

Plan de
Voluntariado

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	Pág. 4
2	PRESENTACIÓN DEL ENTORNO	Pág. 5
3	IDENTIDAD	Pág. 8
4	ESTRUCTURA INTERNA	Pág. 9
5	VOLUNTARIADO EN NAIF	Pág. 10
6	OBJETIVOS DEL PV DE NAIF	Pág. 14
7	ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PV DE NAIF	Pág. 15
8	GESTIÓN DEL PV EN NAIF.	Pág. 17
9	DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE VOLUNTARIADO	Pág. 20
10	ANEXOS	Pág. 24

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Voluntariado (en adelante PV) se concibe como una estrategia que forma parte de la Fundación Naif, cuyo principal objetivo es eliminar las desigualdades socioeconómicas existentes.

De esta forma, el PV es un material indispensable para que la fundación logre sus metas, ya que la propia estructura de la entidad da mucho peso a los voluntarios, tanto por la cantidad de estos, como por las funciones y responsabilidades que obtienen. Concretamente, el porcentaje de personas voluntarias con respecto al de trabajadores remunerados es entre el 75-85%, dependiendo del curso.

Y además la mayoría de personas voluntarias tienen como misión principal el trato directo con los participantes, siempre de forma supervisada, pero no dejan de ser el interlocutor último entre la entidad y los participantes, con toda la importancia que ello acarrea.

Es por esto que desde la Fundación Naif se considera indispensable trazar un programa que nos ayude a organizar y estructurar el trabajo con los voluntarios, para sacar el máximo partido a estos y que ellos puedan desempeñar sus funciones de la mejor forma dentro de la entidad y al mismo tiempo se sientan acogidos y parte de la gran familia que es la Fundación.

2. PRESENTACIÓN DEL ENTORNO

El ámbito de actuación de la Fundación NAIF es el de la Comunidad Autónoma de Madrid. No obstante, el local de la misma está situado en el madrileño distrito de Retiro, no obstante, la población que se atiende también pertenece al vecino distrito de Puente de Vallecas.

En definitiva se trabaja con población de dos distritos: Puente de Vallecas y Retiro. A continuación se detallan algunas características de ambos.

El distrito de Puente de Vallecas también está compuesto por 6 barrios de diferentes:

- Numancia
- San Diego
- Entrevías
- Palomeras Bajas
- Portazgo
- Palomeras Sureste

El Distrito de Retiro está compuesto por 6 barrios:

- Pacífico
- Adelfas
- Estrella
- Ibiza
- Jerónimos
- Niños Jesús

Los barrios con los que más han trabajado los miembros de la fundación son los siguientes:

San Diego

Tiene una población de más de 43.500 individuos a 1 de enero de 2021 La evolución de la demografía en el barrio ha experimentado un aumento moderado a los largo de los últimos 20 años. Así en 2010 la población del barrio era de algo más de 38.000 individuos. Cuenta con una superficie de 106,99 hectáreas. Alberga una elevada población inmigrante; en 2010 el 34,91% de los residentes eran extranjeros.

La edad media del barrio es de 41,2 años (2011). Es una edad inferior a la media de la ciudad (42,00 años).

Cuenta con una población extranjera de 1005 individuos (2011), lo que representa un 28,3% de la población. No hay una comunidad más representada, si no que las procedencias son muy altas y similares entre países de Europa del Este, Asia, Latino América y Norte de África .Lo que hace que sea un espacio multicultural de los más diversos de Madrid.

Pacífico

Tiene una población de 36.959 individuos a 1 de enero de 2006. La evolución de la demografía en el barrio ha experimentado un aumento moderado a los largo de los últimos 20 años. Así en 1986 la población del barrio era de 34.926 individuos, en 1991 era de 34.103 individuos, en 1996 era de 33.674 individuos y en 2001 era de 35.405 individuos. Por tanto, si tomamos como referencia la población de 1986, ésta se ha visto incrementada en un 5,8%, mientras que la población de la Ciudad de Madrid, en ese mismo periodo, ha crecido un 4,8%.

La edad media del barrio es de 43,67 años. A pesar de ser una edad superior a la media de la ciudad (42,00 años), se encuentra por debajo de la media de edad del distrito, que es de 43,88 años.

