos, los proyectos de ApS en los que se implican no requieren el contacto directo con otros/as menores. Es por ello que desde la entidad nos lleva a generar una reflexión en torno a este tipo de voluntariado, así como, la documentación requerida por parte de los/as mismos/as

para poder serlo. Consideramos que este tipo de personas voluntarias no deben contar ni con Certificado de delitos sexuales, ni de delitos penales.

No siendo necesario firmar el Contrato de Compromiso de Voluntariado, debido a que ya cuenta con la documentación necesaria al ser participantes en otros proyectos de la entidad, por lo que esa documentación se encuentra reflejada y custodiada por la Escuela en la que se encuentre desarrollando su proyecto, esto hace que se encuentre bajo la cobertura del seguro de la propia Escuela.

Las fuentes de verificación empleadas para la justificación de estas personas como voluntarias de la entidad serán las siguientes:

- Ficha Reconoce
- Base de datos de la entidad.

● **3.1.3 Relación con otras empresas y RSC**

Como se viene apreciando y se apreciará a lo largo de todo el plan, los proyectos de nuestra entidad no solo se ejecutan gracias a la financiación y apoyos de las subvenciones que puedan beneficiar nuestra acción para con las personas participantes de los mismos, para nosotras también es importante el trabajo y la colaboración de los equipos de voluntarios de las empresas a través de sus RSC.

La vinculación con empresas a través de su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) permite fortalecer el impacto del voluntariado, sumando recursos, conocimientos y capacidades del sector privado en la transformación social. Los objetivos en torno a la relación con empresas a través de su RSC son los siguientes:

- Fomentar alianzas estratégicas con empresas comprometida con el cambio social, promoviendo su participación activa en el voluntariado
- Acceder a recursos y conocimientos que potencien la labor voluntaria.
- Sensibilizar al sector privado sobre la importancia de la acción social y comunitaria
- Promover la sostenibilidad del proyecto, asegurando un apoyo continuo y responsable

En relación a la vinculación con empresas y RSC, consideramos de gran importancia:

- Identificar aquellas que se encuentran alineadas con los valores de nuestra entidad y que puedan cumplimentar las acciones que desarrollamos.
- Firmar convenios de colaboración y cooperación, en los que queden definidos los roles, compromisos y expectativas
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación que nos permitan realizar una medición sobre el impacto de la colaboración y así adaptar las estrategias

Actualmente, nuestra entidad acoge a personas voluntarias de otros países a través de proyectos europeos.

3.2 Elementos esenciales del voluntariado

Para La Kalle, los elementos esenciales del voluntariado son los siguientes:

- Tener un objetivo u objetivos claros, no solo de lo que queremos conseguir con este Plan de Voluntariado, sino también con las personas que realizan el propio voluntariado.

● Tener un Plan de Formación al que las personas que desarrollen su voluntariado puedan acogerse. En este caso, las personas voluntarias de nuestra entidad, además de tener establecida por cronograma en los meses de junio y diciembre formación sobre metodología y perfiles de las personas participantes de la entidad, también pueden acogerse al Plan de Formación de las personas trabajadoras, siempre y cuando la formación que se vaya a desarrollar sea competente para las tareas que ejecuta en su labor voluntaria.

● Reconocimiento de la labor que desarrollan las personas voluntarias en la entidad.

● Compromiso de las personas voluntarias, no sólo con lo que desarrollan, sino también con la Misión, la Visión y los Valores de la entidad.

4. NUESTRO PLAN

4.1 Objetivos

El principal objetivo de La Kalle con sus acciones de voluntariado, es la mejora de la calidad de vida de las personas participantes de nuestra entidad, a través de sus derechos y la mejora de su entorno y su inclusión social.

Este objetivo se pretende conseguir a través de la integración del personal voluntario en la vida de la entidad transmitiéndole la Misión, Visión y Valores de La Kalle y realizando un seguimiento de su incorporación y de su acción en la entidad, además de un reconocimiento del mismo.

Además, este plan pretende conseguir que las personas voluntarias no solo se encuadren en desarrollar la labor para la que colabora particularmente en la entidad, sino que se involucren en la vida de la entidad como un todo, lo que nos va a permitir un mayor cuidado de la persona, y que la voluntaria o voluntario adquiera una mayor riqueza en conocimiento de la entidad.

Destinatarias de la Acción Voluntaria:

A continuación, presentamos los principales perfiles de participantes a los/as que se orienta la acción de la entidad, sus Escuelas y proyectos de manera general. Exponemos también vinculado con cada uno de los grupos, orientaciones pedagógicas y metodológicas que aseguran el establecimiento de una adecuada relación socioeducativa, y un análisis diagnóstico profundo, enfocado a la adecuada elaboración del Proyecto Educativo Individual y proceso de tutorización.

Participantes con dificultades graves a nivel familiar:

Se trata de un aspecto que lleva implícito consecuencias negativas en el desarrollo personal de los chicos y chicas con los que intervenimos. Entre ellas, podemos destacar, dinámicas familiares negativas con alto grado de conflictividad, abandono de uno/a de los/as progenitores/as, situaciones de acogimiento por el fallecimiento de uno o ambos progenitores, precariedad económica que conlleva a la ausencia de referentes adultos/as durante largos periodos de tiempo, problemas de salud mental, y consumos, por mencionar solo algunas de las muchas formas en las que la sociedad ataca a las familias de los/as adolescentes y jóvenes con las que trabajamos y limita sus posibilidades para salir de la exclusión.

Por ello, aunque nuestra intervención se centre en los chicos y las chicas, en muchos de estos casos hemos debido intervenir, por tanto, también sobre este contexto, realizando acciones de mediación, derivación y/u orientación, para la modificación de estilos educativos, en definitiva, acompañamiento en la búsqueda de soluciones para la superación de su situación de especial vulnerabilidad.

Participantes de origen extranjero en especial situación de riesgo y marginalidad:

Entre ellos/as, la situación administrativa y su contexto migratorio son muy diferenciados, pudiendo distinguir entre aquellos/as que aún se encuentran en situación irregular o tramitando su documentación, a menudo la solicitud de asilo, aquellos/as que se encuentran en situación administrativa regular, aquellos/as que han sido nacionalizados y traídos a España a través de procesos de reagrupación familiar; y aquellos/as que han establecido el proyecto migratorio en soledad siendo menores no acompañados/as.

La dificultad para desarrollar el proceso de construcción de identidad, tan clave en la etapa adolescente, se incrementa en el caso de estos/as participantes. Los conflictos son mayores si tenemos en cuenta la exposición al choque cultural entre la sociedad de origen y la de acogida, las realidades personales complejas de las que en muchos casos vienen huyendo, la diferencia de pautas y normas entre el contexto familiar y el social, así como la segregación y discriminación de una sociedad que a pesar de ser la suya, cada vez se encuentra más determinada por prejuicios racistas y xenófobos.

