Guía del Voluntariado Deportivo

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD · SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

LaLiga

FUNDACIÓN LaLiga

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

Guía del
Voluntariado Deportivo

* DEPOSITO LEGAL: M-33551-2018

* ISBN: 978-84-09-05692-7

Edita: Plataforma del Voluntariado de España

Autores:
Fundación LaLiga
All Sports Media
Plataforma del Voluntariado de España

Imprime: DIN Impresores, S.L

Obra bajo licencia Creative Commons

LaLiga y su Fundación tienen un compromiso ineludible con las estrategias de carácter transformador que contribuyen a la mejora de las condiciones de vida de la sociedad, especialmente en aquellas cuestiones que inciden en la práctica deportiva con fines socioeducativos.

Una de estas estrategias transformadoras viene reflejada en la firme apuesta por el desarrollo de acciones de voluntariado deportivo, que permiten a clubes y fundaciones establecer una vinculación emocional con sus aficionados, fomentando un sentido de pertenencia, a la vez que se trabaja conjuntamente en la mejora de la sociedad.

Por estos motivos, venimos trabajando durante los últimos años junto a la Plataforma de Voluntariado de España y con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, un ambicioso programa que permita desarrollar, bajo el prisma de la excelencia, planes y programas de voluntariado deportivo que sean referente por su perfil transformador.

La guía que presentamos parte de esa base y plantea, desde una perspectiva práctica, la información necesaria para que las entidades deportivas realicen una primera aproximación al mundo del voluntariado. La Ley 45/2015, conocida como Ley de Voluntariado, nos permite abordar desde el profesionalismo y la excelencia las acciones de voluntariado que el mundo del deporte desarrolla.

El voluntariado siempre ha tenido vocación transformadora, y la sociedad ha de soñar con cambiar, mejorar y lograr aquellos objetivos que se propongan, y nosotros debemos proporcionar las pautas y experiencias que les ayuden a conseguirlos. El voluntariado deportivo es capaz de unir y ayudar a la adquisición de actitudes y aptitudes que no solo sirven para la práctica deportiva, sino que tienen un gran impacto en el día a día de nuestras sociedades.

Javier Tebas Medrano

Presidente de LaLiga

Hablar de voluntariado, precisar su función, divulgarlo, impulsarlo como derecho -también como responsabilidad-, medir su impacto, valorar su alcance son algunas de las tareas prioritarias que lleva a cabo la Plataforma del Voluntariado de España desde hace más de tres décadas.

También nos ocupamos de precisar las fronteras, a veces difusas, de la acción solidaria e intentamos dar visibilidad a esos ámbitos en los que alguien puede desarrollar y desarrollarse plenamente como persona. En esta ocasión, con la edición de una Guía de Voluntariado Deportivo contribuimos a ligar los valores del deporte y de la solidaridad desde la infancia, pero además proporcionamos respuestas a todas esas dudas que nos plantean organizaciones sociales, clubes, escuelas, universidades además de otros agentes sociales. No obstante, lo que realmente nos entusiasma es saber que esta obra permitirá introducir principios como la igualdad, la inclusión, el respeto o el compromiso con los demás, como si se tratase de un juego.

Es la expectativa que nos mueve al publicar esta guía, elaborada junto a LaLiga y su Fundación, gracias al apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Estamos seguros de que con ella se propicia un espacio de diálogo fresco y nuevo que permitirá formar a una ciudadanía más dispuesta a construir el mundo que queremos.

Luciano Poyato

Presidente de la Plataforma del Voluntariado de España

CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN

- A quién va dirigida la guía
- La Ley del Voluntariado
- ¿Qué aporta el voluntariado deportivo?

AGENTES IMPLICADOS EN EL VOLUNTARIADO DEPORTIVO. DEFINICIONES

- Entidad de voluntariado deportivo
- Persona voluntaria
- Personas destinatarias
- Programas y actividades de voluntariado
- Plataforma del Voluntariado de España
- Fundación LaLiga
- Relaciones entre entidad de voluntariado deportivo y voluntariado

LA GESTIÓN DEL CICLO DEL VOLUNTARIADO

- El ciclo del voluntariado.
- Acciones de la entidad deportiva en la gestión del voluntariado
  - Definición de programas de voluntariado.
  - Captación y selección
  - Incorporación al programa. La etapa de acogida
  - Desarrollo de la acción voluntaria
  - El final del ciclo. Cambio de relación o desvinculación.

FINANCIACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

APRENDER MÁS SOBRE VOLUNTARIADO DEPORTIVO

- Dónde buscar, cómo compartir
- Legislación de voluntariado y deporte

FUENTES

- Herramientas para la gestión del voluntariado
- Bibliografía

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado incluye el VOLUNTARIADO DEPORTIVO como un ámbito en el que realizar PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO. En ella se definen la identidad (valores), el sentido (principios) y la ejecución (funciones) que ha de tener toda acción voluntaria, pretendiendo dar alcance y coherencia a cada una de las expresiones que contiene el voluntariado, sea cual sea el ámbito desde el que se desarrolle. Esta Ley ha significado un grandísimo avance en la regulación, protección y reconocimiento de la Acción Voluntaria.

Esta guía surge de la necesidad de unir los valores del voluntariado y el deporte dentro del programa Valores en Juego que se desarrolla desde 2017. El objetivo final es promover la solidaridad entre jóvenes y adolescentes a través de la práctica deportiva.

Este proyecto se desarrolla gracias al convenio entre la Plataforma del Voluntariado de España y la Fundación LaLiga, en colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

VOLUNTARIADO Y DEPORTE:
VALORES EN JUEGO

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD · SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

FUNDACIÓN LaLiga

LaLiga

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

A QUIÉN VA DIRIGIDA LA GUÍA

Esta guía va dirigida a las **entidades deportivas** que vayan a desarrollar programas de voluntariado.

Las entidades de voluntariado están obligadas a elaborar sus propias normas de funcionamiento interno de acuerdo con la Ley de Voluntariado y con la normativa que le sea de aplicación, para lo cual este documento puede ser una herramienta de apoyo y orientación en cuanto a los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO se refiere.

Las personas encargadas de desarrollar los planes estratégicos, de elaborar sus manuales de voluntariado o de especificar los programas de voluntariado dentro de la entidad, van a encontrar en esta guía toda la información práctica para realizar un PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO:

- Descripción de todos los actores implicados en un programa de voluntariado
- Aspectos legales recogidos en la Ley del Voluntariado
- Recursos sobre gestión de voluntariado avalados por la Plataforma del Voluntariado de España
- Fichas y modelos de gestión de voluntariado adaptados a la Ley del Voluntariado
- Enlaces para seguir profundizando en la gestión del voluntariado deportivo

LA LEY DEL VOLUNTARIADO

La **Ley 45/2015**, de 14 de octubre, **de Voluntariado** es de aplicación a las personas voluntarias, a las destinatarias y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o lleven a cabo PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO de **ámbito estatal o supraautonómico**, ya se desarrollen dentro o fuera de España, así como en los programas en los que el Estado tenga reconocida su competencia e intervención.

También es de utilidad para actuaciones autonómicas o locales en cuyo caso animamos a recurrir a la legislación autonómica en materia deportiva y de voluntariado.

El documento íntegro, así como algunos manuales de apoyo que facilitan su lectura e interpretación pueden descargarse en el apartado de ley de la web de Plataforma del Voluntariado de España.

¿QUÉ APORTA EL VOLUNTARIADO DEPORTIVO?

El tiempo, el esfuerzo y la dedicación de las personas voluntarias son la base fundamental del desarrollo de pequeños clubs, asociaciones y entidades deportivas. El voluntariado es el motivo que sustenta el deporte base. Los grandes clubs y las federaciones se nutren a menudo y cada vez más del voluntariado creando incluso su propio Club del Voluntariado.

Voluntariado implica un compromiso sin obtener una remuneración o contrapartida material.

El personal voluntario desarrolla, en ocasiones, un gran número de tareas y responsabilidades. Algunas veces estas tareas son claves para la labor de la propia entidad y de sus programas. Por si quedaba alguna duda, en 2015 se incluyó el VOLUNTARIADO DEPORTIVO como un ámbito de actuación más en la Ley del VOLUNTARIADO, por lo que todas esas actividades y tareas desarrolladas por personal voluntario en una entidad deportiva pueden englobarse, efectivamente, dentro de un PROGRAMA DE VOLUNTARIADO.

Nos planteamos que es necesario que contemos con herramientas que nos permitan atender las necesidades de la entidad y de las personas voluntarias con una perspectiva propia de momento social que vivimos.

La mayoría de las entidades deportivas forman parte del Tercer Sector (el que no pertenece a la esfera del Sector Público ni de la empresa privada). Asociaciones, federaciones, fundaciones son entidades sin ánimo de lucro que pertenecen a este sector de la Economía Social cuyos fines están ligados a mejorar la vida de las personas y de las comunidades a las que pertenecen. Además, otro tipo de entidades de carácter privado en el ámbito deportivo cuenta con el apoyo de las entidades citadas y otras como obras sociales de cajas de ahorros, mutualidades, cooperativas de iniciativa social, y en definitiva otras entidades del Tercer Sector que sí buscan el beneficio social. Todas estas organizaciones cuentan con personas que desarrollan una labor para la entidad y que, según la legislación española, es necesario que esté definida bien como relación laboral, bien como relación de voluntariado.

Hay muchos motivos que llevan a alguien a querer hacer voluntariado: Vivir desde dentro la organización de los clubs y los eventos deportivos, conocer a personas relevantes dentro del deporte escogido y a personas que desarrollan funciones importantes en el mundo del deporte en general, poner a prueba sus capacidades, aprender a través del servicio a la comunidad, estar en forma, sentirse útil, crear lazos con un grupo de gente, ser agente de cambio, mejorar la autoestima, sentirse parte de un proyecto, experimentar el compromiso, mejorar las competencias, descubrirse a sí mismo, y hacerlo en un ambiente de diversión y alegría.

Todavía más importante para el cometido de esta guía es explorar los motivos para que una entidad deportiva quiera hacer programas de voluntariado:

» Hacer partícipe a la afición de las actividades y resultados del club, asociación o entidad
» Expandir los valores del deporte y en especial los valores propios

» Desarrollar la cultura e identidad propia de la entidad deportiva
» Estrechar lazos con el personal voluntario, uniéndole emocionalmente a la entidad
» Ser parte del desarrollo comunitario a través de programas sociales
» Nutrir la cantera afianzando jóvenes promesas a través del voluntariado
» Lograr los objetivos propios de la entidad
» Impulsar la imagen de identidad a través de los logros de sus programas
» Poner en valor las mejoras sociales conseguidas a través del deporte
» Integrar aspectos de la responsabilidad social en su modelo de gestión
» Contribuir a alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible de 2030
» Poner en valor los beneficios de la práctica deportiva

Unir entidades deportivas y personas voluntarias es una labor excelente para lograr los objetivos de ambas. Vamos a ver cómo.

Los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO pueden ser de muy diversos formatos, pues existen multitud de tareas que son desarrolladas por voluntariado en las entidades deportivas:

» Dentro de la propia estructura: el entrenamiento, el arbitraje, la logística, la comunicación, la gestión de la entidad. Todas ellas implican actividades susceptibles de desarrollar programas de voluntariado.
» Como parte de eventos deportivos
» Participando con la entidad deportiva en los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO SOCIAL, MEDIOAMBIENTAL, EDUCATIVO, ETC. que desarrolle.

En esta guía vamos a ver algunos ejemplos de cómo desarrollar PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO completos, sujetos a la legislación, útiles y atractivos.

VALORES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA:

- Los que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, participativa, justa, plural y comprometida con la igualdad, la libertad y la solidaridad
- Los que promueven la defensa del bien común y de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución española, interpretados de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea.
- Los que contribuyen a la equidad, la justicia y la cohesión social.
- Los que fundamenten el despliegue solidario y participativo de las capacidades humanas.

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado

AGENTES IMPLICADOS

AGENTES IMPLICADOS EN EL VOLUNTARIADO DEPORTIVO. DEFINICIONES

ENTIDAD DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO

La Ley de Voluntariado es de aplicación para actuaciones realizadas a través de voluntariado. Cualquier actividad de voluntariado será canalizada por una de estas Entidades de Voluntariado. Por tanto, nos preguntaremos ¿qué es una entidad de voluntariado? ¿cumplimos los requisitos? ¿Están refiriéndose a nosotros?

En la Ley de Voluntariado se define la Entidad de Voluntariado como aquella que cumple ciertos requisitos:

- Estar legalmente constituida e inscrita en los Registros necesarios
- Carecer de ánimo de lucro
- Estar integrada o contar con personas voluntarias
- Desarrollar parte o la totalidad de sus actuaciones mediante programas de voluntariado, por ejemplo, voluntariado deportivo entre otros.

Es decir, cualquier asociación, agrupación o club deportivo, federación, fundación o similar que desarrolle actuaciones con voluntariado puede estar englobada dentro de lo que vamos a denominar **entidades de voluntariado deportivo.** También aquellas asociaciones juveniles o asociaciones de madres y padres de alumnado, organizaciones no gubernamentales que desarrollen programas deportivos y que cuenten con voluntariado para ello, pueden considerarse entidades de voluntariado deportivo en lo que se refiere a esta guía.

¿Por qué sólo entidades “sin ánimo de lucro”? ¿Una empresa puede desarrollar programas de voluntariado? La Ley de Voluntariado define que las empresas pueden acogerse a programas de voluntariado siempre que sean promovidas por ENTIDADES DE VOLUNTARIADO en colaboración con la empresa.