Cuenta con una población extranjera de 4.393 individuos, lo que representa un 11,89% de la población. La comunidad más representada es la de ecuatorianos con un total de 1.199 individuos. La siguiente comunidad es la colombiana con 339 individuos, seguidos de cerca por peruanos con 263 individuos. La inmigración de la Unión Europea aporta 407 individuos.

Adelfas

Tiene una población de 12.105 individuos a 1 de enero de 2006. La evolución de la demografía en el barrio ha experimentado un gran aumento a los largo de los últimos 20 años. Así en 1986 la población del barrio era de 12.105 individuos, en 1991 era de 13.068 individuos, en 1996 era de 12.629 individuos y en 2001 era de 14.453 individuos. Por tanto, si tomamos como referencia la población de 1986, ésta se ha visto incrementada en un 38%, mientras que la población de la Ciudad de Madrid, en ese mismo periodo, sólo ha crecido un 4,8%.

La edad media del barrio es de 41,12 años. A pesar de ser una edad no muy inferior a la media de la ciudad (42,00 años), es la más baja de un distrito que se caracteriza por su envejecimiento ya que la edad media del distrito es de 43,88 años.

Cuenta con una población extranjera de 1.747 individuos lo que representa un 10,46% de la población. La comunidad más representada es la de ecuatorianos con un total de 381 vecinos. La siguiente comunidad es la colombiana con 136

vecinos, la tercera comunidad es la rumana con 123 vecinos. La inmigración de la Unión Europea aporta 154 vecinos.

Estrella

Tiene una población de 24.646 individuos a 1 de enero de 2006. La evolución de la demografía en el barrio ha experimentado un acusado declive a lo largo de los últimos 20 años. Así en 1986 la población del barrio era de 27.820 individuos, en 1991 era de 29.409 individuos, en 1996 era de 27.327 individuos y en 2001 era de 26.268 individuos. Por tanto, si tomamos como referencia la población de 1986, ésta se ha visto disminuida en un 11,4%, mientras que la población de la Ciudad de Madrid, en ese mismo periodo, ha crecido un 4,8%.

La edad media del barrio es de 43,67 años. A pesar de ser una edad superior a la media de la ciudad (42,00 años), es muy cercana a la media del distrito que se sitúa en los 43,88 años.

Cuenta con una población extranjera de 1.204 individuos lo que representa un 4,89% de la población. Esta tasa es la más baja del distrito cuya media es de 9,67 y extremadamente alejada de la media de Madrid que es del 15,82%. La comunidad más representada es la ecuatoriana con un total de 231 vecinos. La siguiente comunidad es la colombiana con 112 vecinos, y en tercera posición está la colonia argentina con 67 vecinos. La inmigración de la Unión Europea aporta 167 vecinos.

Después de ver los cambios demográficos de estos 3 barrios, cabe pensar que la oferta de recursos para la población del Distrito haya crecido en la misma proporción. Pero esto no es así. Si estudiamos más a fondo las cifras de recursos existentes en el Distrito podemos comprobar que la proporción de recursos por habitante ha bajado considerablemente. Esta bajada se acentúa aún más si nos centramos en los recursos existentes para menores.

Debido a la edad media del Distrito (43,88 años), la mayoría de los recursos ofertados responden a la demanda de la población mayor de 30 años quedando los menores de dicha edad y, más concretamente los menores de 18 años, con un exceso de demanda que les obliga a buscar recursos fuera del Distrito.

El aumento de la población inmigrante en el Distrito ha ayudado a que también aumente la población infantil y juvenil, haciendo que la demanda de recursos para estas 3 poblaciones se dispare de forma exponencial en los últimos años.

Gracias al exceso de demanda existente en el Distrito, surge esta Fundación. Surge como respuesta a las peticiones realizadas durante los últimos años por parte de los vecinos del Distrito, especialmente los de los barrios de Pacífico, Adelfas y Estrella. Nace con vocación de permanencia y con el fin de *Ayudar a construir una nueva sociedad donde no existan barreras ni desigualdades entre las personas. Trabajando en ámbitos como la Educación y el Tiempo Libre con todos los miembros de las Familias así como otros ámbitos relacionados con las mismas.*

3. IDENTIDAD

Datos de la Entidad

Nombre: **FUNDACIÓN NAIF** (NUEVA AYUDA PARA LA INFANCIA Y LA FAMILIA)

CIF: G-85606176

Tipo Entidad: Fundación

Domicilio Social: C/ Granada 41, 1, 101. 28007 Madrid

Teléfono: 620579074

Email: info@fundacionnaif.org

Web: www.fundacionnaif.org

Registro: Registro de Fundaciones del Ministerio de Educación con número 1310.

