

PLAN DE VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN HORUELO

ANTECEDENTES

La Asociación Horuelo es una entidad sin ánimo de lucro formada en el año 2000 por un equipo multidisciplinar de profesionales y personas voluntarias comprometidas con la mejora de la sociedad.

Desarrolla desde hace más de 20 años, servicios facilitadores de procesos encaminados al empoderamiento y la transformación de las personas y entornos vulnerables mediante acciones inclusivas e integrales.

Gestionamos programas de orientación e información, acompañamiento psicoeducativo, formación ocupacional, acogimiento residencial de menores y de vida independiente, programas de apoyo socio-educativo, programas de acompañamiento a la vida adulta, programas de convivencia intercultural en barrio, programas de sensibilización, programas de empleo...etc.

Gran parte de estas actuaciones son complementarias entre sí, buscando que su ejecución sirva para realizar una atención integral a las personas participantes y beneficiarias de la acción social de nuestra asociación.

Horuelo obtiene la declaración de Utilidad Pública en 2008 ampliando sus posibilidades y obteniendo mayor consideración a la hora de acceder a programas, ayudas y subvenciones públicas.

Horuelo considera fundamental la promoción de la participación de la población civil en actividades sociales con el fin de mejorar y transformar la sociedad. Hasta la actualidad, los diferentes proyectos de la Asociación Horuelo, han contado con personas voluntarias con diferentes niveles de participación e implicación desde sus inicios: **colaboraciones específicas, puntuales hasta una participación voluntaria estable**. Teniendo en cuenta que trabajamos en el ámbito de la integración social de personas en situación de vulnerabilidad y con infancia y juventud, es necesario que entidades como la nuestra, impliquemos a la sociedad en programas que promueven la solidaridad, la justicia social y la participación.

A través de esa participación ciudadana se crean agentes de cambio que son transmisores de valores y hábitos y sirven como método natural de sensibilización. Entre las acciones de mejora a realizar derivadas del diagnóstico final y el plan de mejora realizado por la Fundación Luis Vives del Plan de Fortalecimiento de Entidades que trabajan con personas inmigrantes, estaba la de poner en marcha un plan de voluntariado, con el objetivo de abrir la asociación a la sociedad civil y dar paso a su participación.

Las actuales áreas de trabajo de la Asociación Horuelo son:



MARCO ORGANIZATIVO

1. Denominación programa

PROGRAMA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL DE LA ASOCIACIÓN HORUELO

2. Responsable/s

El órgano responsable del programa es la **Comisión de Personas Voluntarias** que cuenta además con una persona coordinadora. Esta comisión se encarga de dirigir todas las actuaciones y desarrollar un área de trabajo organizada y sistemática que garantice el adecuado aprovechamiento de la participación social.

3. Fines y objetivos

Objetivo General

Contar con un grupo de personas que, sin tener una vinculación laboral con Horuelo, estén comprometidas con el propósito de la Asociación, organizadas dentro de la estructura de la Entidad con el objetivo de apoyar la misión mediante el desempeño y la realización de los proyectos y las actividades de la Asociación, para así lograr un impacto positivo en la comunidad.

Objetivos específicos:

1. Incorporar el voluntariado a la organización como un elemento estratégico en el apoyo del cumplimiento de la Misión.

Este objetivo desarrolla las acciones que tienen que ver con la difusión, la sensibilización de la población principalmente en aquellos territorios en los que desarrollamos la actividad y la incorporación de personas voluntarias, dando preferencia al perfil de los mentores.

Señalar e identificar aquellos proyectos, funciones y tareas en las que pueden y deben incorporarse personas voluntarias.

Definir los perfiles de las personas voluntarias para esas tareas y proyectos. El estudio de las necesidades y el perfil es fundamental a fin de tener bien identificados los roles y tareas a desempeñar, las necesidades del trabajo a desarrollar y los requisitos para responder a las mismas. Es importante tenerlo presente para así integrar y convocar a las personas adecuadas en las diferentes tareas a llevar a cabo.

Esto pondrá de manifiesto una doble finalidad: por un lado, Horuelo garantiza que la persona voluntaria que se incorpore tenga un perfil adecuado a la tarea a desarrollar, y por otro, la persona voluntaria ha de valorar si la tarea a desarrollar en Horuelo es acorde a sus motivaciones y expectativas.

