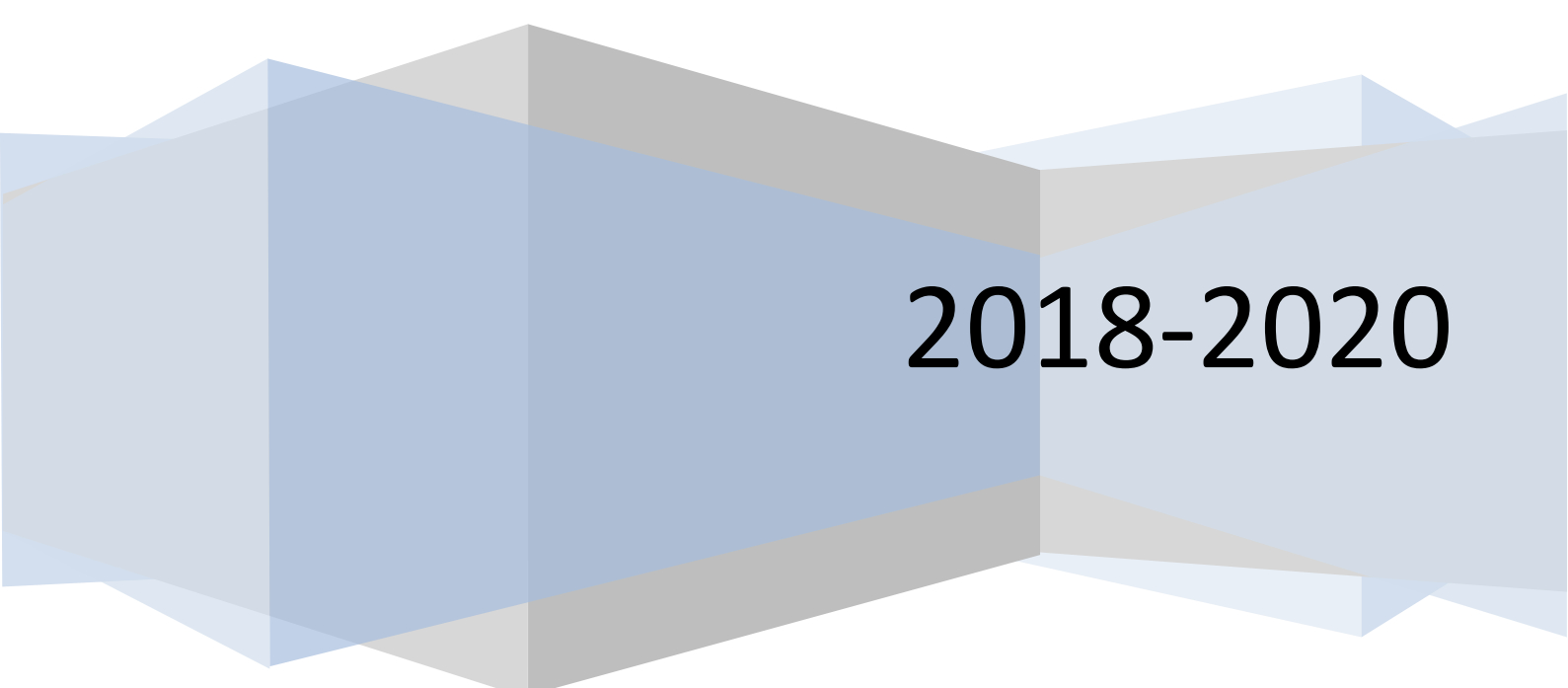


ASOCIACIÓN DE APOYO FAMILIAR
Y JUVENIL MÁS QUE PALABRAS

**PLAN DE
VOLUNTARIADO**

2018-2020

The bottom of the page features a decorative graphic consisting of several overlapping, semi-transparent geometric shapes in shades of blue and grey, creating a layered, architectural effect.

INDICE

- Presentación.
- Fines de la Asociación.
- Programas de actuación.
- Plan de voluntariado.
 - Objetivo general.
 - Objetivos específicos.
 - Derechos y deberes del voluntario.
 - Principios del voluntario en Más que Palabras.
 - Perfil del voluntario.
 - Ciclo de incorporación
 - Plan de formación.
- Anexos



Algunos de nuestros voluntarios

Presentación.

Somos una entidad sin ánimo de lucro ubicada en Valencia, que desde el 2014 venimos trabajando con los servicios sociales del Ayuntamiento de Valencia atendiendo a 10 familias en riesgo de exclusión social.

Para ello contamos con un nutrido grupo de voluntarios y socios, compuestos por personas de todas las edades, a las que les une algo en común: una sensibilidad social especial que les impulsa a la movilización y participación en todos nuestros programas, así como un sincero compromiso por mejorar el bienestar de la sociedad, prestado de una manera desinteresada.