Fecha Constitución: 07/01/2009

Datos del Representante Legal

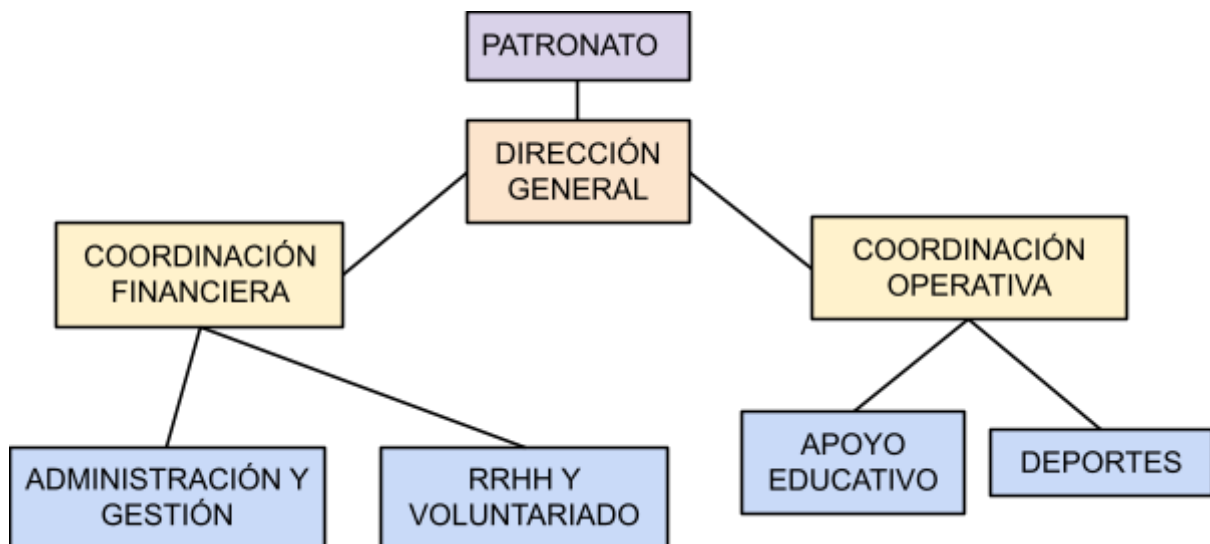
Nombre: Ana Pérez Palomino

DNI: 50869276S

Teléfono: 620579074

Email: a.perez@fundacionnaif.org

4. ESTRUCTURA INTERNA



5. EL VOLUNTARIADO EN NAIF

PARA NAIF EL VOLUNTARIADO ES:

Acción y expresión ciudadana basada en la entrega gratuita y generosa de un trabajo desinteresado en el que su participación contribuye a generar cambios en la situación del colectivo de las personas con discapacidad y sus familias, mejorando su inclusión social y favoreciendo la sensibilización de la sociedad.

¿QUÉ QUIERE DECIR SER VOLUNTARIO DE NAIF?

- Que comparto los siguientes valores:
 1. **Voluntariado** entendido como la entrega gratuita y generosa de un trabajo desinteresado. Eje básico en nuestra manera de actuar y trabajar, como complemento esencial al trabajo profesional, puesto que da una calidad humana en el acompañamiento a las personas en riesgo de exclusión social.
 2. **Solidaridad** con las personas especialmente con las que sufren exclusión social
 3. **Respeto, inclusión y reconocimiento** para la dignidad de la persona, fomentando el crecimiento integral de la persona, mejorando su inclusión social.
 4. **Hospitalidad, acogida, proximidad y familiaridad** con los usuarios, sus familiares, nuestros profesionales y todos los voluntarios.
 5. **Humildad** como una actitud que nos hace más humanos y abre nuestra capacidad de aprender y mejorar.
 6. **Libertad e igualdad** entre todas las personas que formamos NAIF: beneficiarios, voluntarios de todas las edades, monitores, profesionales...
 7. **Sensibilizar y comprometer** a todos los que nos rodean sobre el colectivo de personas en riesgo de exclusión social y el movimiento voluntario: el voluntario tiene que transmitir y compartir sus experiencias con los que le rodean cambiando muchas veces comportamientos de intolerancia social a través de su actitud e ilusión.
 8. **Cooperación y trabajo en equipo**, porque creemos que es uniendo nuestras fuerzas y trabajando con otras entidades del mundo no lucrativo que se puede ayudar al necesitado y cambiar las actitudes de intolerancia social.

