



Para descargar una copia de este documento consulte la siguiente página web
Código Seguro de Validación 592bebcfe7a0436c99aa6599d9290aed001
Url de validación https://sedelectronica.binéfar.es/absis/idi/arx/idiarxabsa/web/castellano/asp/verificadorfirma.asp
Metadatos
Origen: Ciudadano Estado de elaboración: Original



PROGRAMA MUNICIPAL
DE VOLUNTARIADO.
Ayuntamiento de Binéfar.

Índice.

- I. Presentación.
- II. Marco conceptual y áreas de intervención.
 - A) Artículo legal de excepcionalidad 37.6
 - B) ¿Qué es el voluntariado?
 - C) Aspectos positivos del voluntariado.
 - D) La persona voluntaria: derechos y deberes.
 - E) Los grupos y entidades de voluntariado.
 - F) Áreas de actuación.
 - G) Los destinatarios de la acción voluntaria.
- III. Ejes de actuación. Objetivos y medidas.
 - A) Sensibilización.
 - B) Promoción.
 - C) Formación.
 - D) Coordinación.
 - E) Información/ Apoyo técnico.
- IV. Proceso metodológico.
 - 1ª Fase. Inserción.
 - 2ª Fase. Desarrollo.
 - 3ª Fase. Evaluación.
- V. **Anexos.**
 - **Anexo I. Ficha de voluntariado.**
 - **Anexo II. Encuesta de salida.**

I. Presentación.

La Villa de Binéfar es un municipio de la provincia de Huesca, enclavado en la Comarca de La Litera, en el límite de Aragón con tierras catalanas (zona noreste de Aragón). A 80 km de Huesca y a 40 km de Lérida (Lleida), bien comunicado tanto por carretera como por ferrocarril, lo que le hace ser una localidad dinámica por naturaleza.

La extensión del término municipal es de 25'1 km², hallándose la población a una altitud de 286 m.s.n.m.

Con casi diez mil habitantes, ostenta la capitalidad administrativa de su comarca, convirtiéndose en el centro neurálgico del comercio, servicios, industria y cultura de la misma. Encontrándose entre los cinco municipios más importantes en población e infraestructuras de nuestra provincia.

Respecto al trabajo realizado por los voluntarios desde las organizaciones, cuenta decir que es de gran importancia y de gran valor social, pues las personas voluntarias colaboran y complementan junto con la Administración Local las acciones que esta realiza.

Así mismo, las prácticas y el movimiento de voluntariado ejercidos por los binefarenses ponen de manifiesto la excepcional actitud participativa que tiene la población local por mejorar y desarrollar el bienestar comunitario general, así como la necesidad de desarrollar políticas públicas que las potencien.

Conscientes de la importancia de la acción voluntaria, y con el objetivo de promover la participación social de los binefarenses, potenciando y ampliando la red de voluntariado existente, nuestra gestión va orientada a activar un Programa Municipal de Voluntariado.

Un programa que, coordinado desde la unión del Educador Ambiental, las áreas de Medioambiente y Participación Ciudadana, suponga un avance indudable en el desarrollo de voluntariado en nuestro municipio y sirva para concienciar y sensibilizar a la población sobre la importancia de la participación voluntaria, y desde donde se regule la actividad voluntaria,

potenciando la formación del voluntariado, y apoyando proyectos nuevos e innovadores de acción voluntaria.

Es decir, este programa pretende ser el marco en donde se definan las líneas de actuación a seguir para todas las acciones que se diseñen en materia de voluntariado en nuestro término municipal.

Sensibilización, promoción, formación, coordinación, apoyo técnico, vivencias de nuevas experiencias al voluntariado y a las entidades de voluntariado, son los ejes sobre los que se van a planificar las siguientes actuaciones del Programa Municipal de Voluntariado.

Se pretenden establecer medidas encaminadas a promover las condiciones idóneas para garantizar que las personas voluntarias puedan realizar sus actividades y acciones sin obstáculos, facilitando los medios y recursos adecuados para ello. Con el desarrollo de las siguientes medidas que se contemplarán, se pretende garantizar la futura organización y coordinación integral entre todos aquellos que intervengan en este sector, estableciendo redes de interrelación entre las Entidades de Voluntariado, las Personas Voluntarias y la Administración.

Por ello, la creación y el llevar a cabo este Programa Municipal de Voluntariado, supone una muestra significativa de la responsabilidad que, entre la población binefarenses y la Administración, en este caso el Ayuntamiento, asumimos en el fomento del voluntariado de nuestra localidad.

II. Marco Conceptual y Áreas de intervención.

Una cuestión fundamental para el diseño de las medidas que potencien la acción voluntaria en nuestro municipio es definir correctamente el concepto de voluntariado, sumado a los aspectos positivos del voluntariado, la explicación de qué son las personas voluntarias junto a sus derechos y deberes, los diferentes grupos y voluntariados del municipio existentes a día de hoy, cuál o cuáles son las áreas de actuación y qué son, así como quiénes son los destinatarios directos e indirectos de la acción voluntaria.

A) Artículo legal de excepcionalidad 37.6

Una administración pública como lo puede ser un ayuntamiento, puede ser una entidad voluntaria si cumple con lo requerido en artículo 37.6 de la ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón y lo apruebe un pleno municipal.

En dicho artículo se presenta lo siguiente:

“De forma excepcional y debidamente justificado, las instituciones públicas podrán desarrollar programas de voluntariado propios”.

