



**MANUAL
DE
VOLUNTARIADO
TRINITARIO**

**SAR
SAN SIMON DE ROJAS**

PRESENTACIÓN

Con el presente Manual de Voluntariado Trinitario, se pretende una mayor sensibilización y comprensión de lo que compete a la acción voluntaria, tan valiosa y presente en todas las fundaciones que comprenden el Secretariado del Apostolado Redentor.

A través del mismo se intenta brindar herramientas básicas, de promoción, sensibilización y formación, a aquellas personas que dedican su tiempo, servicio y amor a las obras trinitarias del Vicariato. Permitiendo una eficacia y eficiencia en las intervenciones voluntarias.

Más en concreto, estas páginas es fruto de una recopilación de diferentes autores y experiencias, encuadrándose desde una Perspectiva de Derecho, teniendo como base la Metodología del Acompañamiento, tan similar a la que practicaba Jesús de Nazareth.

Los invitamos a disponer de una herramienta de enorme utilidad para el voluntariado y todo el personal de las Fundaciones. Porque va a facilitar nuestro quehacer diario, ayudándonos en la interpretación humanitaria y promoviendo a estar presente a la realidad concreta que se nos presenta en nuestro caminar.

Fortalecidos y unidos en Dios Trinidad, comenzamos juntos nuestro caminar.

José Miguel Marengo - Micaela Quaino

Equipo coordinador del Secretariado del Apostolado Redentor
Vicariato San Simón de Rojas

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

INDICE

PORTADA

PRESENTACIÓN

INDICE

1. ¿PORQUÉ LA FORMACIÓN EN VOLUNTARIADO?

- PROCESO DE FORMACIÓN

2. INTRODUCCIÓN AL VOLUNTARIADO

- METODOLOGÍA DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA
- LO QUE EL VOLUNTARIADO NO ES

3. IDENTIDAD Y PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

- ¿QUÉ EMPUJA A UNA PERSONA A CONVERTIRSE EN VOLUNTARIO?
- ELEMENTOS COMUNES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS
- TIPOS DE MOTIVACIONES
- VALORES DEL VOLUNTARIADO
- LAS ACTITUDES - APTITUDES

4. ITINERARIO DEL VOLUNTARIADO

- LA DECISIÓN DE SER PERSONA VOLUNTARIA
- INTEGRACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN
- ACOMPAÑAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE PERSONAS VOLUNTARIAS
- LA COMUNICACIÓN
- LA PARTICIPACIÓN

5. PLAN DEL VOLUNTARIADO

- LA PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL VOLUNTARIADO

BIBLIOGRAFIA

1. ¿POR QUÉ LA FORMACIÓN EN VOLUNTARIADO?

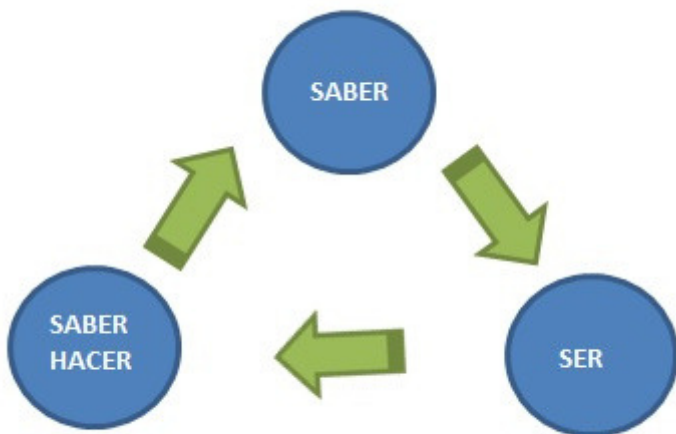
La acción voluntaria puede ser -es- un movimiento de buena voluntad, pero esto no excluye un nivel de exigencia que todos podemos y hemos de conseguir. Y ahí está la tarea de la formación, porque el trabajo voluntario es una acción humana, es una relación personal, desde un trabajo de integración social bien hecho.