Como ejemplo diremos que un club privado, una marca deportiva o una tienda de equipamiento deportivo no podrán desarrollar PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO a menos que lo hagan en colaboración con una ENTIDAD DE VOLUNTARIADO (sea o no deportiva). Los grandes clubes deportivos profesionales y otras sociedades suelen hacerlo a través de sus fundaciones. Los requisitos fundamentales son:

- Las actuaciones serán de interés general
- Se incluirán en alguno de los ámbitos del voluntariado
- Se respetarán los valores y principios de la acción voluntaria

Otro caso es aquel en que se organizan PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO para personal que trabaja en una empresa. En ese caso las personas voluntarias serán trabajadoras de la empresa que realizarán los programas a través de una entidad de voluntariado. Deberán cumplirse las siguientes premisas:

"Las actividades de voluntariado se llevarán a cabo mediante la adscripción de las trabajadoras y los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como personas voluntarias a programas promovidos o no por dichas empresas. No podrá suponer en ningún caso la sustitución o amortización de puestos de trabajo ocupados por trabajadoras o trabajadores o la cesión de trabajadoras o trabajadores entre empresas y entidades de voluntariado".

Guía Fácil "La Ley del Voluntariado en 5 pasos" de la PVE

Podemos estar hablando tanto de empresas deportivas que hacen voluntariado a través de entidades de carácter social, medioambiental, educativo, de ocio, e incluso deportivo, como también podría tratarse de empresas de cualquier tipo que ofrecen a sus trabajadores realizar voluntariado deportivo a través de una entidad deportiva.

PERSONA VOLUNTARIA

Las personas que deciden hacer voluntariado lo hacen libremente, estableciendo una relación con una ENTIDAD DE VOLUNTARIADO a través de un ACUERDO.

Es la ENTIDAD DE VOLUNTARIADO la que selecciona a las personas voluntarias que van a participar en sus PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO, garantizando el derecho a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal, especialmente de personas mayores, con discapacidad o en situación de dependencia.

Podrán ser voluntarias las personas menores de edad a partir de 12 años con las siguientes condiciones:

- A partir de 16 años, con el consentimiento de sus progenitores, tutores o representantes
- Entre 12 y 16 años es necesaria una autorización expresa de sus progenitores, tutores o representantes legales en la que se valore si las acciones de voluntariado perjudican o no a su desarrollo y formación integral. La ley no establece más detalles sobre cómo ha de ser esa autorización.

En el apartado de "selección y reclutamiento" encontrarás toda la información sobre la documentación y autorizaciones relacionadas con la incorporación.

Ni la edad (a partir de 12 años), ni la discapacidad, ni una situación de dependencia impiden que se pueda participar en PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO.

Compatibilidad de la acción voluntaria

La Ley del Voluntariado establece que la condición de trabajador por cuenta ajena es compatible con la del voluntariado en la misma organización, siendo necesario que la acción voluntaria esté dentro de un programa de voluntariado, que las funciones a desempeñar no tengan relación con la actividad laboral a desarrollar y que no se realicen las actividades de voluntariado dentro de la jornada laboral.

Esto quiere decir que una persona puede ser empleada y voluntaria en la misma entidad en un mismo momento. Por ejemplo, puede desarrollar labores de administración contratada por una entidad deportiva en un horario semanal y ser voluntaria los fines de semana desarrollando actividades de arbitraje, o participar como voluntaria en un evento concreto. Un aspecto relevante es recalcar la importancia de la libertad para participar en programas de voluntariado y también de reflejar claramente las tareas, responsabilidades y horarios en los que estas personas desarrollan cada tipo de actividad.

También cabe preguntarse si un cargo directivo de una organización está realizando una acción de voluntariado. En ese caso, la persona puede comprometerse libremente con la organización y además hacerlo sin recibir ninguna prestación económica, sin embargo la forma en la que se relaciona con la entidad estará definida en los propios estatutos de la misma y no a través de un programa de voluntariado. Esto no es incompatible con

que una misma persona sea un cargo electo de la Junta Directiva y al mismo tiempo participe en un programa de voluntariado definido por la entidad (para entrenamientos, coordinación de un área, asistencia de logística, etc) por el cual se adhiera mediante un Acuerdo de Incorporación.

Limitaciones

¿Hay alguna limitación para hacer voluntariado? Sí. En el caso de programas que conlleven contacto habitual con menores, es preciso presentar certificación negativa del Registro Central de Delitos Sexuales. Las personas que aparezcan en dicho registro no podrán realizar voluntariado con menores.

Además, hay una serie de circunstancias en el que las quienes tengan antecedentes penales no cancelados no pueden participar en programas de voluntariado donde las personas destinatarias pudieran haber sido víctimas de dichos delitos. En este caso basta con que se presente una declaración responsable de no tener antecedentes penales por ese tipo de delitos.

Es posible que una entidad de voluntariado desee realizar un programa de voluntariado en el que se prevea el objetivo de reinserción de personas con antecedentes penales no caducados a través de la acción voluntaria. En este caso se reflejará en el propio programa de voluntariado las características especiales del mismo.

La legislación no hace distinciones entre las motivaciones intrínsecas de cada persona para decidir comprometerse con un programa de voluntariado, por lo que esto no debería suponer ninguna limitación extraordinaria.

PERSONAS DESTINATARIAS

Cuando se habla de personas destinatarias de los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO nos referimos a aquellas personas, grupos y comunidades para las que la actividad suponga una mejora en su calidad de vida o la satisfacción de sus necesidades. Son las personas usuarias de los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO. Pueden estar participando en un programa de la entidad en el que se cuente eventualmente con personas voluntarias o pueden formar parte de un programa específico de voluntariado. Citaremos algunas posibilidades a modo de ejemplo:

- En una entidad deportiva hay una persona haciendo voluntariado on line, llevando las redes sociales de todas las acciones de la entidad, cualquier asociada a dicha entidad será una persona destinataria: gente implicada en la estructura de la entidad, en el juego, en la afición e incluso en otros programas de voluntariado de la organización.
- En un evento deportivo tipo competición en la que hay un equipo de voluntariado, cualquier participante en el evento es persona destinataria de la acción voluntaria: deportistas, espectadoras y espectadores, personal técnico al que se asiste...

- En un club deportivo con una entrenadora voluntaria los miembros del equipo que entrena son personas destinatarias.
- En un programa de voluntariado social que desarrolla una organización deportiva, el programa social se corresponde totalmente con el programa de voluntariado y ambas acciones tendrán por tanto las mismas personas destinatarias.

"A la hora de determinar quiénes son las personas destinatarias no se puede establecer discriminación alguna. Por otra parte, todas y cada una de las actividades de voluntariado que se dirijan hacia estas personas se realizarán con pleno respeto a la libertad ideológica, política, sindical o religiosa de las personas que participen. Por ello se recogen una serie de derechos y deberes totalmente encaminados hacia el cuidado de las personas desde el respeto y la libertad de elección".

Guía Fácil "La Ley del Voluntariado en 5 pasos" de la PVE

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO

A la hora de determinar en qué consisten o qué pueden incluir los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO la ley es bastante clara en algunos aspectos:

Los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO son los que dan sentido y coherencia a la actividad de voluntariado. En dichos programas se detalla la manera de encauzar la participación de las personas en los proyectos de las organizaciones. Los proyectos que admiten voluntariado se corresponden con actividades de interés general, que según la Ley del Voluntariado son aquellas de tipo asistencial, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación y de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga.

El voluntariado puede consistir tanto en una actividad continua en el tiempo como en acciones concretas, puntuales. El único límite en ese aspecto es que se enmarquen en PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO, pero sin necesidad de formar parte de acciones a largo plazo.

Tendrán consideración de acciones voluntarias las actividades realizadas a través de la tecnología de la información y comunicación y que no requieran la presencia física de las personas implicadas.

La prestación de servicios públicos obligados por Ley y el desarrollo de funciones de las Administraciones Públicas no son considerados voluntariado.

Describiremos cómo elaborar PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO en los siguientes epígrafes.

Es deseable que la entidad recoja en sus propios estatutos la forma en la que tiene previsto integrar al personal voluntario en su organización, qué puestos y tareas son susceptibles de formar parte de los programas de voluntariado y con qué alcance, así como determinar cómo está previsto que el voluntariado pueda participar o tomar decisiones en la entidad.

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

La **Plataforma de Voluntariado de España** (por sus siglas **PVE**) es una organización no gubernamental que coordina la **promoción y difusión del voluntariado** y la acción solidaria a nivel estatal, una actividad que en nuestro país desarrollan unos 2,2 millones de personas.

La PVE se constituye en 1986 y, en la actualidad, está integrada por 79 organizaciones de ámbito estatal; así como, por plataformas autonómicas y provinciales ubicadas por todo el Estado, que en su conjunto representan a más de 29.000 asociaciones.

La PVE es el **referente de la coordinación y sistematización de la acción voluntaria en España**. La componen fundamentalmente grandes entidades nacionales de carácter social, de carácter juvenil o plataformas de voluntariado regionales y locales.

FUNDACIÓN LALIGA

Fundación LaLiga, pionera en el entorno del fútbol profesional y constituida en 1993, canaliza la responsabilidad social corporativa de LaLiga, desarrollando su programa de actividades de carácter institucional, cultural, formativo y social, con el objetivo de transformar la sociedad con los valores positivos propios del fútbol.

Esta fundación trabaja como un agente seriamente comprometido con el bien común de la sociedad, y su trabajo se basa en cuatro pilares fundamentales: integridad, esfuerzo y superación, colaboración y trabajo en equipo, así como en la transparencia y buen gobierno. Todo ello, alineado con la estrategia marcada por LaLiga para el posicionamiento mundial del fútbol profesional español y el desarrollo de una acción social global.

Fundación LaLiga desarrolla su papel con el resto de fundaciones del fútbol profesional dando apoyo a su actividad, desarrollando formación específica, colaborando en la difusión de su actividad y su marca y desarrollando proyectos para su participación. Además, colabora en la promoción y desarrollo de los encuentros anuales de fundaciones y con el Proyecto Fair Play Social. También organiza la primera liga del mundo para futbolistas con discapacidad intelectual: LaLiga Genuine.

Entre las actividades sociales que desarrolla Fundación LaLiga, cabe destacar el apartado de voluntariado. En colaboración con la Plataforma del Voluntariado se está desarrollando el programa en el que se enmarca la elaboración de la presente guía.

Aunque el fútbol aglutine una inmensa afición en el país, la guía tiene valor para el voluntariado deportivo en cualquier otra disciplina deportiva.

LaLiga, en colaboración del Consejo Superior de Deportes (CSD), puso en marcha en 2016 un proyecto denominado LaLiga4Sports que tiene como objetivo destacar la labor del deporte español a través de contenido digital, poniendo en valor el trabajo de las 64 Federaciones Deportivas y del Comité Paralímpico Español, contribuyendo a la visibilidad y difusión de otros deportes y de los deportistas españoles cuyos logros no tienen tanta repercusión como el fútbol. El objetivo principal es que las Federaciones deportivas y el Comité Paralímpico Español obtengan un crecimiento profesional y mayor difusión de sus éxitos hacia los aficionados a través de dicha plataforma.

RELACIONES ENTRE ENTIDAD DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO Y VOLUNTARIADO

Las relaciones entre las entidades de voluntariado y las personas que desarrollan su labor voluntaria en ella se concretan por medio del acuerdo de incorporación que se firma por ambas partes, en el cual deberán contemplarse los DERECHOS y DEBERES que la legislación fija para ambas partes.

En el siguiente apartado de la guía estableceremos líneas para que tanto las personas voluntarias como las entidades puedan atender a dichos derechos y deberes en cada momento del PROGRAMA DE VOLUNTARIADO, ofreciendo a continuación un resumen de dichas relaciones extraído literalmente de los artículos de la **Ley del Voluntariado**:

Derechos De Las Personas Voluntarias	Deberes De Las Entidades De Voluntariado
	Formalizar el acuerdo de incorporación y cumplir los compromisos adquiridos.
Recibir información, orientación, apoyo y medios materiales para realizar su labor.	Establecer sistemas internos de información y orientación sobre los fines, el régimen de funcionamiento de la entidad, la realización de tareas encomendadas a voluntariado y la delimitación de dichas tareas con las funciones propias de los profesionales contratados.
Recibir formación adaptada a sus condiciones personales para el correcto desarrollo de las actividades asignadas.	Proporcionar la formación básica y específica de manera regular y de acuerdo con las condiciones personales de los voluntarios.
Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su identidad, dignidad y derechos fundamentales.	Seleccionar a los voluntarios sin discriminación alguna por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de programas o proyectos y, en la medida en que estas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad.	Facilitar la participación del voluntariado en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas en que intervengan y, en la medida en que sea posible, en los procesos de gestión y toma de decisiones de la entidad.

Derechos De Las Personas Voluntarias	Deberes De Las Entidades De Voluntariado
Estar cubiertos de los riesgos de enfermedad y accidente en el ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en que la legislación sectorial lo exija.	Suscribir una póliza de seguro u otra garantía financiera adecuada a las circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios que les cubra los gastos de accidente y enfermedad derivados directamente de la actividad voluntaria.
Ser rembolsados de los gastos realizados en el desempeño de sus funciones.	Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y rembolsar a los voluntarios los gastos que les ocasiones el desarrollo de su actividad en las condiciones pactadas en el acuerdo de incorporación, así como dotarlas de los medios materiales necesarios.
Disponer de una acreditación identificativa de la condición de voluntario.	Facilitar a los voluntarios una acreditación que les habilite e identifique para el desarrollo de su actividad, donde conste la entidad de voluntariado en la que realiza la acción voluntaria.
Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.	
Obtener reconocimiento por el valor social de contribución y por las competencias adquiridas	Expedir certificado indicando duración del voluntariado y actividades efectuadas en los programas en que ha participado
Que sus datos sean tratados y protegidos de acuerdo a la legislación vigente	Llevar un registro de altas y bajas de voluntariado y cumplir la legislación vigente en materia de tratamiento y protección de datos de carácter personal.
Cesar en la realización de sus actividades en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.	
	Efectuar el seguimiento y evaluación de las actividades programadas garantizando la consecución de los objetivos
	Exigir el consentimiento o autorización necesaria en el caso de voluntarios menores de edad.