Desde el Ayuntamiento de Binéfar, se hace presente la intención de poder participar como una entidad voluntaria ateniéndonos a éste artículo, debido a la inexistencia de organizaciones/ entidades voluntarias que puedan realizar las necesidades que se han de cubrir en ciertos momentos puntuales y la dificultad de contratación de empresas que no se encuentran en una marco geográfico cercano, o que aunque puedan cubrirlas generan un coste que hace inviable que se puedan llevar a cabo ciertas actividades puntuales que ayudarían a poder tener un municipio más socialmente integrado y la mejoría del mismo y la población que lo habita. El personal voluntario aporta una mayor calidad a cada actividad que se organiza.

B) ¿Qué es el Voluntariado?

Es el conjunto de todas las actividades que sirven para ayudar a otras personas o para proteger los lugares naturales y culturales.

La importancia del voluntariado para la sociedad radica en la forma de ayudar a solucionar los problemas y necesidades de la comunidad en la que vivimos de una forma grupal y solidaria. Cada vez más gente quiere ayudar, y la forma de hacerlo es trabajando en conjunto, como personas voluntarias.

El Gobierno de Aragón favorece este tipo de participación y por ello se creó en 1992 la Ley del Voluntariado de Aragón; misma que fue sustituida por la nueva Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón.

Artículo 14.

1. Tendrán la consideración de entidades con voluntariado las personas jurídicas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar legalmente constituidas.
- b) Estar inscritas en el Censo de Entidades con Voluntariado a que se refiere el artículo 24, en los casos previstos reglamentariamente.
- c) Tener carácter privado y carecer de ánimo de lucro.
- d) Estar integradas o contar con personas voluntarias, sin perjuicio del personal de estructura asalariado necesario para el funcionamiento estable de la entidad o para el desarrollo de actuaciones que requieran un grado de especialización concreto.
- e) Desarrollar parte o la totalidad de sus actuaciones mediante programas de voluntariado diseñados y gestionados en el marco de las actividades de interés general, que respeten los principios rectores establecidos en el artículo 5 y se ejecuten en alguno de los ámbitos recogidos en el artículo 6.

2. En todo caso, tendrán la consideración de entidades con voluntariado las federaciones, confederaciones o uniones de entidades de acción voluntaria legalmente constituidas en el ámbito autonómico.

¿Quién tiene que cumplir esta Ley?

- Las personas voluntarias de Aragón.
- Las entidades con voluntariado.
- Las personas destinatarias (personas que reciben la ayuda de las personas voluntarias).
- Las Administraciones Públicas de Aragón.

Esta Ley fue publicada en el BOA el 10/06/2018.

El voluntariado se puede observar en diferentes áreas, pudiendo existir diferentes tipos del mismo, éstos son de carácter:

- Social.
- Ambiental.

- Cultural.
- Deportivo.
- Educativo.
- Socio-sanitario.
- Ocio-tiempo libre.
- Comunitario.
- Protección civil.
- De la cooperación al desarrollo (acciones de las entidades públicas o privadas para conseguir la disminución de la pobreza y la protección de los derechos de todas las personas, debiendo también éste apartado cumplir lo implantado en el art. 21 de la Ley 10/2000, de 27 de diciembre).
- Cualquier otro tipo de voluntariado, siempre que trabaje para conseguir el bienestar de las personas ciudadanas y respete la Ley del Voluntariado de Aragón.

C) Aspectos positivos del voluntariado.

- Te ayuda a sociabilizar al conocer a nuevas personas.
- Aumenta la confianza, autoestima y satisfacción vital de uno mismo.
- Ayuda a mantenerse más sano y en forma.
- Debido a la experiencia adquirida en cada voluntariado, te puede ayudar en un futuro en tu carrera y a la hora de rellenar el currículum.
- Ayuda a renovar y desarrollar la creatividad a la vez que, en unión al apartado anterior, se aprende de una forma divertida, así como también ayuda a crear una motivación a las personas que lo practican.
- La ayuda que se ofrece es recíproca, es decir, existe un quid pro quo en el que la persona voluntaria ayuda y a su vez es ayudada por la persona destinataria.
- A parte de una futura experiencia laboral, también se aprenden valores, a despojarse de los prejuicios, existe un alto aprendizaje que te aportan las diferentes personas que están también involucradas de forma directa e indirecta en el voluntariado.
- Oportunidad de crear nuevos contactos interesantes con diferentes empresas que estén relacionadas con la organización y entidades de voluntariado en las que se inscriba cada persona.
- Desarrollar nuevas habilidades y capacidades que pueden ser utilizadas en el día a día en un futuro laboral.

D) La persona voluntaria: qué son, derechos y deberes.

1. ¿Qué son?

Es la persona que colabora en actividades de voluntariado sin ganar ningún tipo de compensación económica o que pueda utilizar para su beneficio económico.

2. Derechos.

- Ser tratada con respeto.
- Recibir todo lo necesario para poder realizar su actividad voluntaria.
- El abono de todos los gastos para realizar su actividad voluntaria.
- Ser informada de los cambios que se produzcan.
- Poder participar en todas las actividades de la entidad.
- Colaborar en la creación de los programas en los que participará, si se lo permite la normativa de la entidad.
- Recibir formación para realizar su actividad con calidad.
- Tener un seguro y protección ante riesgos y daños involuntarios por su actividad voluntaria.
- Tener una identificación como persona voluntaria de la entidad cuando sea necesario.
- Poder cambiar de actividad voluntaria o programa.
- Realizar su actividad en condiciones adecuadas de seguridad e higiene.
- Dejar de ser voluntario cuando lo decida libremente respetando el compromiso de voluntariado.