Desde el comienzo de nuestra andadura, tuvimos claro nuestro compromiso con nuestros socios y con la sociedad en general en materia de transparencia y rendición de cuentas. Es por ello que desde el principio hemos hecho públicos las cuentas anuales y toda la información relativa a la entidad.

Responsabilidades:

- Tomar conciencia de los compromisos colectivos para conseguir una convivencia en paz, alejando los conflictos abordándolos en su origen, y representando la paz y la concordia entre los seres humanos.
- Trabajar por los derechos humanos, en solidaridad con las personas oprimidas y sometidas a la injusticia social y la marginación.

- Rechazar las discriminaciones sociales y laborales, más aún, mostrar una efectiva preocupación y sensibilidad máxima con las personas socialmente desfavorecidas, en particular con los parados, los enfermos, los marginados.

- Y, en definitiva, comprometerse en la defensa de la vida trabajando, en consecuencia, contra todo lo que implique muerte (no sólo física sino también espiritual), sufrimiento, hambre, etc.

Son señas de identidad de nuestra asociación las siguientes:

- **Calidad en el servicio.**
- **Sensibilidad social.**
- **Trabajo cooperativo.**
- **Eficiencia en la utilización de los recursos.**
- **Transparencia en la gestión.**

JUNTA DIRECTIVA:

PRESIDENTE: JUAN JOSÉ LÓPEZ SANZ
SECRETARIO: JORGE MANUEL PÉREZ PARRA
TESORERO: ANGEL PALOS TORNERO
VOCAL: YOSBEY RAMIREZ BLANDIN
VOCAL: YOLANDA PRIMA SOLER
VOCAL: MARIA ROSARIO PRATS

FECHA DE CREACIÓN:

6 DE JUNIO DE 2011

NÚMERO DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE ENTIDADES DE VOLUNTARIADO:

CV-01-048848-V

Fines

Son fines de la asociación los siguientes:

- Desarrollo de grupos de apoyo-a personas con violencia de género.
- Apoyo socio educativo a menores y jóvenes.
- Integración de menores en riesgo de exclusión social.
- Promover actividades no lucrativas que den una alternativa al tiempo libre de niños y jóvenes.
- Integración y apoyo a mujeres desempleadas, sectores socialmente excluidos en general.
- Cooperación Internacional.
- Reparto de alimentos, ropero social.
- Asesorar y orientar a personas toxicómanas, ofertando les posibles salidas a su problemáticas.

Modelo organizativo

La entidad, como cualquier asociación, sigue el modelo jerárquico en la toma de decisiones. Las decisiones importantes sobre la organización son propuestas, debatidas y adoptadas por el órgano de dirección que es la Junta Directiva. Esta se compone de un presidente, un secretario, tesorero y dos vocales, al que se une en todas las reuniones el voluntario encargado de llevar a cabo los programas junto con el resto de los voluntarios. Aunque la estructura jerárquica se mantiene por estatutos, sin embargo en el trabajo diario nos caracterizamos por un estilo abierto, flexible para adaptarse a las nuevas realidades, comprensivo, y siempre dispuesto a escuchar a nuestros semejantes, ya sean voluntarios o usuarios.

Por ello, además de las reuniones ordinarias de la Junta Directiva, se mantendrán reuniones de trabajo con los voluntarios, con la finalidad de recoger sus inquietudes, compromisos, puntos de vista o sugerencias que puedan surgir. La comunicación entre las diferentes áreas de la entidad resulta fundamental para optimizar recursos y ganar en eficiencia. Es por ello, que el responsable de programas, tras mantener las reuniones con los voluntarios y recabar sus puntos de vistas, éstos serán trasladados a la Junta Directiva. De esta manera, pretendemos fomentar la participación de los voluntarios en las decisiones de la entidad, convirtiendo el conjunto de los mismos en un auténtico órgano consultivo para la Dirección. Le hacemos sentir al voluntario como parte importante de la asociación.

ESTRUCTURA DE MAS QUE PALABRAS



La comunicación y el intercambio de información entre los diferentes niveles jerárquicos es fundamental no sólo para la coordinación de los distintos grupos participantes del trabajo social, sino para garantizar la coherencia de las estrategias con los objetivos superiores de la asociación.

Programas de actuación

Áreas de intervención:

Programa de alimentos

La cobertura inicial en la alimentación que podamos proporcionar aunque muy limitada, puede aliviar este estado de amargura que produce el golpe de la actual crisis no tanto por la eficacia de la acción en sí misma, sino por los efectos psicológicos que nuestra presencia en el barrio y disponibilidad a la ayuda desinteresada pueden percibir, introduciendo una luz de esperanza en las vidas de nuestros vecinos. Como ya se ha mencionado, el programa de alimentos resulta un primer paso para conocer y entrar en contacto directo con la realidad social de quienes más nos necesitan, un pretexto con el que activar otros procesos de asistencia y con el que afrontar desafíos de mayor alcance.

