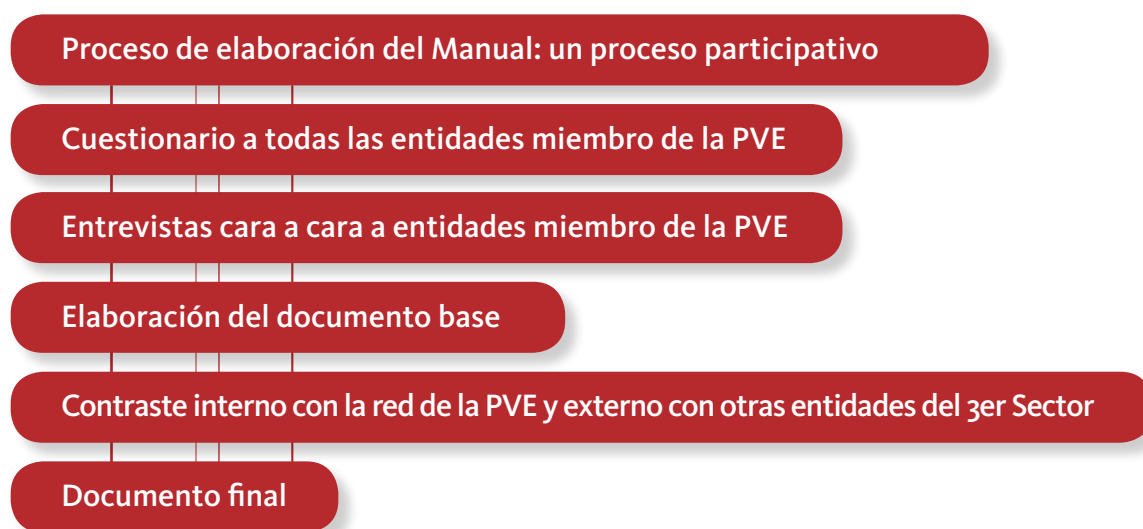


ner información cuantitativa general sobre los procedimientos que se están siguiendo en las entidades de voluntariado. **En segundo lugar** se realizaron un total de 26 **entrevistas** de preguntas abiertas a responsables de voluntariado concedores del ciclo de gestión de las personas voluntarias en su organización. Estos testimonios nos han permitido constatar de primera mano la información cualitativa y conocer de forma descriptiva las prácticas y modelos que se están siguiendo.

La **información** que queríamos obtener estaba enfocada a conocer cómo se integra en las entidades de nuestra red a las personas que quieren hacer voluntariado: si disponen o no de un protocolo de gestión, las fases que llevan a cabo, qué fase está más desarrollada, cómo es la comunicación, la participación, la formación, el reconocimiento, si se efectúan procesos de evaluación, cómo se aborda el cierre, si existe o no una vinculación posterior, cuáles son sus principales retos, con qué dificultades se enfrentan cada día y finalmente qué prácticas les funcionan mejor, de qué sistemas se sirven para hacer una adecuada gestión, si consideran que alguno de sus métodos podría mejorarse y en su opinión qué sería imprescindible incluir en el manual<sup>1</sup>.

Tomando como base toda esta información, hemos redactado este manual con el propósito de ofrecer un modelo de referencia actual, eficaz, útil y adaptable a todo tipo de organizaciones de voluntariado.



## 2.2. La necesidad de elaborar un Plan de Voluntariado en cada Entidad: reflexión sobre el Marco

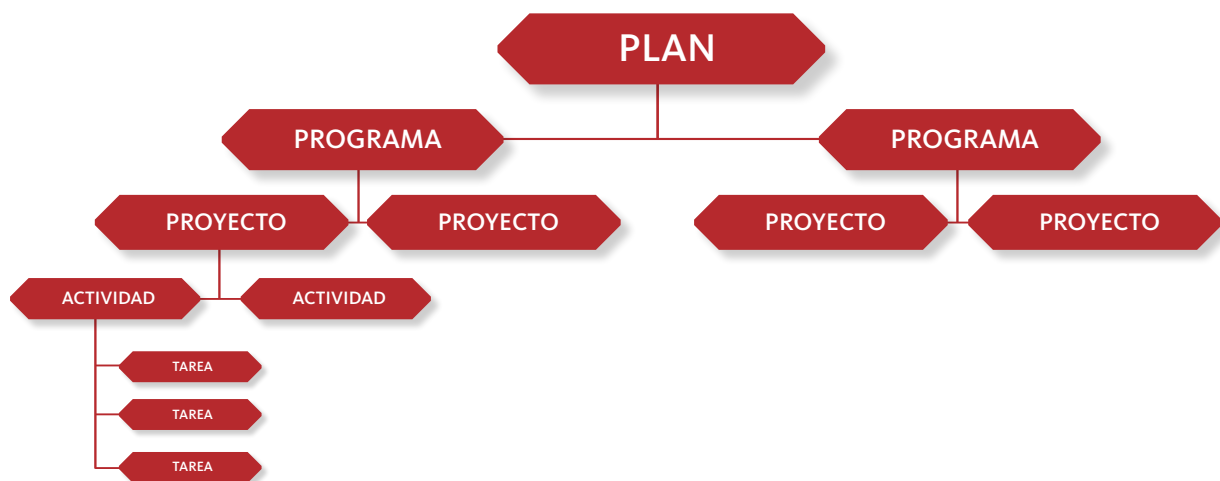
La Ley 45/2015, de Voluntariado nos ofrece un nuevo **Marco** sobre el que construir cada acción voluntaria. Este marco se compone de elementos relacionados con la identidad (**Valores**), del sentido (**Principios**) y de la ejecución (**Funciones**) que ha de tener toda acción voluntaria. El fin, es el de dar