3. Deberes.

- Cumplir los compromisos acordados con la entidad y la actividad voluntaria.
- No transmitir información secreta/ privada sobre la entidad o usuarios.
- Rechazar cualquier pago con dinero o con bienes como compensación por su actividad de persona voluntaria.
- Actuar de forma adecuada y solidaria, y, ajustarse a lo acordado con la entidad.
- Participar en la formación necesaria para desarrollar su actividad voluntaria y la imagen de la entidad.
- Utilizar de forma adecuada la identificación de persona voluntaria y de la imagen de la entidad.
- Hacer buen uso del material y de los recursos que preste la entidad.
- Informar con tiempo a la entidad cuando se quiera dejar de ser persona voluntaria.
- Seguir las instrucciones de la entidad para hacer su actividad.

E) Los grupos y entidades de voluntariados actuales en Binéfar.

En Binéfar hemos contado con algunas organizaciones sociales que se han ido consolidando a lo largo de los años, entidades que, a lo largo de su trayectoria, trabajan de forma continua y estable, creciendo cada vez más, actualmente la más activa es la relacionada con la recogida de perros y gatos en el antiguo Centro Agronómico de Binéfar, donde Los Voluntarios Ambientales de Binéfar están desde el año 2016, desde el cuál se han dedicado a la recuperación y cuidados de perros y gatos del municipio que no tienen un hogar, con el objetivo de darles una mejor vida y una salud y bienestar que de otra forma les hubiera sido poco probable conseguir.

Por otra parte existen organizaciones y entidades como pueden ser Cáritas o Cruz Roja, quienes dentro de tener su propio grupo de personal laboral, integran también a personal voluntario a su cargo, que les ayudan en diferentes y variadas tareas.

F) Áreas de actuación.

El trabajo realizado por los voluntarios desde las organizaciones es de gran importancia y de gran valor social, pues colaboran con la Administración Local y complementan las acciones que esta realiza y crean un lazo de unión entre los lugares donde se les necesita y se crean los problemas y necesidades, jugando un papel muy importante de mediación entre las instituciones y la ciudadanía.

En el Ayuntamiento existen una serie de áreas de actuación susceptibles de realizar actividades de voluntariado, empezando por medio ambiente, cultura, festejos, actos populares, actividades deportivas, ludoteca, juventud...

G) Los destinatarios de la acción voluntaria.

1. ¿Qué es la persona destinataria y quiénes serían en el municipio de Binéfar?

La persona destinataria es aquella que recibe la ayuda de la persona voluntaria. Pueden ser una o varias personas, en grupos o comunidades y pueden recibir ayuda para:

- Cubrir necesidades.
- Mejorar el lugar de convivencia.
- Mejorar la calidad de vida.

Pese a ello, en el municipio de Binéfar haría falta poder ofrecer desde el ayuntamiento a falta de una entidad u organización voluntaria un programa de voluntariado con actuaciones sobre el deporte y temas culturales que ofrecieran la oportunidad a los habitantes locales y visitantes del municipio poder disfrutar más de su municipio y conocerlo más, concienciándose y sensibilizándose a la vez sobre temas tan importantes como la integración social, la mejora de la calidad de vida, la sociabilización entre personas, el medioambiente y su bienestar, ...

Por ello, se podría decir, que, al igual como pasa en otros municipios, a nivel nacional y global, las personas destinatarias es el conjunto de todas las personas que conforman la sociedad y son ayudadas por las personas voluntarias de todo el mundo desde cada municipio a nivel local y municipal, siendo así todos los ciudadanos de Binéfar ayudados por las personas voluntarias que siguen realizando cada día acciones y actividades voluntarias en pro de crear una mejor sociedad y ayudar a sus ciudadanos.

2. Derechos de las personas destinatarias del voluntariado.

- Recibir la acción voluntaria.
- Ser respetadas.
- La protección de sus datos personales de la forma que dicta la Ley.
- Recibir una atención de calidad y opinar sobre ellas.
- Tener la garantía de alcanzar los objetivos.
- Saber la duración de la actividad.
- Recibir información de forma clara sobre las actividades de voluntariado.
- Pedir la sustitución de la persona voluntaria cuando hay un motivo.
- Finalizar en cualquier momento la actividad, para finalizarla debe comunicarlo por escrito.
- Pedir ayuda a la entidad cuando surjan problemas con la persona voluntaria.

3. Deberes de la persona destinataria del voluntariado.

- Colaborar con la persona voluntaria y facilitar su trabajo.
- Respetar las normas de seguridad, salud e higiene, y seguir las normas de la entidad para participar en las actividades.
- No recompensar con dinero ni regalos a las personas voluntarias ni a las entidades por su ayuda.
- No exigir a las personas voluntarias hacer cosas que no estén relacionadas con la acción de voluntariado.

- Avisar con tiempo suficiente si ya no quiere seguir participando en la actividad.

III. Eje de actuación. Objetivos y medidas.

A) Sensibilización.

La sensibilización es un elemento muy importante para las entidades. Sin embargo, realizada por parte de las personas voluntarias es una herramienta muy útil para poder promocionar los siguientes aspectos.

- Los derechos humanos.
- Ejercer la participación ciudadana en condiciones de igualdad.
- Promover la justicia social: el acceso a la educación, servicios sanitarios, una mejora medioambiental, etc.
- Erradicar las desigualdades sociales.
- Acabar con estereotipos sobre las ONGS y entidades dedicadas al voluntariado.
- Promover la movilización social.

La sensibilización requiere que la propia persona voluntaria interiorice, viva y sienta como propios los aspectos que pretende transmitir para realizar dicha sensibilización. El voluntariado de sensibilización transmite a los demás a través de sus propias creencias, valores e ideas, porque él/ella misma los vive y los siente como propios.