Aunque inicialmente se planteó la posibilidad de un comedor social en el barrio, finalmente se ha reconocido que la dignidad de las personas atendidas y en especial los niños se lograría implementar si ahorramos el estigma social que supone la asistencia a uno de estos centros. Pensemos que muchas familias no quieren ser vistas por otros vecinos visitando estos comedores, por lo que aun necesitándolos, optan por prescindir de este necesario servicio.

Tomando como referencia la experiencia adquirida por otras entidades y e iglesias, se confecciona lotes en función del tamaño de la unidad familiar o de las necesidades que surjan como edad, grado de dependencia, etc.

Refuerzo escolar

Según datos de la Oficina estadística del Ayuntamiento de Valencia, en la actualidad el 14,2% de la población de Benimaclet tienen hasta 15 años de edad. Este colectivo resulta especialmente vulnerable al contexto social y familiar de recesión económica, precisando recursos básicos (alimentos, ropa, material escolar) así como una atención personal y educativa. Son éstas las razones que desde el principio han motivado a los responsables de la Asociación a desarrollar este complejo y capital proyecto con la finalidad de conseguir un desarrollo adecuado de los niños.

Es evidente que sin un conocimiento previo de la realidad del niño en todos sus ámbitos, resulta difícil desarrollar acciones que realmente sean efectivas. Un diagnóstico real servirá de base para formular las estrategias más adecuadas y ofrecer una atención personalizada a cada caso. Es preferible por ello contar con un grupo reducido de niños ajustado a los recursos económicos y humanos disponibles en la Asociación. De esta manera, se garantiza la calidad del servicio social prestado.

Un método de recogida de datos mediante fichas donde se tengan en cuenta variables como el grado de integración, la nacionalidad, dominio del idioma y posibles discapacidades, entrevistas a los padres y profesores, visitas a los hogares, así como un seguimiento del niño serán fundamentales en la orientación y diseño de la intervención (Ver sistema de evaluación), recordando que nuestro público objetivo lo formarán niños con altos niveles de fracaso escolar y de riesgo de abandono de los estudios.

Entre los objetivos destacan los siguientes:

- Inducir en el niño la motivación por el estudio y el esfuerzo personal, como formas de lograr el éxito profesional futuro.
- Implicar a los padres en los estudios, trabajando de forma colaboradora con ellos.
- Obtener información de los potenciales y limitaciones del niño de sus profesores de escuela.
- Adquisición de hábitos y técnicas de estudio.
- Fomentar en ellos valores relacionados con la educación integral como la cultura del trabajo y superación personales, respeto a los demás, solidaridad con los más desfavorecidos, construcción de una convivencia favorable.
- Apoyar a las familias en su responsabilidad educativa, con acciones formativas y de asesoramiento, además de proporcionarles los recursos materiales que necesitan en el proceso de escolarización de los niños, con el fin de prevenir las dificultades que puedan surgir durante el curso escolar.
- Detectar situación de especial desprotección infantil.

En la actualidad se está prestando clases de refuerzo escolar los lunes de 18 a 19.30 h, y los jueves de 18 a 19.30 h. Todo ello en nuestras instalaciones.

Programa de empleo

Antes de iniciar el programa de empleo, se decide crear una nueva base de datos con el fin de llevar un registro informatizado tanto de las ofertas como de los demandantes, lo que garantiza una mayor seguridad y confidencialidad en el tratamiento de los datos personales manejados así como una superior agilidad en la gestión de las colocaciones.

Asimismo, se debe realizar un análisis en profundidad sobre los sectores con tendencias positivas en el empleo para futuras prospecciones. Y se deja de ofrecer nuestros servicios de colocación directamente a las empresas medianas y pequeñas (que son las que concentran un mayor número de contrataciones).

La nueva estrategia consistirá en llegar a las fuentes mismas donde se origina la necesidad de contratación, y utilizar los recursos y mecanismos eficientes de los que ya dispone el mercado de trabajo para captar ofertas (Fundaciones, empresas de gran tamaño, empresas de trabajo temporal, otras entidades, Asociaciones empresariales y de comercio, Hospitales públicos y privados, entre otros). De esta manera *Más que Palabras* será capaz de dibujar un sistema de red de contactos en el ámbito laboral, que nos va a ir permitiendo alcanzar los centros de concentración empresarial y de distribución de potenciales ofertas de trabajo.

Se ha estructurado el Programa de Búsqueda de Empleo de forma que se promueva la integración social y laboral, a través de:

- ✓ Información y formación en *estrategias para buscar trabajo* de forma efectiva.
- ✓ Realización o mejora del *Currículum*.
- ✓ Información sobre *entidades, empresas o sectores empresariales* donde pueden acudir en búsqueda de empleo (autoempleo).

- ✓ *Proceso de Selección* para mejorar la *Bolsa de Trabajo*.
- ✓ *Prospección y visitación* sobre *nuevas fuentes de empleo* (en los sectores principalmente de *Servicio Doméstico, Hostelería y Asistencia a la Tercera Edad*).
- ✓ *Trabajo en red* con otras entidades.