<sup>1</sup> En el ANEXO 15 se incluye un análisis de los resultados obtenidos, incluyendo los datos estadísticos procedentes del cuestionario y las aportaciones de personas informantes clave.

**alcance y coherencia** a cada una de las expresiones que contiene el voluntariado, sea cual sea el ámbito desde el que se desarrolle (PVE: *Guía Fácil La Ley del Voluntariado en 5 pasos. Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. BOE 247 del 15 de octubre, 2016*).

En ocasiones las organizaciones, tras años de actividad, pueden carecer de una reflexión en profundidad que permita identificar el **¿para qué? de la acción solidaria** desde la que se articula todo.

El **Plan de voluntariado** es una herramienta de planificación en el que se definen **objetivos generales** a medio y largo plazo de la acción solidaria, bajo los que se desarrollan a su vez, en niveles de detalle, los Programas y Proyectos de Voluntariado propuestos. El **Plan** establece enfoques de mayor rango desde un punto de vista global. El **Programa** define objetivos y temas en un tiempo determinado (normalmente a corto y medio plazo) y ordena los recursos disponibles en torno a las acciones según las estrategias marcadas, y por último el **Proyecto** es la intervención concreta que hace realidad las acciones previstas en el proyecto y define a corto plazo el uso específico de recursos y resultados mediante **Actividades** y **Tareas** pormenorizados.



Sin un **Plan definido**, o si el plan carece de coherencia, la gestión de la acción voluntaria será mucho menos efectiva. Necesitamos **determinar y comunicar los objetivos** en torno a los cuales se estructura toda la acción del voluntariado, porque sin ellos, el fin de la acción quedará desdibujado, las personas participantes no estarán alineadas, se desperdiciarán esfuerzos y se incrementará el riesgo de error y la descoordinación. Sin una apropiada **asignación y gestión de recursos** (materiales y humanos) lo más probable es que aumente el coste de la acción. Por último, sin una adecuada **evaluación de resultados**, desconoceremos si se han logrado los objetivos, qué causa o qué personas se han beneficiado de la acción y qué puntos deben mejorarse.

Otra reflexión a añadir a nuestro Plan de voluntariado es especificar **qué aporta nuestra entidad al voluntariado** concreto que estamos desarrollando y qué aporta nuestro voluntariado a nuestra organización y a la sociedad en general. Quizás haya otras organizaciones que también

estén llevando a cabo acciones similares a la nuestra, por lo que este tipo de consideraciones se hacen aún más necesarias. ¿En qué estamos contribuyendo?; ¿qué beneficios representa mi acción voluntaria respecto a otras posibilidades de intervención?, ¿en qué estamos marcando la diferencia?, ¿podríamos trabajar en red con otras organizaciones de forma complementaria?

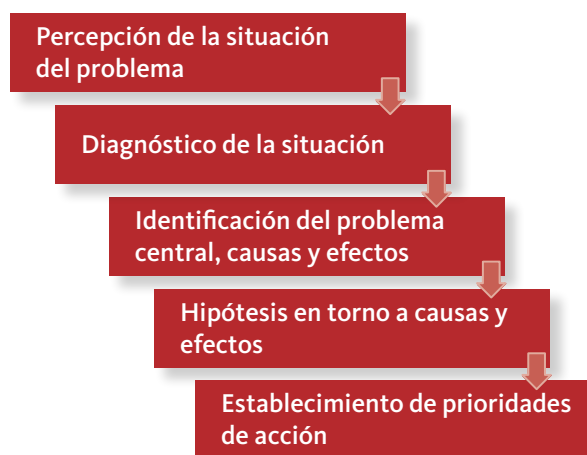
De igual forma, es importante precisar las dos caras de la acción voluntaria: de un lado, la **función de las personas voluntarias** y qué actividades y tareas son más convenientes para ellas<sup>2</sup> y del otro, **qué causas o qué personas pueden llegar a beneficiarse de su acción**.