Objetivos:

- o Concienciar a los diferentes sectores y ciudadanos sobre la importancia de colaborar en acciones de voluntariado como instrumento para conseguir una sociedad más justa, solidaria, limpia y sobre todo respetuosa con el medio ambiente.
- o Fomentar y potenciar una auténtica cultura del voluntariado.
- o Incrementar la información sobre la problemática por la que hace falta que se realizarán proyectos de voluntariado (cultural, educación, medioambiental, ...), el voluntariado, las organizaciones que lo desarrollan, los sectores de actuación y los cauces de participación en la acción solidaria.
- o El objetivo de las personas formadoras es informar y formar a las personas voluntarias para que vivan como propios todos los valores que vayan a transmitir, y para que ellas mismas sean

agentes de cambio con su propio compromiso y comportamiento. El proceso formativo va a permitir que las personas voluntarias experimenten y vivan una transformación en sus propios conocimientos y actitudes.

Medidas:

- Campañas y encuentros – debate sobre problemas sociales.
- Publicaciones y difusión de actividades y propaganda.
- Colaboración con iniciativas de barrio, escolares, educativas en general, donde se cree acción de frente a problemas concretos.
- Creación o aprovechamiento de espacios del ayuntamiento para hacer talleres de concienciación, sensibilización, formación, etc.
- Movilización de jóvenes para descubrir sus problemas y dinámicas.
- Apoyo a los países del tercer mundo para conocer sus problemas, culturas y valores mediante aprendizaje y realización de alguna festividad suya (traspasarla aquí) o recrearla/ añadirles a las del municipio, integrarse con dichas culturas, valores..., globalizarse.
- Acciones relativas al territorio y a la comunidad para una responsabilización ante los problemas, y un desarrollo de la apertura y de la capacidad de acogida.
- Creación de modos de vidas y actitudes diferentes.
- Encuentros con asociaciones, grupos y dirigentes para sensibilizar sobre las personas y grupos en dificultades.
- Sensibilizar a profesionales para que apoyen y sostengan el trabajo realizado por voluntarios.

A nivel medioambiental.

- Juegos infantiles eco friendly.
- Talleres de educación medioambiental en algún espacio adecuado o en la naturaleza.
- Acciones específicas para el turismo.

B) Promoción.

Para compartir un mismo modelo de voluntariado entre la sociedad y otros actos sociales (empresas, universidades, medios, administraciones públicas) y establecer claves de mejora en el itinerario del voluntariado.

Objetivos:

- Impulsar, fomentar y potenciar el tejido asociativo.
- Acceder a todos los ciudadanos y ciudadanas los cauces de participación voluntaria, de forma que cada persona pueda actuar en el ámbito de su preferencia.
- Impulsar iniciativas voluntarias en las diferentes áreas de intervención del voluntariado, creando un marco favorable para su desarrollo.
- Propiciar el reconocimiento social e institucional de la labor voluntaria.

Medidas:

- Mantenimiento y continua actualización de la base de datos de Asociaciones y Entidades de Acción Social de Aragón y la comarca de la Litera.
- Creación de un portal web de Voluntariado, donde se incluirá información detallada sobre los diferentes servicios que cuenta el Programa Municipal de Voluntariado, así como otra información de interés para este sector. Además contará con una sección específica para cada uno de los sectores donde se centra en la captación de voluntarios.
- Mediante una relación entre las entidades de voluntariado y las empresas.
- Mediante una creación de relación entre las entidades de voluntariado y los medios de comunicación.
- Mediante una relación entre las entidades de voluntariado y la Administración Pública en donde exista una comunicación clara, concisa, duradera, continua y actualizada en cualquier ámbito.
- Mediante los propios talleres de la Administración Pública, así como, en el caso medioambiental, mediante las mismas guías por la ciudad y el espacio natural circundante al municipio y los talleres que se realicen.
- Creación de una Bolsa del Voluntariado, que permitirá poner en contacto, a las personas que se ofrezcan a prestar su trabajo voluntario con las Entidades de Voluntariado. Se cumplimentará una ficha por parte de las Entidades que necesiten personal voluntario, y se diseñará otra ficha a cumplimentar por la persona

voluntaria, procesando toda la información a través de una base de datos diseñada a tal fin.

C) Formación.

En el desarrollo y realización de su acción el voluntario tiene derecho a ser informado, apoyado, asesorado, acompañado, enriquecido para y por este diálogo constante con la realidad que va a tener

Por lo que situar al voluntario en la responsabilidad de una tarea para la que no está capacitado sería violar un derecho, sería conducirlo a trabajar sólo de forma intuitiva, siendo una persona voluntaria ineficaz o pudiéndole hacer llegar a la persona voluntaria quizá a una desmotivación personal, a un abandono de la acción y actividad voluntaria, a un retirar su participación y dar una mala imagen del voluntariado como tal y de la entidad u organización para la que se hubiera ofrecido voluntaria.

Por el contrario, un voluntario formado abrirá nuevos campos para nuevas participaciones y para el planteamiento de nuevos e ineludibles objetivos de la organización. Un voluntario formado será factor de cambio de la misma organización, ya que su voz y voto con conocimiento sobre el tema relacionado con la voluntariedad que ofrezca será cada vez mayor, y obtendrá mayor nivel de conciencia para poder tomar más y mayores decisiones. Un voluntario formado podrá ofrecer más eficazmente su servicio, y al mismo tiempo podrá trabajar más adecuadamente por erradicar las causas que producen los problemas.