Todas estas características son comunes independientemente de la situación administrativa en la que se encuentren, modificándose sólo la gravedad del alcance de las mismas en la construcción de sus procesos identitarios y de desarrollo social, suponiendo en todos/as ellos/as, factores de riesgo añadido que tenemos en cuenta en sus proyectos educativos individuales.

El desarraigo cultural fruto del proceso migratorio propio, o del núcleo familiar, sigue presente. En muchos casos, existe, además, un desconocimiento o una falta de identificación con la etapa de la adolescencia, por lo que suele haber una mayor urgencia por entrar en el mercado laboral. Además, también existe un mayor desconocimiento de los recursos y alternativas formativas y una mayor desmotivación hacia el estudio, mayor riesgo de vinculación con bandas, etc.

Todo ello, unido a un mayor nivel de aislamiento social entre minorías, y al modelo cultural asimilacionista que propone nuestra sociedad, hace que estos factores se puedan traducir en muchos casos en procesos vitales muy ligados a una doble marginalidad. Dentro de este grupo, merecen una mención especial aquellos/as jóvenes que atraviesan procesos de reagrupación familiar abruptos en la etapa adolescente. Estos/as chicos/as han crecido alejados/as de sus madres y/o padres, que emigraron cuando eran aún pequeños/as, y se encuentran ahora con la necesidad de adaptarse no solo al nuevo contexto social de acogida, sino a un núcleo familiar prácticamente desconocido, con normas límites y sistemas relacionales muy diferentes a aquellos en los que se han socializado hasta el momento. Esto acarrea no solo dificultades convivenciales, sino también dificultades de adaptación al sistema educativo, así como una frecuente fiscalización de las dinámicas familiares por parte de instituciones como los Servicios Sociales. Todo ello, desnaturaliza el proceso de socialización y dificulta la construcción positiva de su identidad.

Participantes con dificultades de Salud Mental relacionadas con conductas de riesgo y/o marginalidad:

Este perfil de participantes hace referencia a una realidad cada día más extendida e invisibilizada. Cada vez es más común encontrarnos con chicos y chicas envueltos en problemáticas asociadas a la salud mental, fuertemente medicalizados/as y sobre problematizados, que han interiorizado una imagen tan negativa de sí mismos/as que se sienten incapaces de cambiar, suponiendo todo ello un desconocimiento total de sus verdaderas capacidades.

Estos/as participantes, en su mayoría, han construido su identidad en torno a su “enfermedad” “trastorno” o “dificultad” y se relacionan con ellos/as mismos/as y con el mundo desde ese prisma. Asumen e interiorizan la imposibilidad de cambiar y la falta de responsabilidad sobre sí mismos/as y su futuro. Nuestra orientación hacia la intervención con este tipo de participantes es siempre romper este estigma autoimpuesto que se suma al que ya le impone la sociedad. Por ello, con estos/as chicos/as trabajamos desde el reconocimiento de la dificultad, pero para superarlas, tratamos siempre de cambiar el discurso aprendido y centramos en la búsqueda de soluciones, en la responsabilidad sobre la propia conducta y evolución personal y no en la cronificación de los problemas.

Esto, unido a que, desde el grupo general, trabajamos desde la integración de las diferencias y el respeto, tiene resultados positivos y se observan rápidamente mejorías en cuanto a las expectativas propias y al nivel de satisfacción y autoestima. Otra de las dificultades añadidas a esta realidad con la que nos enfrentamos, y que en ocasiones se nos hace inabarcable, son las malas praxis médicas asociadas a la sobresaturación del sistema público de salud mental, diagnósticos confusos, listas de espera interminables, problemas asociados a las medicaciones, sobre institucionalización, etc... En ocasiones observamos como muchos de los chicos y chicas, que han sido medicados en la infancia, muestran actitudes reactivas frente a las instituciones y los/as profesionales de la salud, abandonando en la adolescencia de forma brusca y autónoma la medicación y reduciendo drásticamente su nivel de autocuidados. En muchos de estos casos, acaban "auto medicándose" a través del consumo de sustancias tóxicas, llegando a desarrollar nuevas patologías asociadas al consumo, incrementando su nivel de riesgo y dificultando la normalización de estos/as participantes, así como una evolución positiva en sus procesos personales.

Participantes Riesgo Alto y/o marginalidad con mayor nivel de conflictividad y problemáticas asociadas:

Estos/as chicos/as presentan un mayor grado de conflictividad y dificultad de manera general debido a sus características personales, conductuales y sociales. Por ello, es necesario un mayor trabajo con ellos/as hasta su incorporación total al proyecto. La variabilidad de complejidades que atañe a cada uno/a de ellos/as hace que el nivel de flexibilidad que debemos aplicar en el establecimiento de compromisos sea mucho mayor que en el resto de los casos para poder asegurar una intervención integral orientada a su transformación individual y colectiva.

Esto se explicita en el proceso de acogida, momento de creación de un vínculo de confianza adecuado que debe cuidarse especialmente, ya que solo de esta forma, estos/as chicos/as, tan golpeados por la realidad se sienten suficientemente seguros/as y aceptados/as como para compartir sus inquietudes, motivaciones y dificultades con sinceridad. Esta vinculación generada desde el afecto, es la que hace posible el establecimiento de unos objetivos de trabajo individualizados que puedan contribuir a superar las dificultades reales de estos/as jóvenes.

Aunque cada participante, tiene unas características propias que guían nuestra intervención individualizada, existen factores y características comunes en mayor o menor medida a todos/as ellos/as, que suponen un mayor nivel de riesgo en estos/as participante y que intensifican nuestra acción con ellos/as:

A nivel personal:

- Fracaso escolar o problemas de adaptación al sistema escolar:(absentismo, bajo rendimiento, falta de hábitos de estudio, problemas de integración, abandono).
- Procesos madurativos inadecuados: bajo nivel de tolerancia a la frustración, inmediatez, sin expectativas de futuro, problemas relacionales, bajo nivel de autoestima, descontrol interno y dificultades en la comunicación.
- Dificultad en la resolución de problemas interpersonales.
- Dificultad para asumir normas y límites.
- Poca o nula valoración hacia la salud integral. Consumos.
- Relación con grupos de iguales de alto riesgo (Pandillas, consumidores de drogas, etc.).
- Conductas agresivas hostiles.
- Prejuicios hacia personas de otra raza y/o cultura.
- Transmisión de estereotipos xenófobos y de género.
- Discriminación y desigualdad por razones de género y origen cultural.

A nivel social:

- Procesos de aprendizaje y socialización poco favorecedores para la adquisición de hábitos y habilidades sociales básicas.

- Valores marginales que conllevan una percepción de la realidad y un estilo de vida coherentes con esa percepción.

- Situaciones de conflicto generalizadas en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven.

- Falta de recursos alternativos que favorezcan procesos de socialización positivos.

- Inexistencia y/o dificultades en un tejido social que incida en mejorar las condiciones del entorno.

- Bajo nivel sociocultural y económico.

