

Consejo Editorial:

Equipo de la Plataforma del Voluntariado de España:

Carmen Laviña Bellido
Antonio Bermejo García
Francisco Javier Edo Ausach
Ester Asensio Álvarez
Isabel Hidalgo Portero
Roser Romero Soldevilla
Rosa M^a Belda Moreno
Mercé Porrera Olivilla
Ferran Cobertera Hidalgo
Jacob Serfatty Benarroch

Consejo de redacción:

Equipo de la Fundación Pere Tarrés:

Roger Buch Ros
Edgardo Rubén Cárdenas Gutarra
Rosa Coscolla Aisa
Joaquín García Roca
Núria Lluell Benet
Txus Morata García
Amaia Olaortua González
Eva Palasí Luna
Sandra Pardo González
Pilar Pujol Furriols
Julia Ramos Mora
Maria Valencia Vera

Redacción:

Directora Pedagógica: Paloma Güerri Martín

(Plataforma del Voluntariado de España)

Director técnico: Pere Mora Ticó *(Fundación Pere Tarrés)*

Colaborador:

José Luis García Quiñónez *(Plataforma del Voluntariado de España)*

Diseño y Maquetación: Sílvia Armengol Jiménez *(Fundación Pere Tarrés)*

Coordinación Imagen Gráfica:

Ferran Cobertera Hidalgo *(Plataforma del Voluntariado de España)*

Iván Torremocha Méndez *(Plataforma del Voluntariado de España)*

Imprime: SERVICE POINT FACILITIES MANAGEMENT IBERICA S.A.

Edita: Plataforma del Voluntariado de España

Déposito Legal: B-31245-2006

Administración y redacción:

Plataforma del Voluntariado de España

c/ Fuentes, 10 1º Izda.

28013- Madrid

Financiado por Obra Social Caja Madrid

Licencia Creative Commons

Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 2.5



 Plataforma del Voluntariado de España



“ El primer objetivo fundamental de la Educación es proporcionar a las personas una formación plena que les permita formar su propia identidad, dirigida al desarrollo de su capacidad para ejercer, de manera crítica y en una sociedad plural, la libertad, la tolerancia y la solidaridad”

Desde la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) llevamos años ofreciendo propuestas a las necesidades formativas que se vienen planteando desde las organizaciones sociovoluntarias. Observadas las necesidades, fiel a nuestro principio de facilitar cauces formativos a distintos colectivos, hemos aunado esfuerzos para presentar estos materiales, que esperamos sean de tu interés.

Conscientes de que esta andadura la iniciamos con la colección “A Fuego Lento”, y en momentos de máxima proliferación temática acerca del Voluntariado hemos concebido con rigor pedagógico, conjugar la experiencia didáctica de creación del Itinerario educativo del Voluntariado.

Las líneas de trabajo han sido diversas. El día a día se ha ido construyendo compartiendo finalidades, recursos disponibles, etc. Quedaba el paso más complicado: presentar un “Diseño Integral de Acción sociovoluntaria” que pondrá en marcha acciones y actividades que contribuyan a cumplir los principios del Código Ético y Carta de Identidad impulsados desde la PVE.

Pretendemos que estos materiales sirvan para:

- Promocionar en red la Acción voluntaria proporcionando los necesarios materiales educativos y organizativos, teórico-prácticos.
- Facilitar formación integral a las personas responsables de Voluntariado, a las personas voluntarias y ciudadanía en general.
- Ser herramienta de ayuda para la Formación, diversificando aprendizajes significativos de motivación en la acción, evaluación de procesos y conceptos claves.

Esta propuesta como tal, creemos que no debe de ser una más, sino que debe de contribuir, a la constitución del refuerzo necesario de interiorización de actitudes y capacitación práctica dentro del amplio abanico de posibilidades pedagógicas.

La metodología empleada para ello, ha sido no solo de enseñanza-aprendizaje sino de acción-participación a través de reuniones continuadas entre los Equipos técnicos de la Plataforma del Voluntariado de España y Fundación Pere Tarres junto con las entidades que contribuyen a dichos espacios. Las sinergias pues, han estado abiertas a las relaciones de trabajo en la complementariedad o suma de esfuerzos y recursos.

... Queda lo mejor, su utilización directa por ti y por tu organización y la complementación a nivel personal.

AGRADECIMIENTOS

La Plataforma del Voluntariado de España quiere agradecer a todas las entidades de ámbito sociovoluntario, así como a todas las personas que están desarrollando su trabajo en ellas, la disponibilidad, apertura y generosidad mostradas en estos años desde la Vocalía de Formación participando en la red de trabajo impulsando estos temas. No nos es posible mencionar a todas y a todos, pero hemos intentado reflejar con justicia los resultados de su colaboración y esfuerzo mancomunado.

Igualmente agradecer a Obra Social Caja de Madrid su apoyo al “Plan Integral de la Acción Voluntaria” e implicación activa en el mismo desde su comienzo, sin su colaboración no hubiera sido viable.

A todos ellos y ellas vaya nuestro agradecimiento por contribuir a la Acción Social implicados de un modo u otro en los distintos campos de intervención socioluntaria.

Carmen Laviña Bellido
Presidenta PVE



La filosofía del manual para la gestión de voluntariado

La Plataforma del Voluntariado de España (PVE) nace en 1986 como Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España (PPVE), con el objetivo principal de impulsar y promocionar el voluntariado organizado. La Plataforma aspira a consolidarlo y representarlo ante los demás agentes tanto públicos como privados, enmarcándolo en un modo concreto de ejercer el derecho a la participación de la ciudadanía.

En este marco, la Plataforma impulsa diversas iniciativas: publicaciones, formación, comunicaciones, congresos, etc. que pretenden fomentar la coordinación entre las diversas entidades, la reflexión y el impulso de la calidad en la gestión interna, como vía de consolidación de los equipos de personas y de las propias entidades.

El presente manual nace de la demanda de la Plataforma del Voluntariado de España de elaborar unos contenidos y materiales pedagógicos que puedan colaborar al asesoramiento y formación de un gran número de personas voluntarias y responsables de voluntariado que participan en sus entidades.

El eje básico de sus intervenciones es la solidaridad, que está protagonizada por todas aquellas personas y entidades que, de modo gratuito, organizado y estable, se empeñan en intentar transformar las condiciones de vida de amplios sectores de población, partiendo de diferentes situaciones de desventaja y exclusión social. La PVE nos plantea el movimiento social del voluntariado como un eje vertebrador para incidir en dichas situaciones.

La necesidad de tener al alcance recursos para poder dar respuesta a las diversas necesidades: de gestión y desarrollo de equipos, de intervención con las personas, etc., exige la elaboración de estos materiales que pretenden alcanzar los siguiente objetivos:

- Diseñar una propuesta de intervención práctica, flexible y aplicable a las distintas realidades de las diferentes entidades que constituyen la PVE.
- Responder a los valores e identidad y, metodológicamente, a las necesidades formativas del voluntariado y personas dinamizadoras en diferentes sectores de intervención.
- Promover la innovación, la formación y la participación activa como herramientas necesarias en la calificación del voluntariado.

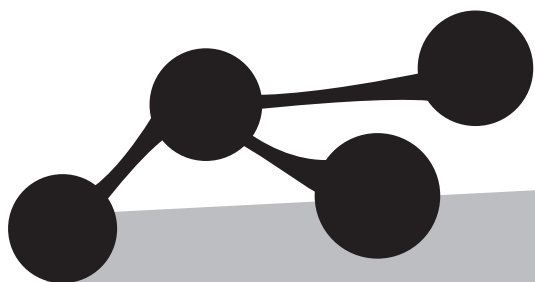
Partiendo pues, de dichos objetivos, a lo largo de las siguientes páginas ofrecemos materiales, reflexiones, textos, y diversos recursos para facilitar el trabajo de las entidades de voluntariado.



ÍNDICE DEL MANUAL

Unidad 1. El fenómeno del voluntariado	6
Introducción	8
1. El voluntariado en la sociedad actual	9
1.1. Introducción al voluntariado	9
1.2. Las necesidades sociales	12
1.3. Límites y perfiles del voluntariado	13
2. Actores que intervienen en la satisfacción de necesidades	20
2.1. ¿A quién se acude cuando se necesita ayuda?	20
2.2. El tercer sector, marco de referencia del voluntariado	22
2.3. Tercer Sector y Estado del Bienestar	23
2.4. Las ONG y el trabajo en red	26
3. Ámbitos de actuación definidos por las propias entidades	29
4. Bibliografía	34
Unidad 2. Identidad y perfil de las personas voluntarias	36
Introducción	38
1. El perfil del voluntariado	39
2. Motivaciones para ser persona voluntaria	43
2.1. Tipos de motivaciones	44
3. Dimensiones del voluntariado	46
3.1. Comprendiendo el voluntariado	46
4. Valores y actitudes de voluntariado	50
4.1. ¿Qué son los valores?	50
4.2. Los valores y principios del voluntariado	51
5. Bibliografía	56

Unidad 3. Itinerario del voluntariado	58
Introducción	60
1. La persona miembro de un equipo humano en las organizaciones	61
2. Fases de la acción voluntaria	62
2.1. La decisión de ser persona voluntaria	62
2.2. Selección de la organización	67
2.3. Integración en la organización	69
2.4. El acompañamiento y seguimiento de personas voluntarias	72
2.5. Salida de la persona voluntaria	74
3. El desarrollo de los equipos humanos	75
3.1. La Formación	75
3.2. La Motivación	78
3.3. La Comunicación	82
3.4. La Participación	84
3.5. La Evaluación	87
4. Bibliografía	89
Unidad 4. La planificación de las actividades de voluntariado	90
Introducción	92
1. La Planificación de actividades del voluntariado	93
1.1. Definición de Planificación	93
1.2. Niveles de Planificación	95
2. La gestión de proyectos	99
2.1. Fases de un proyecto	100
3. Un instrumento para el diseño de proyectos: El Enfoque del Marco Lógico	106
3.1. Instrumentos de diagnóstico	107
3.2. Instrumentos de identificación	111
4. La Programación de actividades de voluntariado	117
4.1. Planning de actividades	119
4.2. Ficha de actividades	120
5. Bibliografía	123



Unidad 1

El fenómeno del voluntariado

Introducción.....	8
1. El voluntariado en la sociedad actual.....	9
1.1. Introducción al voluntariado.....	9
1.2. Las necesidades sociales.....	12
1.3. Límites y perfiles del voluntariado.....	13
2. Actores que intervienen en la satisfacción de necesidades.....	20
2.1. ¿A quién se acude cuando se necesita ayuda?.....	20
2.2. El tercer sector, marco de referencia del voluntariado.....	22
2.3. Tercer Sector y Estado del Bienestar.....	23
2.4. Las ONG y el trabajo en red.....	26
3. Ámbitos de actuación definidos por las propias entidades.....	29
4. Bibliografía.....	34

Introducción

La persona voluntaria en las organizaciones de voluntariado, ve en muchas ocasiones, cómo el día a día no le permite reflexionar sobre el sentido de la acción voluntaria: de su equipo, de las personas que lo forman, incluso de la propia entidad.

Esta unidad aporta claves para la reflexión, conceptos e ideas que permitirán profundizar desde una vertiente teórica, que puede ser aplicada a la realidad de las entidades, sobre el elemento transformador y vivencial del voluntariado.

Te invitamos a utilizarlo para tu reflexión y para el debate en grupo con otras personas voluntarias de la entidad. Además de un enfoque más conceptual del tema, se ha dado la voz a las diversas entidades que forman parte de la PVE, que han participado definiendo el ámbito en el que actúan y llevan a cabo su acción transformadora.

Puede que ya te hayas planteado las siguientes preguntas, o es también posible que hayas decidido actuar, y prefieras pararte a pensar sobre estas cuestiones desde el marco de la acción de tu día a día como persona voluntaria.

¿Qué sentido tiene tu acción voluntaria en la sociedad actual? ¿Se puede comprender “lo gratuito”? ¿Cómo se define el voluntariado en relación a los poderes públicos y al mercado?

Objetivos:

- Reflexionar sobre el concepto y los límites del voluntariado
- Relacionar la existencia de necesidades sociales con el voluntariado
- Comprender los conceptos de Mercado y Estado del Bienestar en relación con el voluntariado
- Reflexionar sobre la influencia de las relaciones entre los actores sociales para delimitar lo que es el voluntariado
- Generar una visión crítica del papel del voluntariado en la sociedad actual
- Comprender la relación entre voluntariado, Tercer Sector y asociacionismo

Contenidos:

- Definición actual de voluntariado
- Las necesidades sociales
 - Necesidades sociales e individuales
 - Necesidades primarias y secundarias
- Actores de las políticas sociales y sus interrelaciones
 - Mercado
 - Estado del Bienestar
 - ONGs
- Tipos de democracia
- Ámbitos de actuación del voluntariado



1. El voluntariado en la sociedad actual

1.1. Introducción al voluntariado

El fenómeno actual del voluntariado se caracteriza por su polivalencia y diversidad

En la actualidad, hay un voluntariado informal que se desarrolla gratuitamente en relaciones de proximidad en orden a promover mejores condiciones de vida; hay un voluntariado formal que se desarrolla en asociaciones en las que personas comparten sus recursos para mejorar la vida de la comunidad, y hay acciones de buena vecindad que promueve relaciones de ayuda y apoyo mutua.

El voluntariado es diverso y plural

como diversos son los ámbitos de actuación y plurales los contextos sociales en los que se enmarca

“Ya no es posible hablar de voluntariado como si fuera una realidad única, sino de los voluntariados, puesto que bajo un supuesto nombre unificador se esconden, de hecho, diversos modelos radicalmente diferentes entre sí; algunos contradictorios. (...)

El Mercado, desde su lógica de la plusvalía está promoviendo programas y movimientos de acción voluntaria.

El Estado y las Administraciones Públicas promueven, y muchas veces instrumentalizan organizaciones y programas de acción voluntaria desde su lógica de la legalidad, desde sus intereses políticos, queriendo en algunos casos que estas instituciones y colectivos remedien benéficamente la injusticia que crea la propia Administración.”

Tercera Escuela de otoño, 1998. "Sociedad Civil, ONG Y Voluntariados"

Hay múltiples organizaciones de voluntariado que defienden causas, tutelan derechos y desarrollan acciones en el ámbito de la salud, de la educación, de la ecología, de la cultura, de la convivencia local, de la cooperación internacional, en el área de trabajo con la mujer, etc. Entre ambos existen pequeños grupos de implantación local, de carácter más informal, con pocos miembros y menos recursos económicos que no están siquiera inscritos en ningún registro.

En todo tiempo y lugar ha existido ciudadanía que de forma individual o asociada han desarrollado comportamientos de solidaridad interpersonal y grupal, han desplegado motivaciones en pro de la sociedad que les ha llevado a actuar por las personas en situación de dificultad. El impulso de la donación de sí mismo, en su componente ético, aunque sea parcial y limitado, está inscrito en la naturaleza humana.



Allí donde hay personas que quieren ayudar a otras con la finalidad de mejorar su calidad de vida y de contribuir a un mundo mejor(más justo e igualitario), nace el mundo del voluntariado.

Esta diversidad que refleja el voluntariado ha sido acotada, y regulada, por distintas legislaciones a escala autonómica, estatal y europea, así como por otras normas tales como códigos éticos, planes estatales, etc.

La Ley Estatal del Voluntariado de 15 de enero de 1996 define voluntariado como:

“el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

- Que tengan carácter altruista y solidario.
- Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
- Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas y proyectos concretos”.

El propio voluntariado produce nuevas formas de realidad en el interior de una sociedad compleja, que afecta tanto a los modos de denominarlo, como a las tareas que se le atribuyen, tanto de índole motivacional, como en relación con las formas jurídicas en las que se organizan.

En la última década, han cristalizado una multitud de iniciativas diversas y heterogéneas, que se sitúan en un ámbito intermedio entre las instituciones estatales y el mercado. Cooperativas sociales, asociaciones ciudadanas, organizaciones solidarias, empresas sociales, asociaciones de auto-ayuda, etc. son algunas expresiones de este nuevo paisaje social. Sus fronteras son tan flexibles y elásticas, que han necesitado multitud de nombres para identificarles: voluntariado, tercer sector, privado-social, sector social, tercer sistema, tercera dimensión, organizaciones *non-profit* o economía social .

Esta variedad de denominaciones ha producido una identificación por la vía negativa, en contraste con el Mercado y con el Estado. Las entidades de voluntariado...

- *No* pertenecen al Mercado, ya que no tienen interés en el lucro ni ánimo de beneficio. En la medida que no pertenecen al mercado se identifican como Entidades No Lucrativas (ONLs).
- *No* pertenecen al Estado ya que no están reguladas desde fuera de ellas mismas ni responden a políticas administrativas o decisiones ejecutivas. En la medida que no pertenecen al Estado se identifican como Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

Por esta razón, en los últimos años se ha realizado un esfuerzo importante para alcanzar unos mínimos comunes en los que las entidades se vean reflejadas. Este esfuerzo colectivo y en el que han participado múltiples organizaciones, se ha reflejado en el “Código Ético de Organizaciones de Voluntariado” de la Plataforma del Voluntariado de España, aprobado en el año 2000.

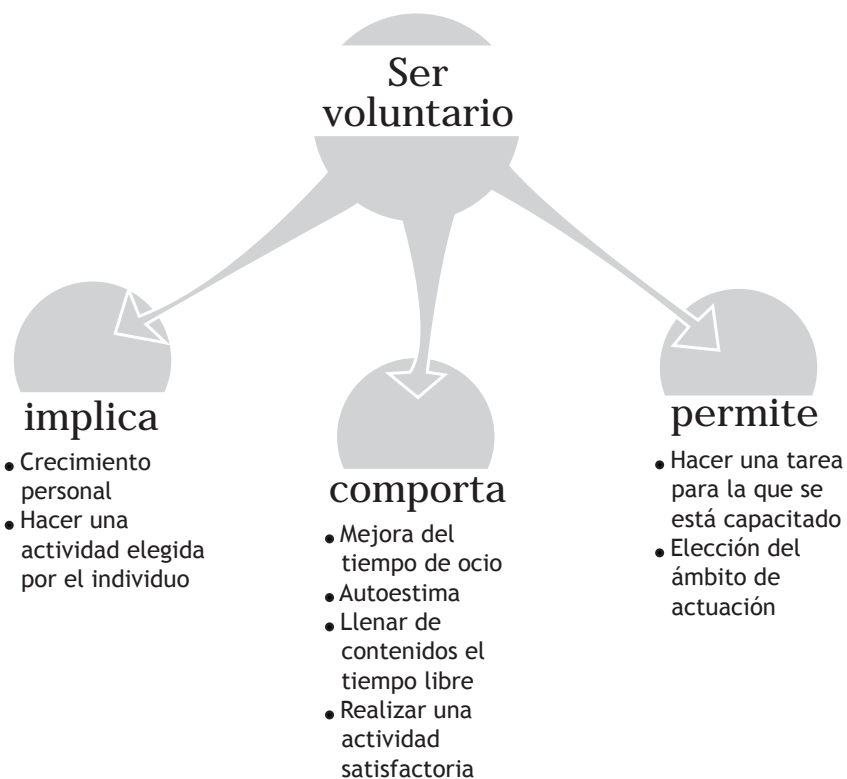
En el Código Ético, las organizaciones de voluntariado se definen como:

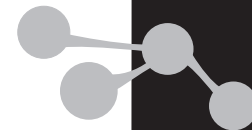
“... aquellas que son de iniciativa social y de carácter privado sin ánimo de lucro, legalmente constituidas, que desarrollan su actividad prioritariamente en el ámbito de la acción social, a favor de los demás y de intereses sociales colectivos.

Llevan a cabo sus actividades fundamentalmente con voluntariado aunque cuenten con profesionales remunerados, complementando esfuerzos y funciones”.

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

- Las actividades se ocupan de los intereses de otras personas o de la sociedad.
- Carecer de interés económico personal.
- Se desarrolla en un marco más o menos organizado.
- Es una opción libre que se desarrolla por medios pacíficos.

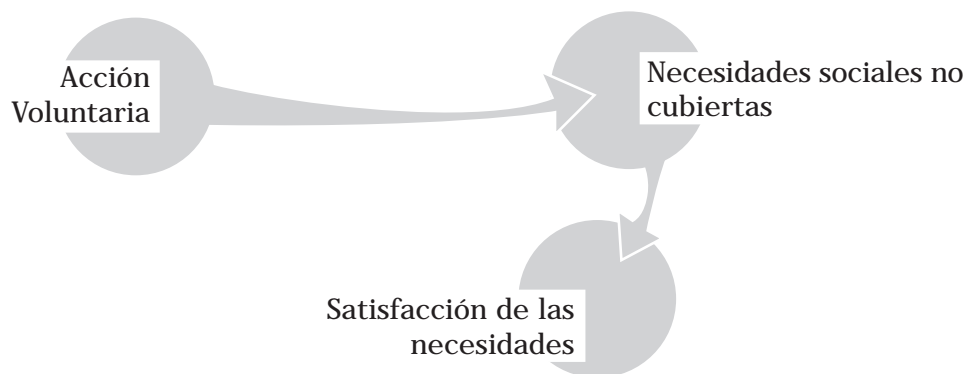




1.2. Las necesidades sociales

Se ha dicho que el voluntariado es una respuesta colectiva de un conjunto de personas que intervienen motivadas por un sentimiento de solidaridad que nos hace sensibles a detectar personas con necesidades no cubiertas.

La intervención del voluntariado está relacionada con las necesidades no satisfechas (o no resueltas de forma satisfactoria) de personas en situaciones de exclusión social. Las acciones de voluntariado quieren dar respuesta a estas necesidades no cubiertas.



Podemos distinguir entre diversos tipos de necesidades. Las necesidades primarias son aquellas necesidades de tipo material que toda persona debe tener satisfechas para poder vivir: vivienda, salud, comida, ropa, etc.

Nos referimos a necesidades secundarias a aquellas necesidades que se pueden satisfacer una vez lo están las primarias como pueden ser las necesidades inmateriales de tipo afectivo, reconocimiento, autorrealización, etc.

También podríamos distinguir entre necesidades individuales que afectan a una persona concreta y necesidades sociales que afectan a un colectivo.

Algunas posibles necesidades de personas hacia las cuales dirigimos la Acción Voluntaria, podrían ser:

- personas mayores que viven solas
- personas adultas que no saben leer
- jóvenes que quieren dejar la droga
- colectivos de personas sin techo
- personas con enfermedades de larga duración
- personas con discapacidad mental sin atención familiar
- (...)

1.3. Límites y perfiles del voluntariado

El concepto de voluntariado puede ser muy diverso. Su sentido amplio, se puede definir como una actitud de ayuda y de compromiso con las personas y también con el bien común de la colectividad. En este sentido el voluntariado pasa a ser una expresión de la idea o concepto de civismo.

De forma más precisa, cuando nos referimos a las personas voluntarias como agentes sociales (o personas que intervienen en la vida social) y a su perfil propio; nos estamos refiriendo específicamente a personas que, una vez han cumplido con sus quehaceres y obligaciones cotidianas, adquieren un compromiso de forma desinteresada hacia aquellas personas que se encuentran en situación de desventaja social.

- Haciendo una tarea cívico-social de interés general (también denominada de utilidad pública) fruto de un compromiso personal.
- De manera libre y gratuita.
- Dentro de un marco de organizaciones autónomas y no lucrativas.

La realidad del voluntariado, aunque responde a las características anunciadas, es una realidad muy amplia que abastece también colectivos que por razones de tradición u otras, no se autodenominan voluntariado. Es el caso, entre otros, de los dirigentes y miembros activos de muchas asociaciones (de vecinos, de padres y madres, políticas, deportivas, etc.) o de monitores de educación en el tiempo libre.

Por lo tanto, con independencia de la autodenominación de cada uno, cuando aquí nos referimos a voluntariado, incluimos todas aquellas personas que, tal como hemos definido, desarrollan acciones de interés general, de manera organizada y de forma gratuita.

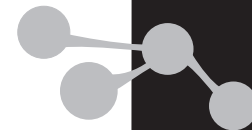
Esto no excluye que valoremos de forma positiva las actitudes cívicas de tipo convivencial y no organizadas. Son realidades donde podemos identificar los valores propios del voluntariado (por eso podemos considerarlo voluntariado en sentido amplio) pero que no son propiamente objeto de lo que denominamos voluntariado en sentido estricto. De hecho, se da una existencia, extendida y arraigada en nuestra sociedad, de un gran espíritu de convivencia y de actitudes cívicas entre la ciudadanía.

En este sentido, es importante distinguir, como lo hace la Ley Andaluza del Voluntariado entre las actitudes cívicas y propiamente el voluntariado.

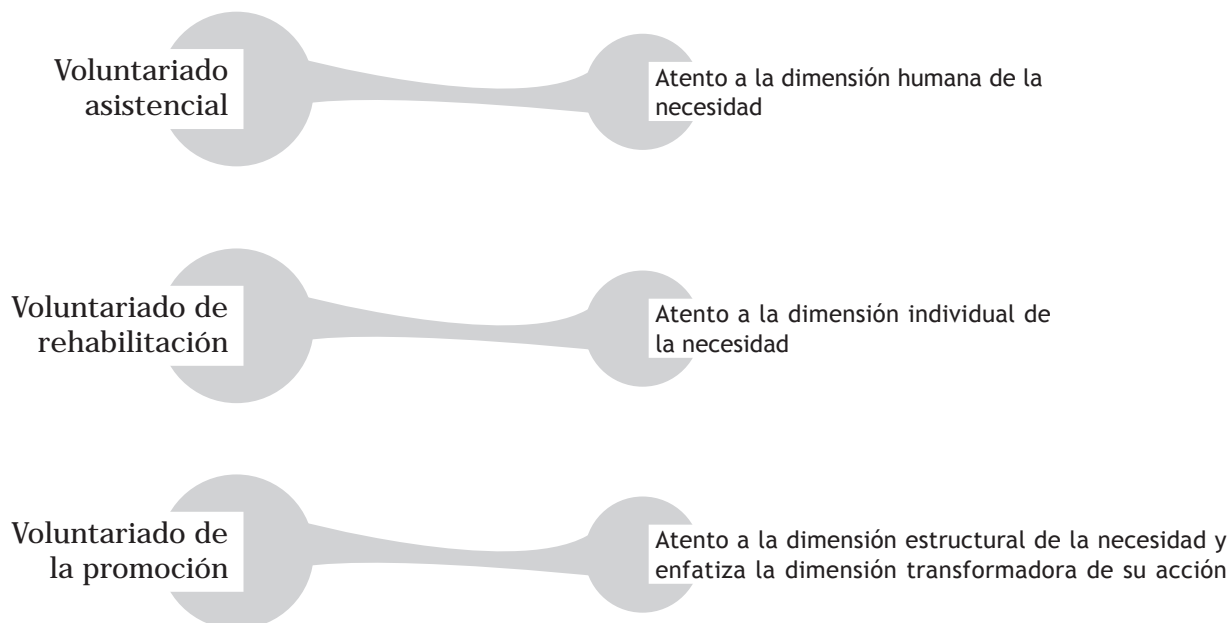
¿Qué no es voluntariado? (Ley 7/2001, de 12 de julio, del Voluntariado)
(...)

Art. 2.2. No se considerará acción voluntaria organizada:

- a. Las actuaciones aisladas o esporádicas, realizadas por razones familiares, de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- b. Las que se realicen como consecuencia de una relación civil, laboral, funcional o mercantil.
- c. Las realizadas por los objetores de conciencia en cumplimiento de la prestación social sustitutoria, y cualquier otra actuación que se derive de una obligación personal o deber jurídico.
- d. Las realizadas como práctica profesional, laboral o cualquier otra fórmula orientada a la acumulación de méritos.



La acción voluntaria puede perseguir diversos objetivos. Pueden ser más modestos o más ambiciosos. Podemos realizar una clasificación del voluntariado según el grado de atención que se presta a los diferentes tipos de necesidades, tal y como han sido descritas.