Objetivos:

- Ofrecer formación al voluntariado en diversos temas y problemáticas sociales así como en sectores de población que le hagan desarrollar su labor de la manera más idónea.
- Garantizar una mejor calidad y especialización en la acción que realizan tanto los voluntarios como las entidades de voluntariado.
- Incrementar la capacidad gestora de los responsables de las entidades.

Medidas:

- Elaboración de un programa anual y permanente de formación dirigido a formar a los nuevos voluntarios y voluntarias, a mejorar la especialización de los ya iniciados, y a formar a los responsables de entidades.
- Toda aquella persona que quiera iniciar actividades de voluntariado, tendrá que realizar un Curso de Formación Básica

relacionado específicamente para el ámbito en el que vaya a participar, y dicho Curso se establecerá de forma conjunta entre la organización o entidad que ofrezca el voluntariado y la Administración Pública.

- Este curso proporcionará por un lado, una visión general del voluntariado: características; derechos y deberes; marco legal y ético de la acción voluntaria, así como dará a conocer la oferta de acciones y de organizaciones en el campo de la solidaridad y la cooperación existente en nuestro municipio.

D) **Coordinación.**

Objetivos:

- Impulsar la coordinación y colaboración entre los distintos organismos públicos o privados que desarrollan programas o acciones que incidan en el voluntariado.
- Fomentar la colaboración entre el Ayuntamiento de Binéfar y las organizaciones o entidades que tengan o quieran tener un voluntariado.
- Fomentar la coordinación entre ciudades y ciudadanos.
- Organizar de forma positiva y eficaz las actividades junto con las entidades u organizaciones y las personas que se ofrezcan voluntarias.

Medidas:

- Habilitar una sección para el intercambio de información y experiencias, y demandas de colaboración entre las entidades de nuestro municipio en el portal web mencionado anteriormente, así como dejar un buzón físico en el ayuntamiento.
- Organizar Jornadas Municipales de Voluntariado donde se puedan fomentar el intercambio de experiencias e impulsar el trabajo conjunto de las diferentes personas voluntarias.
- Creación de puestos de trabajo, donde se propicie la planificación de actuaciones concretas de colaboraciones entre las diferentes áreas municipales (por ejemplo, un puesto de trabajo donde la persona escogida se encargue de crear colaboraciones junto con otros ayuntamientos y empresas de la zona como pueden ser la pinaza de Monzón o el Sifón de Sosa, o su nacimiento, y crear con ello conciencia y sensibilización).
- Constitución de espacios de encuentro (unido al punto anterior, por ejemplo, la azucarera de Monzón), entre colectivos de voluntariado

que actúen en el mismo sector, que generen una estructura estable de relaciones que ayuden a conseguir objetivos comunes.

E) Información y apoyo.

Objetivos:

- Facilitar el apoyo técnico que precisen las entidades de voluntariado para el adecuado desarrollo de su labor.
- Orientar, informar, y facilitar el acceso a los recursos exteriores.
- Poder resolver cualquier tipo de duda existente tanto a entidades y organizaciones con voluntariado como a las personas voluntarias como tal.
- Facilitar los medios necesarios para el correcto desarrollo de sus actividades.
- Animar a las personas ciudadanas a participar.
- Hacer que las personas voluntarias conozcan porqué es importante el voluntariado.
- Impulsar las acciones voluntarias.
- Realizar campañas de información y utilizar los medios de comunicación para ello.
- Informar a las entidades sobre los recursos que pueden usar.
- Ayudar a formar a las personas voluntarias y a las entidades.
- Informar y orientar a las entidades.
- Animar a que se creen más organizaciones.

Medidas:

- Puesto web destinado a que personas interesadas, entidades y voluntarios puedan encontrar información de interés general para este sector y sobre los diferentes servicios que cuenta el Programa Municipal de Voluntariado.

IV. Proceso Metodológico.

La coordinación del Plan Municipal de voluntariado corresponderá a la Sección de medioambiente y a la de Participación Ciudadana en un inicio, que serán responsables de cohesionar las acciones de voluntariado emprendidas desde otras áreas municipales, desde otros estamentos públicos, y desde las instituciones sociales y organizaciones sin ánimo de lucro.

Este programa está dirigido a continuar manteniendo una estructura permanente de coordinación, registro y organización operativa que permita cubrir las necesidades de gestión del voluntariado, a través de evaluación permanente de su funcionamiento.

A su vez es el marco referencial de todas las actuaciones dirigidas al voluntariado, de aquellas que ya se estén desarrollando, y de las que están por ser diseñadas.

Para la ejecución y desarrollo del conjunto de medidas que contempla el Programa Municipal de Voluntariado, se plantea una metodología participativa, donde se fomente la participación activa de todos los implicados que existan en el proyecto de forma directa (Concejalías, Servicios, Programas, Entidades/ Organizaciones con voluntariado, Personas Voluntarias), en espacios previamente preparados, cualquier sala en donde se pueda realizar una reunión para examinar y debatir sobre el funcionamiento de los diferentes grupos existentes o que se quieran diseñar de voluntariado y su evolución y continua mejora valdría, en dichas salas se buscará el intercambio de opiniones y el debate entre todos los ámbitos afectados, en la que sea todo igualitario, es decir, de igual manera se tendrá en cuenta la opinión o reflexión de alguien que esté por encima en el nivel de ámbitos afectados a nivel de actuación cómo el que esté más bajo, y se debatirá de forma respetuosa ante todas las personas.

La puesta en marcha de dicho Programa contempla las siguientes fases:

Prefase nº1. Fase de preparación.