- Disponibilidad de drogas en el entorno.

- Nula o escasa percepción de la necesidad de una formación laboral.

- Dificultades económicas: economía familiar que depende fundamentalmente de ingresos por ayudas públicas y trabajos dentro de la economía sumergida o sin permiso de trabajo.

A nivel familiar:

- Nivel económico y/o cultural bajo o muy bajo.

- Roles masculinos y femeninos muy diferenciados y basados en patrones tradicionales de género.

- Disciplina basada en el uso del castigo físico y el autoritarismo. Estilos de enseñanza basados en imperativos o ambivalentes.

- Escasa comunicación verbal.

- Familias que presentan esquemas de desestructuración y ambientes carenciales. Acogimientos familiares, tutelados/as por la comunidad de Madrid, etc.

- Sobreprotección o abandono.

- Falta de control o normas claras en el hogar, y poca implicación por parte de los chicos/as.

- Situación de calle o experiencias reiteradas de institucionalización.

4.2 Seguimiento

El seguimiento de nuestro Plan de Voluntariado se realizará a través de evaluaciones periódicas de las actividades realizadas para verificar la consecución del objetivo que nos planteamos y la medición del impacto de las mismas.

Se realizarán revisiones de los procedimientos con la finalidad de mejorar la eficiencia de nuestro plan y la satisfacción de las personas voluntarias bianualmente.

4.3 Equipo. Recursos

Actualmente la coordinación de la acción voluntaria la desarrolla Estefanía Sánchez Martín, diplomada en Trabajo Social, por la Universidad Complutense de Madrid. Estefanía es trabajadora de la entidad.

Las funciones que realiza son las siguiente:

- Seguimiento del Proyecto

- Implementación de los sistemas de evaluación

- Acompañamiento

- Relación con la Administración y con las entidades sociales

Esta persona coordinadora se apoya en la comisión de voluntariado de la entidad, que está compuesta por la propia coordinadora de la acción voluntaria y dos trabajadoras más de la entidad, Elena Marina González Fernández formada en Pedagogía y Nerea Guijarro Sánchez formada en Trabajo Social.

4.4 Despliegue

Atendiendo a las dificultades que nos encontramos en el análisis DAFO que hemos realizado y del que hablamos en el punto 2.1, desarrollamos el siguiente despliegue:

DEBILIDADES DETECTADAS	DESPLIEGUE
Falta de tiempo en la gestión del voluntariado	A corto plazo contar con un equipo más amplio de trabajadoras, una persona por cada equipo/escuela.
Falta de recursos para gestionar el voluntariado	
Poca o nula capacidad para la captación de personas voluntarias	Se despliega en el cronograma al menos una acción anual de captación de personas voluntarias para la entidad.
Modo de selección de las personas voluntarias	Se establece una manera más estructurada para la selección, pasando por una primera entrevista, ya sea telefónica o presencial para detectar potencialidades de las personas voluntarias.
Dificultades en la capacidad de evaluación	Se establecen mínimo trimestralmente seguimientos de las personas voluntarias.
Falta de aprovechamiento de las capacidades de las personas voluntarias	El plan actual tiene como objetivo involucrar a las personas voluntarias no solamente en un proyecto o actividad de la entidad, sino que exista un vínculo participando de otras actividades colectivas y/o más participativas de todas las personas de La Kalle, esto permitirá ver otras habilidades que las personas puedan tener. Se llevará a cabo durante todo el año, ligado a la entrada de las personas voluntarias en la entidad.
Bajo conocimiento general de la entidad por parte de las personas voluntarias	La acción del anterior punto, no solamente permitirá que las personas voluntarias se vinculen con otras actividades de la entidad, sino también que conozcan la vida de esta y su trayectoria. Además, los seguimientos que se realizan mínimo trimestralmente, también va a permitir que las personas voluntarias adquieran más conocimiento sobre la entidad.

AMENAZAS DETECTADAS	DESPLIEGUE
Falta de cultura del voluntariado dentro de la entidad	Durante todo el año, ligado a la entrada de las personas voluntarias, se incorporará la información de cuál es la cultura de voluntariado para nuestra entidad al menos en una primera entrevista.
Poca difusión en relación a la captación del voluntariado	Además de los recursos actuales mediante la página web y las relaciones que se puedan establecer más allá de la página web, debido al trabajo en red realizado con otras entidades, se incorpora al menos una vez al año, en el cronograma del Plan de Voluntariado la acción de captación a través de la publicación de nuestros proyectos en nuestras RRSS.
Falta de financiación	A corto plazo se hará un estudio más exhaustivo de las subvenciones para voluntariado. A medio plazo se presentarán proyectos de voluntariado a los que podamos optar.
Falta de recursos humanos para la captación y acompañamiento de las personas voluntarias	A corto plazo se incorpora otra persona trabajadora de la entidad al equipo de voluntariado.

4.5 Cronograma anual

Anexo I Cronograma de Voluntariado

4.6 Evaluación

Nuestro Plan tiene una temporalidad de 2 años, abarcando desde 2025 a 2027. La evaluación del mismo se realiza de manera continua, a través de las acciones desplegadas en el cronograma anual. Estas acciones nos van a permitir que el plan esté en constante cambio siempre y cuando se vayan detectando mejoras a realizar.

La evaluación viene dada tanto de las personas trabajadoras que acompañarán la labor de las voluntarias, como de las propias voluntarias, ya que las reuniones de seguimiento, los encuentros con las personas voluntarias y las encuestas de satisfacción nos van a permitir detectar posibles mejoras a introducir.

Aterrizando la evaluación del plan en temporalidad, destacamos que:

- En los meses de junio y diciembre se realizará una encuesta de satisfacción, las cuales nos permitirán realizar las acciones necesarias para que la presencia en la entidad de las personas voluntarias sea lo más satisfactoria posible para ambas.

- Otra de las acciones que nos permitirán evaluar el plan, son los encuentros programados durante el año, con las personas voluntarias y las personas responsables del Plan de Voluntariado

- Además, como se menciona en el cronograma en el mes de noviembre se realizará un informe en el que se establecerán las debilidades detectadas del plan, así como las acciones que ya se hayan realizado y las que se vayan a realizar para la mejora de estas, si procede, además del cumplimiento de los objetivos del plan.

5. GESTIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

5.1 Determinación de las necesidades

El análisis de la situación nos debe mostrar cuáles son las necesidades de la asociación en materia de captación y cuáles son las técnicas de captación a utilizar. Y especialmente indicará el número de personas voluntarias necesarias, y las actividades que tienen que desarrollar. Estando claramente definidas las actividades a desarrollar se logra fácilmente el tipo de **perfil funcional del puesto voluntario**, que tendrá carácter complementario del Manual de Funciones de la Entidad.

De acuerdo con el Equipo de Dirección, todas las Áreas de la Asociación determinarán anualmente los puestos a cubrir por voluntarios/as, así como el perfil básico de los/as mismos. Para ello se rellena la Ficha 11: Solicitud de personas voluntarias.