Programa de atención personal.

La atención personal mediante entrevistas representa el primer paso en la formulación de la estrategia de intervención. Conocer las necesidades del colectivo objetivo nos permitirá orientar la ayuda convenientemente en ese ánimo de ofrecer siempre una atención personalizada que aborde los problemas desde su origen.

Sin embargo, hemos comprobado que los servicios de asistencia social en muchos casos resultan fríos en el trato personal, motivado muy probablemente por el exceso de demanda y trabajo que suelen tener. Nosotros no queremos descuidar esta importante área de las personas que atenderemos. Es por ello que pretendemos comprometernos activamente en construir un espacio de ambiente cálido y afectivo, pues el estado de ánimo de nuestros usuarios resultan para nosotros parte de la solución de sus problemas. Pensemos que las personas en situación de marginalidad padecen, en la mayoría de los casos, cuadros de depresión, soledad, ansiedad, estrés, entre otros, fruto de la desesperación y frustración que implica para ellos la permanencia prolongada en una situación de pobreza. Los efectos psicológicos de la crisis en las familias conducen a sus miembros a desarrollar un estancamiento colectivo, una sensación de paralización para abordar las dificultades con eficacia que se retroalimenta constantemente, y que compromete las posibilidades de progresar, de superarse a sí mismo.

Contamos, además del responsable de programas, de una psicóloga profesional.

Plan de voluntariado

Objetivo general:

Consolidar la participación del voluntariado en la entidad, construyendo unas relaciones estables y duraderas entre el voluntariado y la Dirección de la entidad y valorando la importancia de la acción voluntaria para el mantenimiento de los programas de la asociación.

Objetivos específicos:

La consolidación de la actividad voluntaria en Más que Palabras se llevará a cabo mediante el desarrollo de las siguientes acciones participativas:

- Detección y evaluación continuas de las necesidades de la entidad en materia de voluntariado para el sostenimiento de los diferentes programas.
- Impulso de procesos de reclutamiento de voluntarios según los servicios ofrecidos por la asociación.
- Adecuada asignación de los voluntarios en aquellas áreas donde puedan resultar más eficientes, y que les permita desplegar mejor sus habilidades y capacidades al servicio de nuestros usuarios.
- Garantizar una adecuada formación progresiva para lograr un mejoramiento de su trabajo.
- Reconocer el trabajo del voluntario como vía de participación ciudadana y compromiso social.

- Estimular la participación de los voluntarios mediante encuestas de valoración y sugerencias, encuentros para la evaluación del trabajo desarrollado en la entidad, organización de espacios de debate, así como su implicación en los fines y logros de la asociación.
- Crear un sentido de unidad y cohesión entre todos los participantes, generando dinámicas de grupo y cálidos ambientes de trabajo para un desarrollo satisfactorio de la acción voluntaria.
- Informar permanentemente a los voluntarios sobre la marcha de la asociación, y los cambios que vayan surgiendo para una mejor adaptación a las necesidades de un entorno siempre cambiante.

Derechos y deberes del voluntario

Derechos	Deberes
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 les asigne.	Participar en las tareas formativas previstas por la organización 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 presten.
Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.	Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.	Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.

Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.	Actuar de forma diligente y solidaria.
Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.	Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con la acción.
Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.	Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.
Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.	Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.
Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.	Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.

Principios del voluntario en Más que Palabras

- Sensibilidad social. Tener empatía y saber comprender los problemas de los usuarios para poder atender de la mejor manera posible.
- Solidaridad y compromiso con la realidad social que atendemos en la entidad.
- Resolución de problemas y conflictos.
- Generosidad y altruismo, desprendiendo una parte de su tiempo para entregársela a beneficios de personas necesitadas.
- Respeto hacia los usuarios, la organización y el resto de voluntarios compañeros.
- Participación libre en las decisiones de la asociación para la mejora del trabajo.