La fase de preparación abarca todos aquellos elementos que sirven para contextualizar al voluntariado de forma que sepa todo el tipo de información que se precise necesaria para que pueda realizar sus funciones de voluntariado de una forma clara, concisa y eficaz para que pueda hacer su voluntariado con calidad y eficacia, obviamente en dicha pre-fase se le resolverán todo tipo de dudas que le pudieran surgir. Asimismo, en esta etapa se establece la forma de gestionarlo.

Fase de inserción de la persona voluntaria a la entidad/ organización.

La incorporación de cualquier persona voluntaria a la organización implica que ambas partes han llegado a un previo acuerdo, en donde se le ha informado al voluntario/ a desde lo más básico a lo más importante y fundamental sobre sus tareas a realizar, así como los demás temas de suma importancia para poder realizar de una forma correcta el voluntariado.

El acuerdo inicial acostumbra a ser verbal e incluye el compromiso del voluntario o voluntaria de cumplir el encargo y la dedicación establecidos, y el de la entidad de ofrecerle todo el apoyo necesario para su labor. Todos estos aspectos se definen, comentan y complementan durante los primeros contactos de la persona con la entidad: a través de un contacto directo inicial con la persona responsable del voluntariado, mediante la primera información disponible en las ofertas, mediante la entrevista realizada, a través de la documentación entregada, etc.

Toda empresa debe disponer de un contrato inicial de voluntariado, que explica de forma explícita la relación y constituye la base de la relación.

El acuerdo debe recoger tanto los derechos como obligaciones de ambas partes, como mínimo los establecidos en la Ley de Voluntariado Estatal y la de Aragón, además de tramitarse un seguro obligatorio y estar también presente entre la documentación de la que ha de saber de su existencia el voluntario o voluntaria y de la que se le debe de informar y dejar una copia para que la tenga presente.

En el contrato se ha de obviar la terminología técnica o confusa que pueda distanciar el documento de la realidad común a las dos partes.

El momento de la firma del compromiso ha de ser tomado como un paso más del proceso de acogida, evitando que se convierta en un trámite administrativo en donde se le reste el valor que realmente tiene.

La persona que firma el documento por parte de la entidad debe tener responsabilidades de dirección y poderes concedidos por la organización.

Una vez se haya realizado éste proceso, se dará paso al siguiente paso de la inserción, la formación.

La formación conlleva un compromiso muy importante de la persona voluntaria con la misión y los valores de la organización, que debe ponerse de manifiesto en las actividades y los proyectos en los que colabore. A su vez, para la organización, supone el deber de transmitir a la persona voluntaria la misión y los valores.

Los primeros días serán probablemente menos “productivos”, pero le serán de gran utilidad a la persona voluntaria si comprende cuál es su rol en la organización, qué se espera exactamente de ella y qué puede aportar, así como cuál es el sentido de su colaboración en el conjunto de la entidad.

Algunas entidades cuentan con una formación inicial estipulada, con varias horas de dedicación asignadas. Otras la realizan de un modo más informal, a través de las relaciones personales que establece la persona nueva en las reuniones con el resto del equipo de voluntariado o bien con el equipo remunerado.

2ª Fase. Desarrollo.

La fase de desarrollo constituye la etapa de mayor duración entre las personas voluntarias y la entidad/ organización interesada, de hecho es donde propiamente se lleva a cabo la colaboración voluntaria, es la fase que refleja la vida de la persona voluntaria dentro de la entidad u organización.

Durante esta fase es frecuente que se cubran varios objetivos a la vez de manera directa o indirecta, en donde se trabajan en paralelo entre las diferentes personas que conforman el voluntariado, siguiendo cada una su propio rol, creando por equipos un rol genérico que hace que sea eficiente y eficaz llevar cada uno de los objetivos de forma correcta.

Durante la fase de desarrollo, es conveniente que la persona responsable del voluntariado mantenga el contacto con la persona voluntaria y que, además, organice reuniones con los/las responsables del programa o servicio en el que colabora para poder realizar un seguimiento y con todas las personas voluntarias para crear entre todos un debate respetuoso en donde se informe al responsable de todo tipo de problemáticas, cómo se sienten, sugerencias, etc.

El éxito de una relación de voluntariado que perdura en el tiempo se basa en gran medida en mantener la motivación personal o aportar nuevas motivaciones. Por esta razón, es necesario que la entidad se preocupe de la motivación de estas personas, ya que es uno de los principales elementos que posibilita la colaboración y permite que se efectúe la fase de desarrollo y efectúen sus acciones voluntarias de una manera correcta, organizada, divertida, amena ante quiénes van dirigida, etc. Las principales motivaciones que guían la actuación voluntaria son de carácter interno, ya que suelen estar estrechamente relacionadas con los objetivos y valores personales.

Uno de los aspectos de mayor importancia en la fase de desarrollo es la comunicación, a través de ella se hace posible una mejor integración de las personas voluntarias en la organización, se llevan a cabo muchas de las acciones de seguimiento, se canaliza la participación,...

La propia actividad de voluntariado significa relacionarse con otros miembros de la organización, de modo que se establece continuamente una comunicación directa entre ellos. Inicialmente, la persona responsable de voluntariado suele canalizar la comunicación entre el voluntariado y el equipo remunerado, así como con la persona responsable de la actividad y el grupo en el que participa la persona voluntaria.

En todas las organizaciones existe mucha comunicación informal y también se establecen canales formalizados. Sin embargo, no siempre se aprovechan o se potencian los posibles canales disponibles y es recomendable reflexionar periódicamente para avanzar en éste sentido.

Otro factor que no ha de faltar en toda entidad u organización para que se realice correctamente el desarrollo de cualquier tipo de actividad es, la participación, factor y valor indudable, incuestionable e inquebrantable en cualquier tipo de voluntariado o acción voluntaria que se lleve a cabo.