DEBERES Y DERECHOS DEL VOLUNTARIO DE NAIF

Voluntario de la Fundación NAIF es la persona que de manera reflexiva, altruista, solidaria, libre y comprometida, decide participar dentro de la Fundación dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto concreto.

DEBERES:

A continuación, enumeramos los deberes que asume:

1. Colabora de manera altruista.
2. Difunde las acciones concretas llevadas a cabo por NAIF y por su programa de voluntariado que ayuden a un mayor conocimiento y comprensión por la ciudadanía del papel social desempeñado por los mismos.
3. Rechaza cualquier contraprestación económica, ya proceda del beneficiario atendido o de cualquiera otra persona relacionada con su acción de voluntaria.
4. Se compromete libremente, no siendo coaccionado por otro factor que no sea el de su firme decisión y compromiso social. Por lo que quedan fuera de este concepto las personas sujetas a obligaciones personales o deber jurídico.
5. Debe ser una decisión meditada y responsable, lo que supone un compromiso serio con la organización.
6. Sensibiliza y compromete a todos los que le rodean sobre el colectivo de personas con riesgo de exclusión y el movimiento voluntario.
7. La participación debe ser real y efectiva, lo que supone una implicación tanto en la detección y denuncia de los problemas como en su solución.
8. La persona voluntaria está comprometida en la inclusión social de las personas en situación de riesgo de exclusión social así como de sensibilizar a su entorno.

DERECHOS:

1. Gestión transparente, eficaz y eficiente de los Proyectos en los que participa.
2. Fomentar el intercambio de herramientas y buenas prácticas en trabajo y gestión en el que se puedan estudiar formas de colaboración entre la persona voluntaria y NAIF.
3. Fomento y colaboración en la realización de acciones formativas adecuadas para los coordinadores
4. Formación y orientación adecuada para la realización de las tareas que se encomiendan.
5. Garantizar la realización de su actividad en las debidas condiciones de seguridad.
6. Facilitarle una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
7. Suscribir una póliza de seguro que cubra los gastos derivados de la acción del voluntariado, tanto la responsabilidad civil como los accidentes.
8. Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a las personas voluntarias de los medios adecuados para el cumplimiento de sus tareas.
9. Expedir un certificado que acredite los servicios prestados cuando sea requerido.

¿QUÉ APORTA NAIF A LOS VOLUNTARIOS?

- Formación
- Apoyo
- Reconocimiento
- Motivación
- Gestión
- Medios
- Implicación
- Ilusión
- Nuevos conocimientos
- Aprender a trabajar en equipo
- Entender y conocer la realidad social

EL PAPEL DEL VOLUNTARIO EN NAIF.

En lo referente a la misión y plan estratégico:

- El voluntario no tiene un papel directo en la definición de la misión y en las estrategias de la entidad, dado que este se une a la entidad atraído por su misión, valores y líneas de actuación.
- Tendrá un papel indirecto, en la medida en que son partícipes en la ejecución de los proyectos y planes estratégicos.

En lo referente a los objetivos:

- La persona voluntaria puede participar en la organización de los programas y actividades que así lo contemplen siempre priorizando los objetivos y misión de NAIF.

Ámbitos de actuación:

- Atención a la persona con discapacidad: apoyo en actividades solicitadas en los diversos proyectos.
- Sensibilización y promoción del colectivo de discapacitados y el voluntariado: apoyo en la realización de campañas y actividades de comunicación así como en diversos proyectos de la entidad.

- Gestión y organización: apoyo en los procesos auxiliares de la organización.

PERFIL GENÉRICO DEL VOLUNTARIO.

Aptitudes:

Cualquier persona puede colaborar voluntariamente con NAIF si sigue el procedimiento establecido más adelante en este Plan de Voluntariado.