Mantener una base de datos veraz y actualizada.

2. Acompañar a las personas voluntarias, desde el momento de su incorporación hasta su desvinculación.

Es importante en este objetivo:

Estar al lado, estar CON el la persona voluntaria, que éste sienta que desde la Entidad se está pendiente de él/ella, lo que significa llevar un SEGUIMIENTO, que a la vez sirva para poner en

valor su acción.

El RECONOCIMIENTO, hacer consciente al voluntariado de que su labor está siendo útil y necesaria para la Entidad, las personas a las que se dirige y la comunidad y la sociedad en general.

Cuando por decisión personal, o de la Entidad, se entienda que se da por finalizada la acción de la persona voluntaria. En este momento, la persona también ha de sentirse acompañada para que el proceso se cierre adecuadamente.

3. · Fomentar la formación de las personas voluntarias mediante cursos y/o encuentros que les capacite para desarrollar adecuadamente sus funciones.

4. · Debatir, y en su caso integrar, las iniciativas promovidas por las personas voluntarias a los diseños estratégicos y operativos de la organización

Es importante para este objetivo, el que se tome desde la Entidad, el reconocimiento del papel del voluntariado como elemento transformador y de innovación social.

Para la consecución de este objetivo, se tendrán en cuenta acciones en las que se creen y desarrollen espacios de encuentro entre los órganos de gobierno y los equipos técnicos, con el fin de que las actuaciones de todos ellos sean producto de una planificación coordinada y, en consecuencia, más eficaces.

4. Descripción de actividades

A. Área de Gestión

Esta área se ocupa de toda la administración y contabilidad de la asociación. Las tareas que se pueden realizar en este departamento son las siguientes:

- Apoyo a las tareas administrativas de la asociación
- Apoyo a las tareas de organización de facturas y contabilidad

B. Área de Protección de menores

Centro residencial de protección de menores tutelados por la Junta de Castilla La-Mancha

- Acompañamiento a los/as menores acogidos
- Ofrecer apoyo emocional
- Apoyo en las actividades de ocio
- Apoyo en las actividades educativas
- Apoyo en el refuerzo escolar y del aprendizaje

C. Área de Acogida

Proyectos de acogida residencial y servicio de orientación y acompañamiento

- Acompañamiento de los jóvenes en trámites
- Apoyo en las tareas educativas de las personas referentes
- Apoyo a las actividades formativas
- Apoyo en las actividades de ocio

D. Área de Empleo

Proyectos de apoyo a la BAE y acciones formativas encaminadas a la mejora de la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad.

- Apoyo a las actividades formativas
- Apoyo en las actividades de mentoring
- Acompañamiento en trámites y gestiones
- Apoyo en la búsqueda

E. Área de Convivencia Madrid

Proyectos de convivencia, sensibilización e intervención socioeducativa con infancia, juventud y familias.

- Apoyo y participación en las aulas de compensación educativa
- Apoyo y participación en las actividades de ocio y tiempo libre (excursiones y campamentos)
- Apoyo en los procesos formativos de las personas beneficiarias
- Apoyo y participación en las reuniones de los diferentes espacios de trabajo en red
- Apoyo y participación en los talleres de sensibilización

F. Área de Convivencia La Sagra

Proyectos de sensibilización con infancia y juventud.

- Apoyo y participación en las actividades de ocio y tiempo libre
- Apoyo en la sensibilización a través de las redes sociales
- Apoyo y participación en los talleres de sensibilización

5. Ámbito territorial

El presente programa se desarrolla en la Comunidad de Madrid, Castilla La-Mancha, Castilla y León y Aragón.

6. Duración y temporalidad

El presente programa se revisa cada 2 años.

7. Nº de voluntarios/as, perfil y cualificación necesaria

Cada área de trabajo decide el número de personas voluntarias de forma anual. Tenemos una media de 20/25 personas voluntarias anuales.

8. Beneficiarios/as grupo diana

Los grupos son muy heterogéneos según los proyectos y cada área. Los principales colectivos son los siguientes.

- Jóvenes menores de edad del sistema de protección
- jóvenes menores de edad
- Jóvenes en procesos de emancipación
- Familias en situación de vulnerabilidad
- Adultos en situación de vulnerabilidad y búsqueda de empleo.