Un ejemplo de clasificación tipológica de voluntariado lo encontramos en el siguiente texto de voluntariado de (o)posiciones según Méndez Rubio¹. Nos presenta las características de dos tipologías extremas: el voluntariado oficial y el voluntariado crítico de marginación, con un componente reivindicativo.

¹ *Voluntariado de Marginación*, Claver, Valencia, *Dossier de Formació per a grups*, 1996

Voluntariado oficial

- Sentido salarial de la gratuidad: se promueven incentivos (se mantiene el esquema -individualista- instrumental utilitario de recompensa que domina hoy)
- Conservación (consciente o no) de la dinámica cultural hegemónica
- Colaboración armónica entre Administración y sociedad civil, complementariedad
- Intromisión del poder público en las organizaciones: dependencia (tutela)
- Privilegio de las entidades de voluntariado (estructurado, ordenado, con carné, etc.) diseñada desde el Estado (un) que supervisa (=super, =sobre, =ve desde arriba)
- Voluntariado como actividad (concepción "asistencialista")
- Guarda las formas burguesas de: tranquilidad, bienestar
- Garantiza el funcionamiento democrático (capitalista, de masas, jerárquico, etc.) de las instituciones: aquieta, asegura, el sistema político social (que margina)

Voluntariado social de marginación

- Sentido radical de la gratuidad: no esperar ni aceptar nada a cambio
- Trásgresión (colectivismo, excluido) del utilitarismo individualista hacia el otro (alteridad, alteración)
- Construcción (autoconsciente) de una cultura alternativa
- Denuncia y actitud crítica ante las deficiencias de la administración: tensión
- Voluntariado de marginación (solidaridad) al margen del Estado: independencia
- Alteridad como punto de referencia: las personas voluntarias son aquellas que buscan al otro, que se (re) organizan en función de los otros (conocidos y por descubrir) y los (subvierten) desde abajo
- Voluntariado como forma de vida, práctica y sentido que cala hacia la cotidianeidad (concepción *transformadora*)
- Sorprender la formas, la revoluciones: conflicto, malestar
- Desafía el sistema, inquieta: busca un sentido no masivo (sino grupal) no capitalista, no vertical, de la cultura y la sociedad democrática



actividad 1

Debatir en grupo o contestar personalmente:

- Escoge dos entidades de voluntariado que te parezcan lo más opuestas: señala sus principales diferencias y sus puntos en común.
- En el barrio o en tu entorno detecta alguna entidad que no se llame formalmente de voluntariado pero que lleve a cabo actividades de voluntariado como tarea cotidiana e imprescindible. Describe la actividad y compárala con la definición de voluntariado.

actividad 2

¿Qué es y qué no es voluntariado?

Teniendo en cuenta las distintas definiciones de voluntariado, ¿Qué actividades crees que se pueden considerar como Acción Voluntaria? ¿Por qué?

ACTIVIDAD	SÍ	NO
Plantar árboles en el jardín del vecino		
Hacer de <i>canguro</i> en casa de unos amigos sin cobrar dinero		
Realizar clases particulares cobrando dinero		
Organizar actos de la fiesta mayor del municipio		
Ayudar una persona mayor a cruzar la calle		
Recoger productos o dinero a través de una asociación para personas del Tercer Mundo		
Ayudar a colectivos de inmigrantes en su integración		
Jugar a fútbol en un club deportivo		
Colaborar en una asociación de ayuda a la discapacidad		
Participar en un partido político como militante		

Podemos observar en esta lista una clara diferencia entre voluntariado por una parte y por otra, actividades de civismo o solidaridad espontánea, actividades remuneradas y también actividades de tipo recreativo. Es posible que algunas situaciones puedan ser dudosas ya que alguna actividad de tipo deportivo o recreativo generan, indirectamente, un beneficio general al potenciar valores como: la cohesión grupal, la inclusión social o la dinamización comunitaria.



actividad 3

Te presentamos un poema y una canción que ilustran la dimensión del fenómeno de voluntariado...

VERGÜENZA, de Luisa Castro

Con tu casa auestas,
descendencia y pertenencias,
huyes.
Qué hermosa elección
de sufrimientos y pobreza
en los ojos.
Te daré una bicicleta.
También tendrás psicólogos
para que cuentes tu historia.
Y cuando llegues aquí
te enseñaré a nadar.

- ¿Qué valores importantes para el voluntariado puedes encontrar en este poema?
- ¿Qué necesidades se expresan en el poema de Luisa Castro?
- ¿Las consideras necesidades primarias?
- Reflexiona sobre la distinción entre necesidades primarias y secundarias. ¿Crees que existen necesidades de primera y de segunda clase?
- ¿A qué tipo de necesidades procura dar respuesta tu entidad? Valora y argumenta su importancia.

GENTE, de Presuntos Implicados

Gente, que se despierta cuando aún es de noche
y cocina cuando cae el sol
Gente, que acompaña a gente en hospitales, parques
Gente, que despide, que recibe a gente
En los andenes
Gente que va de frente
Que no esquiva tu mirada
Y que percibe en el viento
¿Cómo será el verano?
¿Cómo será el invierno?

Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada siete días para darte
Un pasaje en la más bella historia de amor
Dos, tres, horas para contemplarte
Y dos de cada siete días para darte
Me acomodo en un rincón de tu corazón

Gente, que pide por la gente en los altares
En las romerías
Gente, que da la vida
Que infunde fe
Que crece y que merece paz
Gente, que se funde en un abrazo en el horror
Que comparte el oleaje de su alma
Gente que no renueva la pequeña esperanza
De un día
Vivir en paz

Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada siete días para darte
Un pasaje en la más bella historia de amor
Dos, tres, horas para contemplarte
Y dos de cada siete días para darte
Te acomodo en un rincón de mi corazón

Para vivir así (así)
En miradas transparentes
Recibir su luz
Definitivamente
Nubes van (y van y van y van)
Y van pasando
Pero aquella luz
Nos sigue iluminando

Que fresca es la sombra que ofrecen
Que limpia el agua dulce de sus miradas
Es por ti que empiezo un nuevo día
Hay Ángeles entre nosotros
Ángeles entre nosotros
Ángeles entre nosotros

Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada siete días para darte
Un pasaje en la más bella historia de amor
Dos, tres, horas para contemplarte
Y dos de cada siete días para darte
Me acomodo en un rincón de tu corazón

Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada siete días para darte...

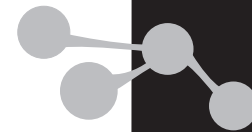
Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada siete días...

Dos, tres, horas para disfrutarte
Y dos de cada...

Dos, tres, horas para disfrutarte y...

Dos, tres, horas...

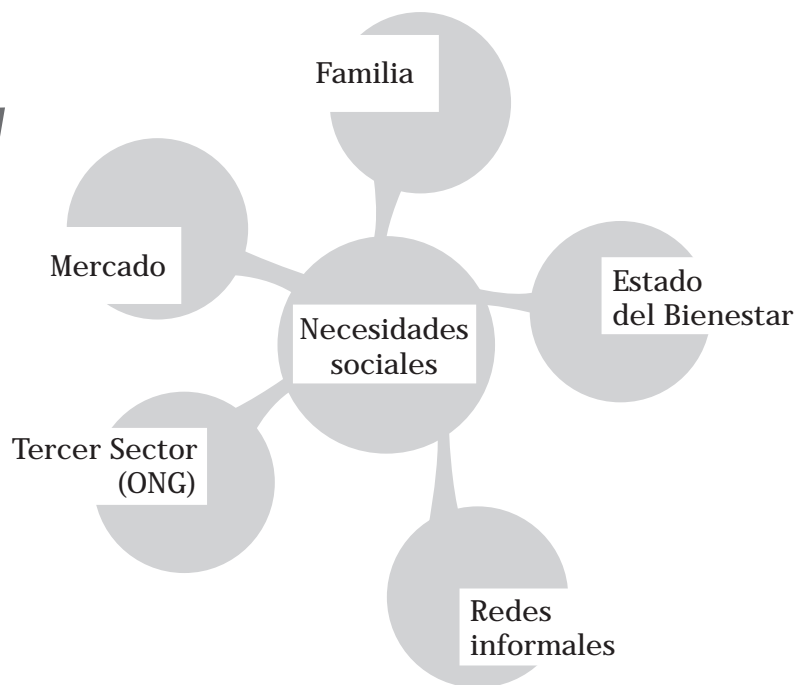
- ¿A qué tipo de gente se refiere la canción de Presuntos Implicados?
- ¿Qué crees que significa el estribillo “dos o tres horas para disfrutarte...”?
- ¿Quiénes son o pueden ser “los Ángeles”?
- Relaciona esta canción con el voluntariado. ¿Cuál es la imagen de voluntariado que te sugiere esta canción?
- ¿Es la Acción Voluntaria una garantía de carácter integral con necesidad de transformación social? Argumenta la respuesta.



2. Actores que intervienen en la satisfacción de necesidades

2.1. ¿A quién se acude cuando se necesita ayuda?

Imaginamos una persona o colectivo que tiene alguna necesidad social. Un ejemplo, sería la situación en la que se encuentra el colectivo de inmigrantes sin papeles. La ausencia de papeles les excluye como ciudadanos, trabajadores y consumidores, lo que les deja escasa posibilidad para cubrir sus necesidades primarias y secundarias: comida, hogar, atención médica, autorrealización, etc.





Mercado

- No disponen de ingresos suficientes puesto que no tienen permisos para trabajar ni cobertura social, con lo cual no puede acceder al mercado: no puede comprar la satisfacción de sus necesidades (comida, vivienda, medicinas, etc.) ni vender su capacidad como mano de obra.


El *libre mercado* a partir de la ley de la oferta y la demanda permite que mediante el intercambio se satisfagan un gran número de necesidades. Pero la ciudadanía que no tienen ingresos porque no pueden trabajar no pueden participar en el *intercambio*.



Estado del Bienestar

- También puede acudir al Estado, que dependiendo del tipo de Estado de Bienestar donde se encuentre y de su situación personal, puede satisfacer sus necesidades primarias.

Estado del Bienestar: Tipo de organización social que asegura el crecimiento económico mediante la intervención en la economía garantizando un conjunto de derechos sociales para la ciudadanía.



Tercer Sector (ONG)

- ¿A quién más puede acudir nuestro colectivo? Puede dirigirse a una ONG de acción social que proporcione, entre otras cosas, alimentos de los que no se dispongan, asesoramiento legal o ser atendido por una ONG que promueva la vivienda social.



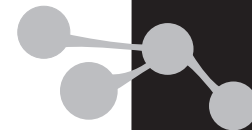
Familia

- Otra opción puede ser acudir a la familia o a los amigos/vecinos, a lo que denominamos redes informales. Se trata de la solidaridad espontánea que se realiza de manera inconsciente entre personas que pertenecen a una misma familia o comunidad.

En definitiva, la pregunta clave radica en decidir ¿Cuál es el papel de cada agente social para cubrir las necesidades de la ciudadanía? ¿Qué le queda al Mercado? ¿Cuándo debe aparecer el Estado? ¿El papel de las ONG es subsidiario del Estado...?

¿Somos responsables los ciudadanos de cubrir los déficits sociales que no cubre el Estado? ¿Hasta qué punto podemos eludir nuestra responsabilidad y dejarlo todo a manos del Estado de Bienestar? ¿Hasta dónde debe llegar el voluntariado? ¿Es lícito dejarlo todo en manos del Estado? ¿Puede el Estado aprovecharse de que existen ONGs para dejar de prestar servicios y apoyo social?

Desde el voluntariado y el asociacionismo se apunta que es necesario un compromiso colectivo (de las instituciones públicas) y a la vez un compromiso personal.



2.2. El Tercer Sector, marco de referencia del voluntariado



Como se ha dicho anteriormente, el marco de referencia del voluntariado es el Tercer Sector ya que el voluntariado se organiza en las entidades. El voluntariado y el asociacionismo en el sentido amplio, se sitúan en el marco del que hoy entendemos como el *Tercer Sector* porque se trata de un sector jurídicamente privado, aunque ocupa un interés público y puede llegar a ser prestador de servicios públicos y diferenciando del resto del sector privado por su carácter no lucrativo.

El Tercer Sector es una realidad diversa y plural

- en formas jurídicas: asociaciones, fundaciones, mutualidades, etc.
- en sectores de intervención: social, cultural, educativo, político, deportivo, económico, etc.
- también en opciones ideológicas, en formas institucionales, en las dimensiones de las entidades, en su intervención o ámbito territorial, etc.
- en denominaciones: ONG, ONL, ESAL, sociedad civil, etc.

En el Tercer Sector tanto las entidades pequeñas como las grandes pueden tener un espacio propio, un rol y unos valores diferentes y específicos. Si unos aportan solidez, estabilidad y eficiencia a través de las economías de escala, los otros aportan agilidad en la respuesta a los problemas y una mayor proximidad a las necesidades concretas de un entorno o colectivo social determinado.

La diversidad, la pluralidad y la amplitud del *Tercer Sector* hacen que la identidad, cada vez más, venga determinada por unos valores o atributos que le son propios y no sean estrictamente los caracteres jurídicos o funcionales lo que definen las entidades.

Valores del Tercer Sector :

- El fundamento, que es el ejercicio de la libertad de iniciativa y la asunción de responsabilidades colectivas por parte de la ciudadanía (aquí está su carácter jurídico privado).
- La finalidad es el interés general en sus diversas concreciones.
- La ausencia de ningún afán de lucro en las finalidades, comporta que sean entidades que no tienen repartición de beneficios entre particulares, sino que es una reinversión de las propias finalidades sociales.
- Su manera de trabajar, con estructuras flexibles y participativas.
- El potencial de capital social y de confianza que se puede generar a través de las relaciones sociales (interacción y reciprocidad), la vertebración comunitaria, la cooperación y las acciones solidarias y los compromisos cívicos.
- La valoración y el desarrollo del voluntariado como una de las formas de colaborar con una entidad, compartiendo finalidades y valores.

Fuente: " Modelo Catalán del Asociacionismo y Voluntariado y Escenarios de Futuro". Ponencia Carles Armengol Siscars en el III Congreso Catalán de Asociacionismo y Voluntariado, 2002

Aportaciones del Tercer Sector a la sociedad

- Un sector que desarrolla la cultura de la responsabilidad y de la ciudadanía.
La propia existencia de un sector con estas características es una aportación a la cultura de la responsabilidad y de la ciudadanía. Además, a través de su práctica, ejerce una pedagogía de valores cívicos, sociales y políticos (autoorganización de la comunidad, autonomía, participación, profundización democrática, etc.) entre sus colaboradores y proyectando en su entorno social sobre lo que incide.
- Un sector que “crea comunidad”.
El Tercer Sector promueve la cooperación de las personas en proyectos comunes, desde la proximidad y las relaciones cara a cara. Ayuda a reconocer racionalmente la interdependencia en la que vivimos. En este sentido, es un elemento creador de lazos comunitarios (desde el compartir algo, elaborar una entidad, etc.) y dinamizar los valores comunitarios (cooperación, ayuda mutua, altruismo recíproco) a través de la inversión emocional, generando la implicación y estableciendo lazos de unión en la población.
- Un sector que crea ocupación.
La colaboración del voluntariado no es un freno a la ocupación, todo al contrario. El voluntariado puede actuar junto a profesionales remunerados y colaborar con ellos, pero está claro que interviene en aquellas situaciones y necesidades sociales, haya o no profesionales remunerados, cuando no se dan condiciones de mercado o de garantía pública para su satisfacción y desarrollo.

2.3. Tercer Sector y Estado de Bienestar

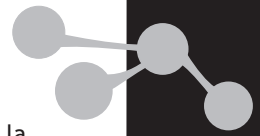
El Tercer Sector promueve la participación social

La existencia de las entidades y voluntariado que trabajan en determinados ámbitos hace visibles situaciones de injusticia social o pone en evidencia las necesidades sociales de personas y colectivos. De manera implícita o explícita ejercen una función de denuncia o alerta social hacia las instituciones del Estado del Bienestar.

Pero además, el trabajo de las personas voluntarias supone una implicación en la realidad y una aproximación cognitiva que puede acontecer un estímulo para la participación social desde una capacidad analítica y crítica.

Participación que puede y debe ir más allá de su campo específico de actuación voluntaria, ya que a través de la acción tendrá que aprender que no hay hechos o problemas aislados si no realidades complejas e interrelacionadas.

Un sector que se relaciona con los poderes públicos desde la independencia y la voluntad de cooperación.



El Tercer Sector y los poderes públicos, han aprendido la necesidad de independencia del sector y a la vez la necesidad de cooperación entre las Administraciones Públicas y el sector, ya que éste es uno de los actores sociales con los que comparte objetivos y funciones.

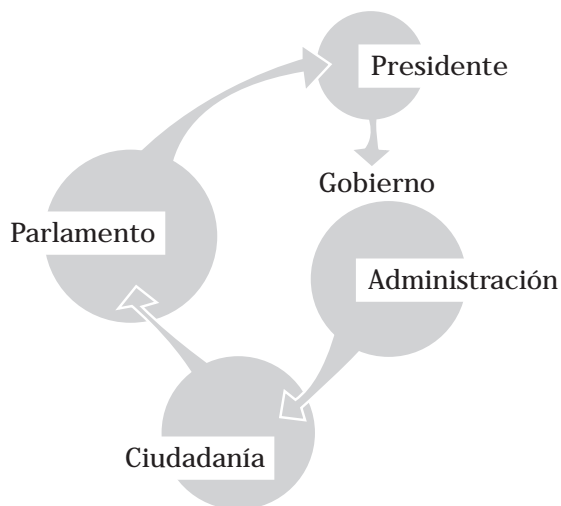
A lo largo de este proceso, marcado por las interrelaciones entre la Administración Pública y el Tercer Sector, se ha generado un amplio consenso sobre la necesidad de políticas públicas dirigidas al mundo del voluntariado y el Tercer Sector y sobre qué tipo de política debe hacerse.

Políticas que se han puesto en prácticas en dos direcciones:

- El reconocimiento del sector como interlocutor en muchas actuaciones de la Administración
- Las políticas de promoción del *Tercer Sector* por parte de las Administraciones

¿Cómo puede intervenir el Tercer Sector en las decisiones políticas? Veamos como la presencia de las ONGs pueden enriquecer la vida democrática de nuestros sistema políticas.

La democracia parlamentaria



La democracia parlamentaria consiste en que la ciudadanía vota a sus representantes en el Parlamento. Estos tienen la función de legislar (elaborar las leyes, que son las normas jurídicas más importantes de nuestro sistema legal) y también de escoger al Presidente del Gobierno. Éste, con sus ministros, lidera la Administración Pública. Los distintos ministerios elaboran políticas públicas que tratan de satisfacer las demandas de la ciudadanía.

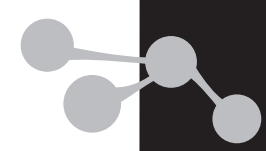
¡Democracia ciudadana!



En un sistema de democracia ciudadana, no sólo tenemos electores sino también ciudadanos activos que a través de la sociedad civil y de las ONGs quieren influir en las decisiones públicas. Las ONGs pueden hacer llegar sus propuestas al Parlamento durante el proceso de elaboración de las leyes y también pueden participar las Administraciones Públicas de los diferentes niveles territoriales para implementar conjuntamente las políticas públicas.

Ejemplo:

- Una entidad de defensa de la infancia propone mejoras durante la elaboración de la Ley del menor.
- Una ONG dedicada a combatir la exclusión social, implementa, con financiación pública un proyecto piloto de atención al colectivo de personas sin techo.



2.4. Las ONGs y el trabajo en red

¿Qué es el trabajo en red?

Las organizaciones de voluntariado tienen que organizarse de manera interna para poder cumplir sus objetivos. Pero cada vez más, en una sociedad, donde todo está relacionado, las asociaciones deben mirar hacia fuera para buscar recursos, para ser más útiles. Desde hace algunos años se insiste en las virtudes y la necesidad de que las organizaciones trabajen en red. ¿A qué nos referimos exactamente? Estamos hablando de que las asociaciones no se cierren en sí mismas y que se coordinen entre ellas, que colaboren con otras entidades para poder cumplir mejor sus objetivos. De lo que había sido una práctica más o menos habitual entre diferentes asociaciones, pasamos a una necesidad de cualquier tipo de organización.

Gracias al trabajo en red, podemos multiplicar y rentabilizar mejor los recursos disponibles. La cooperación permite sumar las capacidades y también los recursos de cada una, aprovechándolos mejor, completándolos. Podemos abordar proyectos de mayor amplitud.

Una mayor capacidad y recursos redundan en poder plantear proyectos más ambiciosos que ni nos hubiéramos planteado antes. Con el trabajo en red, crece la influencia, el impacto y la proyección social de las organizaciones. Actuar conjuntamente permite tener una mayor presencia pública, en la calle y en los medios de comunicación.

Algunos ejemplos de redes:

Coordinadoras de entidades

Se trata de redes permanentes que agrupan organizaciones de un mismo territorio y ámbito temático. Toman el nombre de Coordinadoras, Plataformas, Federaciones, etc. y sirven para aunar esfuerzos y llegar donde las entidades por sí solas no llegan.

Foros de debate

Agrupan a organizaciones y ciudadanía pertenecientes a una misma área social, con el objetivo de consensuar un ideario y proponer mejoras.

Redes ciudadanas

Se trata de redes, a menudo virtuales, que reúnen personas de un mismo barrio/municipio con el objetivo de iniciar proyectos y establecer sinergias.

Campañas reivindicativas

Reúnen a entidades y ciudadanía de manera puntual para denunciar un tema concreto (Campaña Pobreza Cero, etc.).



actividad 4

Creando redes asociativas en Villamar.

Nos situamos en una población imaginaria, Villamar del Paso, que cuenta con 20.000 habitantes y que dispone de asociaciones de todo tipo. Se trata de organizaciones voluntarias. Algunas de ellas son delegaciones locales de organizaciones de ámbito autonómico o estatal. Otras forman parte de plataformas de entidades de su temática. Pero, ¿hasta qué punto estas asociaciones pueden colaborar entre sí teniendo en cuenta que se dedican a ámbitos diferentes? ¿Podrías pensar diferentes maneras en que estas organizaciones pudieran trabajar en red? ¿Quizá se podrían crear algunas redes puntuales para organizar actividades concretas o consolidar alguna plataforma local? ¿Cómo podría beneficiar a estas organizaciones la creación de redes locales?

- Grupo Scout Brown Sea
- Centro de tiempo libre
- Grupo local de la de Cruz Roja
- Asociación de inmigrantes marroquíes
- Grupo Villamar de defensa de los Derechos Humanos
- Asociación de Madres y Padres del Centro de Educación Primaria
- Ateneo Cultural
- Centro Excursionista "andamos arriba"
- Amigos del motor
- Caritas parroquial
- Centro local de Alcohólicos anónimos.
- Asociación de Madres y Padres del Instituto de Bachillerato
- Grupo Villamar de solidaridad con la India
- Asociación de lucha contra el cáncer
- Grupo Ecologista "Vilaverde"
- Instituto de Estudios Históricos de Villamar
- Club de Fútbol Villamar
- Asociación de comerciantes del centro Villamar
- Asociación en defensa de la tercera edad
- Centro Cultural histórico
- Agrupación de Voluntariado Forestales
- Asociación anti-SIDA
- Agrupación de ayuda al discapacitado
- Grupo de danza tradicional

Red

Nombre: (Nombre de la red, plataforma, coordinadora ...)

Características: (plataforma interasociativa, proyecto concreto, grupo de presión...)

Componentes: (asociaciones que la forman)

Objetivos: (qué pretende la red).



Cumplimenta los siguientes espacios en blanco imaginándote que redes posibles se podrían crear en Villamar intentando que al menos todas las asociaciones formen parte de alguna de ellas.

Red 1

Nombre: Comisión organizadora de la Fiesta Mayor

Características:

Componentes:

Objetivos:

Red 2

Nombre: Coordinadora infantil de Villamar

Características:

Componentes:

Objetivos:

Red 3

Nombre: Plataforma Solidaria de Villamar

Características:

Componentes:

Objetivos:

Red 4

Nombre:

Características:

Componentes:

Objetivos:

Red 5

Nombre:

Características:

Componentes:

Objetivos:

3. Ámbitos de actuación definidos por las propias entidades

El voluntariado está presente allí donde existan necesidades no cubiertas. Veremos en este punto algunos de los proyectos que las entidades de voluntariado llevan a cabo clasificados por ámbitos temáticos.

La metodología para elaborar este apartado ha sido el envío de cuestionarios a las entidades que son miembros de la Plataforma del Voluntariado de España. A través de algunas respuestas de aquellas que han respondido se ha dibujado el vasto panorama de la acción social. Son centenares las posibilidades que tienen las personas voluntarias para desarrollar sus proyectos solidarios. En este apartado se refleja la diversidad y riqueza del sector social y se nos ofrece una buena panorámica del exhaustivo mundo del voluntariado.

No se trata de definiciones consensuadas sino de ejemplos de programas y proyectos concretos que se dan en cada uno de los ámbitos reconocidos por la PVE. A partir de las necesidades, las entidades de voluntariado responden con acciones con el objetivo de satisfacerlas.

Ámbitos de la PVE:

- Ayuda a domicilio
- Reclusos y exreclusos
- Cooperación
- Derechos Humanos
- Desarrollo Comunitario
- Discapacidad
- Drogodependencias
- Educación y cultura
- Familias
- Infancia
- Inmigrantes y refugiados
- Juventud
- Marginación
- Mayores
- Mujer
- Ocio y tiempo libre
- Promoción del voluntariado
- Salud
- SIDA
- Socorro y emergencias
- Otros



Ayuda a Domicilio

Apoyo a personas, asegurando la satisfacción de necesidades básicas en el ámbito familiar, detectando necesidades para prevenir mayores deterioros.

- Programa de Atención Domiciliaria de Apoyo al Niño con cáncer y a su familia una vez que el niño tiene el alta hospitalaria por haber finalizado la fase aguda de la enfermedad.
- Atención Domiciliaria al enfermo y a la familia en la fase Terminal de la enfermedad. Objetivo: incrementar la calidad de vida del enfermo y el familiar. Tratamiento de la sintomatología física, educación sanitaria a los cuidadores, atención psicológica, atención social.
- Visita a domicilio de personas en situación de riesgo social así como apoyo económico y social.

Reclusos y Ex-reclusos

Promover una convivencia más humana. Potenciar y canalizar sus aptitudes en beneficio de la sociedad. Favorecer la comunicación de los reclusos con el exterior.

- Visitas a cárceles y realizar seguimiento de algún caso después de cumplir condena. Acompañamiento.
- Centros de acogida para liberados condicionales, enfermos de VIH de todas las cárceles españolas. Unidades dependientes para cumplimientos extrapenitenciarios. Centros de acogida para permisos penitenciarios.
- Programas de prevención de toxicomanías.

Cooperación Internacional

Favorecer el desarrollo de los pueblos del tercer mundo, fomentando y promoviendo los programas de educación, alfabetización y sanitarios, a través de la interdependencia y corresponsabilidad de un único mundo.

- Aportación de conocimientos de salud reproductiva y prevención-SIDA en proyectos de Turismo Responsable en Nicaragua.
- Programas y proyectos educativos y de formación ocupacional en países en vías de desarrollo, así como proyectos de sensibilización y educación al desarrollo en territorio español.
- Colaboración con Centros Penitenciarios en Centroamérica y Sudamérica.

Derechos Humanos

Campañas de sensibilización acerca de los problemas de los refugiados, exiliados y asilados. Promover soluciones para la causa de tal marginación.

- Existe un área de sensibilización sobre los Derechos de la Infancia. Esta área trabaja para sensibilizar, formar y promover los derechos de los niños y niñas
- Derechos del paciente. Publicación de Declaración conjunta sobre la promoción y cumplimiento de los derechos de los pacientes de cáncer
- Servicio jurídico gratuito para personas sin recursos económicos o en situación social delicada. Se puede acceder a él mediante teléfono, internet o de forma presencial y no sólo asesora, sino que si es necesario defiende ante los tribunales de justicia.