Además, son DEBERES de las personas voluntarias:

Deberes De Las Personas Voluntarias
Cumplir con los compromisos reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando fines y estatutos de la entidad
Guardar confidencialidad de la información recibida y conocida
Rechazar cualquier contraprestación material o económica de personas destinatarias o de personas relacionadas con su acción voluntaria
Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria
Participar en las tareas formativas previstas por la entidad para las funciones confiadas
Seguir las instrucciones de la entidad que tengan relación con el desarrollo de su actividad
Utilizar debidamente la acreditación personal
Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga la entidad a su disposición
Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes
Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de las personas destinatarias y del personal de la organización al que pudiera tener acceso.

Y son DERECHOS de las organizaciones de voluntariado:

Derechos De Las Entidades De Voluntariado
Seleccionar a los voluntarios de acuerdo con los fines u objetivos de la entidad, la naturaleza y características del cometido a desarrollar y las normas establecidas en su estatuto de funcionamiento interno, siempre sin discriminación alguna como se ha comentado en el apartado de "deberes".
Suspender la actividad de los voluntarios cuando se vea perjudicada gravemente la calidad o los fines del programa o entidad o cuando se infrinja gravemente el acuerdo de incorporación.
Concurrir a las medidas de fomento de la acción voluntaria por Administraciones públicas o entidades privadas, recibiendo medidas de apoyo material o técnico.
Participar a través de federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado en el diseño y ejecución de políticas públicas de la Administración General del Estado

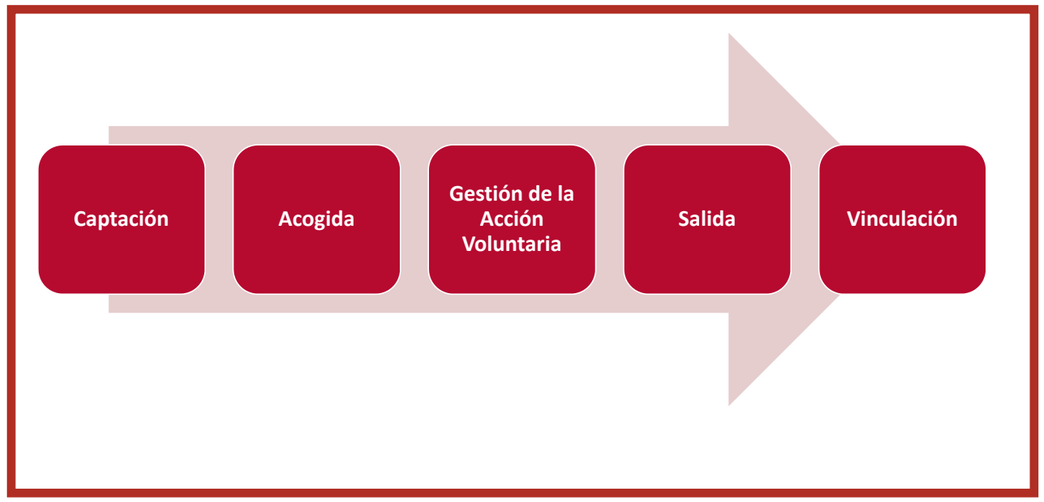
LA GESTIÓN DEL CICLO DEL VOLUNTARIADO

EL CICLO DEL VOLUNTARIADO

La gestión del voluntariado de una organización es fundamental para garantizar el éxito de los programas en los que se integra. De igual forma que existe un departamento de Recursos Humanos o de Personal en las empresas con personal contratado, una correcta gestión del voluntariado nos permitirá que entidad y voluntariado se beneficien mutuamente.

Denominamos "ciclo del voluntariado" a una serie de pasos que se suceden en la relación de la persona voluntaria con la entidad de voluntariado. Se compone de fases como son la captación, selección, incorporación o acogida, fase de desarrollo y gestión de la acción voluntaria (formación e información, participación, motivación, seguimiento, evaluación, reconocimiento) y tras la salida del programa se establece una nueva vinculación o la desvinculación. Se trata de un proceso cíclico porque la mayoría de las veces un ciclo culmina con una redefinición de funciones dentro de la propia entidad, en cuyo caso comienza un nuevo ciclo donde se volverá a definir el compromiso, tareas, responsabilidades y todos los detalles de la relación entre persona voluntaria y entidad.

Es responsabilidad de toda entidad que desarrolle PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO el plantearse la importancia de reflexionar sobre la manera en que gestiona al personal voluntario y qué medidas implementar para mejorarlo. Por este motivo desarrollamos a continuación el grueso de esta guía, dedicado a que la ENTIDAD DEPORTIVA desarrolle PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO atendiendo a todas las responsabilidades legales y que al mismo tiempo sean útiles y eficaces.



ACCIONES DE LA ENTIDAD DEPORTIVA EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

DEFINICIÓN DE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO.

En una organización todo trabajo, incluido el voluntario, debe responder a una necesidad. La organización puede desarrollar varios programas o proyectos al mismo tiempo, y puede que algunos cuenten con voluntariado y otros no. También podría ser que el voluntariado sirva a toda la estructura o esté suscrito a un proyecto concreto.

Los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO son elaborados por las entidades de voluntariado. Son los documentos que detallan la manera de encauzar la participación de cada persona voluntaria y la relación con la entidad. La Ley recoge la estructura mínima que han de contener estos programas:

Denominación.
Identificación del responsable del programa.
Fines y objetivos que se proponga.
Descripción de las actividades que comprenda.
Ámbito territorial que abarque.
Duración prevista para su ejecución.
Número de voluntarios necesarios, el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.
Criterios para determinar el perfil de las personas destinatarias del programa.
Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.
Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.

En el ANEXO 1 se muestran herramientas para desarrollar un programa de voluntariado deportivo.

El PROGRAMA DE VOLUNTARIADO define, entre otros aspectos, el perfil de las personas voluntarias que necesita la entidad para conseguir desarrollarlo. Si los programas que se realizan son similares y recurrentes es de utilidad crear un **catálogo de perfiles** de la entidad que los defina todos.

Para ayudar a definir los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO y los perfiles de voluntariado requerido vamos a establecer tres **ESPACIOS DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO**:

VOLUNTARIADO PARA EVENTOS DEPORTIVOS

Participan en un gran evento, en diversas áreas de organización:

Información – Acreditación – Traducción – Marketing Medios audiovisuales – Logística – Protocolo – Promoción – Acompañamiento de equipos y deportistas – Servicios sanitarios – Asistencia a la competición – Control de accesos

VOLUNTARIADO EN PUESTOS DE ESTRUCTURA

Son necesarios para el funcionamiento de la entidad, el alma del deporte de base:

Entrenadores - Técnicos deportivos - Coordinadores deportivos - Preparadores físicos - Ayudantes de entrenador - Delegados de equipo Delegados de campo - Monitores de acompañamiento - Árbitros y jueces deportivos Administrativos - Coordinadores de áreas diversas

VOLUNTARIADO EN PROGRAMAS SOCIALES

Personal de estructura, deportistas, afición, participan en programas que desarrolla la entidad deportiva en el plano social.

Las funciones son las que determine el proyecto social (*)

(*) Los proyectos sociales son aquellos que contribuyen a mejorar la vida de otras personas o el entorno: proyectos medioambientales, acompañamiento a personas mayores, proyectos de integración con personas en riesgo de exclusión social, etc. Suelen articularse a través del Club del Voluntariado de la entidad deportiva.

En competiciones oficiales existen restricciones a algunas figuras que no pueden formar parte de PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO, como puede ser el caso de árbitros y jueces. Consultar siempre con la Federación correspondiente para evitar incompatibilidades.

Una práctica habitual es la de realizar **convenios con universidades,** lo que permite contar con estudiantes en puestos relacionados con periodismo, diseño, marketing, comunicaciones, gestión de redes sociales, gestión de archivos y documentación, coordinación del programa de voluntariado, animadores y mascotas, personal de mantenimiento, personal para la cantina y un largo etcétera. Es importante recordar que los puestos ocupados por voluntariado no son becas de colaboración ni pueden computar como prácticas en empresa, así como no pueden sustituir puestos de trabajo.

Ficha de descripción del perfil voluntario

Deberá incluir aquellos datos que sean útiles para la entidad y para las potenciales personas voluntarias que quieran unirse al proyecto. Por poner un ejemplo se incluirían estos campos:

Nombre del puesto	Titulaciones necesarias
Deberes y responsabilidades del puesto	Otras titulaciones deseables
Descripción de las tareas	Habilidades especiales
Competencias	Experiencia requerida
Horarios y frecuencia de servicio	Criterios de selección
Fechas en que se requiere el servicio	

En proyectos de carácter social o aquellos que no se realizan en la entidad solicitante:

Entidad y lugar de realización del voluntariado
Datos del proyecto para el que se solicita

En el Anexo 2 se pueden encontrar dos ejemplos de fichas de descripción de perfil voluntario:

- Para voluntariado en puestos de estructura
- Para voluntariado en programas sociales

Coordinación de Voluntariado

Existe una figura que puede estar representada por una persona contratada o por una voluntaria y que es muy importante para el éxito del PROGRAMA DE VOLUNTARIADO, y es

la que ejerce la coordinación del voluntariado. Definir su puesto, con sus responsabilidades y tareas asociadas, permitirá a la entidad seguir el ciclo del voluntariado en todas sus fases al mismo tiempo que ofrece un enlace permanente al voluntariado con quien consultar sus dudas.

Si la relación que existe entre esta persona y la entidad es un contrato laboral, una buena práctica es que esta persona sea voluntaria en otra entidad, eso permite tener siempre fresca la visión y sentir como voluntaria.

CAPTACIÓN Y SELECCIÓN

Una vez definido el PROGRAMA DE VOLUNTARIADO es momento para profundizar en la selección e incorporación de las personas que van a formar parte de dicho programa.

La entidad puede determinar diversas estrategias para buscar y seleccionar al voluntariado. Dependendiendo del tipo de organización se utilizarán diferentes métodos. Los grandes equipos cuentan con un canal principal para incorporar voluntariado y es la masa social que forma la afición. Pero reclutar voluntariado puede también ser una gran oportunidad para crecer en simpatizantes, por lo que tanto grandes como pequeñas organizaciones cuentan con alternativas de captación más activas:

- Campaña de captación de voluntariado externo
- Lanzamiento de campañas a personas que pertenecen a la entidad
- Acciones de promoción localizadas
- Plataformas de selección de voluntariado
- Ferias de asociaciones
- Conferencias

Es importante que una **comisión de selección** elija a las personas voluntarias de entre las candidaturas propuestas y de acuerdo a los perfiles ofertados, para hacerlo de una forma transparente, ecuánime y favorable para la entidad.

Una vez seleccionadas las personas voluntarias el momento en el que se comprometen mutuamente con la organización es mediante el ACUERDO DE INCORPORACIÓN. Este acuerdo constituye el instrumento principal de definición y regulación del voluntariado. La **Ley del Voluntariado** establece un contenido mínimo para el ACUERDO DE INCORPORACIÓN:

Elementos del Acuerdo de Incorporación:
Derechos y deberes de ambas partes
Descripción de funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario
Régimen por el que se regulará la intervención de asalariados o de socios de la entidad
Gastos rembolsables a abonar a los voluntarios
Formación que se requiera para el cumplimiento de las funciones e itinerario para obtenerla
Duración del compromiso
Causas y forma de desvinculación
Régimen para dirimir los conflictos entre voluntario y entidad
Cambio de adscripción al programa o circunstancia que modifique el acuerdo inicial

El ACUERDO DE INCORPORACIÓN puede completarse con los apartados a los que se comprometan las partes. Debe formalizarse por escrito y en duplicado para que cada parte conserve su documento. Se dispone de un modelo en el ANEXO 3 de esta Guía.

DOCUMENTACIÓN

Este acuerdo se acompañará de la documentación que deben aportar tanto las personas seleccionadas como la entidad:

Personas seleccionadas para desarrollar acciones del programa de voluntariado

» En el caso de menores, es necesario que la persona seleccionada aporte la siguiente documentación:
  - Mayor de 16 años: Consentimiento de sus progenitores, tutores o representantes legales
  - Mayores de 12 años y menores de 16: autorización expresa de sus progenitores, tutores o representantes legales, en la que se valorará si las acciones de voluntariado que llevarán a cabo perjudican o no su desarrollo y formación integral.

    En el ANEXO 4 se incluyen fichas modelo para la autorización de menores en la incorporación a PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO.

El certificado es gratuito y puede solicitarse por diferentes canales. En el caso de los trabajadores, pueden hacerlo de forma electrónica a través de la Sede Electrónica del Ministerio de Justicia; de forma presencial en los registros de las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia, en el Centro de Atención al Ciudadano de Madrid, en las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno y en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas y a la de cualquier Administración Local; o por correo postal dirigido a cualesquiera de las gerencias territoriales o al Centro de Atención al Ciudadano de Madrid.

Haciendo constar su número de móvil en la solicitud, el interesado recibirá por SMS un código seguro con el que descargar el certificado cuantas veces necesite desde la Sede electrónica del Ministerio de Justicia.

Las entidades en las que se va a trabajar con menores pueden solicitar el certificado negativo (para acreditar que se carece de antecedentes) de sus trabajadores de forma conjunta, previo consentimiento expreso de éstos.

Por su parte, las administraciones públicas pueden solicitar el certificado negativo, con autorización previa del trabajador, directamente a través de la Plataforma de Intermediación de Datos que gestiona el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. De este modo, se evitan desplazamientos y se agiliza su tramitación.