5.2 Criterios para definir los puestos de las personas voluntarias. Funciones

Se debe conocer, al menos, las características generales de las personas que queremos incorporar, especialmente en una asociación como la nuestra, ya que lo fundamental en este caso es el buen desarrollo del programa, no incorporar al mayor número posible de voluntarios/as. En otros tipos de organizaciones – o para otro tipo de proyectos -, como podría ser el caso de los que tienen como función prioritaria la reivindicación, pueden plantearse perfiles más amplios.

Debemos ser conscientes que la adecuación del voluntario a los puestos debe ser correcta, ya que:

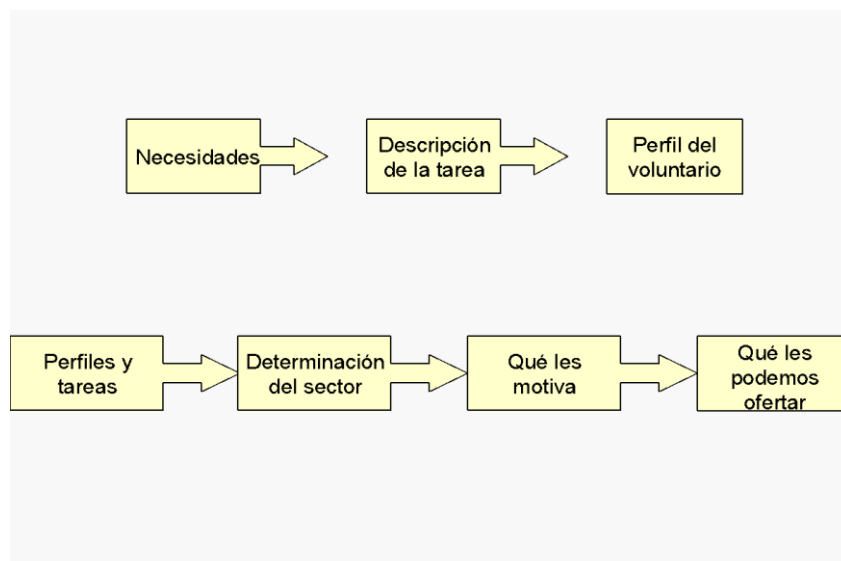
- Los participantes de la organización deben recibir el mejor trato posible.
- El prestigio de la Asociación es influido por los voluntarios que allí desarrollan su labor.
- La motivación de los remunerados y voluntarios puede desaparecer rápidamente cuando voluntarios inadecuados desarrollan las actividades.
- Los voluntarios se encuentran incómodos y sufren cuando tienen que desempeñar unas tareas para las que no se sienten capacitados.

La definición de las tareas a desempeñar tiene otra importante ventaja: la gente se ofrece voluntaria cuando sabe qué es lo que tiene que realizar. Normalmente tienen dudas sobre si serán capaces de ser voluntarios o no, si tendrán que realizar tareas que están por encima de sus posibilidades, de sus conocimientos o de su tiempo. Con la descripción de las tareas y del perfil funcional, en parte, este tipo de problemas estará solucionado, ya que sabrán en todo momento que se espera de ellos, y por tanto se producirá además una autoselección. La información necesaria para definir el puesto debe incluir: nombre del puesto, como este puesto contribuye al desarrollo de los objetivos de la organización, capacidades y habilidades necesarias para su desarrollo, beneficios que puede obtener el voluntario, tiempo de dedicación, y limitaciones (aquellas tareas o acciones que no puede desarrollar un voluntario, bien por limitaciones legales o por política de la organización). Con estas cuestiones tendremos la información necesaria para desarrollar adecuadamente la descripción del puesto. Esta descripción tiene que contener al menos (Brown, 1987).

PERFIL FUNCIONAL DEL PUESTO VOLUNTARIO.

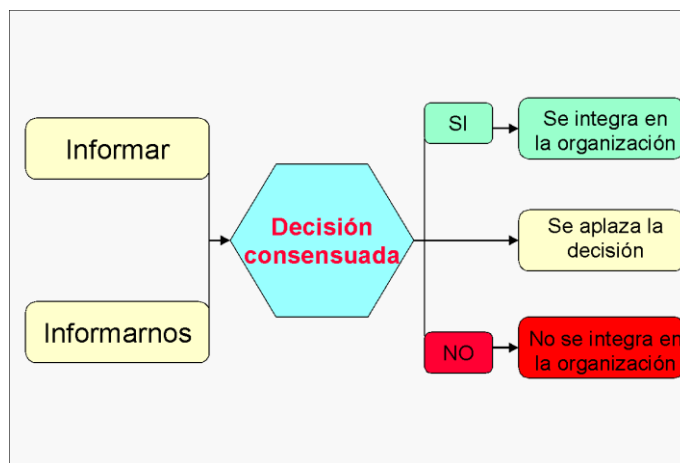
También es importante analizar **cuántos voluntarios serán necesarios** para cubrir esos puestos. Este análisis debe ser especialmente riguroso, pues los medios a emplear en la captación estarán en función de su número, ya que tan negativo es tener pocos voluntarios, como una gran cantidad de ellos, a los cuales no se les puede ofrecer una ocupación concreta, y que acabarán con la sensación de pérdida de tiempo y frustración. Además, se debe conocer que necesitamos: cantidad o calidad, ya que este aspecto influirá en el sistema de captación que se debe emplear.

También debemos considerar qué estructura necesita la organización para desarrollar la captación. En este análisis, no debemos centrarnos únicamente en la estructura de la campaña, ya que es mucho más importante la postcampaña: ¿Quién recibirá a las personas voluntarias captadas? ¿Quién realizará la acogida y orientación? ¿Cómo impartiremos la formación? Debemos prever que el voluntario ha de ser atendido desde el mismo momento que decide acudir a la organización a demandar información. Dicha atención incluye una correcta información, completada por una adecuada formación sobre la organización y las actividades a desarrollar y su incorporación al programa o tarea más adecuada.



Una vez definidas las tareas y los perfiles, se analizará **dónde se pueden encontrar los grupos que poseen ese perfil**, es decir que sectores de la población interesan y donde se encuentran: universidades, escuelas, colectivos profesionales, asociaciones de vecinos, vecinos del barrio, etc. Conociendo el grupo al que la asociación se dirigirá principalmente, se conocerán **cuáles son sus motivaciones** y si la asociación puede ofrecérselas.

Saber por qué unos se hacen voluntarios y otros no, ayudará a conocer a qué tipo de población debe dirigirse la captación, y qué mensaje debemos transmitir para que conecte con sus intereses.



En este proceso se toma una decisión de común acuerdo: la asociación puede plantear que no es adecuada su incorporación o el voluntario puede decidir que no le interesa la oferta que recibe. En cualquiera de los casos, en esta fase madurará su idea definitiva de la organización. Si el proceso está mal planificado, es improvisado, con pasos al azar, etc., el potencial voluntario recibirá esa imagen de la organización.