9. Recursos y estimación de medios

Se pone a disposición del programa a las personas coordinadoras de los diferentes proyectos, así como a los responsables de áreas y la Comisión de personas voluntarias.

10. Seguimiento y evaluación

La **Comisión de Personas Voluntarias** es la encargada de coordinar y ejecutar las diferentes acciones. En cada proyecto, la persona responsable se encarga de hacer un seguimiento de las personas voluntarias que participan en él y coordinarse con la Comisión.

Se realiza una evaluación continua de las diferentes actuaciones del proyecto.

Para ello, se realizan reuniones trimestrales de evaluación con los responsables de las diferentes áreas y los responsables de proyectos y centros; se pasan cuestionarios de satisfacción a las personas voluntarias.

La Comisión es la encargada de recoger los resultados de estos cuestionarios y su análisis.

11. Acreditación y certificación

Se realizan certificados de participación a todas las personas que lo soliciten.

Además a partir de 2023, se empieza a utilizar la plataforma **RECONOCE** (una iniciativa compartida que pretende favorecer la empleabilidad juvenil, reconociendo y poniendo en valor las capacidades y competencias que las personas voluntarias desarrollan gracias a su participación solidaria en el tejido asociativo.)

MARCO EDUCATIVO

1. Convocatoria

La convocatoria está abierta durante todo el año.

2. Acogida

Es el proceso por el que se recibe a una persona, se le da la bienvenida, se le otorga un espacio y un papel en el marco de un proyecto, un equipo y una Organización.

La acogida tiene como objetivo principal, hacer que la persona se sienta cómoda, aceptada, integrada y apoyada en su nueva situación; es decir, sienta que pertenece y forma parte de un equipo, un proyecto, una Entidad.

Cada persona que accede al programa es recibido por una persona de la Comisión y por la persona responsable del proyecto en el que va a participar y colaborar.

3. Integración en la acción

Implica, por un lado, tomar medidas concretas y consistentes para lograr un objetivo específico, y por otro, asegurarse de que todas las partes involucradas trabajan de manera conjunta y coordinada para lograr ese objetivo común.

Pasos para llevarlo a cabo:

a) **Establecer metas claras:** Definir claramente lo que se desea lograr con la acción. Las metas han de ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes, temporalizadas y calendarizadas.

b) **Establecer una visión compartida:** Asegurar que todos los miembros del equipo, esto es, todas las partes involucradas, comparten una visión clara y común del objetivo que se pretende alcanzar, lo que ayudará a alinear los esfuerzos de todas las personas hacia el mismo fin.

c) **Establecer una comunicación abierta y transparente:** que sea efectiva y abierta entre todas las personas que conforman el proyecto, con canales claros y participativos, para que éstas estén informadas sobre el progreso, los cambios y los desafíos.

d) **Establecer una definición de roles y responsabilidades:** Es importante que cada persona sepa cuál es su función y responsabilidad en la acción. Clarificar los roles evitará confusiones y asegurará que cada tarea sea realizada por la persona adecuada.

e) **Establecer y fomentar un ambiente de colaboración** generando espacios de participación para compartir ideas, opiniones y soluciones.

f) **Establecer estrategias de resolución de problemas:** Con el fin de identificar las posibles barreras y dificultades que pueden surgir en el proceso de la acción, desarrollar soluciones que enfrenten y superen estos obstáculos.

g) **Establecer un ambiente donde se valore la opinión y las contribuciones de todos los miembros del equipo.** La empatía y el respeto ayudarán a construir relaciones sólidas y a mantener una colaboración efectiva.

h) **Establecer y diseñar mecanismos de seguimiento del proyecto.** La programación de reuniones periódicas para revisar el progreso, tratar los problemas y tomar decisiones conjuntas. Estas sirven para mantener a todos los miembros del equipo informados y alineados con el objetivo del proyecto.

i) **Establecer un sistema que reconozca y celebre los logros alcanzados.** Lo que fortalecerá la

motivación y el compromiso de las personas involucradas en el proyecto.

j) **Establecer procesos de evaluación y mejora.** Realizar evaluaciones a medida que el proyecto avanza, para identificar áreas de mejora y aprender de los éxitos y fracasos, utilizando esta información para ajustar el enfoque y lograr una mayor integración en acciones futuras.