Para ello son necesarias las siguientes aptitudes:

- Experiencia: para los proyectos en los cuales sea requerida.
- Habilidades: de relación y trabajo en equipo.
- Disponibilidad de tiempo solicitado en el proyecto que intervenga.
- Condiciones psíquicas: equilibrio emocional.

Actitudes:

- Aprecio a las personas y espíritu de equipo
- Compromiso propio frente a terceros.
- Identificación con los valores de NAIF
- Confidencialidad y discreción.
- Alegría, ilusión y positivismo.

6. OBJETIVOS DEL PV DE NAIF

OBJETIVOS GENERALES

- Consolidar la presencia estable y duradera de las personas voluntarias en la Fundación
- Contribuir a su desarrollo profesional en el ámbito de la educación no formal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la función de las personas voluntarias en NAIF.
- Orientar la gestión del voluntariado cara al apoyo en el cumplimiento de la misión y las líneas estratégicas de NAIF satisfaciendo al mismo tiempo las expectativas del Plan de Voluntariado.
- Proporcionar al personal remunerado de NAIF los criterios, orientaciones y procedimientos más adecuados para una correcta gestión del voluntariado.
- Integrar a las personas voluntarias dentro del equipo humano de NAIF.
- Capacitar a las personas voluntarias dentro del ámbito de educación no formal.

7. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL PV DE NAIF

Para NAIF los siguientes puntos son aspectos fundamentales a tener en cuenta desde el primer momento que un voluntario se interesa por colaborar en la entidad.

MOTIVACIÓN

La buena comunicación entre el voluntario y la organización contribuirá a hacer posible ese intercambio de intereses entre ambos. El voluntario debe verse aceptado en la organización y se le hará participar en ella, y por el otro podremos recibir del voluntario sus inquietudes, sus iniciativas y hasta sus quejas. La comunicación en NAIF será fluida, constante y transparente.

Los canales de comunicación en NAIF serán varios: Reuniones, Correo electrónico, Página web, Conferencias o charlas, Comunicaciones informales, etc.

FIDELIZACIÓN

Sin voluntariado no nos sería posible llevar a cabo muchas de nuestras tareas, y no podríamos alcanzar nuestros objetivos. Es por ello que es importante contar con voluntarios fieles a nuestra entidad, capaces de permanecer mucho tiempo entre nosotros, presentándonos su colaboración.

Fidelizar al voluntariado es una de las principales preocupaciones que tenemos. Para NAIF la fidelización es una consecuencia de la motivación. Pensamos que mantener la motivación del voluntariado es una labor clave en el éxito de la gestión de voluntariado de NAIF.

Tratamos a cada voluntario de una manera diferente, conocemos sus motivaciones y trabajamos para mantenerlas.

Les hacemos saber que aunque trabajen en labores muy puntuales y concretas forman parte de una cadena, cada eslabón es importante y necesario, que sin su colaboración en esas tareas específicas sería imposible la consecución de los objetivos.

El voluntario sabe que forma parte del grupo, del proyecto, de la entidad. Es necesario que se sienta útil. Mantenemos la motivación mediante las siguientes actuaciones:

- Le mostramos los resultados concretos de las labores realizadas.

- Le asignamos funciones en base a sus expectativas, conocimientos y habilidades.
- Diversificamos tareas.
- Fomentamos la iniciativa y la autonomía.
- Le mostramos los resultados generales de la entidad.
- Le facilitamos una mayor implicación.
- Le ofrecemos nuevos retos y tareas.
- Potenciamos su formación.
- Reconocemos su entrega y dedicación.
- Le proporcionamos herramientas para realizar las tareas asignadas.
- Le facilitamos la comunicación dentro de la entidad.

RECONOCIMIENTO

El reconocimiento en NAIF es una parte de la gestión de voluntariado que empieza desde el momento que se firma el compromiso de voluntariado y dura hasta la desvinculación

Agradecemos siempre que sea necesario, a lo largo de la evolución del voluntario. Sabemos que el voluntario necesita ese estímulo que le supone el agradecimiento, lo mismo en su etapa inicial cuando nos está conociendo y necesita aprender las actividades que va a desempeñar, como en etapas posteriores, cuando ya posee más autonomía e incluso asume más responsabilidades.

En NAIF ofrecemos dos fiestas anuales para todos los voluntarios, esto promueve la convivencia y se les hace ver que les tenemos en cuenta y que los valoramos.

8. GESTIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO EN NAIF.

PROCESO DE CAPTACIÓN Y SELECCIÓN

Entendemos este proceso de captación como una manera de comunicación y de marketing ya que a la vez de captar nuevos voluntarios nos estamos dando a conocer como organización y estamos poniendo de manifiesto cuáles son nuestros objetivos, nuestras ideologías y nuestras inquietudes. Desde NAIF captamos a los nuevos voluntarios desde diferentes canales, dependiendo de las cualidades, edad y actividades.

Para la captación realizamos fichas específicas estructuradas dentro de nuestras áreas y proyectos de participación.

Nuestra intención es aprovechar las competencias y habilidades específicas de las personas voluntarias y facilitar, en la mayor medida posible, el ajuste entre el modo en que las personas voluntarias desean colaborar con la entidad.

Dependiendo del canal de captación por el que haya contactado nuestro candidato sabremos que cantidad de información tiene sobre NAIF.

En este contacto inicial se informa a la persona candidata:

- Información de la organización, nuestra misión, valores y de las actividades concretas que se ofertan, proyectos, trayectoria, beneficiarios... a la vez que recabamos información sobre sus expectativas e ilusiones. Observamos como encajan sus expectativas con las nuestras.
- Información sobre las acciones del voluntariado: funciones y actividades a realizar, donde se realizan, tiempo a dedicar, recursos humanos que dispondría, colectivo al que se dirige la acción....
- Planteamiento y resolución de dudas.
- Compromiso que debería adquirir.

En esta etapa se analizarán todos los candidatos a voluntarios para el puesto vacante. Si tenemos varios candidatos para cubrir un mismo puesto, valoraremos los distintos perfiles, para seleccionar al más adecuado. A los restantes les presentaremos otras acciones en las que pudieran encajar dentro de NAIF.

No siempre aceptamos a todos los aspirantes ya que sus inquietudes pueden no corresponderse con nuestros valores o bien sabemos que no podremos colmar las expectativas que persigue. Es importante saber decir no.

Puede que el aspirante a voluntario de la entidad no encaje en NAIF, pero si vemos que podría encajar en otra entidad lo derivamos y se lo explicamos personalmente.

Si la persona candidata sigue mostrando disponibilidad, se la emplaza para una entrevista personal y procederemos a presentarle nuestra entidad, a nuestro personal, y a asignarles las funciones para las que ha sido seleccionado. Empieza la fase de incorporación.

INCORPORACIÓN

COMPROMISO

En esta 1º fase de incorporación, durante la entrevista personal, formalizaremos por escrito el “compromiso de colaboración como voluntario” o “carta de compromiso” y le informaremos de la póliza de seguros que NAIF tiene contratada del seguro de accidentes.

En este momento el candidato se convierte en Persona Voluntaria de la Fundación NAIF. Adjuntamos en ANEXO: “Compromiso de colaboración como voluntario”

Una vez realizado el acuerdo se le facilitará a la persona voluntaria:

- Copia del acuerdo de colaboración firmado.
- Dossier explicativo de la entidad.
- Información precisa sobre la Póliza del Seguro que NAIF tiene contratada.
- Documento de registro de tareas de acción voluntaria.

ACOGIDA

Procuramos que el proceso de integración sea todo lo grato que se espera. Le ofrecemos los recursos necesarios, se le presenta a su coordinador y se le informa de las sesiones formativas y reuniones.

Este proceso lo llevan a cabo el equipo coordinador ayudado por los monitores y voluntarios con experiencia.

En este proceso mantenemos los siguientes objetivos:

- Facilitar toda la información necesaria del proyecto al voluntario.
- Conseguir la identificación del voluntario con los valores de la entidad.

- Incorporar el voluntario en la actividad concreta que desarrollará.
- Conseguir un compromiso estable con el proyecto.
- Información sobre la formación.
- Pensamos en nuevas formas de colaboración.
- Dar las gracias: personalmente y vía mail.

9. DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE VOLUNTARIADO

ACOMPañAMIENTO

Después del proceso de acogida hace falta un proceso de acompañamiento para:

- Implicar

- Motivar al voluntario.
- Mejorar la calidad de su acción.
- Asegurar su continuidad.
- Supervisar su tarea.
- Detectar necesidades.
- Permitir la participación.
- Promover el desarrollo personal.
- Reconocimiento.