Para que el voluntario tenga un significado válido debe contar con una formación adecuada a la labor que realiza.



- Favorecer el desarrollo personal.
- Promover la cohesión de los miembros.
- Conocer y comprender la realidad.
- Realizar con eficacia y eficiencia las tareas de intervención en los proyectos.
- Mejorar la organización, gestión y funcionamiento de las fundaciones.

Proceso de Formación



Objetivos de conocimiento (el saber)

El voluntario, a través de la formación, ha de conocer y comprender el contexto en el que actúa, los recursos del entorno, la asociación a la que pertenece, los programas o actividades que desarrolla, la actividad concreta en la que va a participar

Objetivos de actitudes (el ser)

El voluntario, a través de la formación, ha de adquirir una conciencia crítica y alternativa de la realidad social, madurez en su sentido de gratuidad y responsabilidad, así como en sus motivaciones para la acción voluntaria, posturas de complementariedad con los profesionales.

Objetivos de habilidades (el saber hacer)

El voluntario, a través de la participación, ha de adquirir hábitos de participación, poseer técnicas de actuación, programarse para la acción interactuando con otros (profesionales, voluntarios), participar en la organización y elaboración de actividades de la asociación, adquirir hábitos de dinamización y animación de la comunidad

2. INTRODUCCIÓN AL VOLUNTARIADO



El voluntariado es un modo de ser, una opción libremente elegida, desde el compromiso con un grupo organizado cuya finalidad es ayudar a los demás. El movimiento voluntario tiene mucho de sensibilidad personal, de denuncia social, de conciencia solidaria, de trabajo de vanguardia y de anonimato, y es un buen observatorio para la participación ciudadana.

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



Ley de Voluntariado Social

Argentina: Ley 25855 (2004)

Bolivia: Ley 3314 (2005)

Chile: Proyecto de Ley. Boletín Nº10679-31(2017)

Perú: Ley 28238 (2004)

Metodología de la Acción Voluntaria

La acción voluntaria organizada se realiza siempre en el marco de una organización que asume unos programas y unas actuaciones concretas para dar respuesta a determinadas problemáticas sociales. Desde el carácter subsidiario que tienen las organizaciones de voluntariado, estos programas solo pueden ser desarrollados a través del personal voluntario que actúa como grupo cohesionado y como equipo de trabajo para llevar a buen término los fines y objetivos de la entidad.

Lo que el Voluntariado no es

Para distinguir el concepto de voluntariado trinitario, se hace necesario perfilar aquellas actuaciones que se excluyen del concepto que estamos barajando sobre voluntariado.

Hay una serie de situaciones que quedan excluidas del campo de la acción voluntaria, de las que distinguimos las siguientes:

- Mano de obra barata
- Camino de acceso a un puesto de trabajo
- Una práctica profesional
- La animación cultural
- El voluntariado político
- Los grupos de ayuda mutua

3. IDENTIDAD Y PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS



Es aquella persona que ejerce su derecho a participar y desarrollar su ciudadanía activa comprometiéndose libre y desinteresadamente, desde una entidad de acción voluntaria, a realizar una acción solidaria y gratuita a lo largo de un tiempo y en beneficio de la justicia social.

Pero para ser voluntario no basta con tener buenas intenciones y ganas de ayudar. Es importante saber cómo pueden ayudar, conocer el entorno en el que trabajan, y los mecanismos que les permitirán resultar más útiles.

Podemos afirmar entonces que, Voluntario es aquella persona que se integra de una forma libre y sin coacción en una organización para, de modo altruista, ayudar en diversas actividades sociales respetando y potenciando la libertad, los valores y las capacidades de las persona asistidas.

▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷
*TODOs y TODOs
podemos ser personas
voluntarias.
la clave está en
encontrar el lugar
adecuado para cada
persona.*
▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷▷

¿Qué empuja a una persona a convertirse en voluntario?