Es por ello que la participación se constituye como un valor propio de las organizaciones no lucrativas. Las organizaciones son espacios de participación de la sociedad civil y, por lo tanto, internamente es importante que también sean un referente en cuanto a participación interna.

Al gestionar el voluntariado, la participación aporta beneficios en múltiples sentidos. Contribuye a la motivación de las personas voluntarias, enriquece las actividades y el proyecto, ayuda a innovar, legitima las acciones que se desarrollan,...

Algunos consejos para fomentar la participación

- Conocer las capacidades, las motivaciones y las limitaciones de cada persona voluntaria y aprovechar al máximo las competencias de cada una de ellas.
- Flexibilizar y diversificar las formas de participación en la entidad.
- Delegar las responsabilidades y las tareas, trabajar en equipo, fortalecer la relación y la cohesión entre las personas de la organización.
- Trabajar el sentimiento de pertenencia a la organización.
- Incentivar la participación con actos y encuentros específicos.
- Hacer un análisis sobre las aportaciones de las personas que participan en la entidad y su grado de implicación.
- Destacar los beneficios y las satisfacciones de la participación.
- Fomentar la participación de la junta directiva en el día a día de la entidad.
- Redactar un manual de gestión que sistematice todos los procedimientos que se realizan actualmente con relación a la participación.

Seguimiento del desarrollo.

El seguimiento de las personas voluntarias favorece una mayor adaptación entre éstas y la entidad. El acompañamiento en la trayectoria que sigue el voluntariado en la organización da continuidad a la labor de acogida que se realiza durante su proceso de incorporación, así como también crea una idealización de planeamiento y control sobre cómo van evolucionando las diferentes actividades, las personas voluntarias al realizarlas y las personas destinatarias al recibir las, es decir, el cómo las reciben, qué sensaciones les crean, si cumplen sus objetivos y expectativas, reflejando también, por parte de las personas voluntarias, sus experiencias ante las diferentes actividades y las personas junto a quienes las realizan.

El hecho de que se realice un seguimiento, no implica supervisión sobre las responsabilidades y las tareas que lleva a cabo el voluntariado. Se trata de establecer acciones periódicas más o menos formalizadas que permitan acompañar e impulsar el desarrollo de las personas voluntarias en la entidad.

El éxito de las acciones de seguimiento es una responsabilidad compartida entre la organización y el voluntariado. La organización pone al alcance del voluntariado diferentes canales de seguimiento y, a su vez, las personas voluntarias expresan sus inquietudes, sus dificultades y sus expectativas.

Es decir, trasladan a la organización cómo se sienten en ella a través de su colaboración. Esto requiere que el seguimiento se dé tanto a nivel de tareas como de grado de satisfacción con las actividades realizadas, relación con el resto de áreas y personas de la entidad, etc.

Las vías de seguimiento deben ser transparentes y tanto la organización como la coordinación del voluntariado deben potenciar su uso y visibilizarlas.

Su importancia aumenta teniendo en cuenta que la organización puede sistematizar así la recogida de información sobre el desarrollo de las personas voluntarias dentro de la entidad.

A partir de un análisis de esta información puede promover mejoras en torno al voluntariado.

3ª Fase. Evaluación.

Se debe evaluar de forma continua el grado de cumplimiento de los objetivos de este plan y de sus medidas. Dicha evaluación se realizará a lo largo de su duración. Por una parte, se realizará una evaluación interna de seguimiento a la implementación de las medidas acordadas y, por otro lado, una evaluación de impacto externa para constatar los efectos de las medidas ejecutadas en la ciudadanía, en general.

El proceso de evaluación tiene también como objetivo revisar y mejorar el plan, así como incorporar en él las nuevas aportaciones consensuadas por los siguientes actores sociales en espacios participativos:

- Equipo de seguimiento y evaluación del plan.
- Equipo municipal de evaluación.
- Órganos municipales de participación ciudadana.
- Coordinación entre administraciones (principalmente, entre la administración local, autonómica y nacional).

Fruto de las conclusiones que se vayan obteniendo, los órganos responsables de su seguimiento podrán reorientar las medidas contempladas en él, para el mejor cumplimiento de los objetivos que persigue. La evaluación tratará de medir las percepciones y valoraciones de todos los agentes implicados en el voluntariado.

Desvinculación de la persona voluntaria.

La desvinculación supone la desaparición del compromiso y obligaciones mutuas que se han establecido previamente en el contrato firmado entre la persona voluntaria y la entidad u organización.

En el caso de las grandes organizaciones se trata de una decisión acordada por las dos partes o de una decisión tomada de forma unilateral por alguna de las mismas que lo comunica previamente y suspende la relación.

En el caso de las organizaciones más pequeñas formadas por voluntariado, la salida de una persona tiene un fuerte impacto en la realización de las actividades o el seguimiento de las mismas. Es por ello, que se debe de prever para sustituir a la persona y, que el tiempo en donde se comunique ha de ser algo más prolongado de lo habitual para encontrar a una persona que le pueda sustituir y gestionar el traspaso de sus funciones.

Posibles casos de desvinculación.

A) Vinculados a una decisión de la entidad/ organización.

- Imposibilidad de continuar con el desarrollo del programa al que está adscrito la persona voluntaria.
- Incumplimiento, por parte del voluntario o voluntaria, de los compromisos adquiridos con la organización.
- Ausencia reiterada y sin previo aviso de la persona no voluntaria.
- Comportamiento inadecuado: incumplimiento de los principios de la organización, difusión de información confidencial, trato incorrecto a personas destinatarias, etc.

B) Vinculados a la persona voluntaria.