5.3 Captación, acogida y orientación de las personas voluntarias.

● 5.3.1. Captación

A través de la página web, hemos facilitado un formulario en el que las personas que lo deseen pueden inscribirse para un primer contacto. Este formulario, una vez relleno y enviado, genera un email que es recibido por el equipo de voluntariado. Aquí se hace una primera valoración, con la idea de valorar el interés que hay detrás de la postura de la persona candidata. Con esta vía nos habremos asegurado que ya haya visitado nuestra web y conozca, al menos virtualmente, nuestra Misión y Valores, así como los proyectos que desarrollamos. Esta actividad está dirigida a esas personas que nos buscan.

Cuando nosotras somos las que buscamos un perfil específico, nos servimos de las redes virtuales más usadas del mercado, por ejemplo Hacesfalta.org u otras.

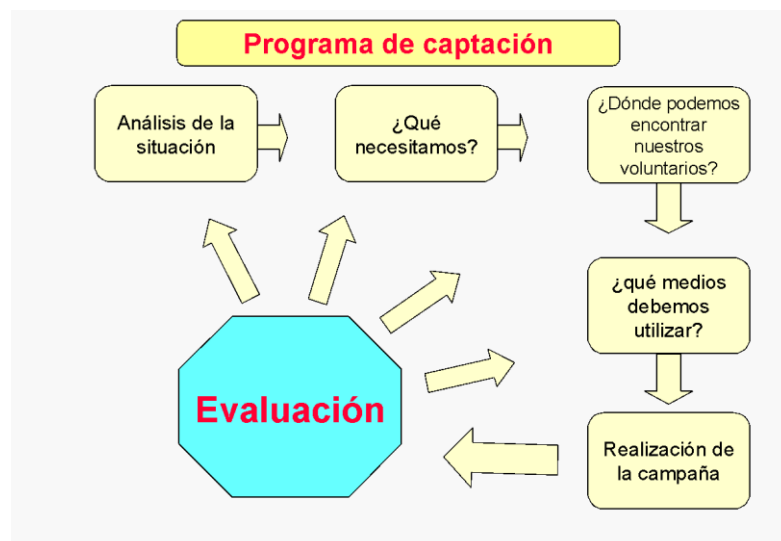
Finalmente, aunque carece de rigor científico, pero que es bastante comprobada su eficacia, el “boca a boca”, o el “encargo” a otra persona voluntaria, es uno de nuestros más preciados bienes. Muchas de las personas voluntarias que a día de hoy se mantienen fieles a La Kalle, han sido vinculadas por otras voluntarias.



No se debe olvidar que el programa de captación es el vínculo de unión entre la población y la organización y, sobre todo, será la imagen de la asociación ante la sociedad. Si la captación que vamos a realizar no está bien planificada, es improvisada, no cuenta con los medios necesarios, no tiene el apoyo de la asociación, etc., se lanzará una imagen negativa que puede durar largo tiempo y tener consecuencias imprevisibles.

Para realizar una captación adecuada desarrollaremos las siguientes fases:

- Definición de las necesidades.
- Perfiles funcionales.
- Desarrollo de la captación.
- Evaluación.



• 5.3.2. Acogida y orientación

Un aspecto importante dentro de toda organización, muchas veces olvidado, es el proceso de incorporación de las personas voluntarias. Esta incorporación es un aspecto fundamental, muchas veces realizado de un modo

incorrecto que lleva al traste, en muchas ocasiones, los esfuerzos realizados por promover la participación comprometida, esta fase es fundamental, pues puede hacer fracasar todo el plan de captación, e incluso hacer peligrar los programas que desarrolla la Asociación.

El sistema más adecuado, buscando una efectiva integración de personas voluntarias en los programas, proyectos y actividades de la Asociación, con el objetivo de lograr su mayor eficacia, está basado en tres ejes: Información-Orientación y Motivación. Este proceso de acogida y orientación tiene unas características que lo sitúan entre una selección rigurosa y una incorporación inmediata. La incorporación a la organización es un proceso dinámico, en el cual las dos partes, voluntarias y organización, deben conocer lo que dan y lo que reciben. Esto no se logra con una selección “académica” donde normalmente priman los intereses de la organización, ni con una incorporación inmediata, donde “a priori” priman los intereses de la persona voluntaria.

Por ello, el proceso de **acogida y orientación** habrá de cumplir *tres aspectos fundamentales* para permitir la incorporación efectiva:

- Informar a las potenciales personas voluntarias sobre la organización, programas, actividades y tareas a desarrollar.
- Permitir a la organización informarse sobre sus actitudes, aptitudes, motivaciones, experiencia vivencial e intereses del potencial de la persona voluntaria.
- Permitir decidir de forma conjunta y consensuada su incorporación a la tarea más adecuada, su no-incorporación o un aplazamiento de la decisión.

En este proceso se toma una decisión de común acuerdo: la asociación puede plantear que no es adecuada su incorporación o la persona voluntaria puede decidir que no le interesa la oferta que recibe. En cualquiera de los casos, en esta fase madurará su idea definitiva de la organización. Si el proceso está mal planificado, es improvisado, con pasos al azar, etc., la potencial persona voluntaria recibirá esa imagen de la organización.

A) Entrevista a la persona candidata

Este será el primer acto institucional entre la aspirante a formar parte del “voluntariado con k” y la asociación. Se pueden emplear diferentes técnicas para el desarrollo de la acogida y orientación, pero para cumplir con los tres ejes planteados: información-motivación-orientación es indicado utilizar la entrevista. Además, de permitir tomar adecuadamente la decisión consensuada, es utilizable por cualquier persona, al margen de su especialidad o competencias profesionales, ateniéndose a unas mínimas normas y contando con una formación adecuada.

Permite conocer sobre el papel lo que un potencial voluntario ha hecho, pero además permitirá conocer el cómo, por qué, y cuánto. Sin duda, es el sistema más “personal” de los que pueden utilizarse, permitiendo, además, influir en muchas de sus ideas y actitudes, y potenciar su motivación.

En el proceso de **acogida y orientación**, gracias a la entrevista se cumplirán los objetivos de la organización y de la potencial voluntaria:

Para la Organización.

- Reunir información sobre la potencial persona candidata, para ayudar a estimar las tareas más adecuadas para ella, cuál será la calidad de su trabajo, cuáles son sus motivaciones, y durante cuánto tiempo permanecerá en la organización, etc.
- Determinar si la personalidad del potencial aspirante adaptará a la de las personas con las que va a trabajar, y a las tareas que va a desempeñar.
- Tomar una decisión sobre las tareas que puede realizar, así como su adaptación al Perfil Funcional deseado, sobre su no-incorporación o aplazamiento de la decisión.

Para la persona aspirante a Voluntariado.