4. Experiencia de acción

Se refiere al conjunto de vivencias, aprendizajes y sensaciones que una persona experimenta al llevar a cabo una acción específica. La experiencia de acción va más allá de simplemente realizar una tarea, actividad o un proyecto. Incluye aspectos emocionales, cognitivos y prácticos que se experimentan durante el desarrollo de la acción.

Debemos prestar especial atención pues, estas experiencias de acción, cuando son significativas y enriquecedoras, conllevan un proceso de crecimiento y desarrollo personal, una mayor motivación y el que las personas estén involucradas y alineadas con el proyecto. Algunos elementos clave de la experiencia de acción son:

El Aprendizaje: La experiencia de acción brinda oportunidades para adquirir conocimientos, habilidades y perspectivas nuevas. A medida que las personas se enfrentan a desafíos y resuelven problemas, aprenden de sus acciones y experiencias directas.

La Atención en la acción. Dirigir y mantener de manera consciente e intencionada la atención en la tarea, enfocando y siendo conocedor de aquello que se está realizando, favorecer la experimentación y el compromiso con la acción, lo que lleva a una comprensión más profunda de las capacidades, recursos y estrategias para enfrentar las acciones y tareas.

En definitiva, la experiencia de acción lleva a un mayor autoconocimiento y por consiguiente favorece el desarrollo personal.

5. Formación por Competencias

Se centra en el desarrollo de las habilidades, actitudes, valores y conocimientos prácticos necesarios para el desempeño exitoso y efectivo en un área determinada, tarea o función específica. El enfoque de formación por competencias implica identificar las competencias clave necesarias para el desarrollo de una determinada tarea o actividad en un proyecto determinado. Diseñar el sistema o mecanismo de formación educativa por el que las personas voluntarias que participan en la Entidad, o en un determinado proyecto, adquieren y desarrollan esas competencias de manera práctica y aplicada.

Estas formaciones por competencias están dirigidas a la adquisición de habilidades como la empatía y ecpatía, la escucha activa, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el liderazgo, la resolución de problemas, la adaptabilidad, entre otras. Y se orientan desde la acción y la práctica, utilizando métodos como estudio de casos, simulaciones, etc.

6. Espacios Formativos

Hacen referencia, por un lado, a la creación y el diseño de entornos de aprendizaje en donde llevar a cabo las formaciones. Y, por otro lado, al desarrollo de la propia acción formativa.

En lo referente al entorno formativo, estos espacios pueden ser físicos como un aula, o virtuales, como una plataforma on-line. Desde la Asociación Horuelo se atenderán a los diferentes elementos clave que pueden ser necesarios para establecer un entorno de aprendizaje adecuado. Algunos de estos elementos clave son:

La organización del espacio físico y virtual, con el fin de que se adecúe al número de participantes y a la metodología que se vaya a emplear.

Los recursos didácticos, el material académico y tecnológico debe ser adecuado y estar alineado con los objetivos formativos y al servicio de la metodología con la que se va a llevar a cabo la formación.

Y, en la medida de lo posible, los espacios formativos deben de pensarse y estar diseñados para fomentar la interacción entre los/as participantes, el desarrollo de dinámicas grupales, el trabajo en equipo y un entorno inclusivo que considere la diversidad de las personas participantes.

Respecto a la propia acción formativa.

El objetivo que persigue es ofrecer y facilitar conocimientos, capacidades, habilidades y competencias específicas, que permitan a las personas participantes adquirir el sentido y conocer la Entidad y el Proyecto en el que van a desarrollar su labor, así como adquirir herramientas y competencias para el desempeño de los objetivos y tareas del proyecto.

Para llevarlo a cabo de una manera efectiva es importante:

Identificar, definir y diseñar los objetivos y contenidos de aprendizaje que se desean que alcancen las personas participantes con la acción formativa. Estos, como se ha señalado, deben estar alineados con el propósito y la misión de la Asociación y con los objetivos y fines del proyecto.

La acción formativa debe promover un aprendizaje efectivo y significativo, y especialmente, la adquisición y el desarrollo de competencias prácticas y de aplicación a las tareas y actividades que se van a desarrollar en los proyectos.

Realizar evaluaciones para medir la eficacia de la acción formativa, y obtener información y retroalimentación de las participantes, con el fin de favorecer la participación e implicación del voluntariado y realizar ajustes que mejoren el desarrollo del proyecto.