En definitiva se trata de aportar **coherencia y sentido global al modelo de gestión** y que todas las personas implicadas en esa gestión tengan conocimiento de cuál es nuestra filosofía, nuestros objetivos a corto, medio y largo plazo y aúnen sus esfuerzos y organicen sus acciones en torno a una misma visión.

### 2.2.1. Definición de Programas de Voluntariado

Los Programas de Voluntariado, al igual que los Planes, son **herramientas de planificación**, pero en el caso de los programas, concretan las ideas y objetivos generales del plan en un lugar y en un tiempo determinados, a partir de unos recursos disponibles **concretos**.

El contenido mínimo que deben contener los **programas de voluntariado** está claramente establecido y como se ha comentado en el apartado anterior, antes de elaborar un programa de voluntariado debemos **fixar** cuales van a ser nuestros **objetivos**, y para ello es necesaria una **fase previa de diagnóstico** (identificación de los problemas y sus causas). En el siguiente diagrama podemos resumir una propuesta de metodología previa a la determinación de los objetivos<sup>3</sup>.



A la hora de elaborar un **programa de voluntariado**, primero hay que asegurar que cumplimos con los **contenidos mínimos** que establece la Ley (Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. TÍTULO I, Artículo 7.1.) y, en segundo lugar, aspirar a la excelencia incluyendo algunos instrumentos que complementen y aporten mayor eficiencia y/o coherencia al programa.

**Fuente:** PVE. Elaboración de Programas/Proyectos en las entidades de Voluntariado. Formación online de la Plataforma del Voluntariado de España.

<sup>2</sup> En el apartado posterior de “Definición de perfiles voluntarios” ampliamos esta información.

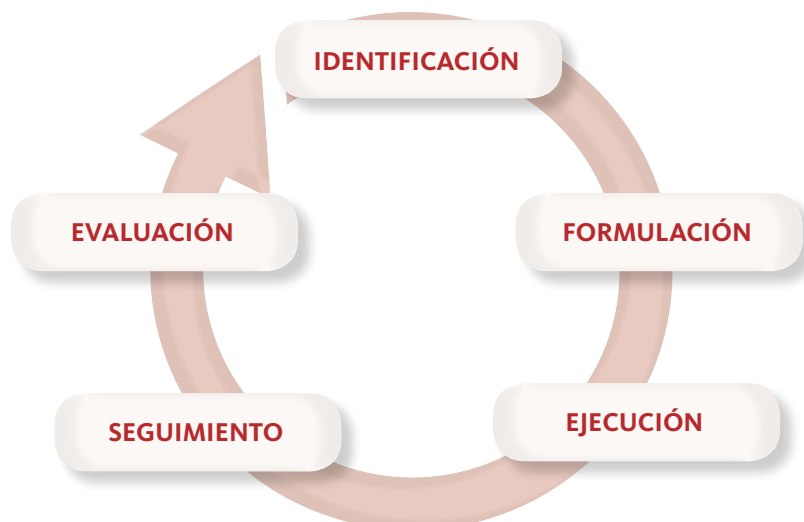
<sup>3</sup> La información recogida está en el contenido de la Formación online “Elaboración de Programas/Proyectos en las entidades de voluntariado” que ofrece la Plataforma del Voluntariado de España: <https://plataformavoluntariado.org/formacion-voluntariado/>

### Contenidos mínimos por Ley



- a) Denominación
- b) Identificación de la persona responsable
- c) Fines y objetivos
- d) Descripción de las actividades
- e) Ámbito territorial
- f) Duración prevista para su ejecución
- g) Número de personas voluntarias necesarias, perfil adecuado para las tareas que vayan a desempeñar y cualificación o formación exigible
- h) Criterios para determinar, en su caso, el perfil de las personas destinatarias del programa
- i) Medios y recursos precisos para llevarlos a cabo
- j) Mecanismos de control, seguimiento y evaluación

Por último, estas son las distintas **fases** que debe abordar un **programa de voluntariado**<sup>4</sup>:



<sup>4</sup> La denominación y las fases que debe contener un programa de voluntariado varía según los autores, pero hemos querido incluir al menos un mínimo común. Para ampliar información remitimos al Cuaderno de gestión 6 de la Fundación Luis Vives. (Consultar bibliografía)