Perfil del voluntario en Más que Palabras

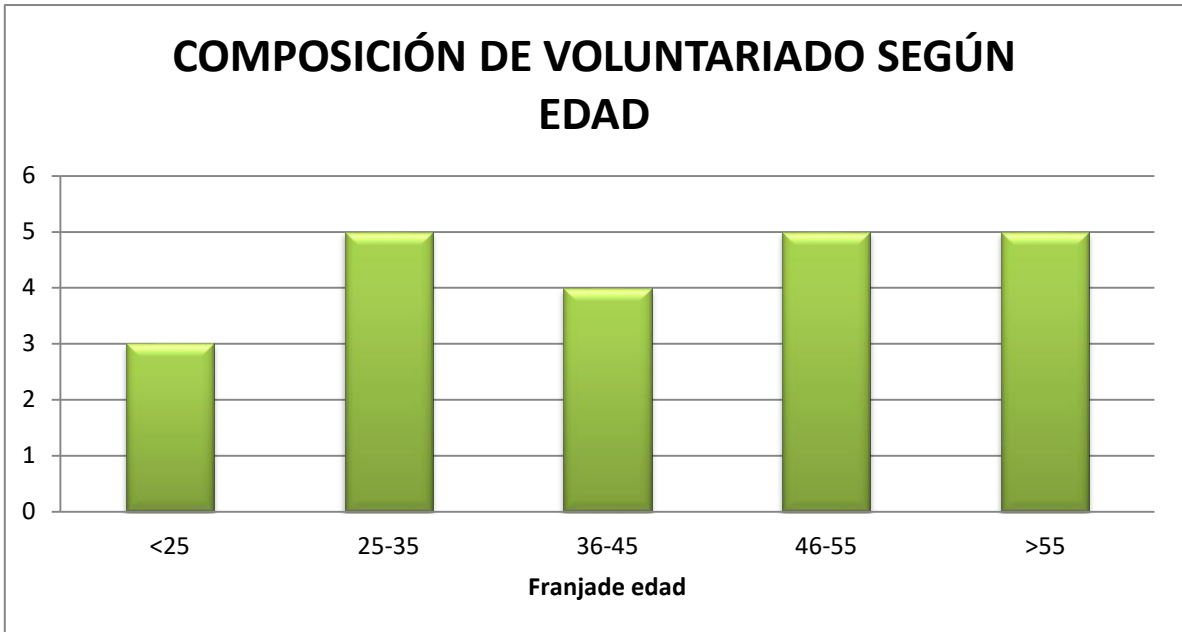
En primer lugar debemos definir en qué consiste ser un voluntario para diferenciarlo de otras figuras que también forman parte de la asociación, y cuya participación también resulta fundamental para asegurar el mantenimiento de la entidad y de todos sus compromisos.

Según la Agencia para el Voluntariado y la Participación social podemos distinguir entre los siguientes perfiles:

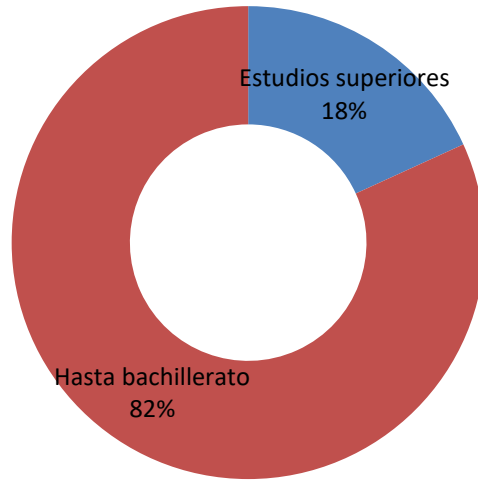
Voluntarios	Socios	Colaboradores
<p>Aquellas personas que se comprometen a colaborar voluntaria y libremente con una determinada entidad, de forma estable, solidaria y desinteresadamente en actividades de interés social, a través de su participación en diferentes programas desarrollados de forma organizada.</p>	<p>Son las personas que realizan aportaciones regulares y continuadas de tipo económico y/o personal y tienen derecho a participar en las actividades promovidas por la asociación, a ejercitar su derecho de voz y voto en las asambleas, a colaborar en los órganos de gobierno dentro de la Asociación.</p>	<p>Se refiere a personas que contribuyen de forma libre en actividades puntuales dentro de la Asociación, pero sin compromiso definido.</p>

En la Asociación Más que Palabras siempre ha sido nuestro interés el fomento del voluntariado en el conjunto de la sociedad. Es por eso que desde el principio hemos pretendido contar con la participación de un perfil de voluntario muy variado, que reflejara esa parte de la sociedad comprometida con los derechos humanos que ha renunciado a adoptar una posición expectante ante el inquietante escenario de necesidades sociales, y con determinación ha vinculado parte de su vida a servir de