Los ciudadanos que opten por la solicitud telemática, deben disponer de un certificado digital de usuario válido (DNI electrónico, FNMT).

Más información en este enlace: ***http://www.mjusticia.gob.es/***

» En programas en contacto habitual con menores: Certificación negativa del Registro Central de Delitos Sexuales. Es gratuito y se puede obtener de forma presencial, por internet o por correo.

» En programas donde las personas destinatarias hayan sido o puedan ser víctimas de delitos de violencia de género, tráfico ilegal o inmigración clandestina, terrorismo, delitos contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual, la entidad solicitará una declaración responsable de no tener antecedentes penales por estos delitos. Se recoge un ejemplo en el Anexo 5 de esta Guía.

» Además, dependiendo del tipo de actividad a realizar y de las características del programa, es habitual acompañar la inscripción de una ficha médica donde se especifiquen alergias, medicación habitual, necesidades alimenticias o datos sanitarios relevantes.

Entidad de voluntariado que gestiona el programa

La entidad también es responsable de realizar unos trámites burocráticos al firmar el ACUERDO DE INCORPORACIÓN con las personas que van a realizar el voluntariado:

» Suscribir una póliza de seguro u otra garantía financiera, adecuada a la actividad desarrollada por las personas voluntarias, que les cubra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente de la actividad voluntaria.

» Facilitar a cada persona del programa una acreditación que les habilite e identifique para el desarrollo de su actividad, donde conste la entidad de voluntariado implicada.

» Opcionalmente, y dado el hecho de que la entidad responderá frente a terceros por los daños y perjuicios causados como consecuencia de la acción voluntaria, es deseable suscribir una póliza de seguro que cubra la responsabilidad civil. En determinados sectores es obligatorio suscribir dicho seguro.

El Ayuntamiento de Valencia dispone de una Oficina del Voluntariado Deportivo municipal que dispone de este carnet para sus programas de voluntariado.

INCORPORACIÓN AL PROGRAMA. LA ETAPA DE ACOGIDA

Es una etapa variable en función del tipo de voluntariado que vaya a realizarse. Será conveniente prestarle especial atención cuando se trate de puestos para perfiles cualificados o con importante responsabilidad y también cuando sea un voluntariado de larga duración, donde la persona voluntaria se vaya a integrar plenamente en la entidad durante un periodo importante de tiempo. Es el caso de casi todo el voluntariado que se integra en un club o federación.

Consiste en la etapa inicial donde la persona voluntaria conoce la organización e identifica a las personas relevantes en ella, tanto para desarrollar su tarea como para participar en la entidad en el grado que la organización haya determinado.

Acciones que se realizan en la etapa de acogida:

» Distribución de la equipación o distintivos de la organización e indicaciones de cuándo y cómo utilizarlos

» Presentación de la plantilla y de los responsables del programa

» Formación inicial (donde se aglutina la información de carácter institucional, relativa a la historia, misión, filosofía de la organización, etc.)

» Entrega de los manuales básicos de los que se dispongan

» Información detallada sobre el programa o proyecto en el que se va a participar

» Información sobre los canales de comunicación y de las normas específicas de la organización.

También sirve esta etapa para que la entidad conozca al voluntariado que está integrando en su seno y pueda confirmar su selección o distribuir tareas en función de sus cualidades.

A partir de este momento comienza la aventura del voluntariado. No es necesario que esta etapa se alargue demasiado hasta que las personas implicadas sepan desarrollar su tarea a la perfección, pues muchos detalles los irán aprendiendo en las siguientes etapas, mientras comienzan a desarrollar su actividad. Los programas de tutoría entre iguales ayudan a la integración de las nuevas incorporaciones.

DESARROLLO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Esta fase se compone de una serie de etapas que no tienen por qué ser sucesivas sino que se van dando según la definición de los PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO y de las necesidades de la organización y del personal voluntario. Estas etapas del desarrollo de la acción voluntaria son:

- Información y formación
- Participación
- Motivación
- Seguimiento y evaluación

Información y formación

Cada entidad de voluntariado deportivo debe establecer los tipos de información y formación que va a ofrecer al voluntariado que se integre en ella para realizar cualquier programa de voluntariado. Se recogerán los programas y acciones de formación en la normativa de la propia entidad.

La **INFORMACIÓN** puede facilitarse por medio de circulares, trípticos o folletos que pueden ser distribuidas en tablones de anuncios o medios electrónicos (correos o redes sociales). En cada caso la entidad elegirá la manera de distribuir la información según las personas a las que pueda o deba llegar. Una recomendación puede ser:

- Utilizar los trípticos y folletos ya sea impresos o a través de redes sociales para distribuir información general de la entidad y de sus programas de voluntariado, así como de los proyectos y actividades que va a desarrollar. También para comunicar la ubicación, instalaciones y la imagen corporativa, o cualquier modificación que se produzca en ellas. Junto con la información de contacto es lo primero que va a llegar a las potenciales personas voluntarias y al resto de la sociedad. Además, al voluntariado también le gusta formar parte de una entidad con actividad en las redes sociales para poder compartir con familiares, amigos y seguidores lo que hace en su labor voluntaria y colabora al mismo tiempo con la difusión de la imagen de la entidad.
- Utilizar circulares distribuidas en tablones de anuncios internos y por medios electrónicos personales cuando sea importante que cierto el personal de la entidad la conozca:
  - normas internas
  - modificaciones en la estructura organizativa
  - altas o bajas en el personal de dirección o coordinación
  - cambios en la organización que puedan afectar a las tareas que desarrollan las personas involucrada
- Cuando las modificaciones puedan afectar a la relación entre el voluntariado y la entidad de forma significativa es conveniente enviar una notificación personal para concretar una entrevista donde se explique la nueva situación, los motivos que la causan y las consecuencias que acarrea.

En cuanto a la **FORMACIÓN**, es una responsabilidad de la organización que el personal que forma parte de ellas esté bien formado para el desarrollo de su tarea y que además vaya haciéndolo de manera progresiva en el tiempo.

En ocasiones hay puestos que requieren titulaciones o certificados específicos: árbitros, conductores, servicio médico. La organización va a requerir estas titulaciones a priori en la descripción del puesto a cubrir, pero eso no quiere decir que esas personas no necesiten otro tipo de formación como la que vamos a describir a continuación. En ocasiones son las entidades las que ofrecen al voluntariado una formación con una titulación oficial como parte de la relación de voluntariado. Por ejemplo, formación como entrenadores o árbitros, que corren por cuenta de la organización para las personas que siguen un determinado programa de voluntariado. Cuando esto sea así, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación o favoritismo, es conveniente que la entidad refleje en sus normas internas cuáles son las condiciones para acceder a dichos programas y cuáles son los compromisos mutuos entre voluntariado y organización a la hora de seguirlos.

Existen varios tipos de formación que la persona voluntaria puede recibir a lo largo del programa de voluntariado.

- Formación inicial de carácter general. Es la que hemos descrito en la etapa de acogida, relativa principalmente a las características de la entidad deportiva y del programa o proyecto en el que se integran las personas voluntarias. Normalmente se realiza una única vez, es decir, si se inicia un nuevo programa de voluntariado o se va a desarrollar diferente función en la misma organización, la etapa de acogida en la entidad ya se considera superada. No obstante, en algunas organizaciones o en grandes eventos deportivos la etapa de acogida y la formación inicial son siempre de obligatorio cumplimiento. Es la entidad la que debe valorar si es necesario que se repita esa formación cada vez o no.
- Capacitación para desarrollar las tareas necesarias de acuerdo al proyecto y a las necesidades de la organización. Es la que le permite a la persona voluntaria saber cómo tiene que actuar en su puesto. Incluye las tareas a realizar y la metodología para realizarlas. Es obligatoria en toda entidad y cada vez que la persona cambie de puesto o que se actualicen los métodos o protocolos de la entidad.

» Formación en valores, que podría concretarse en:
  - Formación en los valores sociales e individuales del deporte.
  - Formación en los valores propios de la organización; así como en los objetivos y fines de la misma, metodologías de trabajo, etc. Que pueden ir actualizándose continuamente.
  - Formación sobre el voluntariado: sobre sus derechos y deberes; sobre la importancia de su labor, etc.
» Formación específica y técnica para abordar las tareas que desarrolla:
  - Técnicas-deportivas
  - Administrativas
  - Logísticas
  - En programas de carácter social o medioambiental: formación específica técnica sobre la temática del voluntariado
» Formación complementaria que colabore a mejorar la calidad de las tareas que desarrolla dentro de la entidad:
  - Formación en "soft skills" (o destrezas blandas): técnicas de gestión de equipos, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación eficaz, hablar en público, competencia emocional.
  - Acciones formativas que nos permiten utilizar los equipos y recursos de forma más eficaz: uso de aplicaciones y programas informáticos o de dispositivos electrónicos.
  - Técnicas de primeros auxilios o de actuación ante emergencias.
  - Formación en estrategias que mejoren la experiencia de las personas destinatarias: prevención y actuación ante el bullying, gestión de la diversidad y distintas capacidades, perspectiva de género, prevención de la violencia o trabajo con personas en riesgo de exclusión social, entre otras.

Tanto la formación en valores deportivos y del voluntariado como la formación específica, técnica y complementaria configuran lo que llamamos la FORMACIÓN PERMANENTE (lifelong learning en inglés). Como puede apreciarse, no se trata de formación obligatoria para poder desarrollar una labor voluntaria, pero comprende una serie de elementos que van a ser muy beneficiosos.

Beneficios de la formación permanente

» Para la persona voluntaria:
  - Aprende técnicas que mejoran su labor voluntaria
  - Adquiere conocimientos y destrezas que van a serle útiles en otras muchas facetas de su vida, como es en el ámbito laboral o personal
  - Siente la importancia que la entidad deposita en su persona por velar por su formación
  - Se siente parte de una organización que apuesta por la actualización y la mejora continua

» Para la entidad:
  - Incorpora en el personal aprendizajes útiles para alcanzar sus objetivos
  - Mejora la cualificación de personas que pueden seguir por mucho tiempo en la organización, incluso ocupar puestos de relevancia, por lo que todo esfuerzo invertido redundará en la organización
  - Evita quedar obsoleta en las técnicas y destrezas empleadas por el personal que la integra
  - Mantiene una imagen interna y externa de actualización continua

GESTIÓN DE LA FORMACIÓN

Nos preguntaremos cuáles son las obligaciones y posibilidades de pequeños clubs o asociaciones deportivas para ofrecer una formación de cada tipo que sea útil y de calidad. Incluso en ocasiones las grandes entidades tienen necesidades diversas que no se han planteado todavía cómo van a cubrir.

La formación inicial y de acogida y la capacitación de la función a desarrollar, es necesario que sea la propia organización en la que va a desarrollarse la acción o la entidad de acogida la que la realice. Sin embargo, aunque hay varios aspectos que son propios como los valores y objetivos de la entidad, siempre pueden agruparse algunos otros elementos de forma que pueda recurrirse a la Federación o a otras entidades que nos ayuden a ponerla en práctica o que nos indiquen técnicas para formar a las personas voluntarias en ella.

Algunas técnicas podrían ser:

» Realizar videos o presentación de diapositivas (power point, prezi) para introducir los aspectos más importantes de definición de la organización como son su historia, misión, filosofía, fines, valores y objetivos. Este material se puede utilizar en infinidad de ocasiones, pues los aspectos relevantes de la entidad son estables en un periodo largo de tiempo. Es material que puede usarse para la difusión de los fines de la entidad y no solo para este tipo de formación, por lo que tiene una rentabilidad elevada.
» Realizar organigramas con los puestos de la organización y con fotos y/o nombres y de las personas que los ocupan. Puede hacerse de multitud de maneras y materiales:

desde las más tradicionales con material impreso o presentaciones de diapositivas, hasta las más creativas con paneles y velcros con fotos, donde podamos tenerlo a la vista de toda la entidad y actualizarlo cada vez que varíe.

- Ayudarse de las personas que coordinan los proyectos para dar información detallada de los mismos, sobre todo del programa en el que se vaya a participar
- Disponer de manuales donde se recojan la descripción de los perfiles y las tareas asignadas a cada perfil, cuanto más detalladas mejor.
- Utilizar las simulaciones para capacitar al personal voluntario sobre las situaciones en las que puede encontrarse para desarrollar su acción, practicando la metodología con la que se abordará cada acción y actuando en consecuencia cuando ocurra algo inesperado.

En cuanto al resto de las acciones formativas, es posible que la entidad deportiva no tenga ni estructura, ni capacidad, ni recursos para ofrecer esa formación a las personas voluntarias. Como hemos dicho es una formación no obligatoria, pero que aporta mucho a ambas partes, por lo tanto, es positivo buscar la forma de conseguir esa formación para nuestro personal.

- Las entidades deportivas pueden utilizar sus lazos para ofrecer jornadas conjuntas de formación en valores deportivos.
- Pueden aprovecharse las estructuras municipales, regionales y nacionales para encontrar acciones formativas técnicas y específicas
- Sobre todo, pueden utilizarse las plataformas de voluntariado para buscar también formación complementaria que ofrecer al personal voluntario de las entidades deportivas.

En cualquier caso, las organizaciones establecerán programas de formación para determinar cómo y cuándo se debe seguir cada tipo de formación, indicando qué contenidos se incluirán y la duración estimada.