- Cambio en sus prioridades personales.
- No disponibilidad horaria para cumplir con su compromiso con la entidad.
- Desmotivación debida al incumplimiento de las expectativas desde la organización.
- Desacuerdo con la forma de entender y gestionar el voluntariado con la entidad, etc.

C) Vinculados a la relación establecida.

- Cumplimiento de la fecha de finalización marcada inicialmente.
- Finalización de la actividad o proyecto en el que se participa, etc.

Las organizaciones han de ser conscientes de que este momento forma parte de la trayectoria del voluntario o voluntaria. La desvinculación es como una etapa más en el ciclo del voluntariado.

Tanto la persona que se desvincula como la propia entidad necesitan gestionar la salida. Las organizaciones deberían contar con sistemas de gestión de la desvinculación y la persona responsable de voluntariado debería coordinar esta fase.

Este momento puede utilizarse en positivo desde todo tipo de entidades para plantear una reflexión: en torno a la gestión de esa persona, sobre sus funciones y forma de desarrollo en la entidad, en relación con los aprendizajes y los aspectos de mejora de la propia entidad u organización y la persona voluntaria, etc., mediante una encuesta a las personas voluntarias se puede ver cómo queda reflejada la entidad u organización desde otra perspectiva para ayudar a su continua evolución y mejora, el cómo llega a las personas destinatarias, qué imagen e tiene de ella, qué efectos tiene realmente en la sociedad y cómo ayuda a solucionar los problemas que esta tiene o le plantea, como puede mejorar dicha ayuda que ofrece o como puede hacerlo de una forma más original, y un largo etcétera de beneficios que se pueden realizar mediante una encuesta a la persona voluntaria.

Paralelamente, se presta necesario desarrollar otras acciones relacionadas con la desvinculación:

- Expedición de certificados por la labor desarrollada.
- Gestión administrativa de la salida: anulación del seguro de voluntariado, formalización de documentación que acompaña la desvinculación.
- Solicitud a la persona de la entrega de equipos, documentos y bienes asignados desde la organización.
- Comunicación sobre la desvinculación a todas las partes interesadas.
- Planificación del traspaso de responsabilidades y gestión del mismo.
- Búsqueda de la persona que la sustituya (si es necesario).
- Formalización con el resto del equipo (de voluntariado y, en su caso, del equipo remunerado) de un momento informal de despedida a la persona.



ANEXOS.

ANEXO I. FICHA DE VOLUNTARIADO.

ANEXO II. ENCUESTA DE SALIDA.

ANEXO I. FICHA DE VOLUNTARIADO.

DATOS PERSONALES.

Nombre:		Apellidos:	F. Nacimiento:
DNI/NIE:		Domicilio:	
C.P.:		Población:	Ciudad:
Telf. Fijo:		Móvil:	Email:

DATOS DE INTERÉS.

Estudios.	
Disponibilidad horaria: - Si - No	Disponibilidad de vehículo: - Si - No
Formación en voluntariado (especificar).	
Experiencia previa como voluntario: - Si - No	Dónde/Actividad.

TIPO DE VOLUNTARIADO QUE DESEA REALIZAR.

1. Social.
2. Ambiental.
3. Cultural.
4. Deportivo.
5. Educativo.
6. Socio-sanitario.
7. Ocio-tiempo libre.
8. Comunitario.
9. Desarrollo.
Otro tipo.

Observaciones.

En Binéfar a de del 20

Fdo.

ANEXO II. ENCUESTA DE SALIDA.

1. Edad:
2. ¿Cuánto tiempo ha durado tu voluntariado?
3. ¿Sientes que te ha aportado o ayudado en algo tu estancia en el voluntariado?
4. ¿Cómo te ha hecho sentir tu estancia en el voluntariado? ¿Hay algún sentimiento que destaque sobre el resto o que deseé resaltar?
5. ¿Cómo has visto la organización y gestión de la actividad en la que has participado? ¿Cuál ha sido la actividad en la que has participado?
6. ¿Ha cambiado tu punto de vista sobre el aspecto en el que has realizado tu actividad voluntaria?



7. ¿Qué críticas constructivas realizarías sobre las personas responsables de la actividad voluntaria que has realizado y sobre la misma?

8. ¿Qué mejorarías o qué sugieres que se podría hacer para mejorar la experiencia como voluntario o voluntaria en éste municipio?

9. ¿Del 1 al 10, cómo crees que te ha ayudado a nivel personal el programa de voluntariado y las personas involucradas en él?

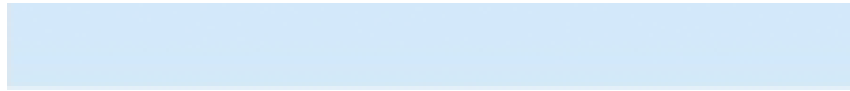
10. ¿Dirías que se han cumplido las expectativas que tenías sobre el voluntariado?

11. Si no es así, ¿qué crees que sería o hubiera sido necesario para que se cumplieran?



MUCHAS GRACIAS POR PRESTARNOS TU TIEMPO COMO VOLUNTARIO/A EN ESTA ORGANIZACIÓN, ¡ESPERAMOS HABER SIDO DE TU AGRADO, QUE TE HAYA GUSTADO LA EXPERIENCIA Y QUIERAS REPETIR!

ESPACIO PARA OBJECIONES, SUGERENCIAS Y MEJORAS QUE CREAS QUE PUEDES APORTAR, ¡NOS SERVIRÁN PARA MEJORAR, MUCHÍSIMAS GRACIAS!



bnf

AYUNTAMIENTO
DE BINÉFAR