Si preguntamos a las personas que colaboran voluntariamente con alguna entidad nos encontraremos respuestas como estas:



• **Poner en práctica o compartir mis ideas o mis inquietudes:**

Esto lleva a muchas personas a acercarse a una organización. Poner en prácticas sus ideas o inquietudes sociales, políticas, religiosa es muy común, con ello buscan la manera de aproximarse o de profundizar en aficiones o inquietudes que siempre les han preocupado o que un día descubrieron, a través de un medio de comunicación, o por los comentarios de un amigo, un compañero de trabajo o de un familiar.

• **Invertir el tiempo sobrante:**

En ocasiones nos sobra tiempo o queremos buscar la manera de desconectar de nuestro trabajo o nuestros estudios. Ese tiempo, diario o semanal, es invertido por muchas personas en colaborar con algunas instituciones solidarias.

Necesidad de autorrealización y de sentirse útil

• **Buscar nuevas amistades:**

Es obvio que a veces sentimos la necesidad de rodearnos de aquellas personas que tienen algo en común con nosotros, que comparten esas inquietudes o esas aficiones. Necesitamos rodearnos de esas personas que entienden esa otra faceta de nuestra vida. No siempre tenemos entre nuestros familiares o amigos habituales, personas que comprendan o compartan algunas de nuestras ilusiones, por lo que se nos hace necesario acercarnos a una entidad donde poder convivir con personas que tengan ese grado de afinidad. Buscamos pertenecer a un grupo para compartir preocupaciones, utopías o afinidades.

• **Necesidad de autorrealización y de sentirse útil:**

Todos tenemos nuestras habilidades y nuestros conocimientos, y a veces sentimos la necesidad de ponerlos al servicio de los demás desinteresadamente, simplemente para tener la sensación de ser útiles a los demás. Esta necesidad se da con más frecuencia entre los voluntarios de más edad.

• **Experiencia profesional:**

Muchas veces acercarnos a una organización que realiza determinadas actividades nos aporta experiencia, a través de la acción solidaria muchos profesionales se acercan al quehacer profesional.

• **Necesidad de ofrecerse a los demás (solidaridad):**

Sentirse bien con uno mismo es como muchos voluntarios definen ese sentimiento que nos lleva a hacer cosas por otras personas, a las que ni tan siquiera conocíamos, sin pretender nada a cambio, simplemente tener esa sensación de bienestar cuando ayudas a los demás desinteresadamente.

• **Por seguir los pasos de un amigo, pero sin un convencimiento pleno:**

Es frecuente encontrar personas que se ofrecen como voluntarias siguiendo los consejos de un amigo o familiar. Más por curiosidad y por tener nuevas experiencia que por un firme convencimiento. Es en este caso cuando suele haber más decepciones, lo mismo por parte del voluntario como por parte de las entidades.

• **Por experiencias y acontecimientos concretos vividos:**

A veces algunos sucesos que ocurren en nuestro alrededor, unas veces muy próximas, vividas por nuestros familiares o amigos (enfermedades, problemas con las drogas...); otras veces lejanas (una catástrofe natural) impulsan al voluntario a alistarse en una organización que le permita luchar por esos problemas o desigualdades sociales.

Elementos comunes de las personas voluntarias

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



Tipos de Motivaciones

Personales

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

Sociales

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

Religiosas

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

Políticas

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

Solidarias

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

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

¿Por qué pierden la motivación las personas voluntarias?

Seguramente cada persona tiene sus propias razones. A continuación, te presentamos algunas de las razones que explican que las personas voluntarias dejen de estar motivadas:

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

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

Valores del Voluntariado

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



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

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

Los valores que distinguen al Voluntariado Trinitario son:

- **Generosidad:** es el hábito de dar y entender a los demás.
- **Responsabilidad:** es un concepto bastante amplio, que guarda relación con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada.
- **Veracidad:** en sentido amplio es el amor a la verdad. Es la virtud que inclina a decir siempre la verdad y manifestarse al exterior tal y como se es interiormente.
- **Justicia social:** debe igualar de hecho a todos los hombres en lo tocante a los derechos de humanidad
- **Respeto:** como valor que faculta al ser humano para el reconocimiento, aceptación, aprecio y valoración de las cualidades de los demás y sus derechos, ya sea por su conocimiento, experiencia, valor como personas o capacidades diferentes.
- **Solidaridad:** implica afecto, apoyo, empatía. La solidaridad social consiste en colaborar de manera desinteresada con el bien común.
- **Trabajo en Equipo:** Es el trabajo mancomunado que permite reconocer que las diferencias de habilidades generan resultados extraordinarios cuando se aúnan esfuerzos en la vida diaria y el trabajo.

Las actitudes

- Discreción y respeto a la intimidad de las personas.
- Compromiso serio, paciencia y constancia.
- Servicio, amabilidad, pero no paternalismo.
- Cariñoso, pero no empalagoso.
- Capacidad de ponerse en el lugar del que recibe el servicio.
- Opción por los débiles, últimos.
- No hacer del servicio un asunto personal, ni aceptar regalos.
- Es necesaria una buena actitud y coordinación con la institución organizadora.
- El voluntario debe guardar el secreto profesional y atenerse a las normas de la institución con la que colabora.

Las aptitudes

condiciones: morales, psíquicas y físicas normales, también disponer de tiempo libre suficiente. Es necesaria una formación adecuada.

4. ITINERARIO DEL VOLUNTARIADO

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

1 La decisión de ser persona voluntaria

1. **PIENSA** en tus motivaciones, en lo que te interesa, en las razones por las que quieres hacerte voluntario. ¿Te gusta trabajar con personas?
2. **OBSERVA** la realidad de tu entorno. ¿Cuáles son las necesidades sociales?, ¿dónde se necesitan personas voluntarias? Analiza qué es lo que más afecta a tu alrededor.
3. **VALORA** la disponibilidad horaria que tienes, tus capacidades, tu formación, etc., esto te ayudará a definir qué puedes hacer.
4. **CONTACTA** es básico que te informes y conozcas sus objetivos, proyectos, acciones, etc. Cuando te hayas decidido, sumate.
5. **¡PARTICIPA!** El final del proceso de decisión. Es el momento en que te implicarás en el proyecto que hayas elegido, en el que mejor puedas desarrollarte como persona y como agente de transformación social.

2 Integración en la organización

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

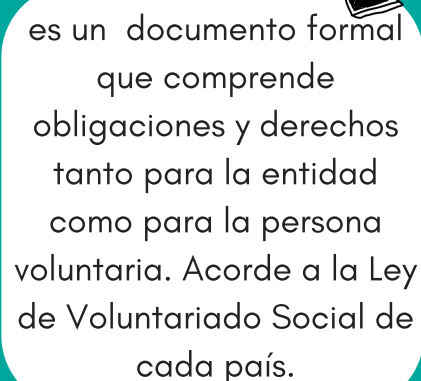
Este es el momento de acordar, formalmente, tu colaboración en la entidad a través del **ACUERDO** de voluntariado.

3 El acompañamiento y seguimiento de personas voluntarias

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

- Otorgar confianza
- Dar reconocimiento
- Que la delegación sea clara
- Realizar evaluaciones

Es muy importante contar con una relación abierta, transparente y fluida con las personas voluntarias, donde cada uno debe tener una actitud constructiva y abierta.



es un documento formal que comprende obligaciones y derechos tanto para la entidad como para la persona voluntaria. Acorde a la Ley de Voluntariado Social de cada país.

4

La Comunicación

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

Communicar es también una actitud... Todo comunica!

Comunicación verbal y Comunicación no verbal

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

Las personas transmitimos actitudes que influyen en el ambiente relacional de la entidad. El lenguaje corporal por sí solo puede indicar a quienes nos rodean si estamos decepcionados, emocionados, enfadados. La mayor parte de la comunicación es a través del tono de voz, de la postura corporal, de la expresión facial, etc.