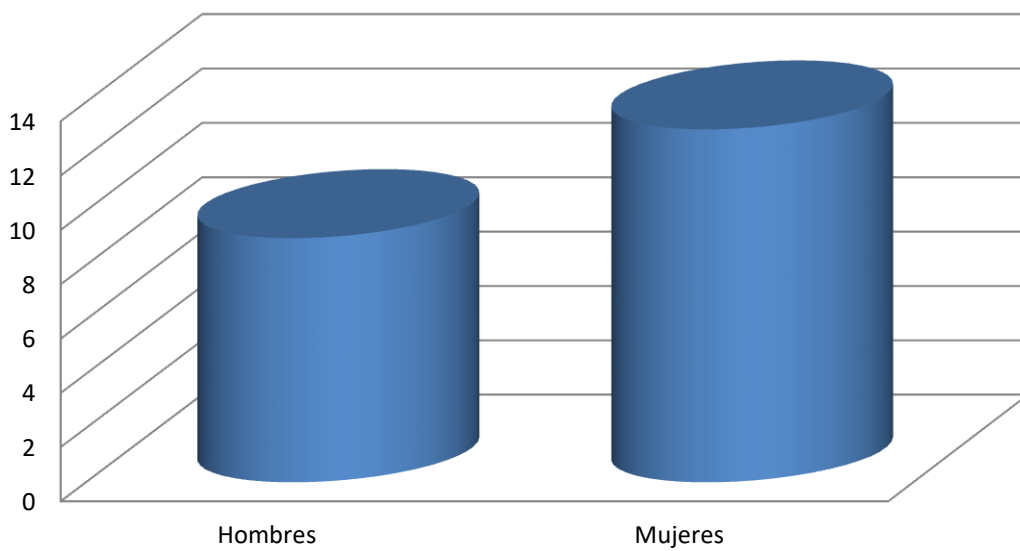
forma desinteresada a los demás. Es por ello, que no podemos dibujar un perfil bien definido del voluntario en nuestra entidad, pues encontramos personas de todas las edades, nacionalidades, sensibilidades, tanto hombres como mujeres, de formaciones diversas y distintas condiciones económicas y sociales, tal y como expresan los siguientes datos:



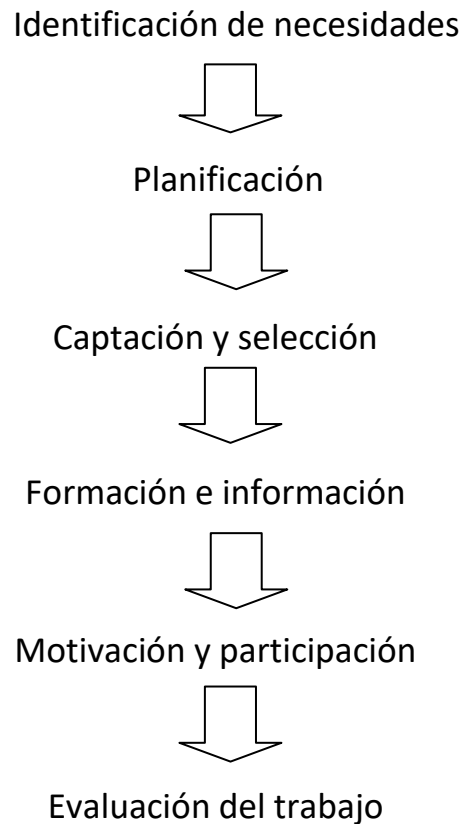
VOLUNTARIOS SEGÚN FORMACIÓN



COMPOSICIÓN POR SEXO



Ciclo de incorporación



Esquema del proceso de incorporación del voluntario a Más que Palabras

Etapas:

1. Identificación de necesidades.

Antes de comenzar el proceso de integración de voluntarios se llevó a cabo una detección de las necesidades de voluntarios para los diferentes programas de intervención social de la entidad. En concreto se precisó el siguiente número de voluntarios:

- Reparto de alimentos: 3
- Refuerzo escolar: 6
- Inserción laboral: 2
- Atención psicológica: 1
- Formación: 1
- Atención en la tienda solidaria: 10

Además se observó que se necesitaban un mínimo de 2 personas para las tareas administrativas y de contabilidad, y de unas 2 personas para la recogida de comida en los supermercados Consum (operación kilo).

2. La planificación del trabajo de voluntariado necesita en nuestra entidad de personal voluntario fijo y de voluntarios ocasionales. Se llegó a la conclusión de que nuestra asociación cuenta con suficientes medios para desarrollar el trabajo voluntario, previa inscripción en el registro correspondiente de entidades de voluntariado.

Asimismo, se fijaron las normas de régimen interno, y se establecieron los siguientes pasos que se debería dar para cubrir todos los puestos.

No se ha aprobado un perfil concreto de voluntario con carácter general, sino uno específico para aquellas tareas más complejas o especializadas que así lo requieran.

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Contabilidad y tareas administrativas
BENEFICIARIOS	En general todo el personal de la entidad
LUGAR	Sede social
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Apoyo al contable en las tareas de archivo de documentación, facturación, asientos contables y preparación de proyectos.
NÚMERO DE PUESTOS	1
RESPONSABLE	Angel Palos Tornero

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	Según demanda del trabajo
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	Administración y Finanzas
EXPERIENCIA	No requerida
HABILIDADES	Voluntad e interés de aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos a través de la formación.

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Refuerzo escolar
BENEFICIARIOS	Niños de familias en riesgo de exclusión social en situación de fracaso escolar.
LUGAR	Local de la asociación
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Apoyo escolar para la mejora del rendimiento académica en todas las asignaturas que se precisen.
NÚMERO DE PUESTOS	6
RESPONSABLE	Angel Palos Tornero

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	Lunes de 18-19 h y los jueves de 18-20h
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	Indistinta pero que tenga orientación pedagógica.
EXPERIENCIA	No requerida
HABILIDADES	Paciencia con los niños, dedicación e interés por enseñar.