Desarrollo Comunitario

Intervenir en el medio social, creando grupos de reflexión y acción para contribuir a descubrir y eliminar los problemas de la comunidad en que vivimos.

- Proyectos de desarrollo económico, inserción laboral y revitalización del tejido comercial en barrios con problemas de inclusión social.
- Dinamización del barrio, con proyectos como, por ejemplo, "Aprendizaje y Servicio-, de acompañamiento en la inclusión de jóvenes en riesgo". Organizaciones de ámbito-barrio realizan desarrollo comunitario.
- Programas de educación para la salud.

Discapacidad

Participar en programas de prevención, tratamiento y rehabilitación. Contribuir a erradicar cualquier discriminación y favorecer su inclusión en la sociedad.

- Programa de atención a discapacitados psíquicos en Centro Ocupacional. Hogares funcionales.
- Centros de Rehabilitación Psicosocial donde se atiende a personas con Enfermedad Mental grave y crónica. Complejos asistenciales para personas con discapacidad auditiva, física, psíquica, etc.
- Programas de rehabilitación, reinserción, acompañamiento, lúdicas, deportiva, etc. con personas con discapacidad física; apoyo psicosocial a la familia.

Drogodependencias

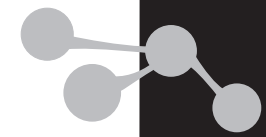
Campañas de información sobre drogas, sensibilización entre la población de riesgo. Programas de reinserción. Asistencia y apoyo a familias.

- Trabajo en la inclusión de personas ex-dependientes del alcohol, desde el primer paso (la *recogida* de personas en la calle, hasta su inclusión, pasando por terapia y acompañamiento.
- Programa de Prevención del Consumo de Tabaco y Alcohol y otras drogas en las Escuelas; Programa terapéutico para dejar de fumar.
- Centros de acogida con programas de deshabituación y apoyo al tratamiento.

Educación y Cultura

Promover acciones encaminadas a conseguir que la educación y la cultura sean instrumentos imprescindibles para el desarrollo de todas las personas.

- "Formación en valores", a partir de cursos periódicos de iniciación al voluntariado, y formación específica en ámbitos (prisiones, inserción laboral, salud, discapacidad...).
- Se desarrollan programas en diferentes ámbitos: actividades de refuerzo escolar, actividades de carácter sociocultural y actividades de deporte, para mejorar la calidad de la Escuela.
- Talleres ocupacionales para la formación y reinserción social. Clases de cocina, oficios, clases extraescolares, salud e higiene, ofimática, castellano para extranjeros, etc.
- Escuela para Padres: Programa "Educar para Crecer" Permite actuar directamente con las familias, en la prevención de situaciones de riesgo en la infancia y adolescencia.



Familias

Favorecer el desarrollo de la convivencia familiar, prevenir la marginación y fomentar la comunicación con otras familias que padezcan las mismas dificultades.

- Intervención familiar en grupo dirigida a adultos responsables de la dieta familiar. Fomentar la responsabilidad de los adultos en la instauración de hábitos sanos de alimentación en sus hijos.
- Programa de atención a familias con dificultades. Cargas familiares no compartidas. Trabajo sociofamiliar con familias de acogidos.
- Teléfono del Adulto: Atención y orientación telefónica dirigido a aquellos adultos que necesitan ser orientados en temas relacionados con niños y jóvenes.
- Escuela para padres y madres.
- Apoyo psicosocial a familias con enfermos a su cargo; programas de apoyo a familias con menores, personas mayores, discapacitados, enfermos, etc.

Infancia

Todas aquellas iniciativas encaminadas a mejorar el entorno del niño: Organizar actividades extraescolares, clases de apoyo escolar, prevenir la marginación, potenciar las organizaciones de padres y madres, etc.

- Programas para reducir el riesgo de exclusión.
- Programa de Atención a Infancia y adolescencia en Hogares Funcionales. Centros de Día, Hogares de Acogida para niños y niñas tutelados.
- Comedores para niños y niñas, clases de apoyo, alimentación y ropa, ética, salud e higiene.
- Teléfono del Menor Línea de atención telefónica que de forma gratuita y confidencial, ofrece ayuda psicológica, social y jurídica, de manera especializada, a niños y adolescentes de toda España. Disponible las 24 horas del día.

Inmigrantes y Refugiados

Facilitar su asentamiento e integración en nuestro país, cuidando que los Servicios Sociales lleguen hasta ellos como ciudadanos de pleno derecho.

- Propuestas a legisladores, acompañamiento en la inclusión, denuncia, inserción laboral y promoción de la interculturalidad.
- Facilitar la integración social, económica y cultural de las personas que llegan a España en busca de mejores condiciones de vida. Entre los servicios ofertados figuran: asesoramiento, etc.
- Programa de Atención a Mujeres Inmigrantes: Formación para el empleo y formación para la salud.
- Servicios de información y asesoramiento. Apoyo social, Programas de formación. Tramitación y orientación dentro del campo legal y de los servicios sociales, clases de español, asesoramiento a empresas o empresarios interesados en contratar inmigrantes y coordinación con otras entidades para trabajar conjuntamente o para establecer vías de derivación.

Juventud

Crear motivaciones, despertar inquietudes, procurar su participación en el desarrollo de su entorno social.

- Programas donde se prioriza la participación, la educación en valores, la coeducación, el trabajo en equipo y la cooperación como herramientas principales para el aprendizaje, la integración y la prevención.
- Programas de atención en hogares y centros de día.
- Campamentos de verano y ayudas en los estudios.

Marginación

Facilitar los servicios básicos, promover deseos de reinserción. Sensibilizar a la sociedad acerca de sus necesidades.

- Albergues para personas sin hogar, comedores y talleres ocupacionales.
- Programas de inserción sociolaboral.
- Programas de sensibilización.

Mayores

Potenciar la convivencia y la inclusión en el medio social, contribuyendo a humanizar la última etapa de su vida.

- Programas de Atención en Residencias y centros de Día de Alzheimer.
- Línea telefónica gratuita para personas con problemas de soledad impuesta.
- Acompañamiento a personas mayores que viven solas o en situación de dependencia, que carecen o tienen muy limitada red social relacional que cubra sus necesidades afectivas, en el medio domiciliario, residencial u hospitalario.

Mujer

Defensa de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres. Prevenir y eliminar todo tipo de discriminación y potenciar la vida asociativa de los sectores más marginados (madres solteras, separadas, maltratadas). Apoyo a la reinserción de prostitutas y mujeres transeúntes.

- Mujeres Promotoras de Salud. Crear una red social de voluntarias promotoras de salud en su comunidad.
- Programa de atención a víctimas de violencia de género, Casa de acogida de mujeres en riesgo de exclusión con hijos a su cargo.
- Programa de Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Apoyo al desarrollo social e igualitario de la mujer mediante cursos de formación y talleres de reinserción.

Ocio y Tiempo Libre

Transformar el ocio en elemento animador, ocupando creativa y solidariamente el tiempo libre.

- Campamentos de verano, actividades de ocio, campamentos urbanos, campamentos infantiles y juveniles.
- Proyecto de ocio alternativo, donde los ejes que marcan el trabajo son la educación en valores, el trabajo en equipo, la tolerancia y la igualdad.
- Actividades lúdico-deportivas.

Promoción del Voluntariado

Campañas de información y sensibilización sobre todas las actividades de voluntariado disponibles. Asesoramiento acerca de los medios disponibles para llevarlas a cabo.

- Organización de Escuelas de Voluntariado, formación, exposiciones itinerantes, charlas en espacios ciudadanos y educativos, herramientas concretas (kits, manuales...), Difusión a través de Internet.
- Hacer conocer el movimiento social del voluntariado y sus organizaciones, fomentando la participación social como elemento de cambio y de transformación social; difusión en escuelas, institutos y universidades.
- Contacto y seguimiento permanente del voluntariado. Vía telefónica y electrónica.

Salud

Facilitar al paciente la integración en el medio hospitalario, acompañando y distraendo. Ayudar a transformar los aspectos sociales de cada paciente.

- El voluntariado de acompañamiento de enfermos en hospitales.
- Mejora la calidad de vida de los enfermos de cáncer y sus familias paliando los problemas derivados de la enfermedad oncológica.
- Información por medio de cursos de las normas mínimas de higiene y de alimentación.
- Programas de prevención y educación para la salud.



SIDA

Acompañamiento y escucha al enfermo y apoyo familiar.
Canalización a través de los Servicios Sociales, de todas las ayudas disponibles.

- Casa de acogida de enfermos de VIH-SIDA.
- Programas de información y sensibilización.

Socorro y Emergencias

Ayuda inmediata frente a situaciones de alto riesgo que no pueden esperar.

- Ayuda de Emergencia. Desplazando a personal y ayuda material.
- Campañas de recogida de donativos y en momentos puntuales colaboración en proyectos solidarios fuera de España.
- Programas de formación general y específica.

4. Bibliografía

CARRERAS, I. y OSES, M. *Vivir solidariamente: es posible día a día*. Barcelona: Círculo de Lectores, 2003.

CASADO, D. *Imagen y realidad de la acción voluntaria*. Barcelona: Hacer, 2003.

CONFERENCIA MUNDIAL DEL VOLUNTARIADO IAVE 18ª. *Dilemas: 18ª Conferencia Mundial del Voluntariado IAVE... 17, 18, 19, 20 y 21 de agosto, Barcelona 2004*. Barcelona: Federació Catalana de Voluntariat Social, 2004.

FERNÁNDEZ PRADOS, J.S. *La Sociedad civil y el cambio social: la cultura política del voluntariado social*. Almería: Universidad de Almería. Servicio de Publicaciones, cop. 2003.

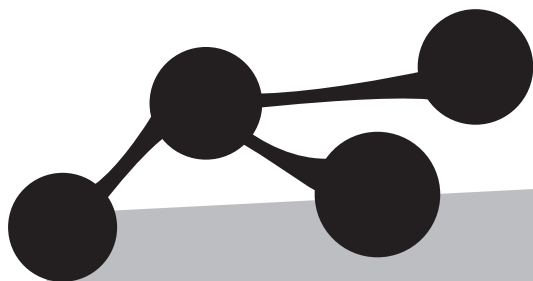
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *Diagnóstico de situación del voluntariado en España: 2005-2009*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.

MOTA LÓPEZ, R y VIDAL FERNÁNDEZ, F. *Solidaridad y morfología de los voluntariados madrileños: Informe de investigación*. Madrid : Dirección General de Inmigración, cooperación al desarrollo y voluntariado, Consejería de servicios sociales, Comunidad de Madrid, 2003

PLATAFORMA PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA. "Documentos de trabajo de las Escuelas de Otoño".

RODRÍGUEZ CABRERO, G (coord.) *Las Entidades voluntarias de acción social en España*. Madrid: Fundación Foessa, 2003.

SASTRE JIMÉNEZ, A. (et al.) *Voluntariado Social*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2003



Unidad 2

Identidad y perfil de las personas voluntarias

Introducción	38
1. El perfil del voluntariado	39
2. Motivaciones para ser persona voluntaria	43
2.1. Tipos de motivaciones	44
3. Dimensiones del voluntariado	46
3.1. Comprendiendo el voluntariado	46
4. Valores y actitudes de voluntariado	50
4.1. ¿Qué son los valores?	50
4.2. Los valores y principios del voluntariado	51
5. Bibliografía	56

Introducción

Empezar a colaborar como persona voluntaria en una entidad es una decisión importante que debe ser tomada con conocimiento, por eso te proponemos tener en cuenta las reflexiones y pautas que planteamos aquí. El papel de la persona voluntaria en nuestra sociedad responde al sentimiento de sentirse solidario, es una expresión de compromiso libre y altruista con la sociedad. Es desinteresada debido a que no espera nada a cambio, ni desde la perspectiva económica ni desde la perspectiva de reconocimiento personal.

El hecho de que el voluntariado no recibe ninguna contraprestación económica por su trabajo, no implica que no tenga que hacer de forma eficiente su labor. La persona voluntaria tiene que estar comprometida y ser responsable con la causa y la entidad a la que dedica su tiempo y sus esfuerzos. No es suficiente con la buena voluntad, es necesario desarrollar de forma eficiente su labor y, para ello, la formación continuada del voluntariado es un aspecto fundamental de sus actividades.

En esta unidad didáctica trataremos el perfil que ha de tener el voluntariado, sus valores y motivaciones desde una perspectiva no excluyente, considerando que cualquier persona es válida para el desarrollo de la acción voluntaria. El objeto, pues de esta unidad es exponer las actitudes, capacidades, valores y motivaciones del voluntariado en tanto que ideales a alcanzar y trabajar a lo largo de su itinerario.

Objetivos:

- Comprender el voluntariado como una realidad enriquecedora, muy variada y con un dinamismo social cambiante.
- Realizar un proceso personal de clarificación de ideas y sentimientos en orden a optar por el voluntariado de forma consciente y comprometida.
- Iniciar el itinerario de integración en el mundo del voluntariado conociendo la cultura que él mismo genera.

Contenidos:

- Perfil del voluntariado
- Motivaciones del voluntariado
 - Tipos de motivaciones
- Dimensiones del voluntariado
- Valores y principios del voluntariado
 - Justicia
 - Formación
 - Participación
 - Trabajo en equipo

1. El perfil del voluntariado

Pensar en el perfil del voluntariado, es pensar en un modelo ideal de voluntariado que podría significar desestimar las buenas acciones y voluntades de muchas personas. En este sentido, cabría preguntarse si cualquier persona puede ser voluntaria o si existen unas limitaciones de edad, sexo, aptitudes, etc., para ser una persona voluntaria.

Este es un dilema que surge a menudo en el seno de las entidades e individualmente cuando nos planteamos la Acción Voluntaria como una vía para transformar la sociedad, ayudar a los demás y desarrollarnos como persona.

La respuesta a la pregunta: ¿puedo yo ser una persona voluntaria?, será siempre afirmativa. La persona voluntaria se hace y no nace, hecho que requiere el acompañamiento y formación del voluntariado en el seno de la entidad.

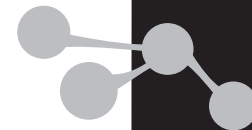
La persona voluntaria es, entonces, una persona común, una persona corriente. No hay un requisito imprescindible para serlo.

Señalaremos algunos casos:

- Remedios sólo estudió primaria y toda su vida ha trabajado como obrera textil. Es voluntaria en una organización de promoción de la mujer con la cual está muy comprometida.
- Emilio trabaja como ingeniero químico en una empresa; por el puesto que desempeña, viaja constantemente. También tiene una familia con tres niños pequeños. Sin embargo, desde hace tres años lleva a cabo de forma voluntaria el acompañamiento a enfermos en un hospital de su ciudad. No le es fácil compaginar sus ocupaciones, pero cada semana dedica un par de horas a la labor de su organización.
- Emilia es una joven inmigrante que estudia y trabaja. Cuando llegó fue ayudada por las voluntarias de una organización, lo cual la motivó a hacer este tipo de actividad una vez que pudo liberar parte de su tiempo.

TODOS y TODAS

podemos ser personas voluntarias, la clave está en encontrar el lugar adecuado para cada persona.



Como vemos

no existe un perfil único

ni de edad, ni de educación, ni de sexo, ni de salud para hacerse persona voluntaria. Sin embargo, hay algo que sí es común a todos.

Elementos comunes de las personas voluntarias

- Inquietud e interés por el voluntariado y la labor que realiza.
- Disponibilidad para dedicar tiempo y su persona a la labor voluntaria y a la preparación que la misma requiere.
- Apertura, respeto y tolerancia con todos los seres humanos.
- Generosidad y gratuidad para buscar en todo el voluntario la promoción de las personas a quien se dirige su labor, por encima de intereses personales.

La realidad a veces nos muestra que quienes aparentemente parecen cumplir las condiciones señaladas no son siempre los que pueblan el mundo del voluntariado. Cualquier persona tiene todas las posibilidades de integrarse en el voluntariado de una entidad. Si bien en la práctica ciertos perfiles encuentran más cercana la vía para acceder al voluntariado, no existe un perfil social ni económico predeterminado.

Podemos hacernos muchas preguntas: ¿Podré aportar algo? ¿Soy una persona que puedo sentirme útil mediante el voluntariado? ¿Soy una persona que tiene unos valores y principios adecuados para ser voluntaria?

La respuesta y la clave es que, precisamente por el hecho de plantearte estas dudas, eres especialmente susceptible a comprender y aportar tu persona a favor de quienes lo necesitan.

Después de lo expuesto, utilizaremos mejor el término identidad por el término perfil. Entendiendo por identidad aquellas características que lo hacen ser lo que es, lo identifican, lo distinguen.

Ser una persona voluntaria es una forma de ser solidaria en esta sociedad globalizada del siglo XXI, la cual se caracteriza por los siguientes principios:

- El voluntariado es una persona que busca ser más humana en su relación con los demás.
- El voluntariado es una actividad que implica el conjunto de la persona. No es sólo un hacer, sino un hacer desde el ser.
- El voluntariado es una experiencia transformadora, nos hace crecer, cuestionar, reclamar, comprometernos.
- El voluntariado es una expresión pública de nuestra ciudadanía, una manera de ser ciudadano, de participar activamente en esta sociedad.

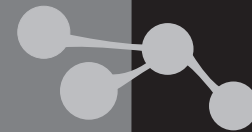
En conclusión, la primera característica que fundamenta la identidad del voluntariado es **ser persona**. Si se prefiere, una forma de ser persona.

Sin embargo, no siempre estas condiciones son un punto de partida. En realidad son un proyecto, un deseo, quizá deba ser especialmente una opción.

El voluntariado es
UN PROYECTO
El voluntario no nace, se hace

En el proceso uno se está haciendo persona voluntaria, tanto si lleva tres meses como cinco años ejerciendo esta labor. Siempre se está en el proceso, siempre se está haciendo.

El voluntariado es un proceso que se hace conjuntamente con otros, personas voluntarias, en una organización participativa y con las personas a quienes se dirige la labor. Este proceso es una forma de estar y actuar en la sociedad.



actividad 1

- Consulta las páginas *web* de Cruz Roja (www.cruzroja.es) y de Amnistía Internacional (www.amnistiainternacional.org) analiza y comenta las diferentes tipologías de voluntariado que ofrecen estas entidades.
- Visita la página *web* <http://www.platavol.org/> y anota lo que no comprendas.
- Puedes complementar tu formación con la lectura sugerida en la bibliografía.

actividad 2

- Describe lo que te mueve a ser una persona voluntaria. ¿Qué esperas recibir? ¿Qué estás dispuesto a ofrecer?
- Habla con otras personas voluntarias sobre vuestras motivaciones. Concretadlas y justificadlas. ¿Qué tienen en común?

2. Motivaciones para ser persona voluntaria

En este apartado nos referimos a las motivaciones para ser personas voluntarias. Es decir, al motor, lo que nos estimula, nos lleva, nos hace tomar impulso para realizar esta labor.

Las motivaciones para acercarse al mundo del voluntariado son muchas y muy variadas, tanto como los intereses de las personas. Éstas parten de un altruismo que no limita la vida cotidiana de las personas, sino que contribuye al desarrollo de la persona y con éste su bienestar en todos los ámbitos de su vida.

Te proponemos a continuación algunos ejemplos de motivaciones personales que han dado lugar al contacto con una entidad y al desempeño de la labor voluntaria:

- Juan se acercó a la asociación del barrio interesado en descubrir por qué había tanto movimiento. Le llevo la curiosidad, y se quedó.
- Marta estaba en una época desesperada buscando trabajo, y alguien le aconsejó que una experiencia de voluntariado le serviría para su currículum. Pero cuando al fin encontró trabajo, se quedó.
- Josefa está ya jubilada. Empezó a asistir a una organización para acompañar a su única amiga, que se había hecho voluntaria. Al cabo de un tiempo se convenció de que también ella podía y quería serlo.
- Esteban se hizo voluntario de una entidad porque usaban uniforme como socorristas. Diez años después, prefiere pasar desapercibido como voluntario.

Cualquier motivación puede llevar a la Acción Voluntaria, pero la persona voluntaria no puede desarrollarse y permanecer en la entidad con cualquier tipo de motivación. Las motivaciones han de ser coherentes con la entidad y la Acción Voluntaria a desempeñar para no entrar en un conflicto de intereses o de satisfacción de las necesidades del voluntariado.



Como ya se ha visto, existen muchas y muy diversas motivaciones para la Acción Voluntaria. A grandes rasgos, podríamos clasificarlas de la siguiente manera:

2.1. Tipos de motivaciones

Motivaciones personales

- Deseo de cambiar el modo de vida y salir de una dinámica poco gratificante
- Necesidad de dar sentido a una experiencia de limitación vivida por uno mismo o por alguien cercano: enfermedad, muerte, separación, pérdidas, etc.
- Encontrar un mundo de relaciones más cercano en quien confiar
- Obtención de reconocimiento a través de la utilidad o acción

Motivaciones sociales

- Inquietud por la realidad social que nos desborda
- Impotencia ante las tragedias humanas
- Decisión de participar en la sociedad de manera directa
- Conciencia del deber y de la corresponsabilidad ciudadana

Motivaciones religiosas

- Búsqueda de un sentido profundo de la humanidad
- Sentido cristiano del amor al prójimo
- Reparación ante los sentimientos de culpabilidad
- Concepción de la vida como seguimiento y entrega

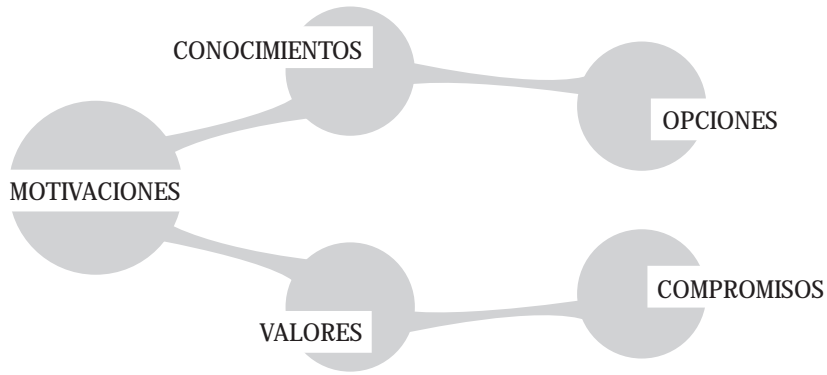
Motivaciones políticas

- Urgencia por influir en el cambio de este sistema inhumano
- Compromiso con las ideas de renovación de la sociedad
- Consecuencia directa de la ideología política en la que se milita
- Sentido de la ciudadanía y de la persona como ser político

Motivaciones solidarias

- Atracción por el mundo de la solidaridad
- Compromiso por la justicia y la libertad de los seres humanos
- Elección de la solidaridad como un modelo de vida
- Lucha por la transformación de un mundo deshumanizado

Ningunas de estas motivaciones son mejores o peores para la labor voluntaria. Lo importante es que estas motivaciones se transformen y se desarrollen otras, y conjuntamente se conviertan en opciones claras y valores transmisibles.

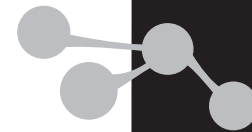


La motivación del voluntariado, no constituye solamente el impulso que lleva a la Acción Voluntaria por primera vez. La motivación del voluntariado es un proceso permanente del que depende, una vez se desarrolla la labor voluntaria, el acompañamiento y formación del voluntariado, entre otros elementos.

Motivar al voluntariado es formarlo para desarrollar los valores y actitudes solidarias y descubrimiento del otro como persona. Si bien el voluntariado es un ejercicio de libertad, ser una persona voluntaria significa creer que la voluntad se educa, que la persona tiene capacidad para modificar los condicionamientos propios y decidir nuevamente sobre los condicionamientos de la sociedad, para no vivir simplemente como expresión de éstos sino asumiendo la vida como una tarea compartida.

Atención:

En algunas ocasiones la generosidad afectiva de la persona entregada a los demás puede ser una forma de suplir carencias personales. Ésta es una posibilidad que se debe tener en cuenta en el momento de ejercer la Acción Voluntaria, porque si se mantiene esta actitud puede que la persona se haga daño a sí misma y perjudique a quienes son receptores de su labor o los miembros del equipo.



3. Dimensiones del voluntariado

3.1. Comprendiendo el voluntariado

Una vez que nos hemos aproximado al tema, convendría ir aclarando conceptos. Y el concepto más importante es el del propio voluntariado. ¿Qué es el voluntariado?

Aproximaciones

- Es una realidad compleja, un mundo de personas, funciones, tareas, necesidades y organizaciones que enriquece de tal forma el tejido social que se puede hablar de una cultura del voluntariado.
- Una de las paradojas del voluntariado es que, al ser una realidad dinámica, su definición es difícil. Está ligada a la realidad donde se vive, a la práctica que se realiza en cada contexto.
- Los cambios sociales influyen en la concepción del voluntariado. Los últimos años han marcado una importante evolución del concepto, de tal forma que hoy nos encontramos frente a un gran protagonismo y una reflexión académica sobre el tema.
- La intervención del Estado en el mundo del voluntariado a través de programas de promoción y de la legislación (*véase* Ley del Voluntariado), así como también las iniciativas privadas de muchas empresas que han creado programas, organizaciones, premios, eventos, becas y subvenciones, influyen notablemente en el actual protagonismo del voluntariado.
- Los hechos sociales marcan también las respuestas organizadas, y la utilización del voluntariado o la respuesta de la ciudadanía a través de sus organizaciones: por ejemplo, en el caso de las catástrofes naturales que devastan poblaciones y países (huracanes, terremotos, inundaciones), las guerras e invasiones bélicas, los conflictos armados y las masacres. Los atentados terroristas y los desastres ecológicos provocados por el ser humano.

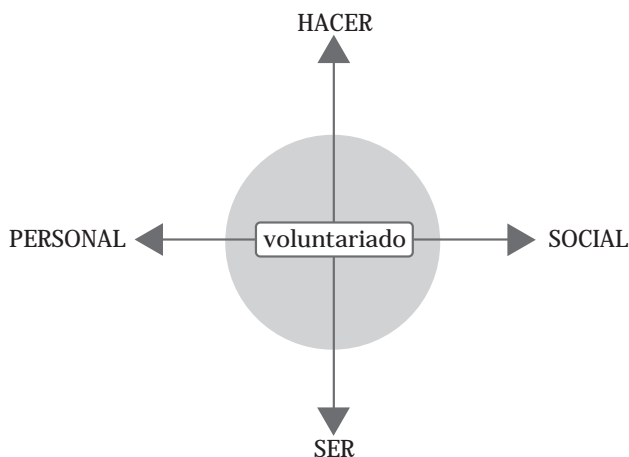
Pero lo importante es que el voluntariado se va enriqueciendo de la realidad social y va adquiriendo nuevas funciones. Por eso es una experiencia de formación continua y permanente, que nos hace aprender de la misma realidad y la reflexión de nuestras respuestas.

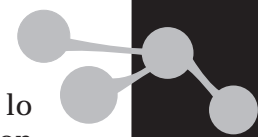
Coordenadas del Voluntariado

El siguiente esquema puede ayudar a comprender las dimensiones de la experiencia del voluntariado como expresión del quehacer humano.

El voluntariado es una realidad cambiante, dinámica, por lo tanto no vamos a intentar atenuarla en una definición estática y cerrada, aunque sea preciso usar definiciones. Podemos intentar visualizarlo en un esquema abierto y modificable. Por esta razón, vamos a hablar de dimensiones y las expresaremos como coordenadas entre las cuales se sitúa el voluntariado. Son claves que hacen referencia a las realidades en las que se mueve cotidianamente el quehacer humano.

La persona voluntaria se situará ante las posibilidades y el juego que le permite, es decir, cada individuo necesita hacer su proceso para complementar lo que descubre como nuevo. Quien ha oído hablar del voluntariado como una actividad descubrirá una identidad, quien se entusiasme por la repercusión social del voluntariado comprenderá que requiere una profundización personal.