Horuelo ofrece a las personas voluntarias diferentes acciones durante el año, las mismas que van a dirigidas a las personas profesionales de los diferentes equipos, así como encuentros de experiencias entre equipo profesional y personas voluntarias.

6.1 Formación Inicial

Cuando la persona voluntaria firma el contrato de voluntariado, recibe una formación inicial. Esta formación inicial es fundamental y cumple varios objetivos: integra a las personas voluntarias; acerca la filosofía de la Entidad y alinea a las personas con el propósito, la misión, visión y valores de la organización haciéndolos más comprensibles. Esta formación se compondrá de: una introducción a la Asociación Horuelo (creación, historia, misión, visión y propósito) considerada fundamental para entender la acción social de la asociación y el porqué de su existencia; un espacio a las diferentes áreas y proyectos de Horuelo establecidas en la actualidad; estableciendo junto a la persona voluntaria los objetivos que quiere alcanzar con su participación en el programa.

6.2 Formación Específica

Esta es esencial, a fin de que la persona voluntaria, reciba una forma efectiva que le ayude en la adaptación al nuevo entorno en el que desarrollará su acción; la prepare sobre el desempeño de sus funciones y competencias; le capacite en las herramientas de trabajo y metodologías de cada uno de los proyectos o áreas en las que va a desarrollar su papel adquiriendo así las habilidades necesarias; les posibilite el que se sientan más seguros, una mayor satisfacción, integrados con el proyecto, y con el resto del personal y la entidad. Todo esto entendemos redundará en que las personas voluntarias mantengan el compromiso

a largo plazo, en una mejora a nivel personal, del proyecto y las personas usuarias que en él participan y por tanto en la calidad del servicio o recurso.

La duración será variable en cuanto al tiempo de cada una de las formaciones y al número de estas, ya que dependerán de las necesidades detectadas por la persona responsable del área-proyecto, de la experiencia y formación y de las necesidades expresadas por la persona voluntaria; y de la naturaleza del proyecto.

Algunos de los elementos clave que se tendrán en cuenta a la hora de diseñar las acciones formativas:

- Objetivos claros y específicos para cada acción
- Personalizadas y adaptadas a las necesidades y funciones específicas de las personas que van a participar y de los proyectos en los que desarrollan su acción
- Pertinente, los contenidos y materiales deben ser relevantes para la acción a Desarrollar
- Metodología efectiva, siempre que sea posible será: participativa, dual y contendrá ejercicios o supuestos prácticos.
- Duración adecuada
- Evaluación, de la acción formativa (duración, metodología, contenidos, ponentes, adecuación...), y del impacto en las personas voluntarias.

7. Evaluación

La acción de evaluar es un proceso clave y fundamental en la gestión de los recursos humanos que impacta de forma directa en la calidad de los servicios que se desarrollan. El proceso de evaluación se llevará a cabo de una manera formal e informal o menos estructurada.

Es importante que siempre y cada vez que la persona voluntaria participe en las acciones de los proyectos, al finalizar la jornada, obtenga la opinión e información por parte del personal que conforma el equipo y de la persona responsable del proyecto.

Este tiempo y espacio dedicado a la evaluación respecto al desarrollo de la jornada, supone un proceso de comunicación entre el equipo (personal y voluntariado), que han participado en el desarrollo de las distintas actividades, a fin de solventar las dificultades encontradas, reforzar los logros conseguidos, mejorar las competencias y capacidades, permitir la ventilación y expresión emocional, en un progreso de mejora e impulso de la comunicación y del establecimiento de una cultura de mejora continua.

Esta práctica de evaluación continua (tras la finalización de cada jornada), supone una información valiosa, en aras a la mejora en la toma de decisiones hacia la consecución de los logros y las metas establecidas.

Una vez decidido el final de la participación de la persona voluntaria en el proyecto, se llevarán a cabo dos evaluaciones, una con las personas del equipo de trabajo del proyecto en el que haya participado; y una segunda evaluación que se llevará a cabo con la Comisión de personas voluntarias. Con el fin de evaluar los objetivos y logros alcanzados, su visión y valoración sobre el proyecto y el aporte de recomendaciones e ideas que supongan una mejora del proyecto.