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Reparto de lotes de comida
BENEFICIARIOS	Familias en situación de pobreza derivadas de los Servicios Sociales.
LUGAR	Local de la entidad
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Atención a las madres, realización de inventarios mensuales para el control de las existencias, preparación y entrega de los lotes de comida de nuestra despensa.
NÚMERO DE PUESTOS	3
RESPONSABLE	Angel Palos Tornero

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	Tardes de los Martes y Miércoles
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	No requerida
EXPERIENCIA	No requerida
HABILIDADES	No necesarias

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Atención personal
BENEFICIARIOS	Madres de las familias derivadas de los servicios sociales, y que se encuentren en situación de desánimo o con cuadros de depresión o ansiedad, así como a los niños del programa de refuerzo escolar.
LUGAR	Domicilio social
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Apoyo psicológico a mujeres en situación de necesidad.
NÚMERO DE PUESTOS	1
RESPONSABLE	Sofía Veses Cabezas

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	A petición de los usuarios
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	Licenciatura en psicología
EXPERIENCIA	No requerida
HABILIDADES	Compromiso, habilidad comunicativa, empatía, y capacidad resolutive.

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Taller de empoderamiento y autoestima
BENEFICIARIOS	Madres de las familias derivadas de los servicios sociales, y que se encuentren en situación de desánimo o con cuadros de depresión o ansiedad.
LUGAR	Local de la entidad
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Apoyo psicológico a mujeres en situación de necesidad.
NÚMERO DE PUESTOS	1
RESPONSABLE	Marge del Carmen Quiñones Acosta

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	Lunes de 18 a 20 h
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	Indiferente
EXPERIENCIA	Atención a colectivos de mujeres con distintas problemáticas.
HABILIDADES	Compromiso, habilidad comunicativa, empatía, y capacidad resolutive.

AREA DE TRABAJO	
PROYECTO	Tienda solidaria
BENEFICIARIOS	Todas las partes interesadas de le entidad.
LUGAR	Domicilio social
DURACIÓN	Anual
DESCRIPCIÓN	Recepción y clasificación de las donaciones materiales para su posterior venta en la tienda. Atención al cliente y labores de dependiente.
NÚMERO DE PUESTOS	10
RESPONSABLE	Yolanda Prima Soler

PERFIL DEL VOLUNTARIO	
DISPONIBILIDAD	Cualquier persona con disponibilidad horaria. Horario comercial de 10 a 14 h y de 17 a 20 h.
EDAD	Indiferente
FORMACIÓN	Indiferente
EXPERIENCIA	Indiferente
HABILIDADES	Compromiso, habilidades para la venta y atención al cliente.

3. Captación y selección.

Una vez identificadas las necesidades de voluntarios en las diferentes áreas de la entidad, el siguiente paso consistirá en el desarrollo de una campaña de captación de voluntariado. Para ello, se usará la página web de la asociación, pero sobre todo las recomendaciones personales entre amistades y simpatizantes con este proyecto. De esta manera, un voluntario nos lleva a otro y así sucesivamente. Por el momento, se ha logrado completar todas las plazas de voluntarios.

A partir de que el voluntario muestra interés en participar de esta gran empresa, se le realiza una entrevista personal para comprobar si coinciden los valores que pretendemos promocionar con los suyos. De ser así, el voluntario rellena la ficha correspondiente donde nos proporcionará información más detallada sobre su perfil para su posterior incorporación así como su disponibilidad horaria y su compromiso mínimo de un año.

Para el presente año se pretende implementar medidas para el reclutamiento de voluntarios, en especial en el barrio de Benimaclet.

Para ello, vamos a organizar para la captación de voluntariado universitario una presentación tanto en la Universitat de Valencia como en la Universitat Politecnica de Valencia. Se trata de presentar la asociación y los proyectos que desarrolla, así como una introducción a la labor del voluntario, incluyendo una jornada de puertas abiertas.

La presentación tendrá las siguientes preguntas sugerentes:

¿Conoces la labor del tercer sector en tu ciudad?

¿Quieres ser voluntario y formar parte de un proyecto de acción social?

Puedes visitar nuestras instalaciones, conocer todo lo que hacemos, formarte y ayudarnos a cambiar la realidad social.

En coordinación con las universidades, durante la exposición se presentará nuestro plan de voluntariado.

4. Formación e información.

Tras la entrevista personal, se produce, en función de las necesidades más inmediatas, su incorporación al trabajo voluntario. Al poco tiempo, se le convoca junto al resto de voluntarios nuevos a una reunión que tiene lugar en la sede de la asociación, es el llamado curso de acogida.

En dicho encuentro el voluntario recibe, durante una sesión de 2 horas aproximadas, información sobre la entidad como por ejemplo: fines sociales, programas activos, objetivos a medio y largo plazo, valores, obligaciones, etc.