DIMENSIÓN 1: El voluntariado se mueve entre el SER y el HACER, no es sólo presencia, ni exclusivamente actividad

Hacer

El ser humano se manifiesta y se desarrolla a través de su quehacer, gracias a su práctica se va entendiendo a sí mismo, se modifica, y se comprende. El voluntariado es una expresión genuina de ese hacer humano, un quehacer con sentido, con humanidad. Pero es necesario tener en cuenta que en el contexto de la sociedad actual, donde el mercado es predominante, el quehacer se ha convertido en un hacer utilitarista que sólo se mide en términos de productividad de rendimiento.

Se nos valora - y muchas veces nos valoramos a nosotros mismos- en función de la utilidad, de lo que sabemos hacer, del currículum que tenemos, de nuestro valor de mercado. Entramos en la maldición del utilitarismo mercantilista que nos convierte en máquinas. Es por eso que es importante que la persona voluntaria no se quede solamente en la experiencia de la eficacia, porque en términos de humanidad la eficacia puede no ser el mejor criterio. Necesita el complemento del Ser.

Ser

El voluntariado son personas, no es una máquina ni un operario automática:

Es importante tener en cuenta todas las dimensiones personales que lo hacen ser, que tiene una vida personal, unas limitaciones, unos afectos y unas necesidades.

Es necesario verlo en su integridad, porque de esa manera también en su labor será capaz de ver a las personas a las que se dirige no solamente como necesitados sino ante todo como personas.

DIMENSIÓN 2: El voluntariado integra lo PERSONAL y lo SOCIAL. Es un encuentro con las personas y con los procesos sociales en los que nos movemos

Hoy más que nunca es necesario vivir la vida como personas integradas, sin excluir nuestro ser y nuestro hacer de determinados campos, creando compartimentos inconexos dentro de la propia existencia. El voluntariado no es ni individualismo compartido, ni activismo social superficial.

Lo personal

La labor voluntaria se entiende como una relación entre personas (en ciertas labores seguramente no será una relación directa cara a cara). El inicio, el medio y el fin de lo que realiza el voluntariado es la mejora de las personas y en ese proceso se descubre a sí mismo creciendo, realizándose, humanizándose, solamente de esta manera es realmente solidario, lleva humanidad desde su propia humanidad.

Lo social

Sin embargo, si el voluntariado se quedara sólo como un ejercicio de crecimiento personal, se podría atrofiar, pervertir, es decir, convertirse en una expresión refinada de sutil egoísmo. Lo complementario a esa dimensión personal es la dimensión social, la cual manifiesta que la trascendencia de la labor voluntaria no se agota en la persona, sino que tiene una repercusión colectiva. Toda Acción Voluntaria nace como expresión de sentimientos y opciones de ciudadanía, se ejerce en estructuras organizativas sociales y tiene una repercusión en la construcción del modelo social y de ser humano que realizamos como ciudadanía y como humanidad.

“Existen voluntarios, porque hay personas que son conscientes de los derechos individuales y pretenden garantizarlos y tutelarlos en los más débiles; es evidente que sin esta adquisición no existiría un voluntariado moderno -cuyo espacio natural lo constituyen los derechos de las personas y la responsabilidad individual ante la fragilidad-, que incorpora elementos de promoción y defensa de los derechos individuales.”²

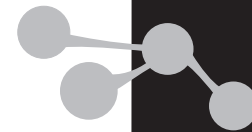
² GARCIA ROCA, J. *Solidaridad y Voluntariado*, P. 112



actividad 3

Intenta contestar personalmente a estas preguntas y luego puedes debatirlas en grupo, o sacarlas como tema de conversación con amigos y conocidos.

- ¿Mi vida personal tiene consecuencias o influencia en la realidad social concreta? Señala algunas consecuencias que percibas claramente.
- ¿Cómo suelo valorarme a mí mismo: por lo que sé hacer, por mis títulos, los cargos que he desempeñado? ¿Cómo me valoraría si tuviera que prescindir de dichos criterios?
- Pensando en lo que más me gusta hacer, y que por eso mismo es lo que mejor hago, si pudiera darle yo mismo su finalidad... ¿a qué dedicaría mi actividad? ¿en qué contexto la realizaría?
- ¿Cómo me ven los demás?, ¿cuál es la característica que más he procurado desarrollar? Dicha característica o rasgo de mi personalidad, ¿está más relacionada con el ser o con el hacer?



4. Valores y actitudes del voluntariado

4.1. ¿Qué son los valores?

Si bien el voluntariado no se basa en una ideología concreta ni en un conjunto de creencias, sí tiene una base y un fundamento que es la Ética de la solidaridad. En este sentido la raíz profunda del voluntariado está en sus valores.

LOS VALORES son aquellas realidades que uno elige por encima de otras. Es decir, valor para nosotros es aquello que uno prefiere, lo que en igualdad de condiciones elegimos, a lo que optamos, lo que nos apetece más. En este sentido amplio, un valor puede ser cualquier realidad, aunque no lo sea para otras personas.

Sin embargo, hay unos valores que tienen su fundamento en la persona, lo que nos hace ser más humanos. Estos valores humanos, no se imponen, pero tampoco se puede renunciar a ellos.

Los comportamientos humanos se basan en valores, que a su vez generan actitudes. Cuando elegimos hacer algo, y lo manifestamos así en un comportamiento, lo hacemos por una actitud. ¿Cómo sentimos la realidad? Esa manera de sentir, esa actitud que tenemos, está basada en nuestros valores, en las preferencias que tenemos en la vida.

4.2. Los valores y principios del voluntariado

Si bien hemos dicho en el primer punto que no existe un perfil del voluntariado, sí que se dan unos valores del voluntariado. Aquello que mueve al voluntariado hacia el trabajo desinteresado por una sociedad mejor son sus valores y sus principios. Unos valores aprendidos e interiorizados y que constituyen el ideal de sociedad democrática e igualitaria.

Algunos de los principios del voluntariado	
Solidaridad	Ciudadanía
Justicia	Participación
Gratuidad	Interculturalidad
Cercanía	Paz
Fraternidad	Organización
Tolerancia	Democracia
Respeto activo	Ecología
Responsabilidad social	

A pesar de ello, se puede llegar a afirmar de manera general que mientras en la sociedad actual se tiende cada vez más hacia el individualismo y utilitarismo, significando la pérdida de la importancia o ausencia de algunos de estos valores, en el mundo del voluntariado éstos tienen su apogeo y se convierten en un estandarte.

Podemos afirmar que el fundamento del voluntariado, su razón de ser, son sus valores. Estos son para el voluntariado: la fuerza, la razón que nos mueve a actuar como actuamos, a hacer lo que hacemos.

De la lista de valores presentada nosotros destacaremos la justicia, como uno de los valores que sustentan el voluntariado.

La justicia

La justicia significa el avance ético de la humanidad. Su descubrimiento se debe al descubrimiento de la razón por la que debe ser atendida una necesidad, convirtiéndose en una razón de justicia. Aunque al principio se trate de la necesidad sentida por un grupo de personas, el gran paso ético se da cuando se hace razón de justicia.

La justicia se convierte así en una conquista solidaria, que empieza cuando alguien se da cuenta de la injusticia (significada en la frase "No hay derecho"): lo que empieza siendo un deber de beneficencia acaba siendo un derecho de justicia. Una vez reconocido un hecho de justicia, no hay vuelta atrás (no se puede volver a plantear, hacia atrás; al contrario, hay que hacerlo posible, cuando cambian las condiciones).

Los Derechos Humanos de 1948 son exigencias de justicia. No se pueden discutir, lo que hay que buscar es que se cumplan, que se realicen, que lleguen a todos. Son una tarea para todos, el fundamento de la justicia social.

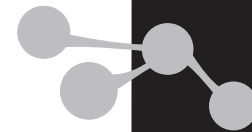
La participación de la persona voluntaria

El voluntariado es una experiencia y la forma de participación social por excelencia. Quien se incorpora al voluntariado y decide comprometerse en él está haciendo una declaración pública de su voluntad de intervenir en la sociedad, en la vida pública, en los asuntos de la polis.

Desde esta perspectiva el voluntariado es también el ejercicio de un derecho, del derecho de ciudadanía. Asumo el derecho de tener un rol, voz y voto, activo (y combativo) en la sociedad.

De esta manera; hacerse voluntario/a es claramente una forma de participación social, de asumir un rol público.

Sin embargo, en el tema de la participación, es importante tener en cuenta un proceso de aprendizaje. No todos hemos realizado este proceso de aprendizaje, ya que en la cultura social actual, se estimula y se tiende más hacia el individualismo que al asociacionismo.



La participación siempre hace referencia a un objeto o a un objetivo: tomar parte o intervenir en una actividad, en una tarea, en la consecución de un objetivo, en la realización de un proyecto, etc. Los niveles y formas de esa intervención pueden ser muy diferentes de acuerdo con las condiciones y circunstancias de cada persona y organización.

Veamos algunas claves para tener en cuenta en un proceso de participación activa en las organizaciones de voluntariado:

Querer participar

Para que la participación se produzca en las organizaciones es necesario que sus miembros *quieran* tomar parte, quieran intervenir en el proceso asociativo, en sus actividades, etc.

La motivación no es sólo una condición necesaria (aunque no suficiente por sí sola) para la incorporación a la asociación o para su puesta en marcha. Es un factor que seguirá incidiendo sobre todo el proceso asociativo, que será necesario cuidar y reforzar.

Saber participar

Para que la participación asociativa pueda producirse, no basta con que las personas quieran participar, es preciso que *sepan* cómo hacerlo, que cuenten con los conocimientos, capacidades, habilidades o destrezas necesarias para tomar parte, intervenir en la consecución de los objetivos, en la satisfacción de sus motivaciones, para hacerlo, además, de forma colectiva.

Nos referimos, por lo tanto, a la *formación* como una segunda condición necesaria para la participación asociativa.

Poder participar

Para que se produzca la participación en una organización de voluntariado no es suficiente que sus miembros, o aquellas personas a las que se dirige, quieran tomar parte en el proyecto asociativo y cuenten con los conocimientos necesarios. Es necesario que *puedan* tomar parte, que existan las ocasiones, los cauces, las estructuras, etc., que hagan posible la participación efectiva.

Hay que tener en cuenta que debe existir una *organización participativa* como la tercera de las condiciones necesarias para que pueda producirse la participación en el interior de las asociaciones de voluntariado.

Y estamos relacionando, además, y no por casualidad, la organización con el *poder*: Poder entendido como capacidad, *poder hacer*; puesto que la organización *posibilita* la acción asociativa.

Y *poder* entendido, en su significado más clásico, como influencia sobre otras personas, puesto que es en torno a las organizaciones donde se establecen los espacios de influencia, sus conflictos y luchas, en la asociación.

Esta capacidad de poder se debe realizar en tres aspectos:

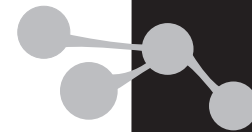
- La organización participativa de la tarea. Se trata de que las personas que quieran tomar parte en el proceso asociativo y sepan como hacerlo cuenten con espacios y mecanismos para poder intervenir en la organización y ejecución de las tareas derivadas de sus objetos y fines. Esto implica la necesidad de una estructura, más o menos flexible, pero siempre participativa, que sirva para organizar las tareas: grupos o comisiones de trabajo, áreas o programas de intervención, equipos, etc.
- La organización participativa de la comunicación y cohesión grupal. Tiene como fin que las personas que quieran y sepan tomar parte en el proyecto asociativo cuenten con espacios y mecanismos que posibiliten el conocimiento mutuo y la comunicación entre los miembros.
- La organización participativa del mantenimiento asociativo. Para que las personas que quieran y sepan tomar parte en el proyecto asociativo cuenten con espacios y mecanismos que permitan intervenir en el mantenimiento de la asociación. Independientemente de cuál sea su nivel de estructuración formal, todas las asociaciones tienen necesidades de mantenimiento: han de organizar su funcionamiento cotidiano, conseguir y administrar sus recursos, establecer su identidad jurídica, mantener relaciones con el entorno, con los poderes públicos y con otras asociaciones, etc. Todo ese conjunto de tareas es considerado, con frecuencia, parte de la estructura *burocrática* de la asociación y a menudo se lo menosprecia. Sin embargo, de como se organicen estas tareas dependerá en gran medida la *identidad* de la asociación pues, entre otras razones y como ya hemos dicho, es alrededor de estas tareas donde se establecen a menudo los espacios de poder en las asociaciones.

La formación: un camino para la participación

53

- La persona voluntaria participará verdaderamente en aquello en lo que se siente implicado y comprometido. Participará cuando se sienta parte integrante, cuando vivencie que su aporte, por pequeño que sea, es importante de cara al cambio que estamos construyendo entre todos.
- Capacitar a la persona voluntaria es hacer más sólido su ámbito y su modo de participar. Darle a conocer su tarea y como hacerlo es un modo de que *vaya eligiendo por sí mismo su lugar de participación*, es contribuir a que descubra campos nuevos para su compromiso solidario y nuevos recursos humanos que den respuestas.
- Es ofrecerle instrumentos para alimentar el sentido de unirse a otros que lo necesitan y al mismo tiempo necesitar de ellos. Es ofrecerle un ámbito para *ser factor activo* del verdadero cambio social.

Por otra parte, una persona voluntaria que se siente responsable de su participación salvaguardará otra variable en forma casi automática: la continuidad. Las personas voluntarias participantes, que intercambian recursos humanos y fomentan mutuamente su optimismo, están destinadas a continuar y a multiplicar su contribución.



Trabajo en equipo

La acción social del voluntariado debe basarse en el trabajo en equipo:

- Su fuerza radica en la riqueza de humanidad, en su dimensión personal y colectiva.
- Su potencial, su riqueza, son las personas voluntarias. Es una organización centrada en un objetivo común, sabe que sirve para unas cosas y no para otras, que no existe para su propio interés y que busca resultados externos que pueden y deben evaluarse. No debe producir en su interior estratificaciones innecesarias.
- Propone las capacidades humanas como auténticos recursos sociales. La voluntad, la conciencia, la imaginación, la sensibilidad se estructuran y articulan como recursos en la medida en que se proyectan a través de la voluntad creadora. Esta manera de entender los recursos plantea un modelo de desarrollo a escala humana.
- Condición ética de la Acción Voluntaria para que sea tal: que tenga voluntad de cambio y que sea desde un compromiso con los desfavorecidos. *El voluntariado debe ser transformador y comprometido.*
- Posee un potencial innovador. El carácter cambiante de las necesidades humanas y de la sociedad actual exige una constante creatividad y renovación.
- La Acción Voluntaria promueve una tendencia descentralizadora, las iniciativas surgen cuando se trabaja en unidades territoriales a pequeña escala.
- Propicia una comunicación basada en relaciones plenas y satisfactorias, a través de la confianza mutua y la reciprocidad entre las propias organizaciones. Es una condición imprescindible en una sociedad donde la comunicación es un poder económico y manipulador. La comunicación como resultado y condición necesaria de la solidaridad. La fuerza de las redes.
- Presencia en lo público: el voluntariado requiere presencia para ser significativo, pero desde una sana autonomía, con capacidad de autoorganización y de articularse. Su reconocimiento público debe plasmarse en una normativa.
- Convertirse en interlocutor válido, con capacidad de propuestas en las políticas sociales.



actividad 4

Preguntas para la reflexión personal:

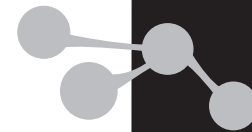
- ¿Cuáles son las palabras clave que debe tener en cuenta quien quiera desarrollar la Acción Voluntaria?
- Haz un esquema de tu propio proceso o el camino que te ha llevado al voluntariado. ¿Cuáles crees que pueden ser las próximas "estaciones del camino"?
- Señala las personas, actividades, instituciones, lugares que te han aportado información y acogida en el voluntariado
- Escribe tu definición personal de voluntariado

Para debatir en equipo:

- ¿Por qué es importante el voluntariado? ¿Habría otra forma de solucionar problemas?
- ¿Qué dudas te quedan respecto del voluntariado?
- ¿Qué entidades de voluntariado te han ofrecido buena información y medios para conocer su labor?
- De la información que proporcionan las entidades de voluntariado ¿qué te llama la atención?
- ¿Cuál crees que es la crítica a las entidades de voluntariado que tiene más fundamento?

Para hacer:

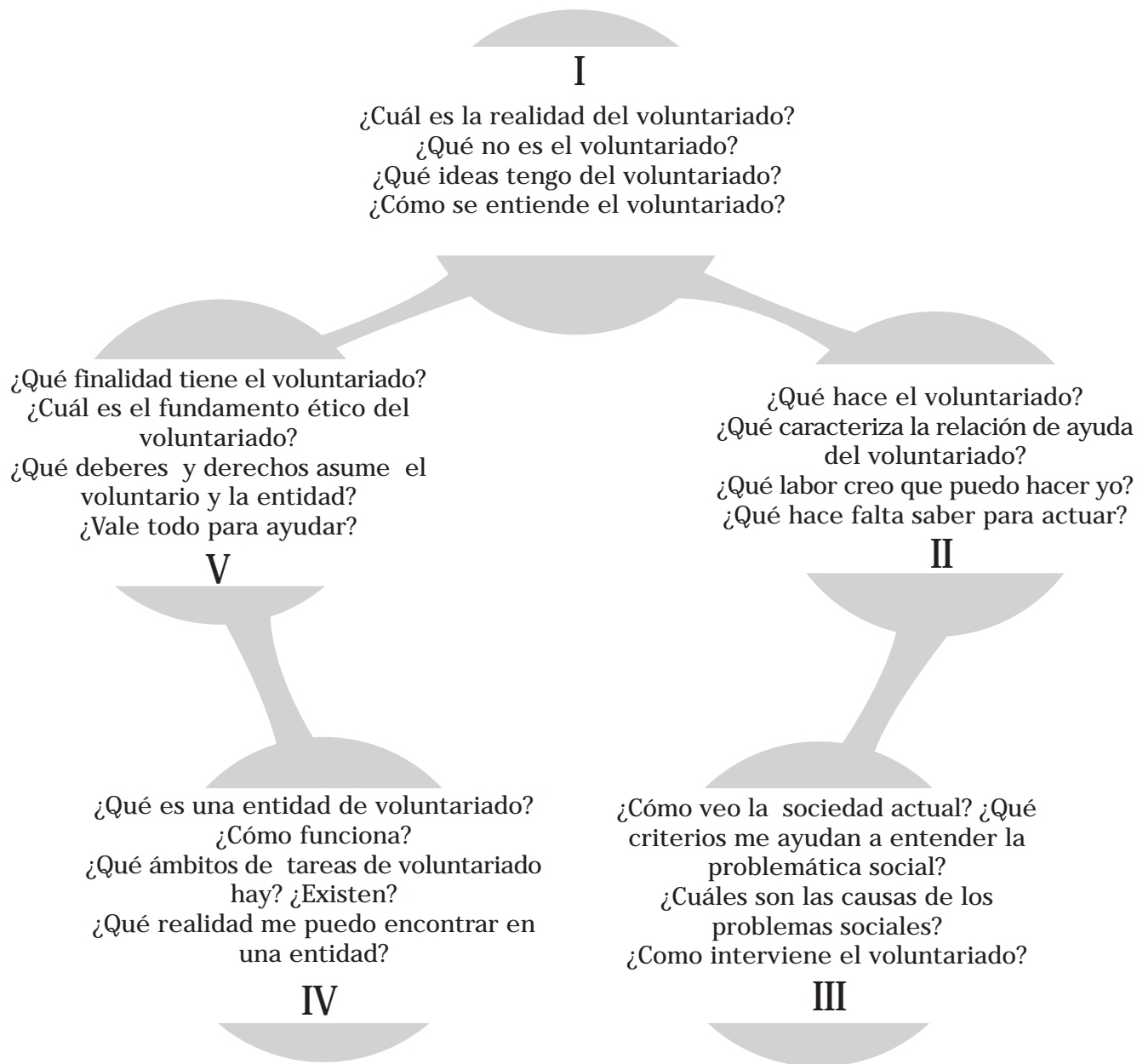
- Visita algunas organizaciones y toma nota de la información y la oferta voluntaria que te proporcionan (documentación, cursos, entrevistas, visitas)
- Compara los procedimientos de acogida del voluntariado
- ¿Qué aspectos te proporcionan mayor seguridad en el momento de elegir una entidad de voluntariado?
- Puedes realizar una búsqueda en Internet y comprobar la información concreta para voluntariado que ofrecen las ONGs y entidades de voluntariado

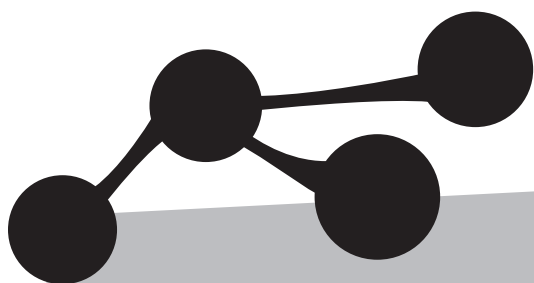


5. Bibliografía

- ARANGUREN GONZALO, L. A. "Ética en las organizaciones de voluntariado". En: *Documentación Social*, n.122 (2001)
- DÍAZ, C. *Podemos un mundo mejor*. Madrid: Gam Tepeyac, 2001.
- FALCÓN, E. "El voluntariado en contextos de exclusión social". En: *Documentación Social*, n. 122 (2001).
- GARCÍA ROCA, J. *En tránsito hacia los últimos: crítica política del voluntariado*. Maliaño (Cantabria): Sal Terrae, 2001.
- GARCÍA ROCA, J. *Caminar juntos con humildad: acción colectiva, relaciones sinérgicas y redes solidarias*. Madrid: Caritas Española, 2000.
- GARCÍA ROCA, J. "El voluntariado en la sociedad de Bienestar". En: *Documentación Social*, n. 122 (2001).
- ZIN, H. *La Libertad del compromiso: cambiar tu vida para cambiar el mundo*. Barcelona: Plaza & Janés, 2005.

Proceso Pedagógico de formación básico de Voluntariado Social: Nivel cognoscitivo
Interrogantes formativas a las que responder en cada etapa





Unidad 3

Itinerario del voluntariado

Introducción	60
1. La persona miembro de un equipo humano en las organizaciones	61
2. Fases de la acción voluntaria	62
2.1. La decisión de ser persona voluntaria	62
2.2. Selección de la organización	67
2.3. Integración en la organización	69
2.4. El acompañamiento y seguimiento de personas voluntarias	72
2.5. Salida de la persona voluntaria	74
3. El desarrollo de los equipos humanos	75
3.1. La Formación	75
3.2. La Motivación	78
3.3. La Comunicación	82
3.4. La Participación	84
3.5. La Evaluación	87
4. Bibliografía	89

Introducción

En esta unidad didáctica se profundiza en las diversas fases por las que pasa la persona voluntaria para llevar a la práctica su compromiso social en el marco de las organizaciones.

La persona voluntaria puede no ser consciente de ello, pero el proceso por el que va a pasar ya lo han vivido otras personas antes, y puede aprender de ello. La persona que acude a colaborar de forma desinteresada, debe saber que es posible que la entidad, en función de los recursos que tenga a su disposición, y de su estructura organizativa, haya previsto unos sistemas para gestionar su itinerario: la acogida y las diversas vías para el acompañamiento en la acción.

Las personas voluntarias sin embargo, han de ser conscientes de que, a pesar de esto, no todas las entidades han podido establecer sistemas de gestión de equipos de voluntariado.

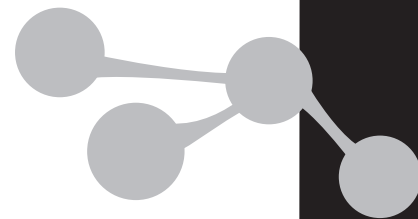
Esta unidad presenta elementos teóricos, recursos prácticos y actividades de reflexión para que las personas voluntarias participen activamente en su itinerario de crecimiento personal, apoyando y enriqueciendo a la propia entidad en su proceso de desarrollo como entidad de voluntariado.

Objetivos:

- Conocer las fases del itinerario de voluntariado
- Reflexionar sobre el crecimiento personal que supone la Acción de Voluntariado en nuestra sociedad
- Adquirir conceptos, procedimientos y valores sobre la práctica voluntaria
- Conocer técnicas y herramientas para la promoción de una Acción Voluntaria de calidad

Contenidos

- La persona miembro de un equipo humano en las organizaciones
- Fases de la Acción Voluntaria
 - > La decisión de ser voluntario/a
 - > La selección de la organización
 - > La integración en la organización
 - > El acompañamiento y el seguimiento del voluntariado
 - > La salida de la persona voluntaria
- El desarrollo de los equipos humanos
 - > La formación
 - > La motivación
 - > La comunicación
 - > La participación
 - > La evaluación



1. La persona miembro de un equipo humano en las organizaciones

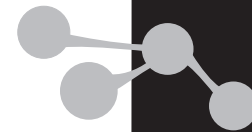
El voluntariado es, para nuestra sociedad, un motor de cambio y de transformación social. La acción comprometida de estas personas en organizaciones sociales son prácticas facilitadoras de convivencia, de igualdad, de solidaridad, de diálogo, de participación, etc.

No existe, tal y como ya hemos visto, una única forma de ser voluntario/a ni tampoco una definición universal que englobe a todas las posibles prácticas. Las motivaciones, los objetivos, las acciones son diferentes, pero la mayoría de estas personas voluntarias participan activamente en organizaciones sociales poniendo en práctica todos estos elementos.

La Acción Voluntaria se nutre de un conocimiento de la realidad social, una reflexión crítica, y se apoya en la implicación compartida entre personas en el marco de organizaciones sociales.

Tanto el voluntariado como las organizaciones sociales son parte de la iniciativa social. El reto de “otro mundo es posible” es una mejora de nuestra comunidad construida por las personas, con las personas y para las personas.

Los equipos humanos son el activo más importante de cualquier organización social y, en ellos, las personas voluntarias representan un papel fundamental. La participación del voluntariado en la acción social, medioambiental, cultural, de tiempo libre, de cooperación, etc., se enmarca en un itinerario de crecimiento personal y colectivo. Las personas voluntarias como miembros de una comunidad, son agentes de cambio social siendo partícipes de un equipo humano con el que comparten las mismas finalidades.



2. Fases de la Acción Voluntaria

La participación de las personas en las organizaciones de voluntariado es el reflejo de las vivencias y motivaciones de transformación social. A través de las entidades, se inicia un compromiso personal al que se le designa como itinerario de voluntariado.

Si consideramos que cada persona es única también lo es su propio itinerario. No hay dos procesos iguales porque no hay dos personas iguales. Sin embargo, desde la

formación y acompañamiento al voluntariado sí que se pueden establecer diversas fases en la experiencia de compromiso de estas personas.

A lo largo de este apartado, te presentamos reflexiones, conceptos, actividades y recursos prácticos que te pueden ayudar a reforzar tu compromiso voluntario con tu entorno social, con la entidad, plataforma o federación en la que participas y con las personas destinatarias de tus acciones.

2.1. La decisión de ser persona voluntaria

El participar como persona voluntaria en una organización es un acto espontáneo de compromiso y responsabilidad social y personal.

Antes de entrar en las fases propias del itinerario, reflexionemos sobre qué implica y a qué compromete el voluntariado.