Las actividades que realizamos para llevar a cabo un acompañamiento adecuado son:

- Entrevistas personales de seguimiento: por parte del coordinador de voluntariado una vez al trimestre.
- Reuniones periódicas del equipo de voluntarios: una vez al mes, antes, durante y después de cada actividad.
- Observación directa por parte del coordinador de voluntariado y de los profesionales: con unas pautas definidas a valorar según la tarea. Entrega de documentación necesaria: folleto del proyecto y otra documentación si se precisa.
- Participación en el seguimiento/evaluación: cuestionario de evaluación al final de cada actividad en el que participan.
- Agradecimiento.

FORMACIÓN

La formación nos aporta:

- Hacer entender al voluntario la realidad social.
- Potenciar su desarrollo personal.
- Mejorar la eficacia y la eficiencia de las tareas a realizar.

- Mejorar el funcionamiento de la entidad.
- Cumplir las expectativas del voluntario.
- Fomentar la comunicación y la participación.

Objetivos:

- Facilitar el conocimiento de los candidatos sobre NAIF y su tarea.
- Proporcionar información sobre el contexto de trabajo de la acción voluntaria.
- Fortalecer las relaciones entre los candidatos y crear grupo.

Dividimos la formación en dos etapas:

1- Etapa inicial: formación básica y específica. Durante la etapa inicial profundizaremos en la persona del voluntario, debe quedar claro el concepto de voluntario. También abordaremos temas generales sobre nuestro colectivo ya que formará parte de todos los proyectos.

2- Etapas posteriores: actualizaciones. En estos cursos en los que el voluntario ya ha tomado contacto con lo relativo a la entidad y lo hemos ubicado en un programa determinado profundizaremos en el colectivo con el que tratamos y sus necesidades. Esto será común a todos los programas, variando solo la cantidad de información o la manera de expresarlo según la edad del voluntario.

ACCIÓN VOLUNTARIA:

Los voluntarios se integrarán en los equipos de trabajo con funciones propias y se rodearán de otras personas que supervisarán su labor y le acompañarán en esta etapa. Esto no significa, en absoluto, que el coordinador de voluntariado se desconecte del seguimiento del voluntario. Más bien al contrario, es entonces más necesario organizar reuniones con los responsables de los departamentos en los que se ha integrado el voluntario para analizar su evolución, sus necesidades de formación, su motivación, participación.

Las funciones generales del voluntariado en las actividades propuestas son:

- Asistir y participar en las reuniones de coordinación entre profesionales y voluntariado; los voluntarios que no puedan asistir, deberán informarse de la reunión llamando al responsable de su grupo.
- Coordinarse con el voluntariado asignado a la actividad, para asistir a la actividad; en caso de no poder asistir cuando estaba previsto, avisar.

- Informar a los responsables de la entidad de cualquier dato que se considere de interés (ausencias, cambios bruscos de comportamiento de personas, mensajes de las familias, incidencias...).
- Cuando las instalaciones sean comunitarias, no olvidar que somos modelos, tanto para los beneficiarios como para otros ciudadanos comunitarios que comparten actividades con nosotros.
- Presentarse a las actividades, al menos, con 10 minutos de antelación para intercambiar información con familiares y monitores.
- Conocer las características particulares de las personas que asisten a la actividad.
- Apoyar a los responsables.

SEGUIMIENTO

Con el seguimiento del voluntariado pretendemos analizar la evolución del voluntario dentro de nuestra entidad.

Con un buen seguimiento lograremos un voluntariado satisfecho y motivado que seguirá colaborando con nosotros. La ausencia de un seguimiento nos impedirá detectar posibles insatisfacciones que pueden llevar a que el voluntario abandone nuestra entidad.

Mecanismos de seguimiento:

- Entrevistas
- Encuentros entre voluntarios
- Informes y encuestas
- Medios de comunicación y participación escritos
- Medios virtuales
- Comunicaciones telefónicas y visitas personales

DESVINCULACIÓN:

Es la fase final y consiste en la despedida de nuestros voluntarios, conociendo los motivos que provocan la desvinculación y aprovechando para agradecerles su colaboración.