Además se le explica los derechos y deberes que tiene como voluntario y se hace un amplio repaso sobre cuestiones más genéricas que precisa conocer: definición de voluntario, legislación en materia de voluntariado, el voluntariado en España, entre otras cuestiones.

Al finalizar la charla informativa y formativa, se le hace entrega del manual del voluntario de la asociación, el contrato del seguro, el compromiso formal, y una encuesta de valoración sobre su proceso de incorporación a la entidad.

5. La motivación y la participación del voluntario en el futuro de la entidad resultan fundamentales para garantizar la calidad de los servicios prestados.

Por ello, en la asociación *Más que Palabras* somos conscientes de que son procesos que duran todo el año, y que tienen como instrumentos fundamentales los siguientes:

- Encuestas de valoración del trabajo desarrollado.
- Encuentros tipo meriendas o comidas, en los que se reconoce la labor del voluntariado, y se intercambian experiencias y puntos de vista que servirán en la toma de decisiones.
- Escritos de sugerencias para la mejora de las actividades.

- Dinámicas de grupo para alimentar la cohesión y la participación de los voluntarios. Ello permitirá tomar crear un sentido de unidad e identificación con los objetivos globales de la organización.

6. Las reuniones trimestrales con los voluntarios implicados en cada proyecto de intervención, nos permitirá identificar los puntos fuertes y débiles de la asociación así como establecer las medidas correctoras cuando sea necesario.

Curso presencial en la sede social

Curso de Intervención con mujeres víctimas de violencia de género

Duración: 2 horas

10 de Mayo de 2015 a las 18.00h

Taller presencial 1

La gestión de conflictos en el ejercicio del voluntariado.

Aprende a prevenir y transformar conflictos externos.

Duración: 4 horas

26 de Mayo de 2018 a las 10.00h

Taller presencial 2

El síndrome del “Burn Out” en el voluntariado.

Aprende a transformar el estrés en energía vital creativa.

Duración: 4 horas

20 de Junio de 2018 a las 18.00 h

Taller presencial 3

El control emocional en la labor del voluntariado.

Aprende a construir relaciones genuinas y sinceras.

Duración: 3 horas

14 de Julio de 2018 a las 10.00 h

Curso presencial en la sede social

Curso de acogida del nuevo voluntario.

Duración: 2 horas

10 de Septiembre de 2018 a las 18.00h

Curso presencial en las instalaciones de la asociación NOVA VIDA

Curso de Trabajo educativo en tiempo libre con
menores en riesgo de exclusión social.

Duración: 4 horas

13 de Octubre a las 11.00h

Curso presencial en la sede social

Intervención en Pobreza y Exclusión social.

Duración: 2 horas

10 de Diciembre de 2018 a las 17.00h

Curso de Intervención con mujeres víctimas de trata y de la prostitución.

Duración: 3 horas

26 de enero y 2 de Febrero de 2019

Curso presencial en la sede social

Cómo desarrollar itinerarios de inserción laboral.

Duración: 2 horas

9 de Marzo de 2019 a las 11.00h

Anexos

FASES	MARCAR CON UNA X LA OPCION	SI	NO
Perfiles del voluntario	En tu organización, ¿se han definido los perfiles del voluntario para el desarrollo de los objetivos de la entidad?		
	¿Los perfiles se corresponden con las necesidades de la entidad?		
Captación	¿Se ha desarrollado alguna campaña específica de captación de voluntariado?		
	¿Se ha pensado en otras vías de captación?		
Selección	¿Se dispone de una información para los voluntarios sobre la misión y actividades de la entidad?		
	¿Hay un contacto previo con el voluntario?		
Incorporación	¿Se dispone de algún documento donde se recojan los derechos y deberes del voluntario?		
	¿Se tramitan los seguros para todos?		
Acogida	¿Se dispone de un procedimiento de acogida de voluntarios?		
	¿Hay algún acto formal de recepción y presentación de los nuevos voluntarios?		
Identificación con la entidad	¿Están suficientemente claros para los voluntarios la misión y valores de la organización?		
	¿Se evalúa si los voluntarios conocen la misión y valores?		
Asignación, coordinación y motivación del voluntariado	¿Se tiene en cuenta el perfil del voluntario a la hora de asignar la tarea en su trabajo?		
	¿Están establecidas reuniones periódicas de evaluación del trabajo realizado?		
	¿Hay una persona dedicada a la coordinación del trabajo voluntario?		
	¿Se evalúa el grado de motivación y satisfacción de la persona voluntaria?		
Formación	¿Se proporciona una formación formal a los voluntarios?		
	¿Se evalúa la formación desarrollada?		
	¿Se tiene en cuenta los intereses de la persona a formar?		
Participación	¿Se ha definido algún sistema de participación en la entidad de las personas voluntarias?		