En la práctica voluntaria, la comunicación directa, la que se da cara a cara, es la más importante. En esta comunicación es donde se establecen las relaciones más fuertes entre las personas: con las personas usuarias, con los compañeros/as de voluntariado, con los/as responsables, etc.

A continuación te presentamos algunos elementos fundamentales en la comunicación directa, en la interacción cara a cara.

Comunicación Cara a Cara:

Elementos Positivos

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

Elementos Negativos

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

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

Estrategias para ser una persona comunicadora

Mirar a las personas con las que se habla. Hablar pausadamente y sin prisas

Escuchar e interesarse por la persona en su globalidad y por lo que dice en particular

Ver el lado positivo de las personas, de sus tareas. Ser sensibles a las sugerencias de las personas

Comprender y dominar los códigos de comunicación en la cultura o subcultura donde se está o se interviene.

Mostrarse siempre como una persona clara, auténtica, respetuosa y segura.

Organizar y ordenar la exposición de ideas

Mostrar un talante abierto, compatible con ideas y opciones muy claras

Mostrarse sin prejuicios, no juzgar, ni sospechar

5

La Participación

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

¿Cuáles son las características de la participación social?:

- **Un medio, no un fin en sí misma.** Medio que permite la implicación en la sociedad a través del compromiso con las organizaciones de voluntariado. Son acciones prácticas y no únicamente ideológicas.
- **Un derecho fundamental.** Derecho fundamental reconocido por nuestra Constitución.
- **Una condición para la transformación social.** Permite dar respuestas a las necesidades e intereses colectivos al poner en marcha soluciones a problemas concretos y al ejercer la presión necesaria sobre los poderes públicos para obtener de ellos las respuestas adecuadas a dichos problemas.
- **Una responsabilidad ciudadana que supone compromiso.** La ciudadanía, de esta forma, se implica y compromete solidariamente con el conjunto de la sociedad en la toma de decisiones.
- **Una dimensión positiva de la libertad.** Expresión de las libertades públicas de un estado democrático.
- **Una forma de legitimar la democracia.** Intervención efectiva de la ciudadanía en la vida pública.

¿Cuáles son las condiciones necesarias para que la participación social de una persona voluntaria se lleve a cabo en una organización?:

- **Querer participar (motivación).** Sin motivación no es posible una verdadera participación social de la ciudadanía.
- **Saber participar (formación).** Hay que conocer los mecanismos participativos, es decir, tener los conocimientos y habilidades necesarios para provocar una transformación. La formación para la participación en las organizaciones de voluntariado son formales (cursos y talleres) como informales.
- **Poder participar (organización).** Es necesario que existan cauces para facilitar la participación. Estos cauces deben estar presentes tanto en la sociedad en general como en la organización concreta. La persona voluntaria ha de tener espacios que favorezcan su implicación y compromiso.

Participar es algo
más que estar
presente
Participación es
implicación, intervención
y toma de posición.

5. PLAN DEL VOLUNTARIADO

Con respecto al voluntariado, el primer paso que una organización debe llevar a cabo es establecer un Plan del Voluntariado.

Un plan es un modelo de acciones encauzadas, del cual se desprenden metas, estrategias, tácticas y directrices a seguir en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se usarán para alcanzar los fines propuestos y que fueron la motivación del plan.

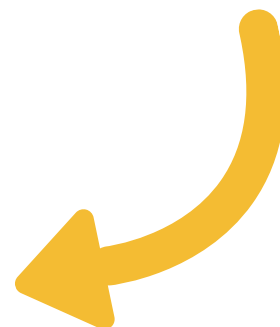
Además, el plan se caracteriza por su dinamismo, estando siempre al tanto de las modificaciones que sean necesarias en función de los resultados que se vayan obteniendo. Además, el plan debe sostenerse en el tiempo, de modo que permita el trabajo efectivo con los voluntarios y los destinatarios de los proyectos sociales.