- Presentarse favorablemente ante la organización.
- Reunir información sobre las posibles actividades que puede desempeñar y sobre las características de la organización.
- Tomar una decisión sobre las tareas que puede realizar, sobre su no-incorporación o aplazamiento de la decisión.

Como *el principal objetivo es orientar* hacia el puesto que se adecue más a las características del potencial voluntariado, es importante que el miembro de la asociación que realice la entrevista conozca con detalle las tareas que se realizan, cuál es su ideología, cuáles son las actividades que desarrollan los voluntarios, y especialmente, el perfil del voluntario que mejor se adaptará a las tareas a desempeñar. Se debe tener en cuenta que el perfil definido es el "*aspirante ideal*", es un perfil teórico que es muy difícil encontrar en la realidad, en este proceso se tratará de encontrar aquel que cumpla un mayor número de requisitos.

Para realizar la **acogida y orientación** de un modo adecuado, debemos ser flexibles y adaptarse a las diferentes situaciones, pero de un modo general, debemos tener en cuenta:

- Establecimiento de una buena relación.
- Fijar los pasos de la entrevista.
- Reunir información.
- Describir la organización y la oferta de actividad.
- Contestar a las preguntas y permitir que el potencial voluntario/a reciba nueva información.
- Toma de decisión consensuada.
- Terminación de la entrevista.

Las condiciones personales adecuadas no bastan, por sí mismas, para que la entrevista se desarrolle adecuadamente, el entrevistador debe conocer a fondo la Asociación y los puestos de aspirante a voluntariado, así como dominar esta técnica.

B) Welcome Pack y Reunión con la persona de referencia.

Es en este momento cuando se debe presentar al aspirante a la que será su persona de referencia. Esta persona se constituirá en su tutora mientras dura el periodo de integración en la Asociación y asume todas las funciones que le han sido encomendadas, así mismo, esta persona de referencia, coordinará su actividad en el seno de la entidad, siendo en vínculo primero y fundamental con la misma.

RECEPCIÓN> ENTREVISTA> DECISION> BIENVENIDA> PRESENTACIÓN DESTINO

La entrega del **Welcome Pack** es el segundo paso que se celebra entre la Asociación y el Personal Voluntario. Debe realizarse la entrega, previamente a producirse la incorporación efectiva. La entrega se debe realizar, en entrevista inicial o posterior, y debe incluir todos los registros y documentación necesarios para la práctica y descritos en el **ANEXO II Plan de voluntariado** y su Instrucción I.30 C Incorporación Voluntariado, de nuestro sistema de calidad. Es importante aprovechar este evento para reforzar el vínculo con nuestra asociación.

El **Welcome Pack** estará compuesto por una serie de documentos, algunos de los cuales requerirán la firma de la Asociación y del Voluntario/a, otros son documentos institucionales como el certificado de no tener antecedentes por delitos sexuales. Estos serán custodiados por la Asociación Cultural La Kalle.

Por parte de La Asociación Cultural La Kalle se entregar la siguiente documentación:

- Memoria de la Asociación Cultural La Kalle
- Web y material de presentación de La Asociación Cultural La Kalle.
- Proyecto del Programa/Proyecto
- Memoria del Programa/Proyectos
- Documento de tareas a realizar por la persona voluntaria (lo realiza el responsable de Área)
- En el caso de Voluntario de Administración, se entrega Funciones del Equipo Administrativo-Financiero.
- I.29 - Plan de Acoso y Violencia.
- I.38 - Plan de Igualdad.
- Código ético y de conducta y política interna de la entidad.
- Política con colaboradores.

Por parte del personal voluntario deben entregar los siguientes Documentos de registro:

- R.17-B Compromiso y datos de la persona voluntaria
- R.41-B Acuerdo de Confidencialidad
- R.42 Declaración Responsable de Delitos Penales.
- R.24-D Cesión de datos e imagen de Voluntari@s, soci@s y colaboradores
- Declaración de no antecedentes de delitos sexuales

En el Anexo II, encontrará la documentación que se entrega y la documentación a firmar (registros).

5.4 Acompañamiento, seguimiento y evaluación.

Para el *seguimiento* del personal voluntario se cuenta con una base de datos (Gestionandote) según norma de la Agencia Española para Protección Datos y que cumple los requisitos y parámetros establecidos en la LOPD. Se realizarán las siguientes acciones:

- La persona es dada de alta en la base de datos del personal voluntario.
- Se firma el welcome Pack y se asigna una persona de referencia de la tarea voluntaria en la asociación.
- Se dará de alta en un seguro de responsabilidad obligatoria (Especificar)
- Se coordinará sus funciones y tareas con la realización de sesiones de formación.

Se tendrán en cuenta en el seguimiento de la acción voluntaria la información y retroalimentación de la tarea, la carga laboral y la satisfacción o no del personal voluntario. De igual modo se ofrecerá la orientación, apoyo y medios materiales para la realización de las funciones acordadas. Las acciones de voluntariado se realizarán cumpliendo las medidas de prevención y protección reguladas mediante la ley.

Además, el seguimiento, no solo de las personas voluntarias de la entidad, sino también del propio Plan de Voluntariado, se harán en base a los criterios de nuestro sello de Calidad EFQM, Sello Compromiso con la Excelencia Europea 200+, que venimos validando desde 2011.

La *acción voluntaria finalizará* cuando cese la actividad para la que se incorpora la persona voluntaria o cuando ésta lo solicite. Se procederá a dar de baja y romperá el compromiso de mutuo acuerdo entre las partes. Se cumplimentará la Ficha 8- Cuestionario de satisfacción, que refleja su grado de satisfacción durante el periodo de voluntariado.

5.5 Formación

Desde La Asociación Cultural La Kalle se pretende acoger, formar y acompañar a todas aquellas personas que muestren interés en llevar a cabo su labor voluntaria contribuyendo a mejorar la vida de las personas en nuestros proyectos y la integración social.

Las posibles áreas de intervención de las personas voluntarias en los proyectos o equipos pueden abarcar diferentes funciones por ello, las personas voluntarias pueden acogerse al Plan de formación de la entidad, siempre y cuando la formación a desarrollar le sea útil para desarrollar sus tareas voluntarias en la entidad. Además, si es necesario y dependiendo de las necesidades podemos derivarles a una más adaptada.

En el cronograma del voluntariado se contempla una Formación sobre metodología y perfiles de las personas participantes a lo largo del año (junio y diciembre).

6. SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.

6.1. Introducción

Cuando hablamos de reconocimiento del voluntariado, debemos diferenciar el reconocimiento del voluntariado en general, por parte de la sociedad, las administraciones, etc., y el reconocimiento a la persona individualmente, por el trabajo y la dedicación a la organización. Así, podemos hablar de reconocimiento del “voluntariado”, como algo global, y de reconocimiento a la persona voluntaria, como persona individual que desarrolla una actividad. Bajo esta perspectiva, el reconocimiento puede venir de la administración, de la sociedad y de la propia organización.