En esta fase aprendemos a conocer qué hacemos bien y qué no hacemos tan bien en nuestra gestión de voluntariado, sabiendo las impresiones que nuestros voluntarios tienen de la entidad.

La desvinculación puede ser:

- Una decisión tomada por el voluntario.
- Una decisión tomada por NAIF.
- Una decisión tomada por ambas partes.

ANEXO

COMPROMISO DE COLABORACIÓN

De una parte Fundación NAIF, Nueva Ayuda a la Infancia y la Familia, con domicilio social c/ Gandía, nº 3, 28007 Madrid con CIF G-85606176, actuando en su

nombre D. Ignacio Calvo Bueno con D.N.I. 50980006T en su calidad de Coordinador de Voluntarios de NAIF y, de otra parte,mayor de edad con domicilio.....teléfono.....y DNI..... que actúa en su propio derecho y en calidad de voluntario suscriben el siguiente

ACUERDO

Para regular la vinculación del segundo como voluntario de la entidad no lucrativa NAIF, Nueva Ayuda a la Infancia y la Familia,

PRIMERO.- Que es deseo de ambas partes firmar el presente acuerdo.

SEGUNDO.- Que el voluntario conoce los fines y las directrices de NAIF y está de acuerdo con ellos y con los medios utilizados para llevar a cabo el proyecto de Voluntariado.

TERCERO.- Que conoce y acepta expresamente, que su actividad, por los fines a los que va orientada, no será objeto de remuneración alguna y se compromete a realizarla con responsabilidad y regularidad; avisando a NAIF con la antelación suficiente en el caso de que surgiera alguna dificultad imprevista, a fin de poder ser reemplazado por otro voluntario y garantizar la cobertura de la actividad.

CUARTO.- Que dado el carácter voluntario de su actividad, podrá cesar en la misma cuando lo desee, debiendo en este caso ponerlo en conocimiento de NAIF con la antelación suficiente, a fin de poder buscar quien le sustituya.

QUINTO.- Que, igualmente, acepta que, en el supuesto de que sus servicios no sean satisfactorios para NAIF, ésta podrá prescindir de los mismos, notificándolo razonadamente. Así mismo, NAIF en caso de cesar una actividad en el día y hora acordado, notificará el voluntario este hecho con la suficiente anticipación (mínimo 12 horas).

SEXTO.- Que en circunstancias normales su vinculación a NAIF será de un año, prolongable si ambas partes así lo consideran.

SÉPTIMO.- Que se ambas partes se comprometen a respetar el carácter altruista de voluntariado, teniendo en cuenta que desde el momento en que este acuerdo entre en vigor tanto voluntario como asalariado serán tratados con el mismo respeto y considerados miembros de pleno derecho dentro de la organización.

OCTAVO.- Que si bien se respetan las opiniones políticas y las condiciones religiosas de cada miembro de NAIF, el voluntario deberá comportarse de manera

independiente cuando actúe en nombre de la organización ya que el fin de la misma reside en el beneficiario y no en ninguna fuerza política o credo.

NOVENO.- Que el voluntario, según marca la Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado, tiene derecho a:

a) Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen.

b) Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.

c) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas de acuerdo con los estatutos o normas de aplicación de NAIF.

d) Ser asegurados contra los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.

e) Ser reembolsados por los gastos realizados debidamente justificados en el desempeño de sus actividades.

f) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.

g) Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.

h) Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

DÉCIMO.- Que el voluntario, según marca la Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado, se obliga a:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con NAIF, respetando los fines y la normativa del mismo.

b) Guardar confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.

c) Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario/a o de otras personas relacionadas con su acción.

d) Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.

e) Actuar de forma diligente y solidaria.

f) Participar en las tareas formativas previstas por NAIF de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que se presten.

g) Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.

h) Utilizar debidamente la acreditación y distintivos habilitados por NAIF.

i) Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición NAIF.

UNDÉCIMO.- Que NAIF, según marca la Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado, se compromete a:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con los voluntarios en el presente acuerdo de incorporación.

b) Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuado a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por el voluntariado que les cubra de los riesgos de accidente y responsabilidad civil derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.

c) Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio debidamente justificados y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.

d) Establecer los sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.

e) Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.

f) Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquéllas.

g) Facilitar al voluntario una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.

h) Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados a petición

de los mismos.

En Madrid, a ____ de _____ de 20 ____

Fdo. D/D^a