LA DECISIÓN. Has decidido hacerte voluntario/a... los cinco pasos iniciales

1. **PIENSA** en tus motivaciones, en lo que te interesa, en las razones por las que quieres hacerte voluntario/a. ¿Te gusta trabajar con personas? ¿Te interesa la naturaleza?
2. **OBSERVA** la realidad de tu entorno. ¿Cuáles son las necesidades sociales?, ¿dónde se necesitan personas voluntarias? Analiza qué es lo que más afecta a tu alrededor; Seguramente existen grupos ya organizados.
3. **VALORA** la disponibilidad horaria que tienes, tus capacidades, tu formación, etc., esto te ayudará a definir qué puedes hacer.
4. **CONTACTA** con las organizaciones de acción voluntaria de tu municipio. Es básico que te informes y conozcas sus objetivos, proyectos, acciones, etc. Cuando te hayas decidido por una entidad, debes acercarte a ella e informarte: conocer a otras personas voluntarias y las formas de organización y gestión, acudir a las sesiones de presentación, etc.
5. **¡PARTICIPA!** El final del proceso de decisión. Es el momento en que te implicarás en el proyecto que hayas elegido, en el que mejor puedas desarrollarte como persona y como agente de transformación social.

Recuerda que la acción voluntaria requiere:

responsabilidad
participación
esfuerzo
compromiso
entusiasmo, etc.

En el trabajo como persona voluntaria, y ante las demandas que te vayan llegando, puedes tener en cuenta que ser voluntario/a no es...

Mano de obra barata. Las acciones de voluntariado tienen sentido como una acción de participación y de implicación en determinadas situaciones sociales, es decir, no se deben mercantilizar. El voluntariado es un derecho que no se debe confundir ni equiparar con el derecho al trabajo.

Suplencia de profesionales remunerados. La aportación de la persona voluntaria es insustituible y no debe ser sustituta de ninguna otra aportación profesional.

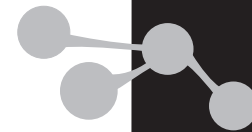
Prácticas profesionales. La Acción Voluntaria supone un enriquecimiento personal para la persona que la realiza, el a priori de hacer currículum en organizaciones sociales no se debe contemplar.

Acceso a un puesto de trabajo. La Acción Voluntaria no se debe entender como un medio para conseguir un futuro puesto de trabajo. Aunque es posible que la entidad te ofrezca colaborar de forma remunerada en algún proyecto o actividad concreta.

¿Cuáles son los puntos fuertes y los puntos débiles del voluntariado?

Puntos fuertes/estratégicos

- Entenderse el voluntariado, a sí mismo, como un experto en humanidad.
- Tener su raíz en las personas más frágiles, optar por los más frágiles, para contribuir a hacerlos menos vulnerables.
- Estar dispuesto a inyectar cambios en la sociedad
- Promover pequeñas iniciativas de carácter local: cercanas, de encuentro, enraizadas en una comunidad, fortaleciendo relaciones, potenciando y comunicando lo pequeño para engrandecerlo.
- Potenciar la diversidad, creando y recreando. La solidaridad es creativa porque conoce. Quien ama verdaderamente, conoce. No trasplanta ni imita, descubre y responde a necesidades.
- Buscar la coordinación. Que circulen ideas, que se creen redes de comunicación, que exista independencia pero no aislamiento. Entendiendo por coordinación lo opuesto a absorción de unos en otros.
- Establecer alianzas. Relaciones sólidas, con un territorio común, con mucha claridad en los límites para facilitar el encuentro y potenciar las líneas de fuerza; complicidades en sentido positivo.



Puntos débiles/flaquezas

- Clientelismo. Estar preocupados/as por qué asociación u organización es más grande, cuál tiene más voluntariado, cuál es la mejor, si somos los mejores, etc.
- Obsesión por responder a decisiones políticas. El voluntariado es fuerte cuando se mueve en espacios no burocratizados.
- La falta de información. La comunicación es el primer acto de solidaridad.
- La competitividad.
- La falta de coordinación. Carecemos de fuerza, dividimos un objetivo que es común, duplicamos esfuerzos, perdemos energía.

Pero... ¿qué implica ser voluntario/a? ¿A qué me comprometo? ¿Tengo que actuar de una determinada manera siguiendo unos determinados valores de conducta?

La Plataforma del Voluntariado de España ha elaborado, junto a un gran número de entidades y organizaciones, el Código Ético de las Organizaciones de Voluntariado, que manifiesta las pautas de conducta respecto a diversos ámbitos.

Los deberes de la persona voluntaria

Deberes del voluntariado hacia la persona destinataria de su acción

- Aportación de lo mejor de uno mismo. Actuar con humanidad y eficacia en las tareas encomendadas.
- Prestar a la persona beneficiaria una ayuda gratuita y desinteresada sin esperar ni aceptar ningún tipo de compensación material.
- Reconocer, respetar y defender activamente la dignidad personal de las personas beneficiarias, conociendo y acatando la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Potenciar el desarrollo integral como persona del beneficiario.
- Comprender la situación de partida del beneficiario.
- Demandar y participar en actividades de formación, necesarias para la calidad de la intervención voluntaria.
- Informarse, antes de comprometerse, sobre la tarea y responsabilidades que se asumirán, y considerar si se dispone de tiempo y energías suficientes.
- En caso de renuncia, comunicarla con antelación suficiente para evitar perjuicios a los beneficiarios o a la organización.
- Actitud abierta y cooperante hacia las indicaciones de la organización.
- Participar imaginativamente en la organización.

Deberes del voluntariado hacia la organización

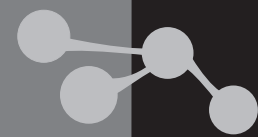
- Conocer y asumir el ideario, estatutos, fines, programas, normas de regulación y métodos de trabajo de la organización.
- Respetar la organización sin utilizarla en beneficio propio.
- Confidencialidad y discreción.
- Comprometerse de modo meditado, libre y responsable, cumpliendo, los compromisos adquiridos y realizando con seriedad las tareas encomendadas.
- Informar sobre las necesidades no satisfechas de las personas usuarias y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas.
- Informar sobre la posible inadecuación de los programas.
- Denunciar las posibles irregularidades que se detecten.
- Colaborar de manera gratuita y desinteresada.

Deberes del voluntariado hacia las otras personas voluntarias

- Respetar la dignidad y la libertad de las otras personas voluntarias, reconociendo el valor de su quehacer, ya sean de la propia organización o de otras.
- Adoptar una actitud de apertura y escucha hacia el otro.
- Fomentar el trabajo en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia agradable.
- Intercambiar sugerencias, ideas, propuestas y experiencias en un marco de respeto mutuo con vistas a una mayor eficacia del trabajo que se lleva a cabo.
- Hacer propios y asumir con responsabilidad los compromisos adquiridos por el grupo.
- Facilitar la integración, formación y participación de todo el voluntariado, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.
- Ofrecer una acogida cálida y sincera a quienes inician su voluntariado.
- Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.
- Crear lazos de unión entre voluntariado de diferentes organizaciones.

Deberes del voluntariado hacia la sociedad

- Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.
- Conocer la realidad sociocultural, para mejorarla, atendiendo a las necesidades e interviniendo en las situaciones de injusticia.
- Tener como referencia de la propia actividad la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Complementar la acción social de las distintas Administraciones Públicas, para aumentar el bienestar y calidad de vida de la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.
- Comunicar a las instituciones pertinentes las situaciones de necesidad o marginación y reclinarles compromisos para solventarlas.
- Procurar que el voluntariado no impida la creación de empleo. Detectar posibles yacimientos de empleo con relación a las necesidades cubiertas por el voluntariado que deben ser asumidas por otros sectores.
- Transmitir, con sus actitudes, acciones o palabras aquellos valores e ideales que persigue con su Acción Voluntaria. Ser coherente con la actitud de una persona voluntaria en el día a día.



actividad 1

Dinámica: ¡Otro mundo es posible!

Reflexión inicial

El voluntariado aparece como una alternativa y como una estrategia de participación de la comunidad. Es una respuesta colectiva a la cultura de la insolidaridad y la exclusión social. La contribución del voluntariado es en pro de la mejora de la calidad de vida de toda la comunidad y por la construcción de un mundo más justo y solidario.

Reflexiona sobre la viñeta



© EL ROTO

Preguntas para la reflexión

- ¿Sobre qué ámbitos quieres promover alternativas?
- ¿Cuáles crees que son las necesidades más importantes en tu entorno?
- ¿Dónde puedes aportar más teniendo en cuenta tu personalidad, tu historia, tus capacidades, tus habilidades, etc.?

2.2. Selección de la organización

Una vez has decidido que quieres iniciar un compromiso social como voluntario/a es fundamental que selecciones el colectivo, grupo u organización en la que participar e implicarte y seguir los siguientes pasos:

OBSERVAR tu realidad para determinar cuál es el ámbito que más te interesa

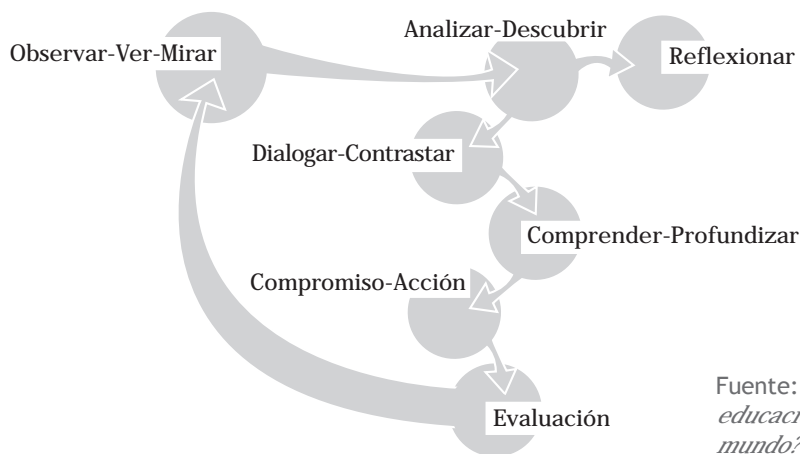
VALORAR tu disponibilidad así como tus capacidades

CONTACTAR con entidades

Ten en cuenta que existen muchas razones por las que las personas se hacen voluntarias. Es importante que tú analices cuáles son las tuyas. La definición inicial de éstas te ayudará a seleccionar el ámbito de actuación y de compromiso social. Puedes hacerte voluntario/a por:

- Un sentimiento de formar parte de un proyecto de transformación
- Una oportunidad para colaborar con otras personas
- Una posibilidad de dar algo de uno/a mismo
- Una manera de hacer un uso colectivo de tus habilidades y talentos
- ...

El análisis de la realidad (tanto personal como social) es un análisis crítico de tu futura acción de voluntariado.



Fuente: LLOPIS, C. *Recursos para una educación global. ¿Es posible otro mundo?* Narcea: Madrid 2003

En este proceso de definición de tu compromiso de voluntariado y de selección de la entidad puedes aproximarte a las plataformas de voluntariado de tu municipio o comunidad, que agrupan a organizaciones de voluntariado. Por ejemplo, entidades como la Plataforma del Voluntariado de España:

- Es una red de organizaciones que facilita información a las personas que tienen interés en un compromiso social de voluntariado.
- Facilita el contacto con entidades para la implicación de estas personas.
- Ayuda a seleccionar el ámbito de voluntariado mediante formación inicial.
- Difunde la labor del voluntariado mediante publicaciones, congresos, grupos de trabajo, etc.



actividad 2

Análisis de la realidad

En este momento de tu itinerario de voluntariado debes realizar un análisis de tu trayectoria y situación personal, así como de tu entorno social, con la finalidad de seleccionar el ámbito de voluntariado más idóneo a tu persona e intereses. Algunos ámbitos sobre los que reflexionar pueden ser:

Tu persona

Tus motivaciones. Cuáles son tus motivaciones: ideológicas, de relaciones personales, políticas, formativas, de experiencia personal, de crecimiento, de compromiso social.

Tus finalidades. Qué pretendes con tu práctica voluntaria.

Tus capacidades. Qué es lo que "mejor sabes hacer" o qué es lo que puedes aportar.

Tu trayectoria personal. Valorar cuál ha sido tu trayectoria respecto al compromiso social.

Tu compromiso

Disponibilidad y dedicación. Qué puedes ofrecer y en qué grado.

Ámbito de voluntariado preferido: Social, Cultural, Educativo, Medioambiente, Salud, Participación Ciudadana, Promoción de Colectivos, Derechos Humanos, Cooperación Internacional, Emergencia y Socorro, Desarrollo Socioeconómico, Tiempo Libre, Comercio Justo.

El entorno social

Sectores más débiles. Reflexionar sobre cuáles son los grupos o colectivos más vulnerables en tu entorno y con cuál te sientes más capacitado/a para intervenir y comprometerte.

Ámbito de actuación. Analizar los ámbitos sociales en los que puedes implicarte según tus motivaciones y capacidades.

Organizaciones sociales

Organizaciones. Detectar y aproximarte a las organizaciones sociales para conocer sus proyectos, líneas de actuación, necesidad de personas voluntarias, etc.

Plataformas de voluntariado. Entidades y equipos humanos que te pueden ayudar a realizar esta prospección y valoración.

2.3. Integración en la organización

La integración en la organización hace referencia al inicio concreto de tu itinerario activo de voluntariado en la entidad. Habiendo participado positivamente en el proceso de selección inicial y habiendo mantenido una entrevista en profundidad con la persona responsable del voluntariado, si te encuentras en esta fase, es que inicias tu compromiso con la entidad, con sus fines, con su equipo humano y con las personas o colectivos usuarios.

Este es el momento de acordar, formalmente, tu colaboración en la entidad a través del ACUERDO/COMPROMISO de voluntariado.

El acuerdo de voluntariado es un documento formal que comporta obligaciones y derechos tanto para la entidad como para la persona voluntaria. Los deberes del voluntariado ya los hemos conocido unas páginas antes. Conoceremos ahora los derechos de las personas voluntarias recogidos en la ley 6/1996, de 15 de enero del Voluntariado y que, por tanto, son obligaciones de la organización:

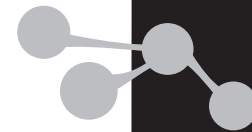
- Recibir la información, formación, orientación, apoyo y/o medios materiales necesarios
- Ser tratado sin discriminación, con respeto a su libertad, dignidad, intimidad y creencias
- Participar activamente en la organización
- Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria
- Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de persona voluntaria
- Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene
- Obtener respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución

Al iniciar tu compromiso personal y ciudadano con una entidad/federación:

- Incorporate a la organización en la tarea y responsabilidades asignadas
- Ten una idea clara de tu papel, tus derechos y deberes. Es importante que cuentes con una orientación continua
- Participa en las sesiones de orientación y en los programas de formación que se realicen
- Respeta el principio de confidencialidad y los códigos éticos de la organización
- Afronta tu compromiso con espíritu abierto

La fase de incorporación es la acogida que la organización y su equipo te hace como persona colaboradora. Quien coordina el voluntariado es la persona que tiene la responsabilidad de acompañarte en tu itinerario en la entidad y, especialmente, en tu incorporación a la tarea.

La asignación de tareas es la concreción de tu Acción Voluntaria en los programas y acciones de la organización. Ten en cuenta que la definición madura de esta asignación es fundamental para iniciar un proceso de crecimiento personal como persona voluntaria.



La asignación de tareas debe:

- Corresponder a tus cualidades y habilidades personales
- Definir la tarea y la responsabilidad que conlleva
 - > entender qué se espera de ti,
 - > por cuánto tiempo,
 - > con qué ayuda puedes contar,
 - > cuáles son tus referentes en el equipo,
 - > cómo y dónde se evaluará tu acción, etc.
- Valorar tu disponibilidad y compromiso inicial
- Indicar las expectativas de la entidad acerca de tu participación
- Establecer los canales de autoridad, así como el nivel de autoridad del voluntariado

“...tanto el exceso de responsabilidades como la falta de ellas pueden entorpecer la práctica voluntaria...”

En tu compromiso de voluntariado y, sobre todo, en el inicio de éste, las relaciones interpersonales con el equipo humano y las personas usuarias de la entidad son un elemento muy importante. La Acción Voluntaria en organizaciones sociales es una acción de transformación social que cuenta con las relaciones personales como recurso básico.

¡Conoce, comparte y enriquecete del conjunto humano de la entidad!



actividad 3

Dinámica “Grandes tareas... y pequeñas tareas”

Reflexión inicial

Cualquier Acción Voluntaria, por pequeña que sea, tiene valor por sí misma y debe ser respetada, valorada y apoyada. La transformación social y la construcción de un mundo más justo necesitan de pequeñas acciones que ayuden a dar sentido a nuestros ideales de solidaridad, sostenibilidad, igualdad, interculturalidad, etc. Voluntariamente se comparte lo que se es, lo que se sabe y lo que se tiene...

Texto

Un colibrí en una rama

¿Cuánto pesa un copo de nieve?... preguntaba un colibrí a una paloma.

La paloma respondió: nada, y el colibrí le contó:

Me posé en una rama de pino, cerca de su tronco. Empezaba a nevar.

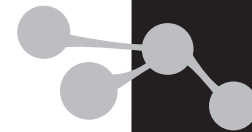
Como no tenía nada que hacer empecé a contar los copos mientras caían sobre las ramas de mi tronco. El número exacto fue 3.741.952.

Cuando cayó el siguiente copo (sin peso, como dices) la rama se rompió.

Dicho esto, el colibrí levantó el vuelo.

Quizá tan solo sea necesaria la colaboración de una persona más para que la solidaridad se abra camino en el

Kurt Kauter



2.4. El acompañamiento y seguimiento de personas voluntarias

La persona responsable del voluntariado tiene la función de acompañar a la persona voluntaria en su proceso personal en la organización.

Para que puedas dar lo mejor de ti, en el seguimiento que te realice la persona responsable de voluntariado, como voluntario o voluntaria necesitas...

- que se otorgue confianza: *“sentir que cuento con confianza en la tarea asignada”*
- que se dé reconocimiento: *“que se me agradezca y reconozca mi acción y dedicación, que se me conozca, se me entienda y se muestre interés hacia mi persona”*
- que la delegación sea clara: *“que se me expliquen las responsabilidades asignadas a cada tarea”*
- que se realicen evaluaciones: *“en las que yo participe activamente, que se me informe de mi progreso”*
- que se me permita estar implicado/a: *“tomar decisiones o compartir reflexiones acerca de la tarea que realizo, tener oportunidades para expresarme libremente”, etc.*

Tan importante como lo que necesitas como persona voluntaria es lo que aportas a la construcción de la relación entre el/la responsable y tú. Es una relación de dos personas en las que cada una debe tener una actitud constructiva y abierta.

Tu actitud en el seguimiento debe ser:

- Comprometida con tu acción
- Motivada y motivadora, dinámica y dinamizadora
- Respetuosa y abierta a las relaciones interpersonales, con capacidad de diálogo e interacción
- De interés y con confianza hacia las personas con las que te relacionas
- Con capacidad para escucha y análisis
- Receptiva para aprender continuamente
- Comprensiva con la diversidad de ideas, creencias y culturas
- Responsable con los compromisos adquiridos

En las relaciones interpersonales, la comunicación directa *cara-a-cara* es la más eficaz y la que mejor ayuda a afianzar la confianza en los grupos humanos. En ese sentido, el voluntariado tiene la responsabilidad de formarse en habilidades comunicativas que ayuden tanto a la relación de seguimiento con sus coordinadores como con las personas usuarias de su acción voluntaria. En esta unidad didáctica, encontrarás un punto específico sobre comunicación que te ayudará a formarte y a reflexionar sobre este tema.



actividad 4

Manifiestar un desacuerdo

Reflexión inicial

En la relación de acompañamiento y seguimiento entre el responsable y la persona voluntaria es fundamental la creación de un clima de confianza y empatía personal. En este seguimiento se valora y apoya la Acción Voluntaria mediante el reconocimiento y la estimulación, pero también se comunican elementos negativos y susceptibles de mejora.

La comunicación ha de ser bidireccional. Tanto la persona voluntaria como la responsable son agentes activos en la relación y deben emitir sugerencias y comentarios sobre la acción. En ocasiones, se asocia el hecho de expresar una queja con una crítica negativa o poco constructiva.

“Quejarse” es manifestar a otra persona que algo no nos gusta o que no lo consideramos adecuado. Para solucionar un conflicto es necesario que la otra persona sea consciente de esta situación. Este hecho no debe ir asociado a una discusión o a una exposición de la queja de manera agresiva. Cuando en nuestra comunicación *herimos* a la otra persona la relación se deteriora y es fácil que el conflicto no se solucione.

Objetivo

Trabajar la habilidad de formular quejas de manera constructiva y de forma empática y comunicativa.

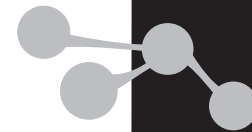
Formulación de quejas constructivas

1. Pensar en cuál es la situación conflictiva.
2. Dirigirse a la persona con la que se plantea el conflicto y/o a la persona responsable de voluntariado y explicarle la situación. Esta comunicación debe ser clara, con una exposición serena de las ideas y ofreciendo a la otra persona la posibilidad de explicarse. Pon en juego tus habilidades comunicativas.
3. Después de escuchar a la otra persona, construir conjuntamente una solución al conflicto.
4. Tener en cuenta cómo se ha sentido la otra persona.
5. Agradecer este espacio de comunicación y relación.

Reflexión final

Si pones en juego estas sugerencias en alguna situación conflictiva y eres capaz de expresar una queja constructivamente en el seguimiento que te realice el coordinador/a de voluntariado, reflexiona posteriormente sobre:

- ¿Cómo te has sentido?
- ¿Qué actitudes personales dificultan o facilitan la comunicación?
- ¿Cómo ha sido la actitud del coordinador/a?
- ¿Se ha acordado algo sobre la resolución del conflicto? ¿Se revisará el acuerdo?



2.5. Salida de la persona voluntaria

Una manera constructiva de finalizar tu itinerario de voluntariado en una entidad es a través de una salida reflexionada y planificada

En este sentido, la información, comunicación y revisión de los motivos de la finalización de tu compromiso con la organización son elementos que pueden ayudar a la entidad y al equipo humano en el seguimiento y acompañamiento a futuras personas.

En este momento, como en muchos otros, la honestidad de la persona voluntaria es muy necesaria. Esta honestidad debe ser recogida por los responsables de voluntariado que deben tomar en consideración tu información y estar dispuestos a cambiar los posibles factores de insatisfacción que hayan detectado en ti.

En tu salida de la organización es muy importante que hagas una comunicación formal de los motivos de la misma. En esta comunicación, debes tener en cuenta tanto el contenido como la forma de transmitir.

- Contenido. Algunos elementos que debes comunicar en tu salida son:
 - Cuál era tu tarea en la entidad
 - Cuánto tiempo has estado de voluntario/a
 - Cómo ha sido tu participación e implicación en la entidad
 - Razones de tu finalización
 - La valoración que haces sobre
 - > La formación recibida
 - > El acompañamiento por parte de las personas responsables
 - > En conjunto de la experiencia
 - > Las relaciones interpersonales que has establecido
 - Si recomendarás esta organización a otras personas voluntarias
 - Sugerencias de mejora

- Forma. Elementos orientativos.
 - escoge el momento idóneo para comunicar tu finalización
 - informa a la persona responsable de voluntariado
 - prepara la reunión
 - manifiesta una actitud constructiva
 - pon en juego tus habilidades de comunicación
 - sé respetuoso/a con las personas y con la organización

3. El desarrollo de los equipos humanos

En tu itinerario de voluntariado en una organización existen diferentes elementos que son transversales a todo este proceso. Es decir, que se encuentran presentes a lo largo de todo tu crecimiento y que facilitan una Acción Voluntaria transformadora y comprometida. Estos elementos transversales son:

- La formación
- La comunicación
- La motivación
- La participación
- La evaluación

En las siguientes páginas te presentamos cada uno de estos elementos desde un punto de vista práctico para que tú puedas fortalecer tu voluntariado mejorando e implicándote en la calidad de cada uno de ellos.

3.1. La formación

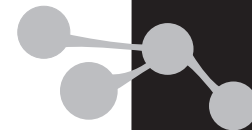
La formación es una dimensión intrínseca de tu itinerario de voluntariado

El voluntariado es una experiencia significativa para las personas que lo realizan. Como tal, es también una experiencia formativa. Junto a esta dimensión de experiencia y vivencia, se debe valorar la formación específica que han de recibir las personas voluntarias. Ésta es un derecho y una necesidad para la acción de calidad de las actividades que se desarrollan.

Una formación que ha de ser lo más amplia y que debe contemplar:

- La dimensión personal y relacional
- La dimensión técnica y relativa a la acción/tarea
- La dimensión participativa y organizativa

La formación te debe ayudar a ser una persona reflexiva y consciente de la tarea que realizas y de sus implicaciones



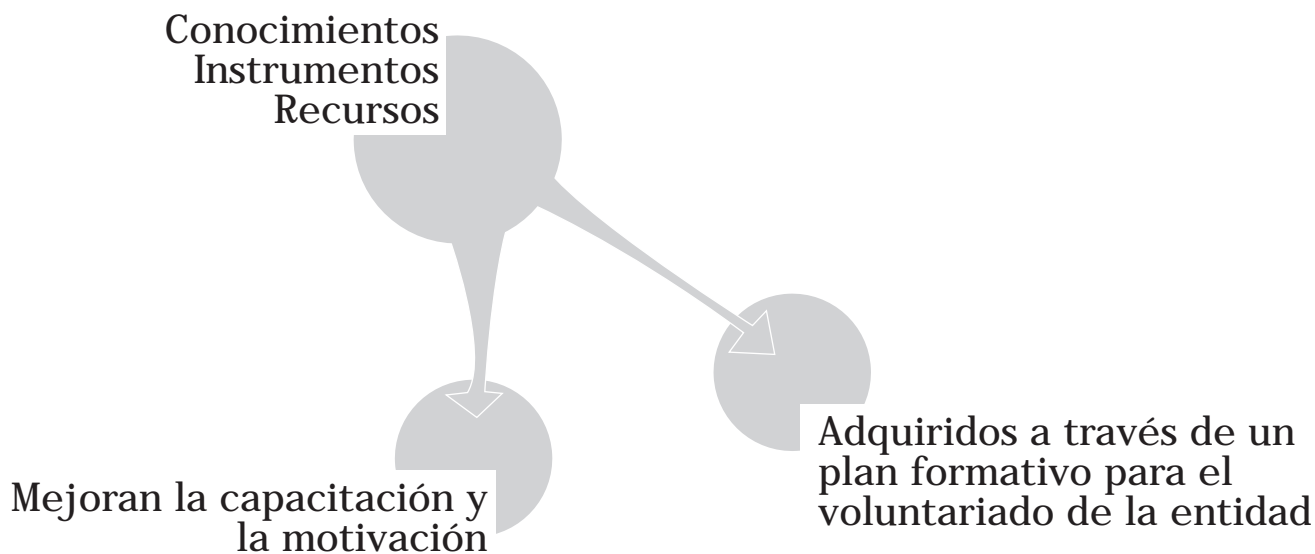
Proceso formativo

En función del momento de implicación y participación en la que te encuentres en tu itinerario de voluntariado con la organización, necesitarás un tipo de formación u otra. En cualquier caso, en cada momento la entidad tiene la responsabilidad de ofrecer la formación adecuada para el desarrollo de tu labor.

El proceso formativo como mínimo plantea tres niveles correspondiendo a cada uno de ellos un tipo de formación:

- Formación Básica: formación sobre la organización, los proyectos, el funcionamiento ordinario, las principales líneas de acción, etc.
- Formación Especializada: formación específica y concreta sobre la tarea o campo de actuación de voluntariado.
- Formación Continua: formación para la actualización de conocimientos.

Para una Acción Voluntaria responsable necesitas



¿Qué elementos debe contemplar el Plan de Formación Inicial de tu organización?

Debe girar en torno a dos ejes:

- a) Formación institucional: misión, organización, proyectos, organigrama, tareas y responsabilidades de coordinadores/as, espacios de comunicación y seguimiento, evaluaciones, etc.
- b) Formación sobre la tarea: habilidades requeridas, conocimientos necesarios, etc.