ELEMENTOS DE MOTIVACIÓN Y FIDELIZACIÓN DURANTE EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Cuando una persona comienza a desempeñar una función como voluntaria dentro de un proyecto de la organización es momento de brindarle apoyo y motivación para contribuir con el éxito del programa. Además de este apoyo, la entidad deberá rembolsar regularmente los gastos que se hayan acordado en el Acuerdo de Incorporación según se haya estipulado. Estos gastos pueden ser por desplazamientos, alojamiento, manutención, vestimenta específica, alimentación, o incluso gastos de teléfono, siempre que se haya acordado convenientemente y que se presente justificación de los mismos. Cuando la entidad haya recibido subvenciones públicas pueden requerirse facturas o evidencias de compra que incluyan determinada información que se adapten a las exigencias de la subvención.

Además de las necesidades básicas que deben ser cubiertas en cuanto a los derechos de las personas que se integran en la entidad, si queremos conservarlas por mucho tiempo y que realicen su labor con ilusión es conveniente atender otras necesidades que tienen que ver con las expectativas: metas, esfuerzo y resultados obtenidos en el desarrollo de la acción voluntaria.

MOTIVACIÓN

Algunos elementos de motivación que contribuyen a fijar el personal voluntario son:

- Dar formación e información suficiente
- Compartir los objetivos y fines de la entidad
- Acoger con alegría, cariño, humor y respeto
- Dotar de recursos materiales necesarios para el correcto desarrollo de la tarea
- Proporcionar contactos con experiencia
- Establecer canales de comunicación eficaces
- Atender a las necesidades de conciliación de la vida personal (familiar, estudios, laboral)
- Prestar la asistencia necesaria ante imprevistos o contratiempos
- Dotar de formación continua
- Adjudicar responsabilidades en la medida de las capacidades
- Dotar de autonomía, de capacidad de decisión y espacios de participación
- Hacer seguimiento de las acciones desarrolladas
- Dotar de espacios y momentos para la evaluación personal
- Transmitir ilusión y pasión
- Establecer canales de trabajo en red
- La **gamificación:** motivar mediante el juego

¿Qué es el trabajo en red?

Consiste en la colaboración entre dos o más organizaciones para llegar a una meta, realizando juntos lo que no podríamos realizar solos por medio de promover el intercambio de ideas y experiencias.

En términos prácticos la metodología del trabajo en red es una manera efectiva de compartir información, de aprender de la experiencia del otro, de trabajar juntos, y permite a sus miembros evitar el excesivo gasto en recursos que significa la duplicación del trabajo o la de iniciar cada vez contactos por intercambiar experiencias, facilitando a las acciones e iniciativas de los miembros un efecto multiplicador.

Es la manera de proceder, en cierto modo, de federaciones y confederaciones, y de las distintas agrupaciones de asociaciones. Permitir al voluntariado integrarse en redes de trabajo les permite tener experiencias más intensas por relacionarse con otras personas y organizaciones, al tiempo que mejora los proyectos de las propias entidades, tomando buenas ideas para ponerlas en práctica.

El trabajo en red es el trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales de un ámbito territorial. Es más que la coordinación (intercambio de información), es una articulación comunitaria: colaborar de forma estable y sistemática, por evitar duplicidades, competencia entre recursos, descoordinación y potenciar el trabajo en conjunto.

Fuente: IV CONGRESO ESTATAL DEL/A EDUCADOR/A SOCIAL

http://www.eduso.net/archivos/IVcongreso/comunicaciones/c65.pdf

Motivar mediante el juego: la gamificación

La ludificación o gamificación, palabra que proviene del vocablo inglés game (juego), consiste en el uso de técnicas, elementos y dinámicas propias de los juegos y del ocio en actividades que no son recreativas como el aprendizaje, el servicio comunitario o actividades laborales. Es una técnica para motivar la participación de las personas implicadas.

Consiste principalmente en la creación de un entorno de ficción y una ambientación en el que basar un proyecto o actividad. A partir de ahí se trata de hacer que una tarea sea más interesante y amena para el participante porque ya no solo se trata de cumplir con la labor, sino que forma parte de un "juego" y los juegos sirven para divertirse. La técnica de la gamificación permite activar y enganchar al personal con un proyecto y puede tener diversos objetivos como activar el aprendizaje, evaluar logros, reconocer competencias, mejorar los resultados o visualizar una acción. Aplicando el pensamiento y la mecánica de los juegos se pueden lograr grandes avances en formación, fidelización o cohesión social.

El cerebro aprende a través de la emoción

Claves para gamificar

Un juego puede ser tan sencillo como una asignación de roles o una suma de horas de dedicación de servicio donde se alcanzan niveles de logro. También puede ser una herramienta digital implantada en redes sociales con unos gráficos increíbles donde cada participante pasa de nivel según las acciones que haya realizado. Un **juego** puede ser muy sencillo y muy complicado, pero lo importante es que sea **divertido, fácil de entender y sencillo de seguir.**

Explotar el espíritu competitivo puede ser una gran motivación para algunas personas, pero no olvidemos que el mundo del deporte ya es competitivo en sí, por lo que es conveniente analizar el público al que va dirigido el juego para ver si conviene más centrarlo en la ambientación y en los logros y no en estatus o competiciones.

Se pueden crear juegos distintos para cada parte del ciclo del voluntariado, o un gran juego que abarque varias fases. Aquí ofrecemos algunos elementos que contribuyen a que un juego sirva para motivar al voluntariado:

- Crear expectación: crear un entorno fantástico, ofrecer sorpresas, imaginación, creatividad
- Participación real: poder elegir opciones, explorar y personalizar avatares
- Hacerlo social: competir, colaborar, compartir en redes, trabajar en equipo
- Mediante retos: resolver enigmas o problemas, tomar decisiones, conseguir pequeños logros
- Progresar en el juego: sumando puntos, pasando de nivel, alcanzando roles diferentes
- Visualizar los logros: mediante insignias (badges), clasificación de equipos

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL VOLUNTARIADO Y DE LAS ACCIONES DE VOLUNTARIADO

La mejor forma de conocer si se están alcanzando los objetivos planteados por la organización deportiva y por el voluntariado que se compromete con ella es mediante el seguimiento y la evaluación.

No debe confundirse el control de la tarea realizada con el seguimiento de la acción voluntaria y evaluación del programa de voluntariado. Lo primero (**control de la tarea realizada**) debe considerarse como un mecanismo para comprobar, detectar carencias y corregir, o detectar buenas prácticas y difundir, en la realización de la tarea, sin importar en ese caso si la persona que lo realiza sea voluntaria o contratada por la organización.

En el caso del **seguimiento del voluntariado** se está centrando el foco de interés en la persona que desarrolla la actividad voluntaria y que se habrá planteado unos objetivos personales al integrarse en el proyecto de voluntariado. Se repasará si se está cumpliendo el acuerdo de incorporación, si se está recibiendo y aportando lo esperado y si pueden

mejorarse las condiciones en las que se desarrolla su tarea. Servirá al final de un periodo, de un ciclo, para valorar toda la experiencia de voluntariado y para determinar si esa persona continuará formando parte de la entidad y qué tipo de tareas desarrollará en el futuro.

Por último, la **evaluación del programa de voluntariado** permitirá conocer a la entidad qué aspectos están funcionando y en qué grado y cómo afecta eso a los objetivos y fines de la entidad. Servirá para reorientar los programas en curso y para el lanzamiento de futuros programas de voluntariado, así como para la organización de la propia entidad.

¿QUIÉN, CÓMO Y CUANDO SE REALIZAN LAS DISTINTAS EVALUACIONES Y SEGUIMIENTOS?

Control de la tarea realizada

La organización determinará cómo va a controlar que cada tarea se está realizando de acuerdo a lo previsto, tanto para personal contratado como para el voluntario. Habrá tareas que se analicen diariamente (en un gran evento deportivo), otras que se evalúen semanalmente, mensualmente, trimestralmente. Lo importante es fijar una periodicidad y un procedimiento. Herramientas útiles para valorar la tarea realizada:

- Listas de control
- Observaciones de la coordinación en el desarrollo de la tarea
- Observación de los resultados
- Encuestas de satisfacción a las personas beneficiarias
- Evaluaciones grupales y coevaluaciones

Seguimiento del voluntariado

Consiste en un proceso de autoevaluación personal, pero con gran influencia y seguimiento por parte de la entidad. La persona encargada de la gestión de esta acción es la coordinadora de voluntariado. Recordemos que se ha comentado que una persona de la organización debería asumir ese rol, independientemente de que tenga otras tareas a su cargo. La coordinadora de voluntariado puede ser una persona de la dirección o gestión de la entidad, puede ser personal contratado o puede ser una persona voluntaria igualmente. Lo importante no es el tipo de relación que tiene con la entidad, sino que sea reconocible por todo el voluntariado, pues es quien está a cargo del programa de voluntariado.

El propio programa de voluntariado es el que fijará cada cuánto tiempo se va a realizar esta acción, que se recomienda que sea como mínimo en la parte central y al final de una experiencia de voluntariado (si en una entidad se trabaja anualmente, podría ser a mitad de año y al final).

Evaluación de programa de voluntariado

Como mínimo al final de cada programa (o anualmente en entidades que trabajen así) se realizará una evaluación de cómo ha funcionado el programa, qué aporta a la entidad y cómo puede mejorarse.

Es muy importante que las personas voluntarias puedan participar en la evaluación del programa, lo que les permite involucrarse en el funcionamiento de la organización. Esto no es obstáculo para que el programa se analice posteriormente por un equipo reducido de personas, por ejemplo, las que van a plantear los planes estratégicos de la organización, pero lo ideal es que se basen en memorias en las que se recoja la opinión de todas las personas implicadas en el programa: la coordinación de la entidad, el voluntariado y las beneficiarias (incluida la comunidad si puede ser).

Las herramientas para evaluar el programa del voluntariado que proponemos son:

- Las escalas de valoración. Contienen un listado de rasgos en los que se gradúa el nivel de consecución del aspecto observado a través de una serie de valoraciones progresivas (de nunca a siempre, de poco a mucho, de nada a todo, etc.)
- El registro de solución de problemas e imprevistos surgidos durante el desarrollo del programa. Esto permitirá a la organización saber si se están produciendo demasiados imprevistos y tiene que planificar mejor sus acciones, y también permite identificar cuáles son sus puntos fuertes y débiles a la hora de solucionar cualquier asunto sobrevenido, la reacción del personal implicado, los recursos con los que cuentan o de los que carecen, etc., y así poder mejorar en la planificación del próximo programa.
- El registro de datos comparables con series (con otros eventos o años). Serían registros de números de personas voluntarias, de participantes y de recursos invertidos. Pueden recogerse datos que sean relevantes para la entidad: personas con discapacidad, hombres y mujeres, edades. Es importante que los datos que recojan sean útiles y puedan relacionarse con otras series, de lo contrario será una cantidad de información poco útil y un derroche de recursos utilizados para conseguirlos.

Sea el que sea el método que se utilice para recabar la información, lo importante va a ser:

- Que verdaderamente analice la relación del programa de voluntariado con los objetivos de la entidad y del programa de voluntariado.
- Que sea capaz de reflejarse en una memoria útil y visual donde se trate la información recogida en forma de gráficos, imágenes, tablas y resúmenes.
- Que ofrezca conclusiones, reflexiones y consejos útiles para la organización.

EVALUANDO EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Las preguntas abiertas de registro anecdótico recogen comportamientos no previsibles de antemano y que pueden aportar una información significativa para evaluar carencias o actitudes positivas.

Completa las siguientes frases con tu experiencia en el programa:

Lo que más me ha gustado _____

Lo que más me ha impactado _____

Aquello que preferiría que no hubiera pasado _____

La persona imprescindible _____

La enseñanza que me llevo _____

Lo que me he quedado con ganas de hacer _____

Los recursos utilizados _____

Hubiera sido mejor si _____

Si lo volviera a realizar _____

Lo mejor del programa _____

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

Las personas voluntarias son una parte muy importante, en ocasiones imprescindible, para lograr los objetivos de la organización y aunque en la mayoría de las ocasiones su participación sea desinteresada y sin esperar nada a cambio, se considera muy importante su reconocimiento.

Esta parte de la gestión del voluntariado está íntimamente relacionada con la motivación, pues siempre se recuerda con cariño un acto de agradecimiento y de valoración. Consideramos dos maneras de reconocer y valorar la experiencia de voluntariado:

Reconocimiento interno.
Valoración de las acciones de voluntariado desarrolladas

Hay muchas formas de valorar y agradecer a una persona su esfuerzo y dedicación: desde la sonrisa y las palabras diarias que se le dirigen hasta gestos más formales:

- Entrega de certificados de participación
- Destacar los nombres de las personas voluntarias en alguna publicación interna de la organización
- Celebración de día del voluntariado de la organización, con alguna actividad que visibilice su actuación delante del resto de participantes, familias, y beneficiarias en general
- Entrega de distintivos especiales, para personas que han destacado por su especial dedicación a la entidad

Dependiendo de la entidad estos gestos serán más solemnes, más festivos o más campechanos, pero sin duda deben primar que el protagonismo lo tengan las personas voluntarias y que se ponga en valor su importancia para el logro de los fines de la organización.

Si están bien identificadas todas las personas que hacen voluntariado en la entidad, seguro que no olvidamos agradecer a ninguna su actuación.