Para poner en marcha el Plan, es necesario tener muy claros algunos principios básicos:

1. ¿Qué peso específico o qué importancia queremos darle al voluntario dentro de la organización?
2. ¿Qué tareas o actividades queremos delegar entre los voluntarios?
3. ¿Cómo vamos a acompañar, supervisar y gestionar las actividades desempeñadas por el voluntario?

Una vez respondida estas preguntas, comienza la elaboración del Plan. De manera concreta, la composición del mismo, se puede visualizar en el siguiente cuadro:

IDENTIFICACIÓN DE NUESTRAS NECESIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Actividades a realizar• Definición del perfil del voluntario• Establecimiento del número y dedicación de los voluntarios
APROXIMACIÓN A LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de captación• Proceso de selección
ICORPORACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso• Acogida
DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE VOLUNTARIADO	<ul style="list-style-type: none">• Formación• Participación• Comunicación• Seguimiento• Motivación• Reconocimiento
DESVINCULACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Proceso de salida• Relación posterior



Un proceso de planificación no es un ejercicio teórico más o menos afortunado, sino que debe ser el proceso que nos permita dar respuestas a los siguientes aspectos:

- **¿Qué se va a hacer?** Descripción y naturaleza de la actividad
- **¿Para qué se va a hacer?** Descripción de los objetivos
- **¿Cuánto se va a hacer?** Descripción de las metas que se pretenden alcanzar?
- **¿Cómo lo vamos a hacer?** Descripción de los métodos que vamos a utilizar
- **¿Dónde lo vamos a hacer?** Ubicación de las actividades en un espacio geográfico determinado
- **¿Cuándo se va a hacer?** Calendario de las actividades
- **¿Con qué se va a hacer?** Descripción de los recursos materiales, técnicos y económicos que se precisan
- **¿Con quiénes se va a hacer?** Determinación del personal que intervendrá

La programación de las Actividades del Voluntariado

La incorporación de voluntarios a la organización

Normalmente cuando se habla de incorporar voluntarios se considera que esta tarea se puede realizar en cualquier momento y por cualquiera. Pero lamentablemente esto no es así: debe planificarse y desarrollarse como cualquier proyecto llevado adelante por la institución.

Debemos tener en cuenta que no es un proyecto “especial” sino es un componente fundamental para la dinámica institucional y la prestación de los servicios.

Es necesario estar atento ya que las actividades de incorporación de voluntarios son el vínculo de unión entre los potenciales voluntarios y la organización, y sobre todo será la imagen que la organización de a la sociedad.

Planning de actividades

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

El planning de actividades es una herramienta imprescindible en cualquier entidad de voluntariado dado que ésta permite organizar, coordinar y comunicar las actividades que deben realizar y se realizan en cada momento. Éste tiene que estar visible y ser accesible para cualquier persona en todo momento pues ofrece una información muy valiosa para poder hacer frente a imprevistos. Un planning bien elaborado también nos puede servir como herramienta de control y evaluación posterior.

Evaluación

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

La evaluación es parte inseparable del seguimiento que la organización debe realizar sobre la Acción Voluntaria.

La evaluación de la tarea voluntaria debe responder a:

- Los criterios de trabajo que se dieron a conocer en la selección inicial
- El grado de consecución de los objetivos propuestos para tarea voluntaria
- Los criterios de participación e implicación en la organización
- La valoración que hace el equipo a la actividad voluntaria

Evaluar significa observar y analizar la realidad para mejorar la Acción Voluntaria hacia una mayor y mejor transformación social.

BIBLIOGRAFIA

- Guía para personas responsable de voluntariado - Comunidad de Madrid.
- La acción voluntaria: ¿qué es ser voluntario? - Juan Ramón Calo - 1990
- La importancia de un proceso integral de gestión del personal voluntario - Mario Villarreal - Diana Furque - Graciela del Río - 2001
- Manual de Formación de Voluntarios - Cultura de la solidaridad y voluntariado - España
- Plataforma del Voluntariado de España - Paloma Güerri Martín - 2006



Secretariado de
Apostolado Redentor

 S.A.R.

Vicariato
"San Simón de Rojas"