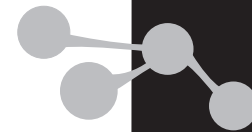
Como voluntario/a ten en cuenta que:

- La asistencia a la formación es fundamental y obligatoria
- La aplicación de los conocimientos y técnicas aprendidas mejorará tu Acción Voluntaria
- La evaluación que hagas sobre la formación ayudará a definir futuros planes
- Tu participación en la formación:
 - > facilitará tu implicación en la organización
 - > ayudará a conocer todo el equipo humano
 - > motivará tu acción en la organización
 - > alimentará tu crecimiento personal

“Aprender a realizar la acción y el compromiso con los mejores de los métodos. Ampliar la posibilidad del conocimiento a través del pensamiento que se forma y crece. Facilitar los modos y maneras de la relación interpersonal. Utilizar las tecnologías adecuadas que la ciencia ha descubierto. Aplicar las técnicas y herramientas necesarias para conocer la realidad y la Verdad en la que nos movemos es lo que podemos denominar como Formación. Pero ella en sí mismo no es nada si no sirve para Transformar, lo que ya no es adecuado. Lo que no sirve. Lo que hemos descubierto como no válido. Lo que va en contra de la vida. Lo que deforma las conciencias y la percepción de la verdadera Justicia y Libertad Formarnos para transformarnos. Formar para transformar.”

MIGUEL ANGEL DIAZ FERNANDEZ. *Motivaciones de la persona voluntaria*. (Colección a Fuego Lento, num. 3). Plataforma Promoción Voluntariado de España. Madrid: 2002, pág. 51

La formación es un
derecho del voluntariado
y una obligación
de la entidad



3.2. La Motivación

La motivación nos hace ser personas implicadas en nuestra sociedad. La persona voluntaria es, por definición, una persona motivada por la transformación social

Motivación proviene del latín, *movere* - moverse para satisfacer una necesidad y ésta induce a la acción siendo un elemento básico en la Acción Voluntaria. Para que haya motivación tiene que haber un impulso interno para movilizarse, un deseo de transformar la realidad.

Motivaciones básicas

Muchos han sido los autores y autoras que han analizado las motivaciones. La mayoría comparten la idea de que en el desarrollo de la persona convergen cuatro tipos de deseos básicos o vivencias. En la definición de estas vivencias radica parte de tu desarrollo personal como persona voluntaria en tu organización:

- Seguridad. Este deseo puede ser satisfecho a través de valores, creencias, situaciones, experiencias, red de relaciones, elementos materiales, etc.
- Novedad de experiencias. Este deseo se satisface con la búsqueda de nuevas relaciones, nuevas situaciones, nuevos lugares, nuevos roles, nuevas responsabilidades.
- Reconocimiento. Este deseo se satisface cuando la persona - o el grupo - es alguien para otras personas. Cuando se valora por alguna de las facetas, cuando se llega al punto de ser reconocido/a. En este momento, la seguridad y el grado de satisfacción aumentan.
- Afectividad. Es el deseo de ser querido/a. Requiere ser aceptado/a como persona por lo que es, en su totalidad.

Las motivaciones en el itinerario de voluntariado

En el desarrollo de tu acción de voluntariado podemos destacar tres tipos de motivaciones en función del momento en que te encuentres en tu trayectoria:

- Inicial, que nos inducen a decidir hacernos personas voluntarias
- De adhesión, que nos ayudan a seleccionar la organización de voluntariado en la que participar
- De continuidad, que nos hacen mantener el interés por colaborar en la entidad a lo largo del tiempo

Las tres son igual de importantes en tu crecimiento como persona comprometida y responsable con tu entorno. No es suficiente con que experimentes el deseo o motivación inicial. Esta acción primera se debe concretar en una motivación de adhesión a una entidad o colectivo y mantenerse en el tiempo (continuidad) a través de la participación en acciones o proyectos.

Uno de los elementos más valiosos de la práctica voluntaria es la motivación...
¡DEBES ALIMENTARLA DÍA A DÍA!

Cuando te acercas a una organización para conocerla y valorar tu posible participación en ella, tú eres la persona activa, motivada y sensible a la realidad social. Sin duda, la organización debe acoger esta sensibilidad y responder a ella a lo largo de todo tu itinerario de voluntariado respondiendo a tus expectativas y necesidades.

Este seguimiento y acompañamiento, del que ya hemos hablado en páginas anteriores, no te debe convertir en un sujeto pasivo respecto al mantenimiento de tus motivaciones. Tú también debes continuar motivándote y mejorando tu implicación en la entidad a través de tu participación: adquiriendo nuevas responsabilidades, participando en nuevas acciones y proyectos, aportando y recibiendo información, etc.

Existen ciertos elementos en las relaciones humanas que favorecen que el voluntariado mantenga y transforme sus motivaciones en su Acción Voluntaria. Entre ellas destacan:

- El reconocimiento de tus tareas
- La aprobación afectiva de las personas
- La aceptación de sus ideas, de sus propuestas, de su persona
- El respeto por parte de los compañeros/as, usuarios/as
- La vivencia de crecimiento personal
- El progreso y modificación de sus responsabilidades y tareas
- El mantenimiento de relaciones amistosas y agradables

¡No olvides que tú eres responsable de generar todo esto! ¡Tú también eres agente activo en mantener y aumentar tus motivaciones!

¿Por qué pierden la motivación las personas voluntarias?

Seguramente cada persona tiene sus propias razones. A continuación, te presentamos algunas de las razones que explican que las personas voluntarias dejen de estar motivadas. Es importante que las identifiques en tu itinerario personal como voluntario/a y que puedas trabajar sobre ellas:

- Discrepancias entre las expectativas iniciales y las tareas/cargo asignado
- Falta de apoyo y relación con el equipo humano
- Escaso reconocimiento
- Pocas oportunidades de crecimiento personal
- Inexistencia de espacios en los que reflexionar y evaluar la tarea
- Rutina y aburrimiento
- Actitudes dirigistas y poco participativas de los responsables, etc.

actividad 5

Texto para la reflexión

A partir del artículo de Luis Rojas Marcos publicado en EL PAÍS, el miércoles 5 de diciembre de 2001, reflexiona sobre las motivaciones de por qué eres voluntario/a y los beneficios que te aporta a ti como persona y tu entorno social.

El voluntariado es bueno para la salud

LUIS ROJAS MARCOS

EL PAÍS - Opinión - 05-12-2001

Todavía permanece imborrable en mi memoria una escena de aquel fatídico 11 de septiembre, en Nueva York, cuando miles de personas se apiñaban en las puertas de los hospitales exigiendo la oportunidad para rescatar a las víctimas de los escombros, donar su sangre para los heridos o aliviar la angustia de los damnificados. Cuarenta y ocho horas después de que se desplomaran las Torres Gemelas la lista de voluntarios y voluntarias sobrepasaba los 16.000.

El impulso a ayudarnos unos a otros en momentos difíciles no es nada nuevo. Gran parte de nuestra historia está escrita con sangre y no es razonable pensar que la humanidad hubiera podido sobrevivir a tantas hecatombes y violencias sin una dosis abundante de solidaridad. Pero aparte de su valor como mecanismo natural de conservación de la especie y de los frutos que aportan a sus receptores, las actividades voluntarias que canalizan nuestro amor al género humano son muy buenas para la salud de quienes las practican. Quizá sea éste el motivo de que entre los consejos más antiguos que se conocen destaque éste de fomentar el deseo libre que nos mueve a auxiliar a nuestros compañeros de vida.

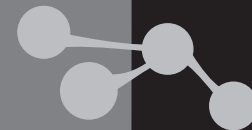
La prestigiosa revista científica *The New England Journal of Medicine* acaba de publicar el primer estudio sobre los efectos psicológicos del ataque terrorista. Los resultados muestran que nueve de cada diez adultos estadounidenses mostraban signos de estrés traumático

el fin de semana siguiente al desastre. Cuatro de cada diez, por otra parte, reaccionaron a la tragedia presentándose voluntarios para algún trabajo filantrópico. Sus esfuerzos para ayudar a los afectados, aunque estos se encontraran en lugares muy distantes, les sirvieron para salir adelante en momentos de gran incertidumbre e indefensión.

Las labores voluntarias altruistas son un medio para mantener relaciones afectuosas, comunicarnos y convivir. Y está demostrado que la buena convivencia estimula en nosotros la alegría, alivia la tristeza y constituye un antídoto eficaz contra los efectos nocivos de muchas calamidades. Las personas que se sienten parte de un grupo solidario -bien sea una pareja, la familia, las amistades o una organización cuyos miembros se identifican y apoyan mutuamente- expresan un nivel de satisfacción con la vida más alto y superan las adversidades mucho mejor que quienes se encuentran aislados o carecen de una red social de soporte emocional.

Otro beneficio evidente de las ocupaciones voluntarias es facilitar la posibilidad de diversificar nuestras parcelas de felicidad. Una cierta compartimentalización de las facetas gratificantes de nuestra vida nos protege. Las personas que desempeñan a gusto varias funciones diferentes -por ejemplo, padre o marido en el hogar, trabajador competente, aficionado al arte o al deporte, o miembro de alguna entidad- sufren menos cuando surgen contratiempos. Una tarea voluntaria bien dirigida puede amortiguar el golpe de una desgracia familiar o de un fracaso laboral. Lo mismo que los inversores no arriesgan todo su capital en un solo negocio, es bueno diversificar la fuente de felicidad en nuestra vida.

Prestarnos desinteresadamente a ayudar a los demás repercute también en nuestra identidad personal y social. Estimula en nosotros la autoestima, induce el sentido de



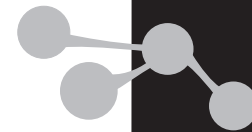
la propia competencia y nos recompensa con el placer de contribuir a la dicha de nuestros semejantes y el orgullo de participar en el funcionamiento o mejora de la sociedad. Las personas que se consideran socialmente útiles o sienten que tienen un impacto positivo en la vida de otros, sufren menos de ansiedad, duermen mejor, abusan menos del alcohol o las drogas y persisten con más tesón ante los reveses cotidianos, que quienes se sienten inútiles o ineficaces.

En palabras de la escritora francesa Simone de Beauvoir, la mejor receta para superar con entusiasmo y esperanza los retos que nos plantea nuestra irremediable vulnerabilidad es 'dedicarnos a personas, a grupos o a causas; apreciar a los demás a través del amor, de la amistad y de la compasión; y vivir una vida de entrega y de proyectos para mantenernos activos en el buen camino,

incluso cuando nuestras ilusiones se hayan marchitado'.

A medida que se prolonga la duración de la vida y que la tecnología permite reducir el número de horas laborables, la calidad de nuestro tiempo libre se revaloriza y su influencia sobre nuestra dicha se hace más significativa. Se solía decir que el ocio es lo que hacemos cuando no estamos trabajando. Hoy el contenido de las horas libres se ha convertido en una de las fuentes más importantes de regocijo.

Las imágenes de gente implorando socorrer a las víctimas del siniestro del 11 de septiembre, me han hecho pensar que el voluntariado crecerá en el mundo y la sociedad no tendrá más remedio que acomodar esta nueva demanda. La razón: llevar a cabo una labor de voluntariado es saludable, no sólo suma años a la vida, sino también inyecta vida a los años.



3.3. La Comunicación

Según PAUL GRIEGER, la comunicación es una operación que pone en relación con las personas, y consiste en hacer pasar conocimiento, información o emociones de unas a otras, es decir, realizar un intercambio de significaciones.

La acción de comunicar entendida como: "Hacer a otro partícipe de lo que uno tiene"... "Consultar; conferir con otros un asunto, tomando su parecer"... "Descubrir; manifestar o hacer saber a alguien alguna cosa"... nos hace pensar que la comunicación es algo más que el mero traslado de información!

CARMEN LAVIÑA, presidenta de la PVE. Sociedad de la información y voluntariado.
Colección a *Fuego Lento*, Núm. 8. PPVE: Madrid.

Comunicar es también una actitud...
¡Todo comunica!

Comunicación verbal y Comunicación no verbal

Es importante llevar puesto siempre el *chip* de la comunicación. Ser consciente de lo que transmito y como lo hago. Los expertos en comunicación manifiestan que la comunicación no verbal supone el 80% de la comunicación y el contenido del mensaje el 20% ¡Si nuestra actitud se contradice con lo que decimos las personas receptoras recordarán la actitud!

Las personas transmitimos actitudes que influyen en el ambiente relacional de la entidad. El lenguaje corporal por sí solo puede indicar a quienes nos rodean si estamos decepcionados/as, emocionados/as, enfadados/as. La

mayor parte de la comunicación es a través del tono de voz, de la postura corporal, de la expresión facial, etc.

En la práctica voluntaria, la comunicación directa, la que se da cara a cara, es la más importante. En esta comunicación es donde se establecen las relaciones más fuertes entre las personas: con las personas usuarias, con los compañeros/as de voluntariado, con los/as responsables, etc. A continuación te presentamos algunos elementos fundamentales en la comunicación directa, en la interacción cara a cara.

Comunicación cara a cara

Elementos positivos

Empatía
Confianza y tranquilidad
Comprensión y paciencia con el oyente
Repetir las deas si es necesario
Ponerse en el lugar del oyente
Aceptar la diferencias de opinión
Disposición a cambiar de posición

Elementos negativos

Autoritarismo
Sarcasmo
Enfado y agresividad
Amenazas
Nerviosismo, intranquilidad
Escasa paciencia y serenidad

Es en las relaciones cara a cara en las que establecemos los lazos de relación, de confianza, de solidaridad y de empatía entre las personas y es, sin duda, uno de los elementos de mayor motivación para el voluntariado.

Estrategias para ser una persona comunicadora

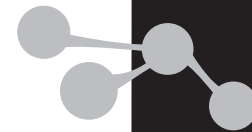
- Mirar a las personas con las que se habla
- Escuchar e interesarse por la persona en su globalidad y por lo que dice en particular
- No relacionar todo lo que se escucha con uno/a mismo/a, dando impresión de egocentrismo
- Mostrarse dispuesto/a a todo cambio que parezca positivo
- No estar ni aparecer nunca a la defensiva por muy identificado/a que esté con una idea
- Ver el lado positivo de las personas, de sus tareas
- Comprender y dominar los códigos de comunicación en la cultura o subcultura donde se está o se interviene.
- Mostrarse siempre como una persona clara, auténtica y respetuosa
- Hablar pausadamente y sin prisas
- Organizar y ordenar la exposición de ideas
- Manifestar seguridad
- Ser sensibles a las sugerencias de las personas
- Mostrar un talante abierto, compatible con ideas y opciones muy claras
- Mostrarse sin prejuicios, no juzgar, ni sospechar
- Comprobar
 - > que has transmitido lo que querías
 - > que te han entendido
 - > que las otras personas escucharon lo que tú justamente querías decir

Las entidades entienden por comunicación...

- Definir un mensaje / definir y optimizar herramientas de difusión / ejecutar la difusión / recibir y dar feedback / La comunicación, en una entidad de segundo nivel, se entiende como:
 - 1) un servicio dirigido a las entidades miembro
 - 2) un servicio para los "stakeholders"* internos.

* El término Stakeholders hace referencia a aquellas personas involucradas de una manera u otra en nuestro proyecto o que tienen un interés particular en él.

(Josep Vicenç Marín Oliva, Federación Catalana de Voluntariado Social)



3.4. La Participación

El voluntariado es la expresión de la participación social. Es una respuesta individual y colectiva a una sociedad que podría ser diferente y que, con la implicación de estas personas, se crean espacios de solidaridad y compromiso.

La acción voluntaria es una expresión de la participación social

1. ¿Cuáles son las características de la participación social?³:
 - Un medio, no un fin en sí misma. Medio que permite la implicación en la sociedad a través del compromiso con las organizaciones de voluntariado. Son acciones prácticas y no únicamente ideológicas.
 - Un derecho fundamental. Derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución.
 - Una condición para la transformación social. Permite dar respuestas a las necesidades e intereses colectivos al poner en marcha soluciones a problemas concretos y al ejercer la presión necesaria sobre los poderes públicos para obtener de ellos las respuestas adecuadas a dichos problemas.
 - Una responsabilidad ciudadana que supone compromiso. La ciudadanía, de esta forma, se implica y compromete solidariamente con el conjunto de la sociedad en la toma de decisiones.
 - Una dimensión positiva de la libertad. Expresión de las libertades públicas de un estado democrático.
 - Una forma de legitimar la democracia. Intervención efectiva de la ciudadanía en la vida pública.
2. ¿Cuáles son las condiciones necesarias para que la participación social de una persona voluntaria se lleve a cabo en una organización?
 - Querer participar (motivación). Sin motivación no es posible una verdadera participación social de la ciudadanía.
 - Saber participar (formación). Hay que conocer los mecanismos participativos, es decir, tener los conocimientos y habilidades necesarios para provocar una transformación. La formación para la participación en las organizaciones de voluntariado son formales (cursos y sesiones) como informales.
 - Poder participar (organización). Es necesario que existan cauces para facilitar la participación. Estos cauces deben estar presentes tanto en la sociedad en general como en la organización concreta. La persona voluntaria ha de tener espacios que favorezcan su implicación y compromiso.

³ Godoy, Antonio y Franco, Pepa: *Cultura participativa y asociacionismo juvenil*. Madrid, Consejo de la Juventud de España, 2000.

ORGANIZACION

Cauces y mecanismos de:

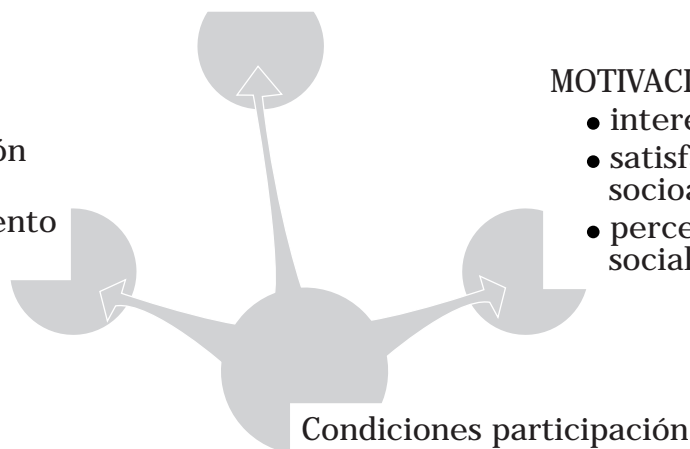
- participación en la tarea
- participación en la comunicación e información
- en el funcionamiento interno

FORMACION

- para la tarea
- para la comunicación interpersonal
- para el funcionamiento organizativo

MOTIVACION

- interés personal
- satisfacción socioafectiva
- percepción de mejora social y personal



La participación siempre hace referencia a un objeto o a un objetivo, no es abstracta y descontextualizada. Como persona voluntaria tu participación es, por ejemplo, en la intervención en una actividad, en una tarea, en la realización de un proyecto, etc.

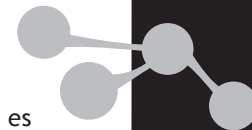
La participación del voluntariado en las reuniones

Uno de los espacios de participación para las personas voluntarias son las reuniones de seguimiento y de acompañamiento de la tarea que realizan. Cada organización debe tener regulado estos espacios y el voluntariado debe ser conocedor de los mismos.

Las reuniones de equipo son un espacio formal idóneo para que participes, comuniques e informes de tus ideas, opiniones y sugerencias desde un enfoque constructivo y transformador.

Ten en cuenta algunos elementos importantes para las reuniones de seguimiento:

En la medida en que tú participes de los proyectos, del equipo y de las decisiones tomadas más implicado/a estarás y te sentirás en la organización.



- Prepara con antelación la reunión. Si el orden de la reunión y los materiales se han enviado antes, es necesario que los revises antes del encuentro.
- Llega puntual y permanece hasta el final.
- Muestra atención. No sólo a los mensajes verbales sino también a los no verbales (orden de la sala, asientos, gestos, contacto visual, etc.).
- Contribuye al debate y la reflexión. Es importante que desde tu papel de voluntario/a aportes todo aquello que consideres importante. En este sentido, tus aportaciones deben ser:
 - > Relevantes sobre el tema de la reunión
 - > Que se den en el momento apropiado
 - > Claras y comprensibles
 - > Críticas y constructivas
 - > Responsables
 - > Flexibles y no dogmáticas (las cosas normalmente no son blancas o negras!)

Participar es algo más que estar presente

Participación es implicación, intervención y toma de posición.

3.5. La Evaluación

La evaluación es una estrategia básica de aprendizaje

Ten en cuenta que:

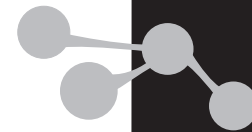
- Si revisamos nuestra tarea de voluntariado recogeremos elementos para mejorar nuestro compromiso social.
- Evaluar es aprender de la experiencia, revisar lo hecho y plantear propuestas de acción.

La evaluación es parte inseparable del seguimiento que la organización debe realizar sobre tu Acción Voluntaria. La evaluación de tu tarea debe responder a:

- los criterios de trabajo que se dieron a conocer en tu selección inicial
- el grado de consecución de los objetivos propuestos para tu tarea
- los criterios de participación e implicación en la organización
- la valoración que hace el equipo responsable de tu acción

Estos elementos debes conocerlos al inicio de tu acción porque son los que te van a ayudar a ser parte activa en la evaluación de tu práctica. En este sentido, pide a tus responsables:

1. Clarificación inicial de lo que se espera de ti y de tu acción en cuanto:
 - a. A la tarea
 - b. Al funcionamiento general de la organización
 - c. A tu relación con el equipo humano de la entidad
 - d. A tu relación, acción con las personas usuarias
 - e. A tu participación en otras actividades, proyectos
2. Información sobre el proceso de evaluación:
 - a. Quién evalúa
 - b. Cómo se evalúa (instrumentos)
 - c. Qué se evalúa (los criterios antes definidos)
 - d. Dónde de evalúa (reuniones, espacios informales, etc.)
 - e. Cuándo (periodicidad de la evaluación)
3. La devolución de la evaluación
 - a. Qué se va a hacer con la evaluación



Fuentes y tipos de información para la evaluación

- a) Fuentes de información que se utilizan para la evaluación de la persona voluntaria. Son muchas las fuentes (formales y no formales) de información sobre las que recoger datos de evaluación por parte de los responsables de voluntariado. Algunas de ellas son:
- Cuestionarios
 - Fichas
 - Informes
 - Entrevistas de seguimiento
 - Reuniones periódicas de equipo
 - Reuniones de evaluación específicas
 - Entrevistas con los compañeros/as
 - Entrevistas con las personas usuarias
- b) Tipos de información. En función de la naturaleza de la información la evaluación será diferente:
- a. Cuantitativa: que pone el acento en los datos estadísticos y hace valoraciones positivas o negativas en función de los números. Por ejemplo: número de reuniones de voluntariado en las que has participado, número de usuarios de tus acciones, número de sesiones formativas a las que has asistido, horas de dedicación semanal a la organización, etc.
 - b. Cualitativa: que pone el acento en la calidad de la Acción Voluntaria recogiendo, paralelamente, los elementos de dificultad o de apoyo de esta calidad. Por ejemplo: cómo es la realización de tu actividad, valoración y satisfacción de las personas usuarias, naturaleza de la relación con el equipo responsable, etc.

La evaluación no constituye el final del itinerario de voluntariado, por el contrario, es un elemento que debe estar presente en todo tu compromiso social. Evaluar significa observar y analizar la realidad para mejorar la Acción Voluntaria hacia una mayor y mejor transformación social.

4. Bibliografía

ARANGUREN GONZALO, L. A. *Vivir es comprometerse*. Madrid, Fundación Mounier, 2001

ARANGUREN. L. A. *Los itinerarios educativos del voluntariado*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España (Colección a Fuego Lento, num. 1), 2001.

ESTEVE QUIÑÓNEZ, G. *Formación del voluntariado: animadores, métodos y propuestas*. Madrid: Editorial CCS, 2004.

LAVIÑA, C. "El voluntariado en la sociedad de la información. Capital Social para el Capital Humano". Ponencia en la Conferencia Regional WSIS de América Latina y Caribe, enero de 2003.

PINAZO HERNANDIS, S y BERJANO PEIRATS, E. *Interacción social y comunicación. Prácticas y ejercicios*. Madrid: Psicología - Humanidades, 2001

POZO, J ; VALTIERRA, B y MARTÍNEZ, L. *Hacia un modelo asociativo intercultural: la participación juvenil de origen inmigrante en el movimiento asociativo*. Madrid: Consejo de la juventud de España, 2005.

VVAA. Un potencial débil. *Asociaciones y nuevos movimientos sociales como vías de participación para una sociedad solidaria*. Bilbao: Fundación EDE, 1998.

VVAA. *La construcción de procesos formativos en educación no formal*. Madrid: Narcea, cop. 2002.

WEISINGER, H. *Nadie es perfecto. Cómo criticar con éxito*. Barcelona: Grijalbo, 2003

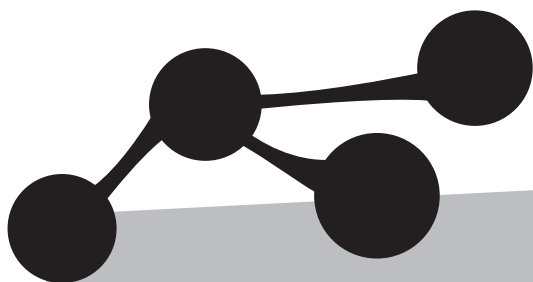
Páginas webs de interés:

www.voluntariado.net

www.canalsolidario.com

www.plataformavoluntariado.org

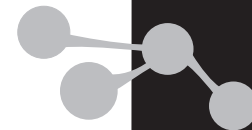
<http://www.fespinal.com/espinal/castellano/visua/es79.htm>



Unidad 4

La planificación de las actividades de voluntariado

Introducción	92
1. La Planificación de actividades del voluntariado	93
1.1. Definición de Planificación	93
1.2. Niveles de Planificación	95
2. La gestión de proyectos	99
2.1. Fases de un proyecto	100
3. Un instrumento para el diseño de proyectos: El Enfoque del Marco Lógico	106
3.1. Instrumentos de diagnóstico	107
3.2. Instrumentos de identificación	111
4. La Programación de actividades de voluntariado	117
4.1. Planning de actividades	119
4.2. Ficha de actividades	120
5. Bibliografía	123



Introducción

El voluntariado actúa en el ámbito de una entidad o en un colectivo social. Es por ello que requiere que su actividad esté planificada y sea coherente en sí misma y en relación a los objetivos y programas de la entidad. En este sentido la persona voluntaria tiene que conocer:

- ¿Cuál es el marco operativo de las actividades?
- ¿Cómo planificar las actividades?

La importancia que el voluntariado conozca algunos elementos básicos de la planificación y la gestión de proyectos radica en el hecho de que la persona voluntaria es, en última instancia, la responsable de llevar a cabo las acciones que formulan los proyectos de la entidad y, a la vez, en algunos casos, la persona encargada de la programación y/o evaluación de la intervención social.

Objetivos:

- Proporcionar una visión global de la acción del voluntariado dentro de la planificación estratégica de la entidad
- Dar a conocer los diferentes niveles de planificación
- Profundizar en el diseño y gestión de proyectos
- Facilitar al voluntariado las herramientas necesarias para programar actividades

Contenidos:

- Planificación: Niveles de planificación
- Proyecto: Las fases de un proyecto
- El Enfoque del Marco Lógico
- La programación
- Diseño de proyectos
- Indicadores de Evaluación
- La herramienta del Marco Lógico en el diseño y gestión de un proyecto
- La programación de actividades: *planning* de actividades y ficha de actividades

1. La Planificación de actividades del voluntariado

1.1. Definición de Planificación

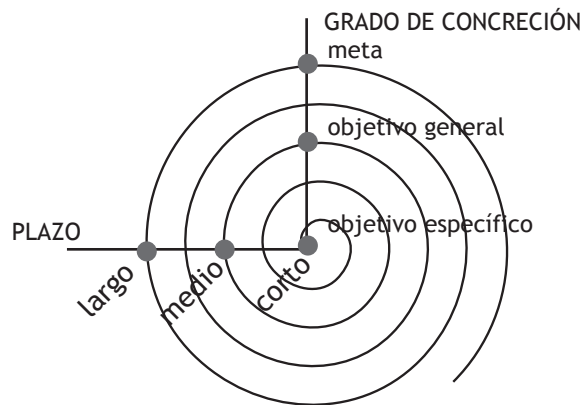
Toda actividad de voluntariado se enmarca en la planificación de la entidad. Entender y aproximarnos a la planificación de la entidad nos permitirá conocer de donde procede nuestra actividad, la situación a que pretende dar respuesta, cuál es su finalidad y qué resultados se esperan con ésta, entre otras cosas.

En este punto, nos proponemos ofrecer un primer encuentro con la definición de planificación y sus diferentes niveles, con la intención de que el voluntariado tenga una idea global de la gestión y funcionamiento de su entidad y con ésta sobre el marco de la acción que lleva a cabo.

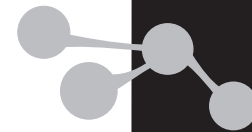
El primer paso será definir qué entendemos por planificación. Por planificación entendemos un proceso continuo que incide sobre un mismo objeto de intervención desde diferentes niveles de análisis. Como si se tratara de un proceso que avanza en espiral, al planificar partimos de metas y objetivos a largo plazo que vamos concretando, a medida que descendemos en la espiral, hasta llegar a actividades específicas para lograr nuestros objetivos.

Esta definición, nos constata que existen diferentes niveles y tipos de planificación según:

- Los plazos: largo, medio y corto plazo.
- Su grado de concreción: metas, estrategias, objetivos generales, objetivos específicos y actividades.



La planificación es un elemento clave en la gestión de proyectos y de la entidad. Esto explica la variedad de definiciones, según los niveles de gestión a la que se refiera.



Nosotros definiremos la planificación cómo:

Un sistema de gestión y toma de decisiones racional, con la finalidad de decidir respecto a la asignación de recursos escasos en la consecución de unos objetivos múltiples a través de los medios adecuados para su obtención.

Un medio para mirar hacia el futuro, con el objeto de procurar determinar la realidad que se querría tener.

Estas dos definiciones, contemplarían dos tipos de planificación: la planificación operativa y la planificación estratégica

Si quisiéramos hacer una definición independientemente del nivel y tipo de planificación, podríamos decir que ésta es:

El intento que hacemos desde el presente para llegar a un futuro deseado (mediante metas, estrategias y objetivos), sea la situación futura que nos proponemos más o menos específica o más o menos lejana, y para obtener y establecer los medios adecuados que faciliten que la situación deseada sea posible.

De esta definición global podemos extraer que la planificación es:

- Un medio para lograr un propósito de transformación de la realidad, hacia una dirección definida y explicitada inicialmente.
- Una sistematización y formalización del proceso para obtener nuestros resultados esperados, nuestros objetivos, etc.
- Una toma de decisiones racional y transparente.
- Un intento de reducir la incertidumbre.
- Un ejercicio de revisión y reajuste entre medios y fines, así como de evaluación de los resultados.

1.2. Niveles de Planificación

Existen diferentes niveles de planificación según su operatividad, es decir, según el momento del proceso donde se encuentra la actividad de planificar y que implica diferentes niveles de concreción del proceso de intervención social. Los factores que definirán los diferentes niveles de planificación serán: los plazos, los objetivos, los marcos de actuación y los actores implicados.

Estos niveles de planificación se concretan en un conjunto de procedimientos y técnicas que darán lugar a la elaboración de planes, programas, proyectos, actividades y tareas.

Plan

Constituye el marco de actuación más general que incluye al resto, siendo el aspecto global de todas las actividades del proceso de planificación dentro de un tiempo determinado. El plan es más que la suma de programas y proyectos ya que formula propósitos, objetivos generales, líneas estratégicas y prescripciones normativas.

Su objetivo es marcar las líneas generales de actuación y el camino estratégico por el cual se encaminan los programas y proyectos. Los planes pueden ser territoriales o por ámbitos.

Programa

Consiste en la estructuración del plan en diferentes áreas y diferentes objetivos generales por estas áreas, así como la dotación o asignación de recursos, tiempos y espacio a las diferentes áreas.

Es, por tanto, el instrumento de organización en el que se estructuran y articulan de forma coherente los recursos, procedimientos, plazos y actividades en orden a conseguir la consecución de unos objetivos dentro de unos plazos determinados.

En él se han de especificar los proyectos, los contenidos, los servicios, actividades y tareas en función de la realidad social concreta.

Proyecto

Es la unidad más operativa orientada a la realización de una acción específica o constitución de un servicio para lograr los objetivos del programa. Consiste, pues, en un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas entre sí para conseguir unos objetivos específicos.

Actividades

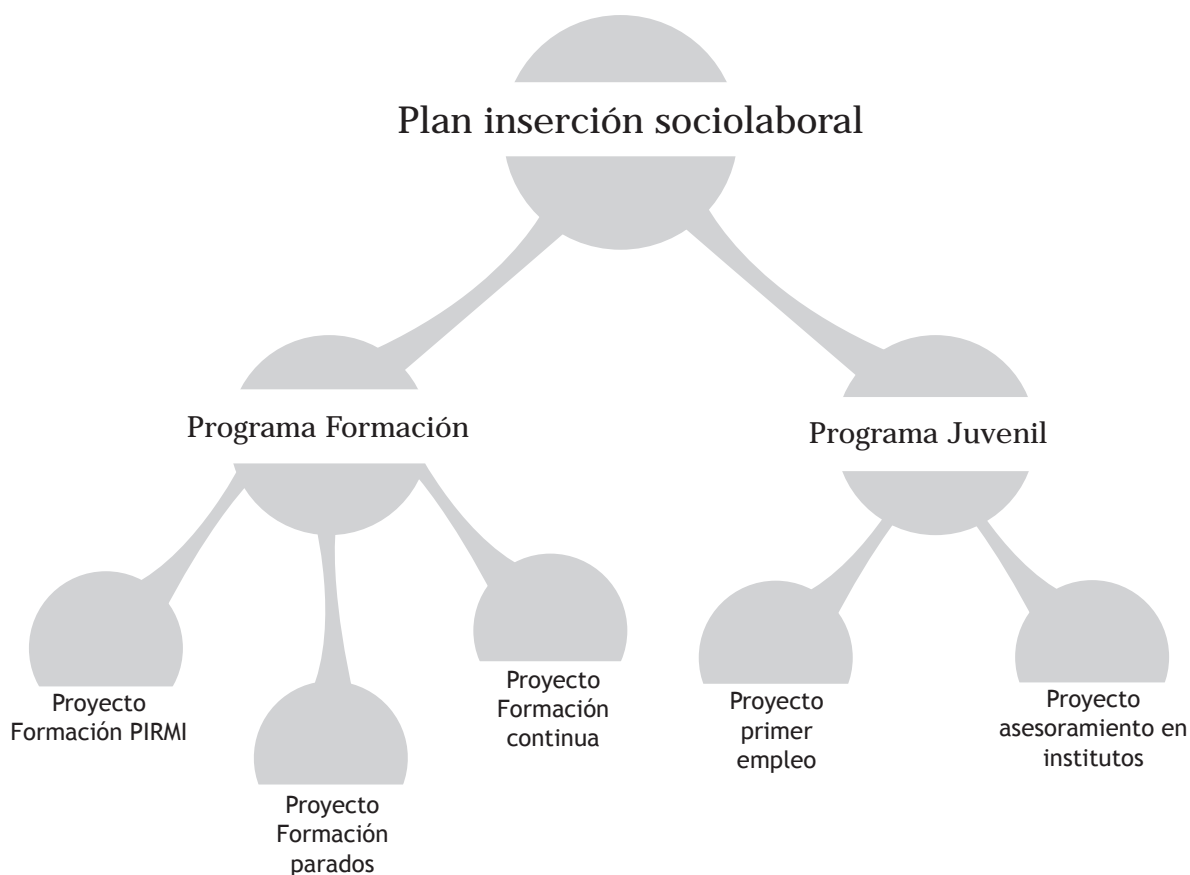
Es la acción o conjunto de acciones para lograr un objetivo determinado y muy concreto. Es la unidad básica de trabajo y describe las acciones concretas que se han de llevar a cabo para generar un cambio. Los diferentes momentos de una actividad los constituyen las tareas.



Metas

Objetivos generales

Objetivos específicos



Largo plazo

Medio plazo

Corto plazo

Es importante

al elaborar y ejecutar los procedimientos de planificación en la entidad identificar con claridad los diferentes niveles y garantizar así la coherencia vertical y horizontal de estos tres niveles con el objetivo de procurar la idoneidad y eficacia de nuestras actuaciones.

El voluntariado suele trabajar en el nivel de concreción de los proyectos y las actividades, desarrollando las actividades que en los proyectos se plantean para la consecución de objetivos específicos.

En éstos dos niveles de planificación, la participación del voluntariado se hace evidente en tanto que:

- Desarrolla actividades. Lo que supone que no sólo las lleva a cabo, sino que tiene voz en el diseño y programación de éstas. El voluntariado es el encargado, junto con el responsable de voluntariado y los técnicos pertinentes, de adaptar las actividades descritas en los proyectos a su personalidad e historia vital y a la situación concreta o personas con las que se encuentra. Así como, adecuarlas o modificarlas en función de la evaluación y seguimiento del proyecto con el objetivo de obtener los resultados esperados.
- Evalúa actividades. La persona voluntaria como aquella que ejecuta las actividades e intervenciones planificadas en el proyecto, debe participar en la evaluación de éste. Es con frecuencia la persona encargada de recoger los datos para evaluar y determinar el grado de consecución de los objetivos y resultados esperados.

Es importante, según lo expuesto, que la persona voluntaria conozca y participe de todo el proceso de planificación.

El voluntariado deberá:

- Conocer las metas, estrategias, objetivos generales, objetivos específicos y los recursos y tiempo establecido para lograrlos dado que será, en última instancia, quien los desarrolle en su práctica voluntaria. Lo que implica tener conocimientos sobre planificación, gestión de proyectos y programación de actividades.
- Participar en la elaboración del proceso de planificación. En su adquisición de conocimientos y vivencias durante el desarrollo de sus tareas podrá identificar necesidades, proponer objetivos, acciones e identificar aquello que está funcionando o no de la planificación elaborada por la entidad.



actividad 1

Construye un mapa conceptual, como el presentado en este apartado, que describa los diferentes niveles de planificación del proyecto en el cual, como persona voluntaria, formas parte actualmente.

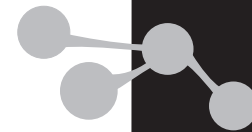
2. La gestión de proyectos

Como ya hemos señalado con anterioridad el voluntariado desarrolla su labor en y con proyectos ejecutando las actividades que estos concretan para el logro de sus objetivos, lo que justifica la importancia de que el voluntariado conozca la metodología de proyectos para comprender y contribuir de forma eficaz y eficiente a la gestión de la entidad.

La metodología que recomendamos para diseñar proyectos se inicia en el planteamiento de una serie de cuestiones que darán forma, coherencia y sentido al proyecto en cuestión.

Cuestiones a resolver	Fases de la gestión de proyectos
¿Qué sucede en la realidad sobre la que queremos intervenir?	Análisis de la realidad
¿Cuáles son las necesidades del colectivo sobre el que vamos a intervenir?	Detección de necesidades
¿Qué prioridades y estrategias nos planteamos para nuestra intervención?	Formulación de objetivos
¿Cómo y cuándo vamos a llevar a cabo nuestra intervención?	Planificación
¿Hemos obtenido los resultados que esperábamos?	Evaluación

En este cuadro se presentan las diferentes fases del proyecto y las cuestiones a que dan respuesta estas fases. Hay que considerar que entre la planificación y la evaluación existe una fase intermedia: Ejecución. En este punto desarrollaremos todas las fases con excepción de esta, pues aunque esta fase se puede denominar la hora de la verdad en la gestión y realización de un proyecto, las recomendaciones y modelos los han de establecer los profesionales de los diferentes ámbitos de intervención (trabajadores sociales en el área de ayuda familiar, educadores en el ámbito de infancia, etc.)



2.1. Fases de un proyecto

El análisis de la realidad

Éste constituye el estudio de la realidad sobre la que queremos intervenir, o más concretamente el análisis de los destinatarios de nuestra acción (y de sus condicionantes psicológicos, sociales, económicos, culturales, etc.) para poder concretar los objetivos que conducirán nuestra tarea.

El análisis de la realidad consiste en dar respuesta a:

- Qué situación concreta queremos modificar. Desde otra perspectiva a qué problemática social queremos hacer frente o solventar. Un ejemplo, podría ser la pobreza en que se ven inmersos algunos ancianos.
- Qué causas originan esa situación o problemática. Siguiendo con el ejemplo anterior: pensiones y sistema de subsidiaridad público insuficiente, desamparo familiar, exclusión del mercado laboral y de consumo, etc.
- Qué actores intervienen o pueden intervenir en esta situación y en qué medida contribuyen a la mejora o empeoramiento de ésta: familia, redes vecinales, servicios sociales, entidades de personas mayores, servicios sociales, etc.

En la planificación de este primero paso, tendremos que reflexionar sobre lo que necesitamos conocer de los destinatarios y qué haremos para conocerlo.

Detección de necesidades

En esta fase hemos de identificar cuáles son las necesidades del colectivo sobre el que queremos intervenir para mejorar o transformar su situación. Entenderemos el concepto de necesidades como el espacio existente entre lo que se da o sucede, entre lo que hay y entre lo que tendría que haber.

Se trataría, por tanto, de dar respuesta a las cuestiones:

- ¿Qué se necesita?
- ¿Quién lo necesita?
- ¿Para qué lo necesita?
- ¿Hasta qué punto lo necesita?
- ...

Compararemos, por tanto, la situación real con la situación deseada. Una vez conozcamos las necesidades a satisfacer, hará falta valorar que PUEDO (depende de las posibilidades que tenga la entidad) o QUIERO (depende de vuestros valores y aspiraciones) hacer como entidad para servir a la sociedad.

Factores que generan estas necesidades:

Demográficos:

cambios poblacionales, migraciones, tasas natalidad, etc.

Culturales:

nivel de instrucción, de formación, sentido artístico, capacidad lectora de prensa y libros, idiomas, etc.

Tecnológicos:

introducción, incorporación y promoción de técnicas básicas y primeras a la zona, etc.

Económicos:

renta *per cápita*, paro, distribución de bienes, poder adquisitivo, inflación, etc.

Políticos:

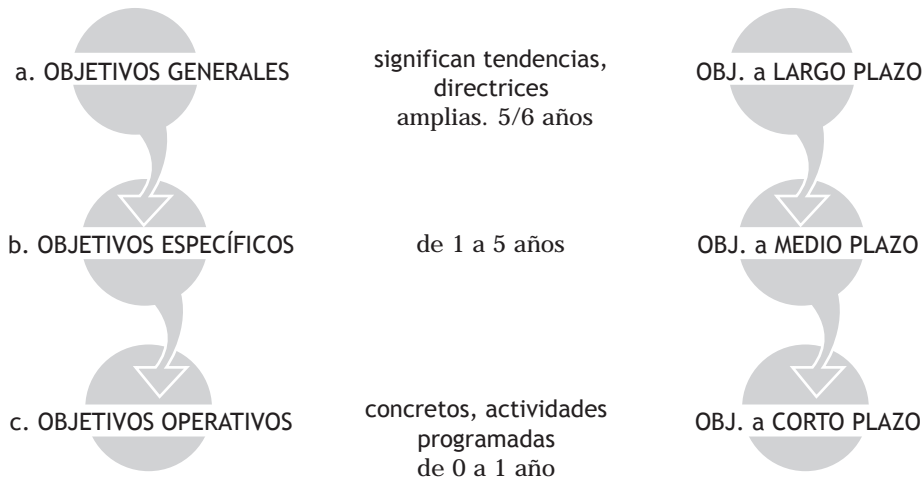
condicionan la aplicación de los factores anteriormente mencionados.

La definición de los objetivos

Una vez realizado el estudio de la realidad, tendremos que saber explicitar las necesidades detectadas. De éstas, daremos prioridad a algunas respecto a las cuales fijaremos los objetivos de nuestra tarea.

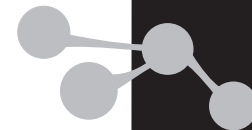
Los objetivos guiarán, a partir de este momento, todas las decisiones que debemos tomar con relación al proyecto. Por lo cual, deben ser inteligibles por todo el mundo, fruto de un proceso democrático, razonables, factibles, redactados en varias categorías (generales, específicos; a largo, medio o corto plazo; renovadores o de continuidad, etc.), complementarios y excluyentes.

Los objetivos tienen que estar redactados en positivo y en infinitivo. Se pueden clasificar o plantear según la concreción de los mismos:

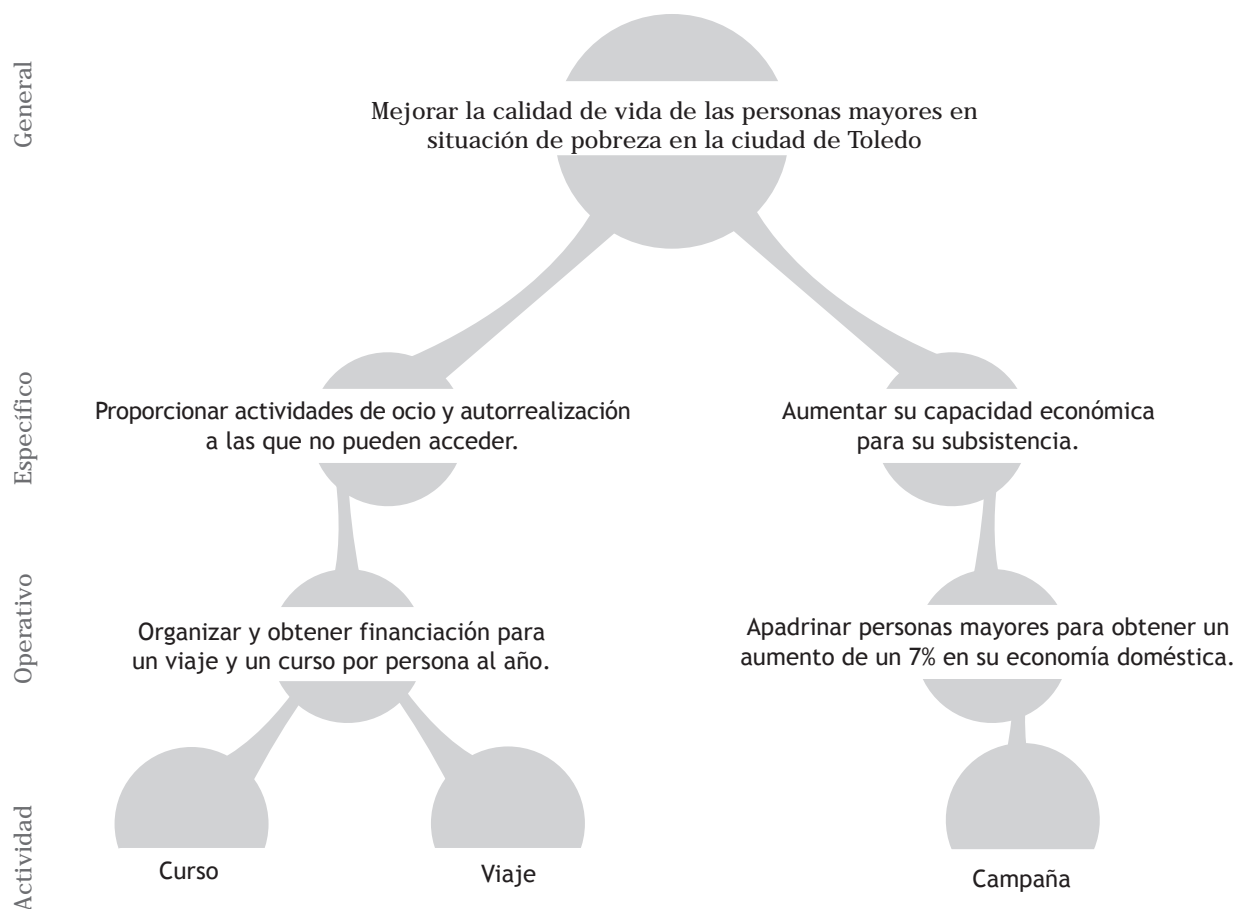


Aprender a formular los objetivos y distinguir entre objetivos generales y específicos es una labor a menudo compleja y que se consigue a base de práctica. A escala básica, podríamos decir que los objetivos generales constituyen la utopía del proyecto (la situación deseada), los específicos el resultado que queremos obtener y los operativos la acción que desarrollaremos para la obtención de estos resultados.

El paso del nivel general al concreto ha de ser coherente y responder a las necesidades y expectativas del colectivo sobre el que queremos intervenir, así como a los principios y medios de la entidad.



A continuación, ejemplificamos lo expuesto siguiendo con el mismo caso: la pobreza en que se ven inmersas algunas personas mayores.



Planificación de la intervención y la organización de los recursos

Consiste en la designación de la metodología y procedimiento a seguir, tiempo, espacio y recursos y en la identificación de tareas y asignación de personas a estas tareas o actividades. La planificación en este nivel significa prever, organizar, fijar calendario y presupuestar, realizándose mediante los siguientes pasos:

- Fijación de objetivos operativos
- Fijación de criterios de evaluación
- Elección de la metodología
- Elección de las actividades
- Asignación de recursos materiales
- Asignación de recursos económicos (presupuesto y financiación)
- Asignación de recursos humanos: equipo humano, coordinación, formación, etc.
- Temporalización de la acción
- Previsión de los aspectos legales: legalización de la asociación, responsabilidad civil y derecho fiscal

Evaluación

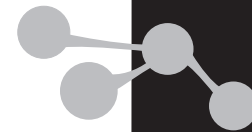
La evaluación es la etapa del ciclo de un proyecto en la cual reflexionamos sobre las actividades realizadas y sus resultados. Su función es de identificación y aprendizaje sobre nuestros éxitos y errores durante y después de la intervención. Ésta consiste en la comparación de los resultados obtenidos con los resultados esperados (objetivos). Así como de análisis del proceso de ejecución del proyecto con el objeto de garantizar su idoneidad y desarrollo. La evaluación es, por tanto, un proceso continuo y permanente.

La persona voluntaria como realizadora de las actividades del proyecto será la encargada de recoger y obtener la información para la evaluación.

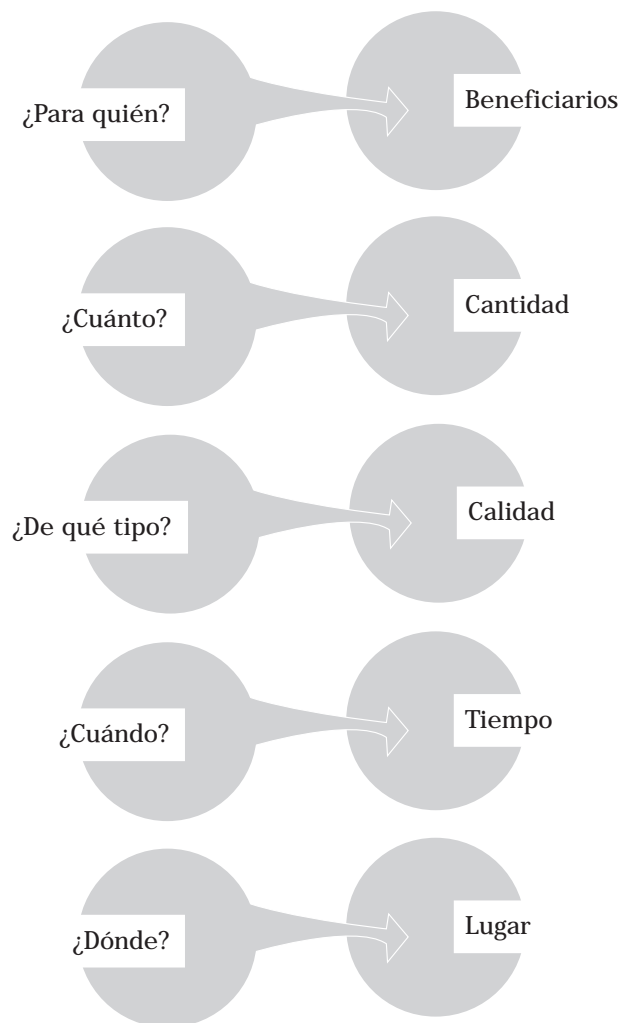
Durante la etapa anterior de planificación se habrán determinado los criterios de evaluación de nuestros objetivos,

lo que significará haber establecido: cuáles son los resultados esperados, qué información nos permitirá contrastar su obtención, cómo se recogerá y obtendrá la información, quién y cuándo. Los indicadores de evaluación (en los proyectos también denominados resultados esperados) serán el instrumento que nos permitirá dictaminar el grado de consecución de los objetivos, así como concretar el sistema de recogida de la información que iremos evaluando.

Un indicador nos aporta información objetiva que nos permite medir y comparar respecto a otro período de tiempo (la situación o realidad anterior a la ejecución de nuestro proyecto). Sin estos funcionaríamos por intuiciones, las cuales no se pueden considerar válidas para medir el impacto y éxito de nuestra intervención.



Los indicadores deben dar respuesta a las siguientes preguntas:



Para estar bien formulados y ser operativos se han de contemplar las siguientes condiciones:

Específicos

Deben ser concretos y guiar la acción a realizar

Mensurables

Deben ser tangibles y poderse cuantificar para ser evaluados

Accesibles

Para ser un indicador válido se debe de poder acceder, observar, medir y/o sistematizar en el escenario del proyecto.

Relevantes

El logro o no del indicador (resultado esperado) tiene que depender de nuestra acción.

Temporalizados

Se tiene que fijar un período de tiempo para cumplir con el indicador o evaluarlo.

En toda asociación es necesario hacer evaluaciones periódicas. Como mínimo una evaluación general a principios de año (sobre las actividades del año anterior y para recoger propuestas), y preferiblemente cada trimestre. La valoración e información que las personas voluntarias puedan ofrecer durante este proceso de evaluación será de gran valor para la entidad.



actividad 2

La evaluación de un proyecto tiene que tener en cuenta:

Su pertinencia

Justificar el proyecto en relación con las necesidades y prioridades de vuestro ámbito de actuación.

Eficiencia

Analizar la relación entre los resultados y el esfuerzo realizado.

Eficacia

Valorar el grado de consecución de un objetivo específico.

Impacto

Observar los cambios y los efectos positivos y negativos previstos o no por el proyecto.

Viabilidad

Prever la duración que el proyecto puede tener en un futuro y sus efectos.

Grado de satisfacción

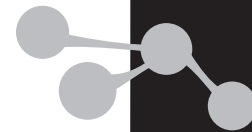
Tener en cuenta el grado de satisfacción que el proyecto genera en el colectivo destinatario.

Para el proyecto ejemplificado de mejora de la calidad de vida de las personas mayores en situación de pobreza construye indicadores que midan las dimensiones de evaluación descritas.

En resumen,

la planificación o diseño de un proyecto consiste en contestar las siguientes cuestiones:

1. ¿POR QUÉ se quiere actuar?
2. ¿QUÉ se quiere hacer?
3. ¿A QUIÉNES se dirige la acción?
4. ¿CÓMO se hará?
5. ¿CON QUIÉN se cuenta?
6. ¿CON QUÉ se realizará la acción?
7. ¿CUÁNDO se llevará a término?
8. ¿DÓNDE se hará?



3. Un instrumento para el diseño de proyectos: El Enfoque del Marco Lógico

El Enfoque del Marco Lógico es una herramienta para el diseño y gestión de proyectos. El objetivo del Marco Lógico es el de estructurar de forma coherente el proceso de diseño y planificación de un proyecto y comunicar la información esencial sobre el mismo.