Para poder disfrutar de estos momentos se aconseja:

- Difundirlos al menos con igual importancia que el resto de eventos de la organización
- Incluir a todas las personas voluntarias, aunque haya distinciones especiales
- Separarlos convenientemente de otros momentos, especialmente de la evaluación
- Probar los equipos de imagen y sonido con anterioridad
- Cuidar los detalles inclusivos que hacen que cualquiera disfrute del evento
- Cómo cuidar los detalles inclusivos en una celebración

En ocasiones se recurre a realizar una celebración especial en un lugar distinto al que se suele realizar la celebración voluntaria. La falta de previsión puede dar al traste con nuestras expectativas:

- Si hay un aperitivo, pensad en que todas las personas protagonistas puedan disfrutar de él, ya sean diabéticas, veganas, alérgicas, o por cualquier motivo que podamos prever
- Cuidar los aspectos de accesibilidad para personas con discapacidad como subidas a escenarios, lugares para transitar con sillas de ruedas, entrega de certificados accesibles a personas con discapacidad visual o intérpretes de lengua de signos si hay personas con discapacidad auditiva
- Prever un plan alternativo si las condiciones meteorológicas lo requieren

Otras formas de valoración y motivación personal

Aunque la entidad organice actos para valorar la actuación del voluntariado, existen otro tipo de gestos más cercanos y muy efectivos para la motivación del voluntariado. Son momentos más íntimos en los que una persona, por ser coordinadora de un equipo, o coordinadora del voluntariado de la entidad, o haber trabajado con un equipo de manera cercana, le dedica unos momentos con unas palabras e incluso algún obsequio. Habréis escuchado que un buen líder felicita en público y amonesta en privado, es una buena regla a seguir, pero eso no impide encontrar un espacio privado en el que felicitar, reconocer y motivar a alguien con quien hemos trabajado duro, especialmente cuando han surgido dificultades y se han superado con esfuerzo y alegría.

Otra forma de valorar es a través de la gamificación. Si se utiliza un juego en el que se logran insignias o niveles de estatus a partir de las acciones de voluntariado realizadas, es automático relacionarlo con el valor que se está aportando a la organización. No necesita otras acciones adicionales. Eso sí, es necesario que los resultados de esos juegos estén siempre actualizados para que sean útiles a este propósito.

Según la Ley de Voluntariado es una obligación de la entidad expedir al voluntariado un certificado indicando la duración y las actividades efectuadas en los programas en los que ha participado cada persona.

Artículo 24. Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado.

1. La acreditación de la prestación de servicios voluntarios se efectuará mediante certificación expedida por la entidad de voluntariado en la que se haya realizado, en cualquier momento en que el voluntario lo solicite y, en todo caso, a la finalización del periodo de voluntariado. En ella deberán constar, como mínimo, además de los datos personales e identificativos del voluntario y de la entidad de voluntariado, la fecha de incorporación a la entidad y la duración, y el lugar donde se ha llevado a cabo la actividad.

2. El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario se realizará de conformidad con la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación.

RECONOCIMIENTO EXTERNO. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

La valoración de la labor voluntaria de cara al exterior sirve para distintos propósitos, pues favorece la imagen de la entidad y sobre todo destaca la imagen de la persona que hace voluntariado. Algunas formas de reconocer externamente son:

- Publicación de los nombres de las personas voluntarias en publicaciones externas de la entidad
- Dedicar secciones de publicaciones (revistas, folletos, páginas web) a los programas de voluntariado de la entidad y a la labor de las personas voluntarias, cuando estas publicaciones tienen un carácter público
- Destacar la labor de las personas voluntarias frente a la comunidad en la que convivimos, sobre todo cuando se trata de pequeñas entidades circunscritas a un barrio o una municipalidad
- Reconocer las competencias adquiridas durante la labor voluntaria por medio de certificados y programas de reconocimiento de competencias de carácter regional o nacional

Es sabido que cuando más aprendemos es cuando estamos desarrollando una labor, por lo que la participación en un programa de voluntariado ayuda a la persona a que aprenda conceptos y procedimientos y en definitiva adquiera competencias que puede integrar en su curriculum y utilizar en otros ámbitos de su vida. Es una responsabilidad de las entidades deportivas prestar toda la ayuda y colaboración para que las personas que en ella desarrollan su voluntariado puedan certificar sus capacidades siempre que sea posible.

Programas de reconocimiento de competencias

La Plataforma del Voluntariado de España ofrece dos herramientas de utilidad: ***programa Vol+ y programa Certifica+.***

VOL + es un programa que certifica las competencias logradas al hacer voluntariado. Con este sello las personas voluntarias podrán enriquecer su currículo o probar, a la hora de solicitar empleo, los conocimientos y la experiencia que han adquirido al ejercer la tarea solidaria.

Buscando un carácter global se han seleccionado 7 que pueden aparecer en cualquier tipo de actividad de voluntariado y que, además, están muy relacionadas con aquellas que cualquier persona puede poner en práctica en un puesto de trabajo:

Analizar y resolver problemas
Flexibilidad e innovación
Iniciativa y autonomía
Trabajo en equipo
Planificación y organización
Capacidad de liderar iniciativas
Comunicación interpersonal

Certifica+ es un proyecto que tiene por objetivo orientar la formación en voluntariado hacia la adquisición y la certificación de competencias citadas para el programa Vol+.

La Plataforma del Voluntariado de España desempeña una propuesta formativa integral donde la calidad, la eficacia y la orientación hacia la capacitación son los pilares sobre los que se construye cualquiera de las acciones formativas que se llevan a cabo. El programa Certifica+ es una herramienta dirigida a alcanzar este objetivo.

Existen otros programas para reconocer competencias a través del voluntariado y también para el reconocimiento de competencias deportivas. Para un reconocimiento global que una ambos aspectos sería necesario un marco competencial propio de reconocimiento del voluntariado deportivo.

A través del procedimiento del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales[1], las Comunidades Autónomas ofrecen convocatorias que permiten obtener certificados de cualificación profesional a partir de la experiencia profesional y de la formación no formal (que incluye al voluntariado).

Ejemplo de convocatoria de una Comunidad Autónoma para certificar competencias deportivas:

PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Se convocan las competencias correspondientes a las siguientes cualificaciones profesionales de nivel 3:

- Acondicionamiento físico en sala de entrenamiento polivalente (AFD097_3): 100 plazas
- Animación físico-deportiva y recreativa para personas con discapacidad (AFD510_3): 100 plazas
- Acondicionamiento físico en grupo con soporte musical (AFD162_3): 100 plazas

Se puede acceder a estos procedimientos a través de dos vías: alegando experiencia laboral (justificando al menos 3 años con un mínimo de 2.000 horas en los últimos 10 años) y alegando formación no formal (justificando al menos 300 horas en los últimos 10 años).

Fuente: Extremadura. Deporte desde la base

http://deportextremadura.gobex.es/index.php/actualidad/991-procedimiento-de-reconocimiento-evaluacion-y-acreditacion-de-las-competencias-profesionales

1 En este procedimiento están implicados el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

EL FINAL DEL CICLO. CAMBIO DE RELACIÓN O DESVINCULACIÓN

Una vez terminado el programa de voluntariado y realizada la evaluación del mismo es el momento de determinar cómo va a ser en adelante la relación entre la persona voluntaria y la entidad.

Una posibilidad que suele darse a menudo en las asociaciones deportivas es que la persona continúe vinculada a la entidad en un nuevo programa de voluntariado, realizando la misma tarea o realizando otras distintas, incluso cambiando de perfil. En tal caso el ciclo comienza de nuevo y se deben seguir una serie de pasos para que no conviene dar por hechos:

ETAPA	Continuar con la misma función	Comenzar una nueva relación ocupando otro puesto en la organización
SELECCIÓN	Revisar el Acuerdo de Incorporación, volver a definir la duración y los compromisos	Crear un nuevo Acuerdo de Incorporación acorde a la nueva función y los nuevos compromisos
INCORPORACIÓN	Revisar que la persona cuenta con la equipación e identificaciones actualizadas. (*) Si continúa siendo menor, renovar las autorizaciones	Es posible que la persona tenga que realizar una nueva etapa de acogida: En primer lugar, comprobar si hay que actualizar documentación: Certificado de delitos sexuales si comienza a trabajar con menores Pólizas de seguros acordes a su función Si continúa siendo menor, renovar las autorizaciones Nueva equipación si es el caso, acorde a la nueva función. Si en la identificación figura el puesto que ocupa se deberá expedir una nueva actualizada Presentación de los nuevos equipos de trabajo y responsables del programa Información sobre el nuevo programa en el que se integra
FORMACIÓN	Revisar el estado actual de la persona y redefinir el itinerario formativo en caso de ser necesario	Revisar el estado actual de la persona y definir un nuevo itinerario formativo según el nuevo perfil
DESARROLLO	A partir de este momento todo el ciclo continua de la manera ya definida	

(*) En algunas entidades la etapa de acogida y la formación inicial son obligatorias, aunque la persona vuelva a desempeñar el mismo puesto en la organización, por ejemplo, en los grandes eventos.

La segunda opción tras la finalización del programa de voluntariado es la desvinculación. También puede producirse la desvinculación por otras causas: deseo de no continuar colaborando con la entidad deportiva, inadecuación del perfil a las necesidades del programa o de la organización, o incumplimiento de los compromisos acordados en el acuerdo de incorporación o cuando la organización considere que la continuación de la actividad puede perjudicar gravemente la calidad o los fines de los proyectos que desarrolla y su causa.

En tal caso se procede a la fase de DESPEDIDA.

Cuando una persona comunica que va a dejar de colaborar activamente con la entidad es primordial que se realice una entrevista personal para identificar los motivos de su desvinculación. Esto permitirá aprovechar al máximo las aportaciones que haga para seguir mejorando como entidad y para poder agradecer personalmente su dedicación.

Gestionar correctamente la desvinculación de la acción de una persona que ha estado prestando su servicio, su tiempo y su esfuerzo a una organización es una parte importante de todo el itinerario. Establecer un buen final de colaboración permite dejar las puertas abiertas a futuras colaboraciones y sobre todo permite que el voluntariado que pase por la entidad se lleve un buen recuerdo de su estancia, que le ayudará a difundir una buena imagen de la entidad deportiva.

Si la persona tiene que regularizar alguna situación con la entidad (justificación y rembolso de gastos o devolución de material) siempre que sea posible se intentarán separar esas acciones del momento de la despedida.

Aunque los motivos que lleven a la despedida sean dolorosos, es conveniente que la persona tenga la oportunidad de despedirse de las personas que le han acompañado, de visualizar todos los logros y aportaciones a los objetivos de la entidad y de recibir reconocimiento por esa dedicación.

La desvinculación de la organización no tiene por qué significar una extinción de la relación con la entidad. Existen otras posibilidades una vez que se finaliza el PROGRAMA DE VOLUNTARIADO:

- Integrarse como parte de la organización como persona asociada o como colaboradora
- Participar en eventos puntuales o celebraciones de la organización
- Convertirse en embajador de la entidad, promocionando su tarea y sus logros
- Financiar actividades de la entidad
- Colaborar en las relaciones con otras entidades o administraciones
- Recibir boletines informativos o publicaciones de la organización

FINANCIACIÓN DE LOS PROGRAMAS

FINANCIACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

Todo programa o proyecto tiene un coste. Aunque el voluntariado no reciba una prestación económica su labor estará relacionada con una serie de gastos: desde los más básicos como los seguros, el transporte, las acreditaciones o las equipaciones y vestimenta, hasta otros más exigentes como manutención, alojamiento, visados, formación o cualquier gasto correspondiente a la realización de su labor. Para financiar estos costes se puede recurrir a dos vías: la financiación pública y la privada.

FINANCIACIÓN PÚBLICA

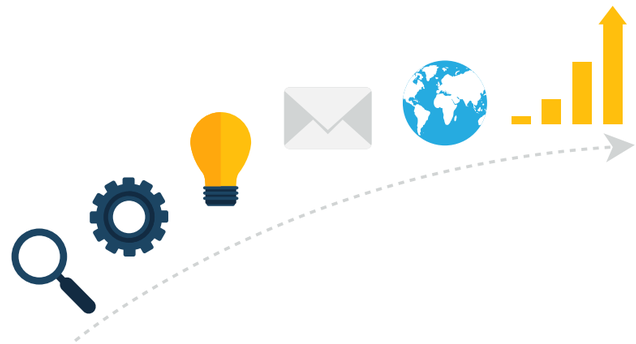
Una manera de financiar nuestros programas es concurriendo a convocatorias de subvenciones para proyectos de voluntariado ya sean de carácter local, regional o nacional. Las ayudas más usuales en este campo son para proyectos que llevan a cabo acciones de sensibilización, promoción, apoyo y coordinación de planes de voluntariado, así como en el desarrollo de iniciativas conjuntas entre entidades.

Dentro de estas convocatorias suele haber una parte que se dirige a poner en marcha planes de voluntariado, por tanto, cabría en ellos la financiación de una persona que actúe como coordinadora de voluntariado. Dicha partida permitirá contratar a una persona con ese perfil o competencias para ese proyecto o programa de voluntariado.

Algunas entidades privadas sin ánimo de lucro que lanzan convocatorias públicas de este tipo son las Obras Sociales que inicialmente estaban ligadas a cajas de ahorros y ahora a fundaciones bancarias.

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social convoca anualmente subvenciones con cargo a la asignación tributaria del IRPF para la realización de actividades de interés general.

Para realizar programas de voluntariado con carácter solidario se puede pensar en financiar el proyecto al completo, recurriendo por ejemplo a la Agencia Española de Cooperación.



EL PROGRAMA EUROPEO ERASMUS PLUS

Dentro de los programas de financiación pública hay que destacar un proyecto de la Unión Europea que proporciona una gran fuente de financiación: E+ (Erasmus Plus). Este programa contempla una vía de proyectos educativos, otra para proyectos de juventud y otra para el ámbito deportivo.

Toda la información sobre las posibilidades de realización de proyectos en el marco del programa Erasmus Plus Deporte la puedes encontrar en este enlace: ***http://www.sepie.es/e+deporte.html***

El programa Erasmus+ ofrece posibilidades acerca de la actividad deportiva y física en los países del programa, para así adquirir una mayor sensibilización sobre la función del deporte en el fomento de la inclusión social, la igualdad de oportunidades y la actividad física beneficiosa para la salud; así como para reforzar la cooperación entre instituciones y organizaciones activas en el ámbito del deporte y la actividad física y fomentar el intercambio de buenas prácticas.