No debemos olvidar, que el reconocimiento es importante para eliminar los obstáculos que dificultan su desarrollo, para lograr la implicación de más amplios sectores, para facilitar su apoyo y fomento y para lograr que las personas voluntarias permanezcan en la organización motivadas y activas.

Por lo tanto, en el voluntariado se produce un intercambio, no una donación. Estas personas dan algo a cambio de algo, esto las Organizaciones Sin Ánimo de Lucro, no deberían olvidarlo nunca, porque el voluntariado es parte esencial de las mismas.

Las personas voluntarias dan	Las personas voluntarias reciben
Tiempo Entusiasmo Conocimientos Compromiso Responsabilidad	Conocimiento Amistad Experiencia Nuevas habilidades Nuevas responsabilidades
Las organizaciones dan	Las organizaciones reciben
Programas Formación Gestión Apoyo Reconocimiento Motivación	Mayor facilidad en logro de sus objetivos Imagen y sensibilización públicas Implicación en la sociedad. Representatividad. Transfer social, sobre todo del mundo empresarial. Refuerzan así la Sociedad Civil.

Medios

Algunas plantean que no es necesario que las candidatas que conforman los grupos de voluntariado reciban reconocimiento, ya que desarrollan su actividad de un modo altruista y gratuito, esto sería ir en contra de su auténtico espíritu, y su reconocimiento está en su propia acción. Esto puede ser válido para algunas, pero lo cierto es que, si queremos que estas personas voluntarias desempeñen adecuadamente su tarea, y permanezcan en la organización, **los sistemas de reconocimiento adquieren una importancia fundamental**, ya que afectan a la satisfacción, al rendimiento y a la mejor integración, situándose como un complemento imprescindible de los sistemas de motivación.

Por otro lado, si deseamos que el voluntariado ocupe en la sociedad el papel que le corresponde, los sistemas de reconocimiento públicos se vuelven algo fundamental para su correcta valoración por la sociedad, si bien, este aspecto es de esperar sea tenido en cuenta por las Administraciones, pero también y muy especialmente por todos los demás estamentos de la Sociedad Civil.

6.2. Sistemas de reconocimiento.

Ahora bien, los sistemas de reconocimiento del voluntariado pueden tener una frontera. En principio, todos estamos de acuerdo en que el voluntariado realiza su acción desinteresadamente, esto supone que no espera recibir nada a cambio, sin embargo, hablamos de reconocimiento como un elemento necesario e imprescindible para que se mantenga en la organización. ¿Pero dónde está el límite?

Sistemas de reconocimiento

- **Sistemas formales de reconocimiento:**
 - Sistemas regulados y estandarizados
 - Sistema claro conocido y asumido por todos
 - Certificados, medallas, actos de reconocimiento.
- **Sistemas Informales:**
 - Se producen día a día.
 - No están normalizados.
 - Tienen están mas relacionados con las relaciones humanas.
 - Dar las gracias, mostrar interés, acceso a servicios, etc.

● 6.2.1 Reconocimiento interno del voluntariado (en la organización)

Si nos centramos en el ámbito del reconocimiento de la organización hacia el personal voluntario podemos encontrarlos básicamente dos sistemas: los formales y los informales. Estos sistemas, deben girar en torno a reforzar su sentimiento de pertenencia a la organización y su apoyo a la acción diaria, concretándose en una progresiva asunción de responsabilidades, formación continuada, encuentros e intercambios de experiencias, etc. Es decir, el reconocimiento ha de convertirse, siempre que sea justificado, en algo cotidiano.

Los sistemas formales de reconocimiento se basan fundamentalmente en *certificados, actos de reconocimiento*, etc. Nuestra Asociación determinará oportunamente un día al año como el Día del Voluntariado, donde reconocer a sus equipos de voluntarios sus méritos y su labor en la organización.

Todos los sistemas formales de reconocimiento tienen que hacer sentirse al personal voluntario “valorado”, recompensado, apreciado, en un acto sincero y real, y no ser percibido como algo mecánico que se realiza por cumplir un mero trámite.

Sin embargo, los sistemas que generalmente tienen un mayor efecto en el voluntariado son los reconocimientos informales, aquellos que se producen día a día y, que en muchas ocasiones descuidamos, al no darles la importancia que realmente tienen. Fundamentalmente vinculados a los Proyectos, a la actividad orgánica de la Asociación y a sus estructuras formales. La iniciativa, la creatividad y la innovación también son importantes para encontrar caminos adecuados para reconocer el esfuerzo de los voluntarios.

La eficacia de este tipo de reconocimiento viene dada entre otras cuestiones por su frecuencia, los sistemas formales de reconocimiento se dan una vez al año, los reconocimientos informales se deben realizar todos los días. El reconocimiento informal demuestra no sólo la consideración y el aprecio por el trabajo bien hecho, sino la valoración del voluntario como “persona”.

Dar las gracias, mostrar interés por el trabajo que se está desarrollado, interesarse por los problemas que tiene en el desarrollo de su labor, etc., son sistemas de reconocimiento sencillos que tienen un gran efecto en el voluntario, mostrar interés y aprecio debería estar en el primer lugar en la agenda de todo aquel que trabaja habitualmente con voluntarios. Para favorecer estas actitudes la Asociación desarrollará talleres de relaciones humanas, habilidades sociales, etc..., para los trabajadores de la misma que tengan que trabajar con voluntarios.

El acceso a formación, tanto la facilitada por la organización, como la externa, es un potente sistema de reconocimiento de la acción voluntaria que va más allá de la mera capacitación o adquisición de conocimientos por parte del voluntario.

El reconocimiento diario favorece un adecuado clima de trabajo, refuerza el sentido de pertenencia y favorece las relaciones personales. El reconocimiento puede empezar desde el primer día, con el Dossier de Bienvenida, una adecuada acogida, la presentación a los directivos y compañeros, etc este será el mejor comienzo en la carrera hacia el reconocimiento del voluntario.

Reconocimientos diarios o frecuentes que conforma un ambiente positivo e integrador:

- Dar las gracias.
- Reconocerles que realizaron un buen trabajo.
- Tomar unos cafés juntos.
- Pedirles sus opiniones.
- Mostrar interés en sus aficiones personales.
- Ofrecer una sonrisa, un gesto amable cuando se les ve.
- Tomar algo después de la actividad.
- Comentarles lo positivo de sus cualidades personales.

Reconocimientos intermedios.

- Comer con ellos.
- Permitir que firmen los programas e informes que realicen.
- Escribir notas de recomendación para un trabajo si lo necesitan.
- Hablar de ellos cuando hablemos en los medios de comunicación sobre nuestros programas.
- Facilitar la asistencia a cursos, seminarios, encuentros, con los gastos pagados por la organización.
- Escribir artículos sobre la contribución de los voluntarios.
- Permitir que participen en la formación que reciben los remunerados.
- Permitir que representen a la organización en actos y reuniones externas. Organizar reuniones informales con directivos de la organización.
- Disponer de un espacio propio en la web de la Asociación.

Grandes reconocimientos.

- Animarles a que escriban un artículo sobre su trabajo.
- Otorgarles una placa, certificado, medalla, etc. bien durante su permanencia o cuando abandonan la Entidad.
- Participación como monitores en la formación.
- Facilitándoles un adecuado equipamiento.
- Dándoles nuevas responsabilidades y un nuevo cargo.
- Sistemas de reconocimiento público.
- Implicándoles en la planificación anual.
- Aumentando sus posibilidades de participación.

• **6.2.2 Reconocimiento externo a la organización**

Por otro lado, fuera de la organización también nos encontramos con sistemas de reconocimiento formales e informales, son sistemas que generalmente de un modo global, son facilitados por la sociedad o la administración. El reconocimiento en este ámbito puede ser importante por la eliminación de obstáculos, fomento de la participación de más amplios sectores, valoración social del voluntariado, etc. El reconocimiento público del voluntariado es generalmente, una de las demandas más comunes de las organizaciones, reconocimiento por parte de la Administración, de la Sociedad, de los medios de comunicación, sobre el trabajo que desarrollan las personas voluntarias y la propia organización.

En la Asociación Cultural La Kalle tenemos establecido en nuestro cronograma que se celebre y se mencione de manera destacada ya sea en eventos o difusión en nuestras redes el día 5 de diciembre como día destacado por ser el día internacional del voluntariado.

Además de esto, nuestra entidad pertenece a la plataforma RECONOCE, que promueve un Sistema Online de Acreditación y para el que nuestra entidad está acreditada.

6.3. Decálogo

En cualquier caso, sea cual sea el sistema de reconocimiento que tengamos, este debe cumplir el presente DECÁLOGO para que realmente se muestre eficaz:

1. *Continuo.* Una de las quejas más frecuentes de los voluntarios es que no se sienten apreciados por la organización, no se sienten valorados. Dar reconocimiento una vez al año no es un sistema muy adecuado para que los voluntarios se sientan valorados.
2. *Utilizar diversos métodos.* Si tenemos que dar reconocimiento frecuentemente debemos disponer de una gran variedad de métodos para mostrar nuestro aprecio por los voluntarios. Además, lo que para uno puede ser un reconocimiento, puede no serlo para otro.
3. *Sinceridad y autenticidad.* No dar alabanzas a menos que estas sean sinceras. Si damos reconocimiento por tareas que no lo merecen devaluamos el sistema de reconocimiento para voluntarios que realmente se lo merecen.
4. *Valorar la persona.* La eficacia de un reconocimiento aumenta cuando no solo se alaba el trabajo realizado, sino que se valora a la persona. Esto supone que no solo debemos alabar sus resultados, sino también su voluntad de participación y su implicación en la organización.
5. *Relación directa con los logros.* Los reconocimientos, siempre que sea posible, deben guardar una relación directa con los logros obtenidos, a mayor logro, mayor reconocimiento.
6. *Consistencia y estabilidad.* Dar los reconocimientos de un modo consistente, si dos voluntarios consiguen similares logros deben lograr similares reconocimientos.
7. *Proximidad.* Dar los reconocimientos a la mayor inmediatez a la tarea o actitudes que se quieren recompensar. La demora hace que los reconocimientos pierdan efectividad.
8. *Adaptados.* Procurar que los reconocimientos se adapten a las características del voluntario.
9. *Reconocer aquello que más valoramos.* En muchas ocasiones dedicamos una gran atención a voluntarios que no desempeñan un trabajo adecuado, en detrimento del tiempo y la atención que dedicamos a los voluntarios que actúan eficazmente. Emplear tiempo en la supervisión puede ser considerado una forma de reconocimiento.
10. *Si todo esto falla, haz las cosas correctamente.* En ocasiones, no funcionan los sistemas de reconocimiento porque no estamos desarrollando una adecuada dirección de las personas voluntarias, esto supone que tenemos que tener un adecuado diseño de puestos, una correcta orientación y acogida, supervisión, formación, etc.

ANEXO: I Cronograma Plan de Voluntariado

ENERO	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de Programación trimestral y anual, relacionado con el proyecto o proyectos en los que realiza la acción voluntaria. • Revisar calendario reuniones equipo voluntariado trimestral. • Cierre doc. pendiente del año anterior. • Revisión registros/Instrucciones de calidad. • Base de datos, actualización, registro y seguimiento. • Invitación a la preparación del carnaval.
FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> • Invitación al Carnaval • Invitación a la preparación del 8 de marzo • Invitación al desarrollo de proyectos solidarios
MARZO	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades en torno al Día de la Mujer: 8 marzo.
ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar calendario reuniones equipo voluntariado trimestral.
MAYO	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos, actualización, registro y seguimiento.
JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de satisfacción. • Calendarios de vacaciones. • Formación sobre metodología y perfiles de las personas participantes de la entidad. • Base de datos, actualización, registro y seguimiento
JULIO	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar calendario reuniones equipo voluntariado trimestral. • Jornada de participación de voluntariado.
SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de proyectos y captación de voluntariado. • Asamblea/compartir de las personas voluntarias. • Base de datos, actualización, registro y seguimiento. • Invitación a la preparación Casa del Terror.
OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none"> • Invitación a la preparación 25 N en las diferentes escuelas
NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar calendario reuniones equipo voluntariado para finalizar el año. • Revisión informe y seguimientos • Día internacional prevención violencia de género.
DICIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> • Día 5 hacer mención a la labor de las personas voluntarias (Día internacional del voluntariado) y si es posible hacer una comida • Invitación a las jornadas PPE si fuera posible por financiación. • Base de datos, actualización, registro y seguimiento. • Formación sobre metodología y perfiles de las personas participantes de la entidad. • Cuestionarios de satisfacción. • Solsticio de invierno

**La incorporación de las personas voluntarias se realiza a lo largo de todo el año*

ANEXO II: Documentación a entregar y firmar en el Welcome Pack

I.30	PLAN DE VOLUNTARIADO
DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR	
FICHA 1	Documentación de incorporación personas voluntarias
FICHA 4	Cronograma anual de voluntariado
FICHA 10	Anexo I incorporación voluntariado
FICHA 11	Ficha de solicitud de personas voluntarias
DOCUMENTACIÓN A FIRMAR (REGISTROS)	
FICHA 2	Welcome Pack: Cesión de datos e imagen personas voluntarias (en I.22)
FICHA 3	Welcome Pack: Contrato compromiso voluntariado y datos de las personas voluntarias
FICHA 5	Welcome Pack: Acuerdo de confidencialidad (en I.22-ficha 6)
FICHA 6	Welcome Pack: Declaración Responsable de Delitos Penales
FICHA 7	Welcome Pack: Certificado de no tener Delitos Sexuales
FICHA 8	Cuestionario de satisfacción voluntariado
FICHA 9	Código Ético y de Conducta y Política Interna de la Entidad
FICHA 12	Política con Colaboradores