Su elaboración consta de cinco fases que constituyen los instrumentos de diagnóstico y los instrumentos de identificación:

Instrumentos de diagnóstico

- Análisis de participación
- Análisis de problemas

Instrumentos de identificación

- Análisis de objetivos
- Análisis de alternativas
- Matriz de Planificación

Aprender el Enfoque del Marco Lógico (EML) es cada vez más una cuestión pendiente por las entidades dado que éste se ha consolidado como uno de los modelos principales que utilizan organizaciones internacionales para el diseño, planificación y seguimiento de proyectos.

Su enfoque científico, como metodología que busca todos los factores condicionantes de una situación, sus causas y consecuencias y formula una acción lógica con todos estos elementos con el objetivo de forzar un cambio social, ha hecho que el EML se convierta en un verdadero paradigma y exigencia en la presentación de proyectos por parte de las instituciones financiadoras.

Consideramos que es importante que todas las personas que trabajan en una entidad sin ánimo de lucro se encuentren familiarizadas con este procedimiento con el objetivo de comprender y participar en todas las etapas de un proyecto. Las entidades se caracterizan cada vez más por los valores de democratización y participación, siendo un alumno aventajado. Una persona voluntaria puede desarrollar cualquier labor dentro de la entidad como la tarea de diseñar, redactar o presentar proyectos.

3.1. Instrumentos de diagnóstico

Elementos previos

Antes de plantearse la construcción del Marco Lógico es importante haber recogido información y realizado un estudio sobre la realidad concreta donde queremos actuar. Así como, haber llevado a cabo un análisis interno de la entidad (que identifique los puntos fuertes y débiles de su estructura) y un análisis del entorno que enmarca nuestro proyecto (ámbito político, económico, legal y social, la tecnología, la competencia, los proveedores, entre otros) con el objeto de potenciar los aspectos positivos y disminuir el efecto de los aspectos negativos.

Análisis de participación

Este constituye una herramienta para identificar y definir los diferentes actores de la realidad donde queremos intervenir y su implicación en relación con nuestro proyecto.

Un primer paso en el momento de definir nuestro proyecto es la identificación de los actores que hay sobre el escenario. Estos son tanto los beneficiarios directos de nuestra acción como los beneficiarios indirectos y actores o colectivos que pueden ser neutrales ante nuestra acción, posibles colaboradores u opositores.

El análisis de participación considera, pues, la realidad como un sistema de interacción, siendo muy importante la consideración de cómo puede afectar nuestra intervención o acción a todos los actores implicados en aquella parcela de realidad. Así como la previsión sobre de qué modo pueden afectar las acciones e intereses de los colectivos no participantes en nuestro proyecto a los resultados de nuestra intervención y al colectivo destinatario de ésta.

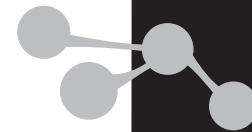
En esta primera fase tendremos, pues, que identificar estos agentes, sus intereses y sus necesidades para poder responder a las siguientes preguntas:

¿Cómo pueden ayudarnos?
 ¿Cómo pueden perjudicarnos?
 ¿Cómo podemos implicarlos?
 ¿Qué esperan de nosotros?

Un instrumento fácil y claro consiste en la realización de un cuadro que recoja los diferentes actores, su implicación en nuestro proyecto, sus intereses y sus necesidades. Para rellenar este cuadro, e identificar con ello las oportunidades y amenazas de los actores y futuras líneas de actuación, hay que distinguir bien los intereses de las necesidades.

Entendemos como necesidades aquello que los actores definen o perciben como carencias que hace falta cubrir (ya sean objetivas o subjetivas y referentes a recursos materiales, culturales, sociales, cognitivos, etc.) para aspirar a su bienestar físico, psíquico y emocional. Definimos los intereses como aquello que suscita la atención de alguien y motiva su acción.

Las necesidades e intereses no deben coincidir. A veces un interés puede oponerse o dificultar el desempeño de una necesidad.



Análisis de participación

Grupos	Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos	Neutrales y excluidos	Perjudicados y oponentes	Necesidades	Intereses	Colaboración	Problemas detectados

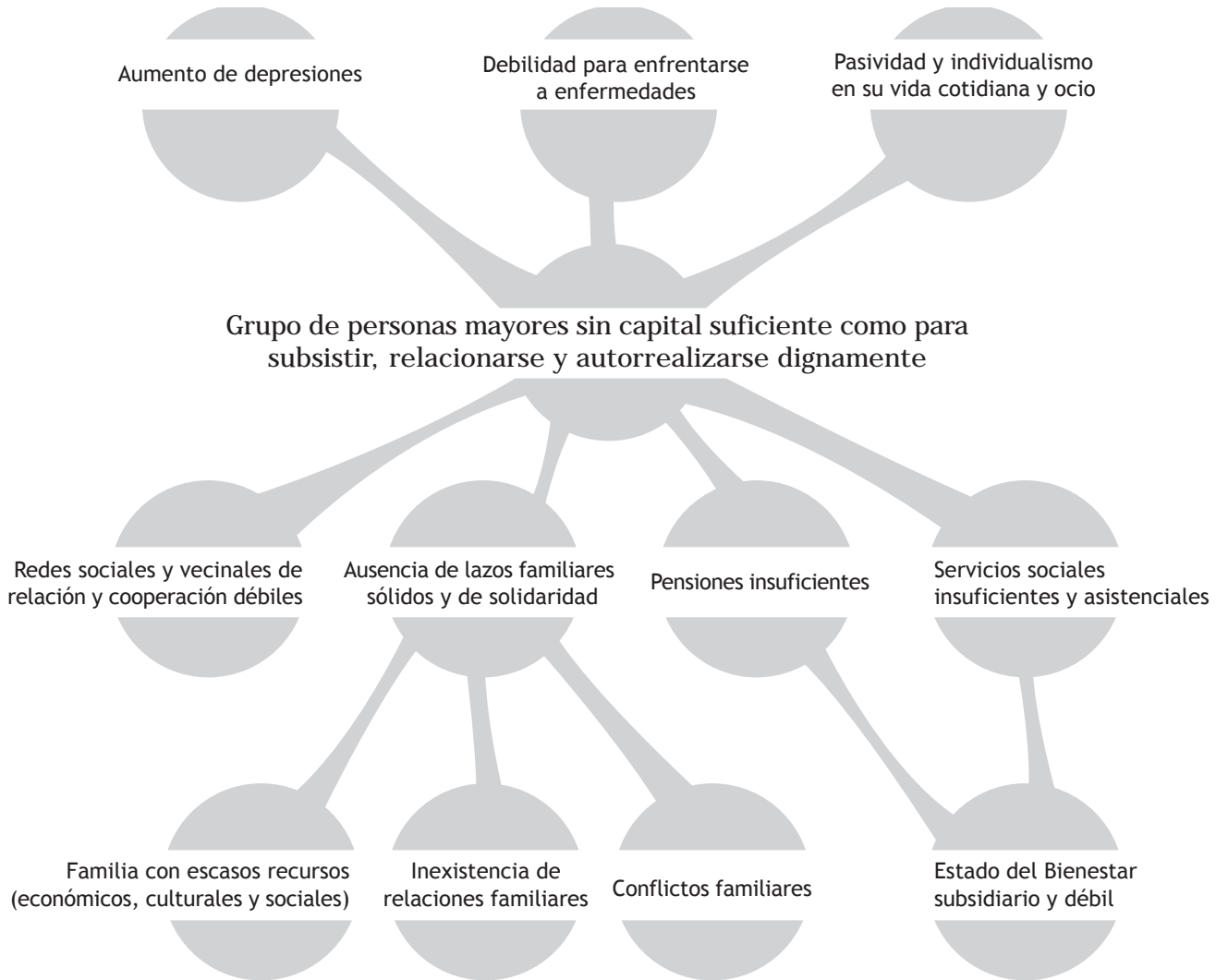
Análisis de problemas

El análisis de problemas sirve para realizar una reflexión y captar, en la medida que sea posible, la realidad donde queramos intervenir, identificar los principales problemas, definir el problema central de la situación y hacer evidentes las relaciones causa-efecto en un árbol de problemas.

Para elaborar el árbol de problemas debemos seguir los siguientes puntos:

- Identificar los principales problemas de la situación o realidad objeto de nuestro proyecto.
- Formular de forma clara y concisa el problema central en el que se centrará nuestra intervención.
- Identificar y escribir lo que consideramos las causas del problema central.
- Identificar y anotar los efectos provocados por el problema central.
- Elaborar un esquema que represente las relaciones de causa y efecto.
- Revisar el esquema completo y verificar su lógica.

Si volvemos al ejemplo del punto anterior, diseño de proyectos, y partimos de la óptica de una entidad que trabaja por la mejora de la calidad de vida y bienestar de las personas mayores tendríamos el siguiente árbol de problemas:



actividad 3

Aquello que entraña mayor dificultad del análisis de problemas y su esquematización en el árbol de problemas es la identificación del problema central y la descripción de las relaciones coherentes de causa y efecto dentro del árbol.

Podemos hacer frente a esta dificultad anotando todos aquellos elementos que consideramos problemas, causas y efectos de la realidad sobre la cual queremos articular nuestro proyecto en papel de notas adhesivas y establecer posteriormente el orden y relaciones entre problemas, causas y efectos. Este sistema nos permitirá visualizar diferentes modelos de árbol y optar por aquel que tenga mayor coherencia interna.

Escoge una noticia actual en relación con un conflicto o problemática social y realiza el árbol de problemas mediante este procedimiento.

- ¿Cuántos modelos diferentes de árboles has realizado hasta llegar al definitivo?
- ¿Has tenido que escribir y situar algún otro elemento (causa, efecto o problema) cuando has empezado a ordenar el árbol?
- ¿El árbol por el cuál has optado finalmente tiene coherencia interna?

3.2. Instrumentos de identificación

Análisis de objetivos

La finalidad del análisis de objetivos es la identificación de los medios adecuados para transformar la realidad objeto del proyecto sobre la base de un objetivo general. Éste consiste en la translación del árbol de problemas a un árbol de objetivos. El problema central pasará a ser el objetivo central de nuestro proyecto, los efectos pasarán a ser los fines a los que aspiramos y las causas serán los medios para cumplir el objetivo central.

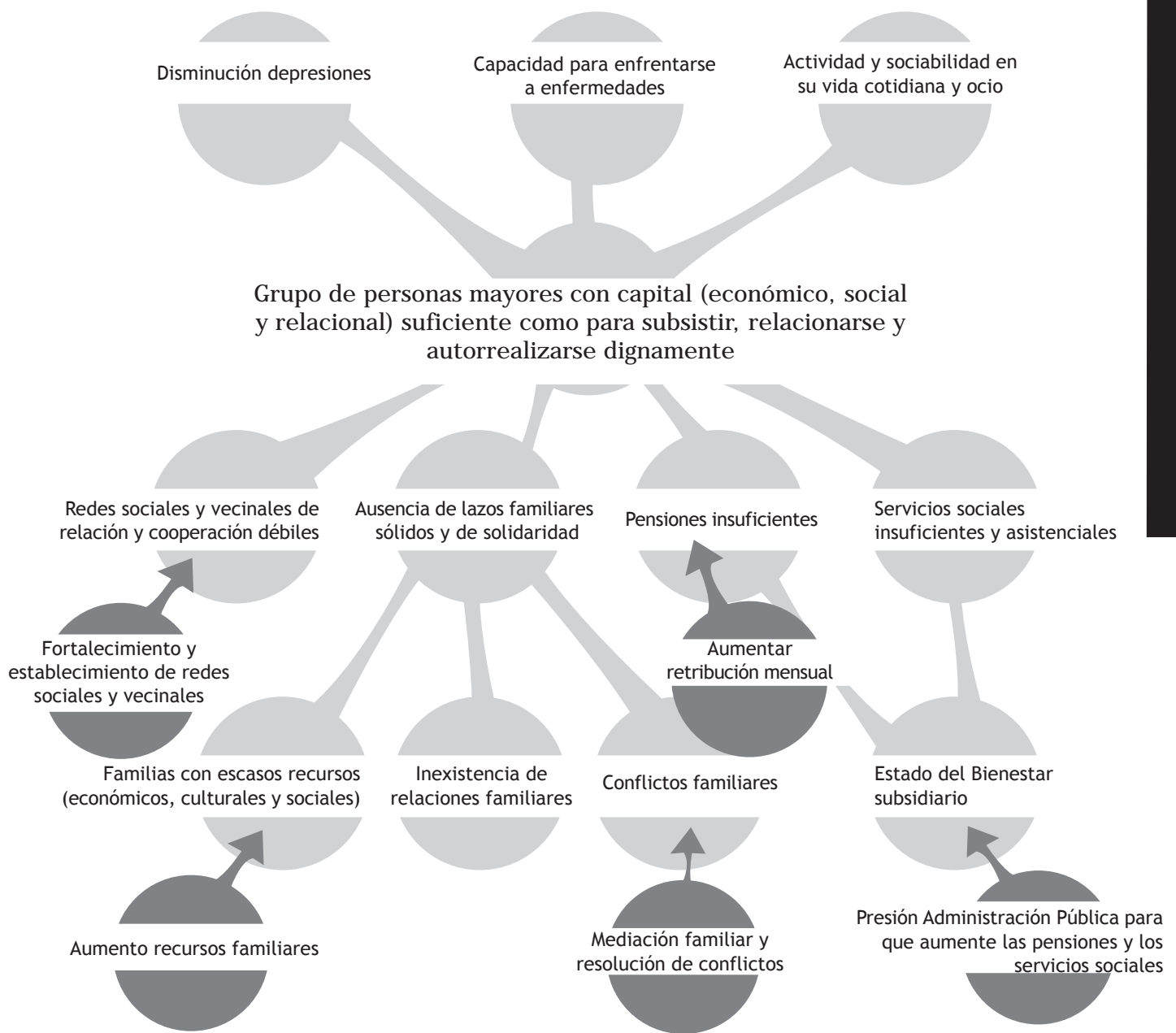
El análisis o árbol de objetivos, si el árbol de problemas se ha realizado correctamente, entraña poca dificultad. Su elaboración consistirá en la formulación en positivo del árbol de problemas con el objetivo de resolver nuestro problema central.

Cuando elaboramos nuestro árbol de objetivos se puede dar el hecho de que algunas de las causas que hemos identificado no se puedan convertir a medios para lograr nuestro objetivo central. En estos casos podemos dejar la causa tal y como estaba en el árbol de problemas o si es posible añadir otro medio al lado que ayude a minimizar los efectos de la causa.

Otro problema que suele suceder durante la realización del árbol de objetivos es el descubrimiento que nuestro árbol de problemas no estaba lo suficientemente completo, faltando algún estadio intermedio o causa para obtener coherencia. Es durante el desarrollo de esta etapa el momento idóneo para modificarlo e incluir, también, esas modificaciones en el árbol de objetivos.



Si retomamos el ejemplo anterior obtendríamos el siguiente árbol de objetivos.



Análisis de alternativas

El árbol de objetivos, generalmente, nos muestra diferentes medios para lograr nuestro objetivo central. Estos diferentes medios constituyen las alternativas o actuaciones que podemos llevar a cabo en nuestro proyecto.

Como entidad hemos de tomar una decisión en relación con los medios o actuaciones a desarrollar. Según nuestro recursos, la estructura de la entidad y su misión o ámbito de actuación, escogeremos una, varias o todas las alternativas posibles.

Algunos de los criterios más comunes son:

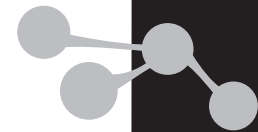
- a. Recursos disponibles
- b. Probabilidad de éxito
- c. Factibilidad política
- d. Tiempo disponible
- e. Riesgos sociales y /o ecológicos
- f. Impacto
- g. Utilización de recursos locales
- h. Ratio coste/ beneficio

El método más empleado para realizar este análisis es la utilización de un cuadro donde las filas son los criterios ya mencionados y las columnas las diversas alternativas posibles. Las casillas se cumplimentan relacionando los criterios con las alternativas y escribiendo si el grado de obtención de cada uno de los criterios es bajo, medio o alto. Este cuadro nos permitirá visualizar rápidamente las ventajas e inconvenientes de las alternativas.

Si hasta ahora el análisis de objetivos y de problemas tenía un carácter general y era válido para cualquier entidad, persona o institución, el análisis de alternativas incorpora el punto de vista de la entidad.

A continuación se propone el análisis de alternativas con relación al árbol de objetivos.

CRITERIOS	Alternativa 1 Fortalecimiento redes sociales y vecinales	Alternativa 2 Aumento recursos familiares	Alternativa 3 Mediación y resolución conflictos familiares	Alternativa 4 Presión Administración Pública
Coste	Medio	Alto	Medio	Bajo
Tiempo	Medio	Bajo	Medio/ bajo	Medio
Impacto sobre los Beneficiarios	Alto	Bajo	Alto	Medio
Riesgo	Bajo	Alto	Medio	Alto
Viabilidad	Alto	Bajo	Medio	Bajo
Coincidencia objetivos entidad	Alto	Bajo	Medio	Medio
Sostenibilidad	Alto	Bajo	Medio	Medio



Matriz de Planificación

Una vez hemos decidido cuál es el objetivo principal o actuación de nuestro proyecto, hace falta que lo diseñemos. La Matriz de Planificación es una herramienta para la conceptualización, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del proyecto.

Su objetivo es estructurar el proceso de planificación y comunicar la información esencial de nuestro proyecto.

Ésta contiene:

- Resumen de los objetivos y actividades
- Indicadores verificables objetivamente
- Medios de verificación
- Supuestos. Hipótesis necesarias o riesgo de que no se cumplan los objetivos

	Descripción	Indicadores verificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos
Objetivo General	Fortalecer las redes sociales y vecinales	Disminuye la pasividad e individualismo de las personas mayores sin recursos en su ocio y cotidianidad	Observadores	<i>Sostenibilidad:</i> Potenciar la permanencia de los padrinos sociales y la autogestión de su relación
Objetivo Específico	Promover el apadrinamiento social de las personas mayores sin recursos	Número de visitas y actividades del padrino hacia la persona mayor apadrinada	Informe mensual	Las personas mayores no tienen enfermedades graves que les impida comunicarse y hacer actividades
Resultados	Un 50% del colectivo de personas mayores sin recursos en Toledo es apadrinado durante un año	Número de padrinos y apadrinados	Base de datos	Se realizan las visitas y actividades
Actividades	Proporcionar un padrino a una de cada dos personas mayores sin recursos de Toledo	<i>Recursos</i> - 1 director/a proyecto - 3 especialistas en comunicación y captación de recursos - 3 coordinadores - 12 voluntarios/as	<i>Costes</i> - Coste campaña de apadrinamiento - Coste gestión - Salarios	Se consiguen los padrinos y apadrinados necesarios
				Condiciones previas Las personas mayores se dejan apadrinar y la población quiere y puede apadrinar

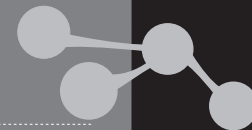
Para leer este cuadro se debe tener presente que los supuestos hacen referencia siempre a la información descrita en la fila que se encuentra en la parte superior. El resto de columnas se leen de izquierda a derecha.

Finalmente, hay que considerar que el Marco Lógico no agota todas las fases del diseño del proyecto, pero si que nos estructura su planteamiento y configura las bases de su planificación.

Una vez elaborada la Matriz de Planificación hará falta dar respuesta mediante la información que ésta nos proporciona a:

- Cuándo realizamos las actividades del proyecto, fijamos el calendario de actuación.
- Con qué recursos contamos y cómo buscamos más recursos.
- Cuál es el coste del proyecto, presupuesto.
- Cómo y cuándo evaluamos el proyecto.
- Qué actuaciones concretas desarrollaremos para garantizar o procurar la sostenibilidad del proyecto.

actividad 4



- ¿Ves alguna diferencia entre el ejemplo desarrollado mediante el proceso de gestión de proyecto y el ejemplo del Enfoque de Marco Lógico en relación con su grado de concreción, coherencia y planificación?
- ¿Qué procedimiento consideras más objetivo y comunicable su proceso y lógica?
- Hay alguno de los dos que entrañe mayor dificultad o laboriosidad?
- Establece en un cuadro como el que te presentamos a continuación las posibles ventajas e inconvenientes de ambas formas de elaborar un proyecto, considerando las fases de un proyecto.

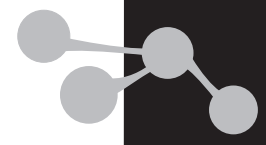
Diseño proyectos	Ventajas	Inconvenientes	Marco Lógico
<i>Análisis de la realidad</i>			<i>Análisis de participación</i>
<i>Detección necesidades</i>			<i>Árbol de Problemas</i>
<i>Formulación de objetivos</i>			<i>Árbol de objetivos y análisis de alternativas</i>
<i>Planificación</i>			<i>Matriz Planificación</i>
<i>Evaluación</i>			

4. La programación de actividades de voluntariado

Hasta ahora hemos descrito el diseño y gestión de proyectos, que tenía como finalidad la estructuración de unos objetivos y de unas actividades en consonancia para lograr estos objetivos, sin entrar en detalles sobre cómo se organizan o planifican estas actividades. Por razones de exposición hemos separado estas cuestiones de la elaboración de proyectos, a pesar de que sus respuestas se situarían en la fase de planificación de un proyecto.

Si recordamos los elementos de planificación de un proyecto:

1. ¿POR QUÉ se quiere actuar?
2. ¿QUÉ se quiere hacer?
3. ¿A QUIÉNES se dirige la acción?
4. ¿CÓMO se hará?
5. ¿CON QUIÉN se cuenta?
6. ¿CON QUÉ se realizará la acción?
7. ¿CUÁNDO se llevará a término?
8. ¿DÓNDE se hará?



La programación de actividades dará respuesta a las siguientes cuestiones:



Para realizar, sistematizar y resumir la planificación o programación de actividades haremos servir *plannings* y fichas de actividades.

4.1. *Planning* de actividades

Los *plannings* constituyen un resumen temporal de las actividades o tareas a realizar. Éstos según las necesidades del proyecto (es decir su alcance temporal e intensidad) pueden ser diarios, semanales o trimestrales. A continuación presentamos un ejemplo de *planning* diario.

Horario	Actividad	Responsables	Material	Duración	Lugar
9h					
10h					
11h					
12h					
13h					
14h a 16h	DESCANSO				
16h					
17h					
18h					
19h					
20h					

El *planning* de actividades es una herramienta imprescindible en cualquier entidad de voluntariado dado que ésta permite organizar, coordinar y comunicar las actividades que deben realizarse y se realizan en cada momento. Éste tiene que estar visible y ser accesible para cualquier persona en todo momento pues ofrece una información muy valiosa para poder hacer frente a imprevistos.

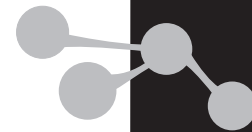
Así, por ejemplo, en el caso de que un lugar resulte inapropiado para el desarrollo de la actividad debido a un número de asistentes superior al previsto, el *planning* nos permite buscar otro lugar de manera rápida.

Cada entidad, proyecto o grupo de personas voluntarias tendrá que elaborar un *planning* a su manera según la información y temporalización que considere adecuada. Los *items* expuestos en el ejemplo consideramos que son el mínimo imprescindible y operativo, a pesar de que se pueden incluir más como: número de asistentes, tipo de actividad,

grupo de personas a las que se dirige, en qué proyecto se enmarca, etc. Un *planning* bien elaborado también nos puede servir como herramienta de control y evaluación posterior.

En el diseño y presentación de proyectos, normalmente, desarrollaremos *plannings* trimestrales y/o anuales debido a la cuantía de actividades a describir, lo que nos permitirá establecer un gráfico de ritmo del proyecto. Este gráfico nos ayudará a visualizar los periodos de tiempo donde se da una elevada concentración de actividades y aquellos más relajados, lo que nos servirá para conocer el grado de flexibilidad o rigidez de nuestro calendario.

Podríamos concluir, entonces, que los *plannings* de medio plazo (trimestrales y anuales) se realizan para el diseño y planificación de proyectos y los *plannings* de corto plazo (mensuales, semanales y diarios) durante la gestión y ejecución del proyecto.



4.2. Ficha de actividades

Esta herramienta consiste en la elaboración y recopilación de toda la información necesaria para el desarrollo de una actividad. Durante su redacción partimos de la premisa que cualquier persona, haya leído o no el proyecto y participado en su diseño, debe de poder llevar a cabo de forma coherente con los objetivos del proyecto la actividad con los datos que le proporcionamos.

La información que ha de recoger una ficha de actividades es:

Nombre de la actividad

La forma breve mediante la cual nos referiremos a la actividad concreta.

Fecha de inicio y fecha de fin

Finalidad

La situación o necesidad a la cual responde la actividad y el objetivo específico del proyecto que ésta concreta o desarrolla.

Objetivos

Cuáles son los objetivos operativos de la actividad. Es decir, cuáles son sus resultados esperados.

Metodología

Cómo se desarrollará la actividad. Si será grupal, participativa, de intervención, de gestión, etc.

Tareas y personas encargadas

En qué tareas se puede dividir la actividad, es decir, su proceso de desarrollo, y quiénes son las personas que las realizarán.

Temporalización y ubicación

Qué tiempo requiere la actividad para llevarse a cabo, cuando se realiza y en qué lugar, distribución temporal y espacial.

Material

Qué recursos materiales se requieren para su realización, de la asignación de materiales se puede extraer el coste de la actividad.

Evaluación e indicadores

Cómo se evaluará el desarrollo de la actividad y cómo conoceremos el grado de consecución de los objetivos.

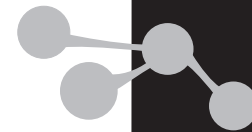
Uno de los errores frecuentes en el diseño y gestión de proyectos consiste en no identificar y formular a tiempo y adecuadamente estos elementos. La planificación de proyectos ha de contemplar la programación de actividades, sólo de esta manera podremos realizar actividades coherentes con los objetivos y una planificación del ciclo del proyecto eficiente y eficaz.

Es importante, pues, que toda información relacionada con el desarrollo de actividades sea accesible y comprensible al voluntariado. Las personas voluntarias también son las encargadas de lograr los objetivos de la entidad y de mejorar, por tanto, la realidad o situación del colectivo destinatario de vuestra acción. El voluntariado tiene mucho que decir y hacer en el diseño y evaluación de actividades.

Para poder improvisar y reaccionar durante la realización de actividades primero hay que planificar y prever.

A continuación os proponemos un modelo de ficha de actividad. Al igual que con el *planning* de actividades, cada persona se ha de hacer suyo el modelo. Hay que revisar durante la actividad el contenido de la ficha, así como el modelo de ficha una vez al año o cada dos.

Nombre actividad:	
Fecha de inicio:	Fecha de finalización:
Finalidad:	
Objetivos:	
Metodología:	
Tareas	Personas encargadas



Temporalización y ubicación:

Material:

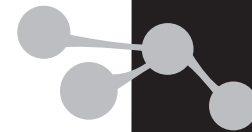
Evaluación - Indicadores:

Observaciones:



actividad 5

Elabora una actividad, siguiendo la ficha propuesta, para el proyecto que hemos ido presentando a lo largo de esta unidad.



Bibliografía

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA. *Manual de Gestión de Entidades Juveniles*. Madrid: Consejo de la Juventud de España, 2002.

GÓMEZ, M y SÁINZ, H. *El ciclo de cooperación al desarrollo: la aplicación del Marco Lógico*. Madrid: CIDEAL, 2003.

VERNIS, A (et al.). *La Gestión de las organizaciones no lucrativas*. Madrid: Ediciones Deusto, 2004.

Páginas *web* de interés:

El Enfoque del marco Lógico: 10 casos prácticos. A:
<http://www.preval.org/documentos/00423.pdf>

Enfoque del Marco Lógico (EML). A:
http://www.solucionesong.org/informate1.asp?id_area=4

Aplicaciones de las Técnicas de Project. A:
<http://www.corpsolutions.net/documents/PMI.pdf>