Las acciones de Erasmus+ Deporte están gestionadas directamente por la Comisión Europea a través de su Agencia Ejecutiva en el ámbito Educativo, Audiovisual y Cultural (EACEA).

Pueden ser destinatarias del programa cualquier tipo de instituciones públicas o de organizaciones no lucrativas que intervengan en el ámbito del deporte y la actividad física; por ejemplo: un organismo público encargado del deporte local, regional o nacional; un Comité Olímpico Nacional o una Confederación Deportiva Nacional; una organización deportiva a nivel local, regional, nacional, europeo o internacional; una liga deportiva nacional; un club deportivo; una organización o sindicato de deportistas; una organización o sindicato de profesionales y personas voluntarias del deporte; una organización representante del movimiento «deporte para todos»; una organización activa en el fomento de la actividad física; una organización representante del sector del ocio; una organización activa en el ámbito de la educación, la formación o la juventud, etc.).

EL CUERPO EUROPEO DE SOLIDARIDAD

Otro programa de la Unión Europea relacionado con el voluntariado es el ***Cuerpo Europeo de Solidaridad***, que puede nutrirse financieramente de distintos programas europeos (entre ellos Erasmus Plus). El Cuerpo Europeo de Solidaridad es una nueva iniciativa de la Unión Europea cuyo objetivo es crear oportunidades para que los jóvenes de entre 18 y 30 años realicen servicios de voluntariado o colaboren en proyectos —en sus propios países o en el extranjero— que beneficien a comunidades y ciudadanos de toda Europa.

La Comisión Europea invitará a las organizaciones a solicitar financiación y otros tipos de ayuda para aquellos proyectos que cumplan los objetivos y principios del Cuerpo Europeo de Solidaridad. Una vez autorizados los proyectos, las organizaciones podrán acceder a la reserva de participantes y seleccionar a aquellos jóvenes que tengan las características más idóneas para participar en el proyecto.

El Cuerpo Europeo de Solidaridad tiene dos vertientes complementarias: actividades de voluntariado y actividades ocupacionales. La vertiente de voluntariado ofrece a los jóvenes la oportunidad de prestar en otro país un servicio voluntario a tiempo completo durante un período de entre dos y doce meses. Se basa en el Servicio Voluntario Europeo (englobado en ERASMUS+) y otros programas de financiación de la UE.

La vertiente ocupacional ofrecerá a los jóvenes una oportunidad de trabajo, prácticas o aprendizaje en toda una serie de campos de actividad relacionados con la solidaridad en los que se necesitan personas jóvenes, muy motivadas y mentalizadas sobre temas sociales. La vertiente ocupacional irá introduciéndose poco a poco a través de asociaciones con organismos públicos, ONG y empresas activas en estos campos. En cada proyecto se necesitan personas con cualificaciones y experiencia diferentes. De ahí que, a la hora de admitir participantes en el Cuerpo Europeo de Solidaridad, las organizaciones puedan elegir entre personal voluntario, personal laboral, aprendices o personas realizando trabajos becados. Aunque estas últimas no sean el objeto de esta guía puede ser igualmente interesante para las organizaciones deportivas.

Las personas voluntarias no percibirán remuneración alguna, pero sí otros tipos de ayuda que dependerán del programa de la UE que financie la actividad: en general, transporte de ida y vuelta al proyecto, alojamiento, comidas, seguro médico y algo de dinero de bolsillo para sus gastos de estancia.

Los proyectos abarcan toda clase de temas. En un listado figuran los tipos de proyectos que puede apoyar el Cuerpo Europeo de Solidaridad. Además de una extensa lista de proyectos sociales encontramos también el área de **proyectos deportivos** que consisten en mejorar la inclusión, la igualdad de oportunidades y la participación en actividades deportivas y favorecer el deporte de base.

A lo largo del año, la Comisión Europea anunciará convocatorias de propuestas para distintos tipos de proyectos del Cuerpo Europeo de Solidaridad. Los proyectos deben ser acordes con los ***objetivos y principios del Cuerpo.***

Para obtener la acreditación necesaria para llevar a cabo proyectos del Cuerpo Europeo de Solidaridad y poder buscar y admitir participantes en los proyectos, todas las organizaciones se someterán a una serie de comprobaciones. Además, las organizaciones deben suscribir la ***Carta del Cuerpo Europeo de Solidaridad.***

Los anuncios sobre el Cuerpo Europeo de Solidaridad aparecerán en publicaciones especializadas y en las cuentas de la Comisión Europea en las redes sociales.

FINANCIACIÓN PRIVADA

Otra forma de financiar los gastos de un programa de voluntariado es buscar fuentes privadas: cuotas de socios y padrinos, que son regulares y bastante seguras, programas de crowdfunding, empresas promotoras de proyectos.

Si te interesa el tema de la captación de fondos, puedes consultar las guías de la Plataforma del Voluntariado de España "***Publicidad responsable para captar fondos***" y "***El equipo de captación de fondos***".

El portal ***www.asociaciones.org*** ofrece una guía de gestión para asociaciones que indica cómo hacer frente a los ingresos de una entidad sin ánimo de lucro procedentes de donaciones, prestación de servicios, organización de eventos y otras recaudaciones.

Por otra parte, el Instituto de Estudios Deportivos, IESPORT, primera escuela de negocios on line de directivos deportivos, fue pionera en la enseñanza a distancia de Programas de Gestión Deportiva. Además de la opción de formación a distancia ofrece en su página web información sobre cómo organizar y financiar proyectos deportivos.

APRENDER MÁS SOBRE VOLUNTARIADO

DÓNDE BUSCAR, CÓMO COMPARTIR

El deporte es un ámbito con multitud de espacios para compartir información y buenas prácticas. En el caso del voluntariado tenemos que decir que su organización y desarrollo legislativo es mucho más reciente, pero que aun así el hecho de que su práctica esté tan extendida ha hecho posible que también disponga de espacios de encuentro para las miles de personas voluntarias.

DÍA INTERNACIONAL DEL VOLUNTARIADO

El 17 de diciembre de 1985, la ***Asamblea General de las Naciones Unidas*** en la Resolución 40/212 invitó a los gobiernos a celebrar todos los años, el 5 de diciembre, el Día Internacional del Voluntariado, y los exhortó a adoptar medidas para que se cobrara mayor conciencia de la importante contribución de voluntarias y voluntarios, estimulando así a más personas en todas las condiciones sociales a ofrecer sus servicios, tanto dentro de su propio país como en el extranjero.

En nuestro país la Plataforma del Voluntariado de España reivindica cada año el poder del compromiso individual para cambiar el mundo. Esta semana en que la tarea voluntaria y quienes la ejercen adquieren mayor visibilidad es el momento de fortalecerse contando la tarea que se realiza desde el voluntariado y las razones por las que se hace.

SEMANA EUROPEA DEL DEPORTE

Desde 2015 se celebra anualmente la Semana Europea del Deporte, mediante la cual la Comisión Europea anima a todas las personas de la Unión a la práctica del deporte y la actividad física bajo el lema ***#BEACTIVE.***

El Consejo Superior de Deportes (CSD) es Coordinador Nacional de la ***Semana Europea del Deporte en España***, evento que se celebra habitualmente en el mes de septiembre, poniendo en marcha actividades de promoción de la actividad física y el deporte en varias localidades del territorio nacional.

Además del CSD son muchas las entidades públicas y privadas que se suman a la celebración de la Semana Europea del Deporte, por lo que el CSD anima a todos a organizar eventos en el marco de la Semana y a compartirlos.

Además de este programa, la Comisión Europea promociona otros proyectos en su ***Sección Deporte .***

EXPERIENCIAS DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO

La Fundación LaLiga ha desarrollado un espacio de voluntariado deportivo que se presenta precisamente durante la Semana Europea del Deporte de 2018 en el Congreso de Voluntariado y Deporte.

En ella se encuentran claves para desarrollar buenos PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO.

http://voluntariadoydeporte.com/blog.php

OTROS ESPACIOS PARA EL VOLUNTARIADO: APRENDER, BUSCAR Y COMPARTIR

Voluncloud es una aplicación que conecta a la red de voluntariado. Ofrece solidaridad en red y ayuda mutua de una manera sencilla, ágil y directa. Gestionada por la **Plataforma del Voluntariado de España,** Voluncloud pretende ayudar a conectar directamente con personas voluntarias y con demandantes de ayuda o de servicios de voluntariado. Suscribiéndose al boletín se recibe información actualizada de todos los proyectos disponibles de entidades y voluntarios. La aplicación se puede descargar desde ***la web del proyecto*** o desde las principales plataformas de distribución digital de aplicaciones móviles.

Reconoce es un proyecto liderado por la **Confederación de Centros Juveniles Don Bosco** en colaboración con la **Federación Didania** y **ASDE Scouts de España**, que se han unido para poner en valor la experiencia del voluntariado que trabaja en el ámbito del tiempo libre educativo. El ***proyecto reconoce*** articula una **Red de Organizaciones Reconoce** compuesta por todas las entidades que trabajen en el ámbito del tiempo libre educativo y que quieran acreditar la experiencia de sus voluntarias y voluntarios, desarrollando un ***Sistema online de acreditación no formal de la acción voluntaria*****.** El Sistema permite la acreditación a través de ***app.reconoce.org.***

Hazloposible es una organización que trabaja para impulsar la participación de la sociedad en causas solidarias utilizando la tecnología. A través de su página ***https://www.hacesfalta.org/*** se pueden intercambiar experiencias de voluntariado, hacer consultas o buscar voluntariado para las entidades.

LEGISLACIÓN DE VOLUNTARIADO Y DEPORTE

La legislación básica por la que se rigen las entidades deportivas para desarrollar sus programas de voluntariado a nivel estatal puede resumirse en:

- Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado
- Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte
- Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, de Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas.
- Real Decreto 1251/1999, de 16 de julio, sobre Sociedades Anónimas Deportivas
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones

La mayoría de las Comunidades Autónomas disponen de legislación propia en materia de voluntariado. No dudes en consultar con los organismos deportivos de tu región para hacerte con toda la información antes de desarrollar tu PROGRAMA DE VOLUNTARIADO.

FUENTES

HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

En estos manuales se pueden encontrar distintas herramientas para incorporar a cada etapa del ciclo de la gestión del voluntariado. Algunos documentos se han utilizado como consulta para la realización de esta guía, pero sobre todo son muy útiles para buscar recursos.

(1) **Guía del Voluntariado de Cruz Roja**. Herramientas para la gestión del Voluntariado. Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja. 2007

» ***http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO/documentos/recursos/guia-de-voluntariado.pdf***

(2) **Manual de Gestión del Voluntariado**. Observatorio del Tercer Sector. Fundación La Caixa 2009.

» ***http://observatoritercersector.org/pdf/publicacions/2010_01_manual_gestion_voluntariado.pdf***

(3) **Manual para organizaciones con voluntariado deportivo en Euskadi**. Seoane, J.J. Fundación Baskonia 2002.

» ***www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO4/Temas/MANUAL_PARA_ORGANIZACIONES_CON_VOLUNTARIADO_DEPORTIVO_3.pdf***

(4) **Manual de Gestión del Voluntariado en las organizaciones deportivas de la Comunitat Valenciana**. Colección Aula Deportiva Técnica. Brotóns Piqueres, J.M.; Molina Pastor, J. Fundación Deportiva Municipal de Valencia. 2011.

» ***http://www.fdmvalencia.es/wp-content/uploads/2013/04/MANUAL-VOLUNTARIADO1.pdf***

BIBLIOGRAFÍA

(+) Guía para un Manual de Gestión del Voluntariado. Plataforma del Voluntariat Social de la Comunitat Valenciana. 2009

(+) Manual del Voluntario. Oficina del Voluntariado deportivo de la ciudad de Valencia

(+) Diagnóstico de situación del voluntariado de acción social en España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. 2011

(+) **Motivar sí pero como**. Equipo de desarrollo de la Política de Personas Adultas. ASDE – Federación de Asociaciones de Scouts de España. 2005

(+) **Evaluación de la calidad percibida en programas de voluntariado deportivo: un estudio piloto**. García González, R.,Chica Merino, E., Hernández Mendo, A. y Morales Sánchez, V.. Cuadernos de Psicología del Deporte. Vol 11, nº 2. Dirección General de Deportes Universidad de Murcia. 2011

(+) **Un cuestionario para evaluar la calidad en programas de actividad física**. Hernández Mendo, A. Revista de Psicología del Deporte. Vol. 10, núm. 2. Departamento de Psicología Social y de la Personalidad. Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. 2001

(+) **Evaluación de un programa de voluntariado a través de la satisfacción de sus usuarios: los voluntarios.** García-Pérez, O. Aula Abierta, Vol 41, nº 3. Universidad de Oviedo (España) 2013

(+) **Plan de Voluntariado**. AIS Ayuda a la Infancia Sin Recursos

(+) **Guía Fácil "La Ley del Voluntariado en 5 pasos"** de la PVE

WEBS:

Voluntariado y Deporte: ***http://www.voluntariadoydeporte.com/***

Plataforma del Voluntariado de España: ***www.plataformavoluntariado.org***

Fundación LaLiga ***www.laliga.es/fundacion***

Plataforma del voluntariado del Comité Olímpico Español ***http://voluntarios.coe.es/***

https://es.wikipedia.org/wiki/Ludificaci%C3%B3n

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1: EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO DEPORTIVO

El programa de voluntariado de una entidad que desarrolle habitualmente programas de este tipo va a ser un documento (de entre 10 y 30 páginas aproximadamente) donde se describan con detalle las relaciones entre entidad y voluntariado.

EJEMPLO DE ÍNDICE PARA UN COMPLETO PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

1.PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD
- Misión
- Ámbitos de actuación
- Visión
- Perfil de los beneficiarios

2. EL VOLUNTARIADO EN LA ENTIDAD
- ¿Qué quiere decir hacer voluntariado de la entidad?
- Compromiso de la entidad con la persona voluntaria
- ¿Qué aporta la entidad a las personas voluntarias?
- El papel del voluntariado en la entidad
- Perfil genérico del personal voluntario

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

4. GESTIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO
- Proceso de captación, selección e incorporación
- Desarrollo de la acción de voluntariado: Acompañamiento. Formación. Desarrollo de la acción voluntaria. Motivación. Reconocimiento y Desvinculación.
- Procedimientos de seguimiento y evaluación.

Sin embargo, si la entidad está comenzando a desarrollar programas de voluntariado o va a realizar un programa muy concreto dentro de un proyecto existente, o muy corto, quizá le sea útil un ejemplo muy sencillo como el que se muestra a continuación y que remite a cada Acuerdo de Incorporación o al Proyecto marco para detallar más cada aspecto:

EJEMPLO FICTICIO DE PROGRAMA DE VOLUNTARIADO ENMARCADO EN UN PROYECTO

Denominación:	Voluntariado en la Escuela Deportiva del Club XXX en 2018-2019
Responsable:	Nombre y cargo en la entidad de la persona responsable del programa, área de la que depende.
Objetivos:	Objetivos del programa de voluntariado: - Consolidar la presencia estable y duradera de las personas voluntarias en la entidad deportiva - Proporcionar los criterios, orientaciones y procedimientos más adecuados para una correcta gestión del voluntariado en el programa de la Escuela Deportiva del club. - Mejorar la formación de las personas voluntarias para apoyar el cumplimiento de la misión de la entidad deportiva
Actividades:	- Planificación y evaluación de los programas de la Escuela - Gestión y entrenamientos de las secciones de la Escuela Deportiva del Club repartidos en Alevines, Infantiles y Júnior. - Gestión de equipos en las competiciones - Gestión logística del material e instalaciones propias y cedidas.
Ámbito territorial:	Escuela Deportiva del Club de XXX en el municipio de XXX
Duración:	Curso escolar 2018-2019
Voluntariado necesario:	- 1 coordinador/a de la Escuela Deportiva - 3 monitores/entrenadores de Escuelas Deportivas - 1 monitor/a auxiliar - 1 auxiliar de logística Cada perfil se detalla en su ficha de descripción del perfil voluntario
Criterios de selección personas destinatarias	Las personas destinatarias serán las que se inscriban en la Escuela Deportiva del Club, agrupadas por rangos de edad. En caso de tener más solicitudes que plazas ofertadas se puntuará: - La continuidad en la Escuela Deportiva - Ser familiares de miembros del club - Pertenecer a un colectivo en riesgo de exclusión
Medios y recursos	1. El programa cuenta con todos los medios disponibles para el proyecto “Escuela Deportiva del club”. 2. La Coordinación del programa proporcionará: acreditaciones, equipación de la talla correspondiente, llaves y claves para los accesos necesarios tanto físicos como virtuales, documentación y normativa de la entidad. 3. Acceso al servicio médico del club 4. Recursos para formación del personal: - Colaboración con el Instituto Municipal de Deportes para la participación en formaciones deportivas - Asistencia a cursos de formación de voluntariado de la Plataforma local del voluntariado - La Coordinación del programa organizará las capacitaciones necesarias para que el personal voluntario conozca sus tareas, responsabilidades, medios de comunicación interna o cualquier otro asunto necesario para el correcto desarrollo de la acción voluntaria.
Mecanismos de seguimiento	La incorporación al programa de cada persona voluntaria se realizará a través de un Acuerdo de Incorporación cuyo modelo puede consultarse en nuestra web. Trimestralmente se realizará una sesión de seguimiento para evaluar el cumplimento del Acuerdo de Incorporación y valorar la satisfacción de las personas implicadas. Mensualmente se realizarán reuniones de coordinación del programa para evaluar el desarrollo de las tareas y plantear mejoras. Trimestralmente se procederá a la evaluación del programa del voluntariado junto con la Dirección de la Entidad.

ANEXO 2: FICHA DE DESCRIPCIÓN DEL PERFIL VOLUNTARIO

VOLUNTARIADO EN PUESTOS DE ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD. EJEMPLO FICTICIO

Nombre de la actividad	Escuela Deportiva del Club Las Gaviotas
Función o puesto	Monitor/a Escuela Deportiva
Deberes y responsabilidades	La persona elegida será la responsable de un equipo de la Escuela durante un curso escolar. Gestionará todo lo relativo al equipo que entrene: parte deportiva, física y emocional de cada miembro del equipo, comunicación con las familias, preparación del material. Entrará a formar parte de un equipo de monitores, dirigido por la Coordinación de la Escuela, con los que compartirá los objetivos, la visión y las decisiones importantes de la Escuela.
Tareas	Abordar todos los ámbitos del entrenamiento - Adaptando los programas de entrenamiento al equipo - Creando un equipo sólido y motivado - Transmitiendo los valores del deporte - Aplicando las medidas de seguridad Comunicar a las familias las incidencias y decisiones Organizar y dirigir al equipo para las competiciones Participar en las reuniones de coordinación y evaluación Preparar y cuidar el material del club
Competencias	Conocimiento del deporte y de sus reglas Capacidad pedagógica de enseñanza y organización del juego Metodología en hábitos saludables Conocimiento de trabajo en equipo y dinámica de grupos Habilidad para adaptar actividades y recursos a las necesidades Capacidad pedagógica de estimulación a través del juego lúdico Elementos de motivación grupal y personal Habilidades para la inclusión de todas las personas
Horario de dedicación	Martes y jueves de 5 a 6:30 durante el curso escolar Algunos sábados por la mañana Sesiones de coordinación un par de veces al mes Ocasionalmente, por necesidades del club, algunas sesiones en vacaciones escolares para reorganizar o para torneos especiales.
Requisitos de acceso	Ser mayor de edad y no estar condenado por ningún delito de naturaleza sexual
Titulaciones	Se valorará titulación en: - Actividades físico – deportivas - Actividades de ocio y tiempo libre - Primeros auxilios
Experiencia	Se valorará por este orden: - Experiencia como monitor o entrenador en el club - Pertenencia al club como jugador o técnico - Experiencia como monitor o entrenador en otros clubes
Criterios de selección	Sólo se podrá ser seleccionado si se cumplen los requisitos de acceso y se garantiza la disponibilidad horaria. Una comisión formada por personas que forman la Escuela del Club será la que valore individualmente las candidaturas

VOLUNTARIADO EN PROGRAMAS SOCIALES. EJEMPLO FICTICIO

Nombre de la actividad	Integración social de inmigrantes
Entidad promotora	Club deportivo / Empresa
Proyecto y entidad de voluntariado	Proyecto “Integración social de inmigrantes” en colaboración con la entidad de carácter social XXXX.
Lugar de realización	En las oficinas de la entidad de voluntariado
Puestos de acción voluntaria disponibles	Apoyo al aprendizaje del idioma español. Acompañamiento en gestiones: trámites documentales (tarjetas sanitarias, regularización jurídica, tramitación de becas escolares, etc.) Apoyo en la realización de actividades de ocio y tiempo libre
Descripción de las tareas	Actividades dirigidas a facilitar la inserción social de este colectivo en nuestro barrio o localidad: información y orientación sobre recursos de la comunidad; apoyo a la búsqueda de vivienda y empleo; atención sanitaria; atención jurídica; apoyo escolar, ocio y tiempo libre; aprendizaje del idioma y entrenamiento en habilidades sociales básicas
Formación o conocimientos previos	Se valora el conocimiento del idioma de origen de las personas que se atienden.
Experiencia	No es necesaria experiencia, pero si tener inquietudes acerca de las diferentes realidades culturales.
Competencias	Aceptación de la diferencia cultural en sentido enriquecedor. Capacidad de escucha. Empatía
Fechas	Programas trimestrales y semestrales
Horario	Depende de la tarea desarrollada, la mayoría en horario de tarde. Actividades de ocio en fines de semana. Algunas actividades de acompañamiento serán en horario de mañanas. Se organizarán las actividades según las necesidades de la entidad y la disponibilidad del voluntariado
Disponibilidad	De 2 a 5 horas semanales, según programa
Requisitos	Tener 21 años
Formación que se ofrece	Formación inicial sobre el proyecto y el voluntariado Capacitación sobre las tareas a desarrollar Módulo de intervención específica: refugiados/migrantes
Observaciones y criterios de selección:	No se admitirá a personas que muestren falta de madurez emocional, así como, falta de capacidad para interactuar culturalmente. Según el caso es importante tener en cuenta que la persona voluntaria sea hombre o mujer.

ANEXO 3: ACUERDO DE INCORPORACIÓN A PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

La Plataforma del Voluntariado de España nos ofrece los siguientes modelos de Acuerdo de Incorporación para personas voluntarias:

Acuerdo de incorporación (*Descargar)*

Acuerdo de incorporación adaptado a lectura fácil. Personas adultas.
(*Descargar)*

Acuerdo de incorporación adaptado a lectura fácil. Menores tutelados.
(*Descarga)*

ANEXO 4: AUTORIZACIONES PARA MENORES DE EDAD EN PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

A continuación, se ofrecen modelos para que las entidades puedan redactar sus propias autorizaciones en el caso de que se acepten menores de edad en sus programas de voluntariado. Dependiendo del tipo de actividad será interesante incluir en la autorización otros datos como el lugar de realización o las fechas concretas y/o los horarios de realización de la actividad

Los programas que tengan menores de 16 y 17 años exclusivamente pueden optar por un modelo de consentimiento que sea más sencillo. Si los programas se extienden a menores de 16 años es suficiente con utilizar un modelo de autorización único para todos los menores de edad.

Hay que tener en cuenta que las autorizaciones hacen referencia a los acuerdos de incorporación, por lo que será necesario que estos incluyan todas las disposiciones relativas a las responsabilidades del voluntariado y de la entidad, a los modos y condiciones de transporte que se van a utilizar o a los riesgos directos conocidos que entrañe la actividad. Cuando los menores tengan que tomar medicación pautada durante la actividad voluntaria, conviene designar a la persona responsable de esa administración.

Como puede apreciarse existen multitud de variables que dependerán del tipo de actividad voluntaria, duración, intensidad, lugares donde se practica, y un largo etcétera, por lo que insistimos en que estos modelos deben ser adaptados a las características de la entidad y de la actividad de voluntariado.

Las madres, padres, o tutores legales deben recibir copia del acuerdo de incorporación o documento donde se especifiquen todos los condicionantes de la actividad a realizar, así como, los datos y forma de contacto con la persona responsable del tutorado durante la actividad.

CONSENTIMIENTO PARA JÓVENES DE 16-17 AÑOS EN PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

D/Dña._____mayor de edad, con DNI _____ y domiciliado en la calle _____ de _____ _____, como madre ◯ padre ◯ representante legal ◯ que tutoriza a _____ con DNI nº _____ doy mi consentimiento para que forme parte del voluntariado de (la entidad) _____ para (el programa o actividad)_____ en los términos descritos en el acuerdo de incorporación que he leído y acepto.

En_____ a ____ de _____ de 20____

Firma de la persona Voluntaria Firma del Tutor/a

AUTORIZACIÓN PARA MENORES DE 16 AÑOS EN PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

D/Dña._____mayor de edad, con DNI _____ y domiciliado en la calle _____ de _____ _____, como madre ◯ padre ◯ representante legal ◯ que tutoriza a _____ con DNI nº _____ le autorizo a formar parte del voluntariado de (la entidad) _____ para (el programa o actividad)_____ en los términos descritos en el acuerdo de incorporación que he leído y acepto.

1. Declaro responsablemente que los datos consignados en la presente autorización son ciertos y que conozco y acepto las normas y finalidad de la actividad de voluntariado _____ tal como consta en el acuerdo de incorporación, habiendo comprobado que las acciones de voluntariado que llevará a cabo no perjudican su desarrollo y formación integral.
2. Autorizo a la entidad organizadora _____ a suministrar tratamiento médico y/o transporte de emergencia en caso de accidente durante el servicio de voluntariado.
3. Autorizo a utilizar la documentación gráfica obtenida del evento en el que aparezca la persona tutorada para fines de difusión de los objetivos de la organización.
4. Designo para que sea comunicada cualquier incidencia los siguientes números de teléfono _____, _____.

En_____ a ____ de _____ de 20___

Firma de la persona Voluntaria Firma del Tutor/a

ANEXO 5: DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE DELITOS PARA CIERTOS PROGRAMAS QUE TRABAJAN CON PERSONAS QUE PUEDEN HABER SIDO VÍCTIMAS

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE AUSENCIA DE DELITOS PARA EL PROGRAMA:

Datos de la persona voluntaria:

Nombre y apellidos:			
Tipo de documento (DNI/Pasaporte/NIE):		Número de documento:	
Fecha de nacimiento:		Lugar de nacimiento:	

Datos de la madre, padre o persona que ostenta la tutoría legal:

Nombre y apellidos:			
Relación con la voluntaria (familiar o legal):			
Tipo de documento (DNI/Pasaporte/NIE):		Número de documento:	
Fecha de nacimiento:		Lugar de nacimiento:	

La persona abajo firmante

DECLARA: Que la persona voluntaria, cuyos datos constan en el encabezamiento, carece de antecedentes penales por cualquiera de los delitos a que hace referencia el apartado 5º del artículo 8 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, el cual señala textualmente que: *"No podrán ser voluntarias las personas que tengan antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos".*

Y se compromete a informar a la entidad de cualquier cambio que pueda suceder en este aspecto.

En _____, a ___ de _____ de _____

Firma de la persona voluntaria Firma de la madre, padre o tutor/a

FUNDACIÓN
LaLiga

PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA