



JUNTOS CONTAMOS MÁS

Plan de voluntariado

Fundación AFIM

ÍNDICE

1. Presentación de la Fundación AFIM

Misión y Visión

Principios y Valores

Fines Sociales

Personas Beneficiarias

Basado en los estatutos de la Fundación AFIM y la web www.fundacionafim.org

2. Perfil de las personas Voluntarias

3. Responsables del Plan de Voluntariado

4. Fines y Objetivos del Plan General de Voluntariado

Objetivo General

Objetivos Específicos

5. La persona voluntaria en la Fundación Afim

6. Derechos de la persona voluntaria

7. Compromiso y deberes de la persona voluntaria

8. Gestión y Acción del Plan de Voluntariado de la Fundación AFIM

1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN AFIM.

Fundación AFIM --Ayuda, Formación e Inclusión de personas con Discapacidad- es una fundación privada, sin ánimo de lucro, dedicada a promover la plena inclusión social y el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad física, intelectual, sensorial y psicosocial.

La vida plena y la inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad es el pilar fundamental que da sentido a la existencia de la Fundación AFIM.

También dirige sus planes y proyectos a jóvenes, personas mayores y mujeres víctimas de violencia de género y todo aquel colectivo en posible exclusión social

Fue clasificada como Fundación Benéfico Asistencial por Orden del Ministerio de Asuntos Sociales con fecha 01/07/92 y figura en el Archivo-Registro del Protectorado de la Dirección General de Acción Social con el número 28/0907.

Sede Social: Las Rozas (Madrid)

Ctra. De la Coruña Km. 17,800 Edificio FL Smidth 1º C - C.P. 28231

Tfno.: 91 710 58 58

Web: fundacionafim.org

Correo electrónico: voluntariado@fundacionafim.org

Fundación AFIM cuenta, además de sus oficinas centrales sitas en Madrid (Las Rozas), con cinco delegaciones distribuidas en las comunidades Autónomas de Andalucía (Málaga), Cantabria (Santander), Castilla y León (Salamanca), Murcia (Murcia) y C. Valenciana (Valencia).

Misión

La misión de FUNDACIÓN AFIM consiste en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, la defensa de sus derechos y la visibilización de estas personas, favoreciendo su inclusión plena en todos los contextos sociales, educativos, laborales y comunitarios.

Así también la inclusión social y laboral de colectivos anteriormente indicados.

Visión

Fundación AFIM pretende ser un referente en la sociedad y sus instituciones, tanto por los servicios que presta como por su trayectoria en la defensa de la igualdad de oportunidades de todas las personas.

Por ello, se plantea el reto de contribuir activamente a la transformación social necesaria para conseguir la inclusión real y una óptima calidad de vida de las personas con discapacidad en una sociedad más justa y diversa, siendo un reflejo de la realidad social en la que actualmente vive la sociedad

Principios y valores

Fundación AFIM fundamenta sus principios en considerar a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y deberes en igualdad con el resto de la ciudadanía, en la importancia de las familias, la calidad de las actuaciones de nuestra Fundación y el interés por la globalidad del colectivo de estas personas.

El programa de Fundación AFIM se ha desarrollado considerando cuatro pilares fundamentales:

a). Enfoque basado en capacidades

Ponemos el acento no en la discapacidad o en las limitaciones, sino en las capacidades y fortalezas de cada persona, así como en sus necesidades de apoyo específicas, convirtiendo a la persona en protagonista activa de cualquier proceso de aprendizaje, toma de decisiones y participación social.

Este enfoque está alineado con el modelo biopsicosocial de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y su Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001).

b). Inclusión plena

La inclusión va más allá de lo que tradicionalmente se entendía por integración, supone participación plena en la vida económica, política, social y cultural, así como la transformación de los entornos para hacerlos accesibles a todas las personas.

Este principio está respaldado por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), ratificada por España en 2008.

c.) Igualdad de Oportunidades

Entendido en sentido amplio y positivo que va más allá de la "no discriminación". Hablamos de la ausencia de discriminación, además de la adopción de medidas

orientadas a evitar o compensar las desventajas que pueda enfrentar una persona con discapacidad.

Este principio se apoya en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre).

d). Accesibilidad Universal y Diseño para Todas las Personas

Avanzamos más allá del concepto anterior de "eliminación de barreras", porque abarca entornos físicos, digitales, cognitivos y sociales, marcando como objetivo que cualquier persona pueda hacer uso de todos los entornos y servicios de la forma más autónoma posible, con los apoyos y ajustes que sean necesarios.

Nos basamos en los principios establecidos en la normativa española sobre accesibilidad universal (Real Decreto 1112/2018) y las directrices europeas sobre diseño universal.

Fines sociales

- Defensa de derechos: Defender la dignidad y los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias conforme a la Constitución Española, la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás legislación aplicable.
- Prestación de servicios: Proporcionar directamente o mediante colaboraciones con otras entidades, atenciones y servicios de prevención, educación, rehabilitación, apoyo psicosocial, actividades de ocio, formación para el empleo e inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.
- Sensibilización social: Divulgar y formar conciencia colectiva para que la sociedad respete la participación plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, promoviendo una imagen positiva y realista de la discapacidad.
- Promoción del voluntariado: Diseñar, gestionar y promover programas de voluntariado en el marco de actividades de interés general que respeten los valores y principios de la entidad, de acuerdo con la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado y sus actualizaciones, así como las normativas autonómicas aplicables.

2.PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.

Las personas con discapacidad son los máximos referentes de la acción de Fundación AFIM y las beneficiarias últimas de la misma. Nuestra entidad reconoce la diversidad inherente a las personas con discapacidad y aborda su realidad desde un enfoque multidimensional:

- **Enfoque de derechos humanos:** Reconocemos a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos, no como objetos de caridad o tratamiento médico. Velamos por el cumplimiento de estos derechos, así como por la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la inclusión en la comunidad.
- **Modelo social de la discapacidad:** Entendemos que la discapacidad resulta de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras actitudinales y del entorno. Por tanto, dirigimos nuestras acciones no solo al desarrollo personal, sino también a la transformación social y la eliminación de barreras.
- **Perspectiva de ciclo vital:** Consideramos las necesidades específicas que presentan las personas con discapacidad en cada etapa de su vida, desde la infancia hasta la vejez, adaptando nuestros servicios y apoyos a estos diferentes momentos vitales.
- **Interseccionalidad:** Reconocemos que muchas personas con discapacidad pueden enfrentar discriminación múltiple por razón de género, edad, origen étnico, orientación sexual u otros factores, por lo que nuestras intervenciones contemplan esta realidad compleja.

Las estadísticas más recientes del Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia, 2020) indican que en España hay más de 4,3 millones de personas con discapacidad, lo que representa aproximadamente el 9% de la población. Estas personas enfrentan tasas de desempleo significativamente más altas y mayores dificultades para acceder a educación superior y participar plenamente en la vida comunitaria, lo que justifica la importancia de nuestra misión.

3. RESPONSABLES PLAN VOLUNTARIADO

- Gestión Plan Voluntariado: directora general, Graciela Lorente
- Gestión de la Coordinación General de Voluntariado con las ZI: Carmen Villanueva
- Gestión de la Coordinación del voluntariado, acción y actividades en las Zonas de Influencia: responsable asignado en cada ZI

4.FINES Y OBJETIVOS: EL PLAN DEL VOLUNTARIADO.

Para Fundación AFIM los siguientes puntos son aspectos fundamentales a tener en cuenta desde el primer momento en que una persona voluntaria se interesa por colaborar con nuestra Fundación.

1. Motivación

La motivación es un aspecto fundamental tanto para atraer a personas voluntarias como para mantener su compromiso a lo largo del tiempo. En Fundación AFIM entendemos que la motivación tiene diferentes dimensiones:

- Motivación inicial: Lo que lleva a una persona a acercarse al voluntariado, que puede estar relacionado con valores solidarios, experiencias personales, desarrollo profesional o ampliación de red social.
- Motivación sostenida: Los factores que mantienen el compromiso, como la percepción de utilidad de su acción, el reconocimiento, el aprendizaje o la conexión emocional con la causa.

Según el estudio "Así Somos: El perfil del voluntariado social en España" (Plataforma del Voluntariado, 2023), las principales motivaciones de las personas voluntarias son:

- Sentirse útil ayudando a los demás (84%)
- Aprender de la experiencia (67%)
- Conocer realidades diferentes (62%)
- Desarrollar valores personales (58%)
- Relacionarse con personas con inquietudes similares (45%)

Nuestro plan contempla todas estas dimensiones para desarrollar estrategias de motivación efectivas.

Mucha gente haciendo pequeñas acciones
convierten al mundo en un lugar mejor

2. Fidelización

La fidelización consiste en lograr un compromiso estable y duradero de las personas voluntarias con la organización. Para ello, Fundación AFIM implementa las siguientes estrategias:

- **L5ineación de valores:** Asegurar que las personas voluntarias comparten y se identifican con los valores y misión de la Fundación.
- **Pertenencia:** Generar sentimiento de pertenencia a un equipo y a un proyecto transformador.
- **Participación:** Ofrecer canales reales de participación en la toma de decisiones sobre las actividades en las que colaboran.
- **Desarrollo personal:** Proporcionar oportunidades de crecimiento personal y profesional a través de la experiencia voluntaria.
- **Reconocimiento:** Valorar explícitamente la contribución de cada persona voluntaria.

Objetivo general

Contribuir a consolidar la presencia estable y duradera de la acción voluntaria en la Fundación AFIM, dotándola de medios, herramientas y recursos tanto presenciales como digitales que permitan desarrollar adecuadamente el ciclo de gestión del voluntariado, así como su formación, seguimiento y evaluación de impacto.

El Plan es inclusivo, respetuoso con las ideas, apolítico, sin discriminación de sexo, religión, cultura.

Permite la participación de personas con discapacidad intelectual, física, poniendo a su disposición tecnología, medios y material para su acción como voluntario.

Respeto, privación y discreción entre el voluntario y la persona beneficiaria

Objetivos específicos

- **Sensibilización y captación**
 - Dar a conocer la realidad de las personas con discapacidad y la importancia del voluntariado para su inclusión plena.
 - Captar nuevas personas voluntarias a través de estrategias diversificadas, tanto presenciales como digitales.

- Promover el voluntariado inclusivo entre personas con discapacidad.
- Desarrollar programas de voluntariado corporativo con empresas colaboradoras.

- **Gestión y organización**

- Implementar un sistema de gestión digital del voluntariado, mediante CRM específico.
- Crear procedimientos estandarizados para el ciclo completo del voluntariado.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de voluntariado y protección de datos.
- Desarrollar protocolos específicos para el voluntariado virtual y otras modalidades innovadoras

- **Formación y acompañamiento**

- Desarrollar un plan de formación integral, con itinerarios diferenciados según perfiles y modalidades.
- Crear contenidos formativos en formato digital accesible.
- Establecer un sistema de acompañamiento y mentoría para personas voluntarias.
- Implementar un programa de certificación de competencias adquiridas.

- **Fidelización y reconocimiento**

- Crear espacios de participación efectiva de las personas voluntarias en la organización.
- Desarrollar un sistema de reconocimiento y motivación adaptado a diferentes perfiles.
- Implementar canales de comunicación bidireccional efectivos.
- Medir y comunicar el impacto de la acción voluntaria.

- **Evaluación y mejora continua**

- Establecer un sistema de indicadores para medir el impacto del programa de voluntariado.
- Realizar evaluaciones periódicas con participación de todos los actores implicados.

- Identificar y difundir buenas prácticas y experiencias exitosas.
- Promover la innovación y adaptación constante del programa.

5. LA PERSONA VOLUNTARIA EN LA FUNDACIÓN AFIM

Las personas voluntarias son ciudadanos comprometidos que, de forma libre y altruista, deciden compartir con Fundación AFIM su tiempo, conocimientos, habilidades y entusiasmo de forma generosa. Gracias a esta participación podemos continuar con nuestro trabajo, mejorando y avanzando, generando cambios en la situación del colectivo de personas con discapacidad, mejorando su inclusión y favoreciendo la visibilidad y sensibilización en la sociedad.

Según el Barómetro del Voluntariado en España (Plataforma del Voluntariado, 2024), el 8,2% de la población mayor de 14 años realiza actividades de voluntariado, lo que supone más de 3,3 millones de personas. De ellas, aproximadamente el 19,7% colabora en el ámbito de la discapacidad, cifras que muestran el potencial transformador de esta actividad.

6. DERECHOS de la persona voluntaria

De acuerdo con la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado y sus posteriores actualizaciones, las personas voluntarias tienen los siguientes derechos:

- a)** Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- b)** Recibir en todo momento, a cargo de Fundación AFIM, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen, tanto inicial como continua.
- c)** Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.

- d)** Participar activamente en la organización, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de Fundación AFIM.
- e)** Estar cubiertos, a cargo de Fundación AFIM, de los riesgos de accidente y derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía de acuerdo a la Ley .
- f)** Ser reembolsadas por Fundación AFIM de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, incluidos aquellos necesarios para el desarrollo del voluntariado digital.
- g)** Disponer de una acreditación identificativa digital y física de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- h)** Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollem, contando con los ajustes razonables que sean necesarios.
- i)** Obtener reconocimiento de Fundación AFIM, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado, mediante certificación acreditable para su currículum vitae.
- j)** Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento General de Protección de Datos).
- k)** Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.

No hay nada más fuerte en el mundo que el corazón de un voluntario

7. COMPROMISO Y DEBERES de la persona voluntaria

COMPROMISO de la persona voluntaria

Las personas voluntarias en Fundación AFIM se comprometen a compartir los siguientes valores:

- **Voluntariado transformador:** Entendido como la entrega generosa y solidaria que va más allá de la simple asistencia, buscando generar cambios estructurales que promuevan la inclusión real de las personas con discapacidad.
- **Solidaridad:** Con todos los usuarios y sus familias, con actitud positiva y proactiva.
- **Respeto e inclusión:** Velando por una atención personalizada y de calidad, teniendo en cuenta las particularidades de cada persona. Garantizando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de todas las personas con las que trabajamos.
- **Libertad e igualdad:** Entre todas las personas que formamos Fundación AFIM: personas con discapacidad, personas voluntarias, familias, profesionales.

Sensibilización y compromiso: Defendiendo una imagen social de las personas con discapacidad acorde con la visión de derechos y el enfoque inclusivo,

Según lo establecido en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, las personas voluntarias tienen los siguientes deberes:

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con Fundación AFIM, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de esta.
- b) Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria, conforme a los protocolos de protección de datos vigentes.
- c) Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.
- d) Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria, reconociendo su dignidad, autonomía y capacidad de decisión.

- e) Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria, con actitud de escucha activa y apoyo mutuo.
- f) Participar en las tareas formativas previstas por Fundación AFIM para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten, incluida la formación en competencias digitales cuando sea necesaria.
- g) Seguir las instrucciones de Fundación AFIM que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.
- h) Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos Fundación AFIM, así como la identificación digital en entornos virtuales.
- i) Respetar y cuidar los recursos materiales y digitales que ponga a su disposición Fundación AFIM.
- j) Cumplir las medidas de seguridad, salud e higiene existentes en Fundación AFIM, incluidos los protocolos sanitarios que pudieran estar vigentes.
- k) Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el RGPD europeo, especialmente en lo relativo a imágenes y contenidos compartidos en entornos digitales.

Hay que unirse, no para estar juntos, sino para hacer algo juntos que edifique

Juan Donoso Cortés

El papel de la persona voluntaria en Fundación AFIM

La persona voluntaria en Fundación AFIM puede participar de diversas formas en la organización, siempre priorizando los objetivos, misión y principios de la Fundación.

Los ámbitos y/o formas de participación son:

- **Participación en programas regulares:** Apoyo a los profesionales en talleres y actividades en funcionamiento de manera presencial o virtual.
- **Voluntariado de competencias:** Proponiendo y desarrollando actividades relacionadas con sus conocimientos profesionales o personales, tras la evaluación de su viabilidad y adecuación a los principios y objetivos de la Fundación.
- **Voluntariado puntual:** Colaboración para determinadas actividades, salidas, eventos, campañas o situaciones de emergencia.
- **Voluntariado corporativo:** Participación de grupos de empleados de empresas colaboradoras en acciones específicas o proyectos conjuntos.
- **Voluntariado inclusivo:** Participación como personas voluntarias de personas con discapacidad que deseen contribuir con su tiempo y habilidades.
- **Participación en órganos consultivos:** Formando parte de grupos de trabajo o comisiones para el diseño, seguimiento y evaluación de programas específicos.

Nosotros tenemos que ser el cambio que queremos ver en el mundo
GHANDI

Perfil genérico de la persona voluntaria en Fundación AFIM

Cualquier persona puede colaborar de forma voluntaria con Fundación AFIM, siguiendo el procedimiento establecido que se detalla más adelante en este plan. La diversidad en nuestro equipo de voluntariado es un valor que enriquece nuestra organización.

Aptitudes

- Experiencia: para los proyectos en los cuales sea requerida una especialización concreta.
- Habilidades: de relación y trabajo en equipo, tanto en entornos presenciales como virtuales.
- Disponibilidad de tiempo: ajustada al proyecto en el que intervenga, con opciones flexibles adaptadas a diferentes circunstancias personales.
- Equilibrio emocional y capacidad para gestionar situaciones diversas.
- Competencias digitales básicas para proyectos que lo requieran.
- Para los proyectos en los que puedan participar menores, contar con el consentimiento informado de sus tutores legales.

Actitudes

- Aprecio a las personas, espíritu de equipo y actitud colaborativa.
- Compromiso propio frente a terceros y responsabilidad.
- Identificación con los valores de Fundación AFIM.
- Confidencialidad y discreción.
- Alegría, ilusión y positivismo.
- Apertura al aprendizaje continuo.

Sensibilización y captación

- Dar a conocer la realidad de las personas con discapacidad y la importancia del voluntariado para su inclusión plena.
- Captar nuevas personas voluntarias a través de estrategias diversificadas, tanto presenciales como digitales.
- Promover el voluntariado inclusivo entre personas con discapacidad.
- Desarrollar programas de voluntariado corporativo con empresas colaboradoras.

Gestión y organización

- Implementar un sistema de gestión digital del voluntariado, mediante CRM específico.
- Crear procedimientos estandarizados para el ciclo completo del voluntariado.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de voluntariado y protección de datos.
- Desarrollar protocolos específicos para el voluntariado virtual y otras modalidades innovadoras.

Formación y acompañamiento

- Desarrollar un plan de formación integral, con itinerarios diferenciados según perfiles y modalidades.
- Crear contenidos formativos en formato digital accesible.
- Establecer un sistema de acompañamiento y mentoría para personas voluntarias.
- Implementar un programa de certificación de competencias adquiridas.

Fidelización y reconocimiento

- Crear espacios de participación efectiva de las personas voluntarias en la organización.
- Desarrollar un sistema de reconocimiento y motivación adaptado a diferentes perfiles.
- Implementar canales de comunicación bidireccional efectivos.
- Medir y comunicar el impacto de la acción voluntaria.

Evaluación y mejora continua

- Establecer un sistema de indicadores para medir el impacto del programa de voluntariado.
- Realizar evaluaciones periódicas con participación de todos los actores implicados.
- Identificar y difundir buenas prácticas y experiencias exitosas.
- Promover la innovación y adaptación constante del programa.

3. Reconocimiento

El reconocimiento de la labor voluntaria es esencial para mantener la motivación y el compromiso. Fundación AFIM implementa un sistema integral de reconocimiento que contempla:

Reconocimiento formal

- Certificación anual de la actividad voluntaria.
- Acreditación de competencias adquiridas.
- Premios anuales a diferentes categorías de voluntariado.
- Menciones especiales en la memoria anual y publicaciones.

Reconocimiento informal

- Agradecimiento personal y continuo.
- Celebración de logros y momentos especiales.
- Visibilización de historias de éxito en redes sociales.
- Propuesta para reconocimientos externos (premios del sector).

Reconocimiento público

- Participación de voluntarios en representación de la entidad en eventos.
- Testimonios en medios de comunicación.
- Embajadores de la causa en sus entornos.

Medición de impacto

La evaluación del impacto del voluntariado es fundamental para demostrar su valor y mejorar continuamente los programas. Fundación AFIM implementa un sistema integral de medición con los siguientes elementos:

Indicadores cuantitativos

- Número de personas voluntarias activas.
- Horas de voluntariado aportadas.
- Número de beneficiarios directos e indirectos.
- Ratio de fidelización y permanencia.
- Impacto económico equivalente del voluntariado.

Indicadores cualitativos

- Satisfacción de personas voluntarias.
- Satisfacción de personas beneficiarias.
- Cambios percibidos en actitudes y comportamientos.
- Historias de transformación personal (Testimonios personales).

Herramientas de medición

- Grupos focales semestrales.
- Entrevistas en profundidad a una muestra representativa.
- Análisis de casos de estudio.

Comunicación de resultados

- Informe anual de impacto del voluntariado.
- Visualización de datos en web y redes sociales.
- Presentación de resultados a stakeholders.

8.Gestión y acción del Plan de voluntariado en Fundación AFIM.

Dentro del Plan hay que tener en cuenta varios puntos.

- Formación general, actualizada y específica de los responsables, coordinadores del voluntariado, así como de los voluntarios, tanto en ZI como en Central

-Protocolos de actuación contra el acoso sexual, resolución de conflictos con la persona voluntaria, así como durante la realización de la actividad.

-Plan de actuación:

- Partir de un Plan de programación de actividades de ZI y otras generales, que necesiten de voluntarios para su desarrollo.
- Publicar las actividades y el perfil necesario de personas voluntarias para estas actividades (RRSS, PV, Web Fundación, carteles en ZI, en el centro mismo o en lugares públicos, ayuntamientos, universidades etc.)
- Entrevista general a las personas voluntarias, puede ser realizada por el responsable de Coordinación de voluntariado de las ZI o por el Coordinador Central
- Entrevista específica a la persona candidata, si la naturaleza de la actividad o de las personas beneficiarias podría ser realizada por un psicólogo.
- Presentación a las personas de la actividad para la que ha sido seleccionada
- Desarrollo de la acción de voluntariado
- Tener en cuenta protocolo de acción con las personas voluntarias (a desarrollar)
- Seguimiento de la acción voluntaria
- Formación periódica, así como reuniones de seguimiento de la acción y el estado del voluntario
- Ayuda a la unión y bienestar común del grupo de voluntarios, tanto a nivel ZI como general.
- Finalización de la actividad, reconocimiento del voluntario y su participación, despedida

Otras Acciones:

BOLSA DE VOLUNTARIADO

PUBLICIDAD DE LA FUNDACIÓN COMO ENTIDAD CON ACTIVIDAD DE VOLUNTARIADO

- Actividades de promoción de los programas de voluntariado, en ZI
- Puertas abiertas para presentación de la fundación a la comunidad más cercana a ZI

ASISTENCIA A EVENTOS RELACIONADOS CON EL VOLUNTARIADO

ACUERDOS Y CONVENIOS ENTRE ENTIDADES, para la participación de voluntarios con programas que estén dentro de la

Universidades, otras Asociaciones y Organizaciones de voluntarios o con actividad de voluntariado en sus programas, empresas con RSC

La gestión del voluntariado en Fundación AFIM se rige por un ciclo completo que asegura la calidad de la experiencia para todas las partes implicadas:

Proceso de captación

La captación de personas voluntarias se realiza a través de diversas estrategias, adaptadas a los diferentes perfiles que buscamos:

Canales digitales:

- Sitio web con sección específica sobre voluntariado.
- Redes sociales con campañas segmentadas.
- Plataformas especializadas de voluntariado (Hacesfalta.org, VOL+, PV).
- Email marketing a base de datos de personas interesadas.

Canales presenciales:

- Presentaciones en universidades y centros educativos.
- Ferias y eventos comunitarios.
- Charlas de sensibilización en empresas.
- Puntos informativos en espacios públicos.

Captación específica:

- Campañas específicas para voluntariado corporativo.
- Acciones dirigidas a colectivos específicos (jóvenes, jubilados, profesionales).
- Campañas en PLATAFORMAS DE VOLUNTARIADO LOCALES
- Vol+
- .

Estas estrategias se implementan de forma coordinada siguiendo el calendario anual de captación, con refuerzos en momentos clave como septiembre (inicio de curso) y enero (propósitos de año nuevo), períodos identificados como óptimos según el "Estudio sobre Tendencias en Captación de Voluntariado" (European Volunteer Centre, 2023).

Proceso de selección

El proceso de selección busca garantizar la adecuación entre las expectativas de la persona voluntaria y las necesidades de la organización, así como asegurar la idoneidad para trabajar con personas con discapacidad:

Solicitud inicial: A través de formulario digital o presencial, recogiendo información básica, motivaciones, disponibilidad y experiencia.

Sesión informativa grupal: Presentación detallada de la Fundación, programas de voluntariado y compromiso requerido (presencial o virtual).

Entrevista personal: Evaluación más profunda de motivaciones, expectativas, habilidades y preferencias. Utilización de guion semiestructurado para garantizar objetividad.

Verificación de requisitos legales: Para actividades con menores o personas en situación de vulnerabilidad, solicitud de certificado de antecedentes por delitos sexuales conforme al artículo 8.4 de la Ley 45/2015 de Voluntariado.

Evaluación de ajuste: Valoración colegiada entre responsable de voluntariado y profesional del programa específico sobre la idoneidad del candidato.

Comunicación de resultado: Respuesta a todas las candidaturas, ofreciendo alternativas o derivación a otras entidades cuando no se produce el ajuste necesario.

Proceso de incorporación

Compromiso

La formalización del compromiso se realiza mediante la firma del acuerdo de incorporación conforme a lo establecido en el artículo 12 de la Ley 45/2015 de Voluntariado, que incluye como mínimo:

Derechos y deberes de ambas partes.

- Funciones y actividades a desarrollar.
- Duración del compromiso y causas de desvinculación.

- Régimen de gastos reembolsables.
- Formación requerida y ofrecida.
- Confidencialidad y protección de datos.
- Sistemas de resolución de conflictos.

Acogida

El proceso de acogida es fundamental para la integración efectiva de la persona voluntaria:

- Bienvenida formal: Entrega de carta de bienvenida y pack de incorporación (físico o digital).
- Entrega Kit Bienvenida: Incluye
 - ACUERDO INCORPORACION PERSONA VOLUNTARIA
 - COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
 - CONSENTIMIENTO TRATAMIENTO DATOS PERSONALES
 - AUTORIZACIÓN DE CAPTACIÓN AUDIOVISUAL DEL VOLUNTARIO
 - CARNET VOLUNTARIADO
 - DOCUMENTO ENLACE CURSO VOLUNTARIADO
 - DOCUMENTO CONFIDENCIALIDAD
 - GUIA LEY DEL VOLUNTARIADO EN CINCO PASOS
 - PROTOCOLO ATENCION A USUARIOS EN SITUACIÓN DE CRISIS
 - CINTA IDENTIFICATIVA COMO VOLUNTARIO
 - BOLETIN DE BIENVENIDA

La persona voluntaria deberá firmar toda la documentación que se le presente, quedarse con una copia y entregar una copia de su DNI Y DECLARACIÓN RESPONSABLE DE CARECER DE ANTECEDENTES PENALES PENDIENTES

- Presentación del equipo: Conocimiento del equipo profesional y otras personas voluntarias, favoreciendo el sentimiento de pertenencia.
- Formación básica inicial: Curso de introducción sobre la entidad, discapacidad, habilidades sociales básicas y prevención de riesgos.
- Acompañamiento inicial: Asignación de persona mentora durante el primer mes.

- Periodo de prueba: Establecimiento de período inicial de adaptación con seguimiento reforzado. Dependiendo de la actividad a desarrollar
- Primera evaluación: Reunión de valoración tras el periodo de prueba para ajustar expectativas y funciones.

Desarrollo de la acción voluntaria

Acompañamiento

El acompañamiento continuo es esencial para mantener la motivación y asegurar la calidad de la intervención:

Acompañamiento individual

- Tutorías individuales trimestrales.
- Comunicación continua a través de canales digitales establecidos.
- Disponibilidad del responsable de voluntariado para consultas.
- Evaluaciones de desempeño semestrales bidireccionales.

Acompañamiento grupal

- Reuniones mensuales de coordinación por programa. En algunos programas será necesario la reunión diaria/ semanal dentro del desarrollo general del centro de trabajo.
- Grupos de apoyo entre voluntarios (peer support).
- Espacios de cuidado emocional y prevención del burnout.
- Encuentros trimestrales de intercambio de experiencias.

Recursos para la fidelización y gestión del voluntario

Recursos humanos

- Profesional responsable de voluntariado en cada delegación.

- Equipo técnico de apoyo para formación y seguimiento.
- Red de mentores entre voluntarios experimentados.

Recursos formativos

- Catálogo formativo básico y especializado.
- Biblioteca digital de recursos.
- Acceso a formación externa con entidades colaboradoras.
- Webinars y seminarios periódicos.

Recursos relacionales

- Encuentros periódicos de voluntarios (presenciales y virtuales).
- Grupos de comunicación digital segmentados por intereses.
- Eventos anuales de reconocimiento.
- Participación en redes y plataformas de voluntariado.

Herramientas de apoyo

- Manual digital actualizado del voluntario.
- Biblioteca de recursos específicos por programa.
- Foro de consultas en plataforma digital.
- Boletín mensual con novedades y consejos.

Formación

La formación es un derecho de las personas voluntarias y una responsabilidad de la organización, fundamental para la calidad de la intervención:

Itinerarios formativos

- Formación básica: Obligatoria para todas las personas voluntarias (misión, valores, modelo de intervención, seguridad).
- Formación específica: Según el programa o actividad en que participe.
- Formación continua: Actualización de conocimientos y habilidades.
- Formación especializada: Para responsabilidades específicas o voluntariado de larga duración.

Modalidades formativas

- Formación presencial en grupos reducidos.

- Cursos online a través de nuestra plataforma de aprendizaje.
- Formación mixta (blended learning).
- Píldoras formativas en formato microlearning.
- Webinars temáticos trimestrales.

Contenidos principales

- Conocimiento sobre discapacidad (tipos, necesidades, potencialidades).
- Habilidades de comunicación y relación interpersonal.
- Accesibilidad y diseño universal.
- Derechos de las personas con discapacidad.
- Gestión emocional y autocuidado.
- Transformación digital y competencias tecnológicas.

Reconocimiento

El reconocimiento de la labor voluntaria es esencial para mantener la motivación y el compromiso. Fundación AFIM implementa un sistema integral de reconocimiento que contempla:

Reconocimiento formal

- Certificación anual de la actividad voluntaria.
- Acreditación de competencias adquiridas.
- Premios anuales a diferentes categorías de voluntariado.
- Menciones especiales en la memoria anual y publicaciones.

Reconocimiento informal

- Agradecimiento personal y continuo.
- Celebración de logros y momentos especiales.
- Visibilización de historias de éxito en redes sociales.
- Propuesta para reconocimientos externos (premios del sector).

Reconocimiento público

- Participación de voluntarios en representación de la entidad en eventos.
- Testimonios en medios de comunicación.
- Embajadores de la causa en sus entornos.

Reconocimiento formativo

- Certificación interna de todas las acciones formativas.
- Acreditación de competencias adquiridas en colaboración con entidades certificadoras.
- Validación para créditos universitarios cuando sea posible.

La formación se planifica anualmente en base a la detección de necesidades, y se evalúa su impacto según la metodología de Kirkpatrick (reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados), siguiendo las recomendaciones del "Manual de Formación del Voluntariado en Europa" (Centro Europeo del Voluntariado, 2022).

La acción voluntaria

Las actividades de voluntariado se organizan en programas específicos, cada uno con sus objetivos, metodología y sistema de evaluación:

Programas regulares

- Apoyo educativo: Estimulación cognitiva/ Cursos formación presencial y online
- Ocio inclusivo: Actividades de tiempo libre y participación comunitaria.
- Autonomía personal: Apoyo para el desarrollo de habilidades para la vida independiente. Vida saludable
- Sensibilización social: Actividades de concienciación sobre discapacidad.
- Apoyo familiar: Acompañamiento y respiro a familias.

Programas especializados

- Voluntariado tecnológico: Apoyo en accesibilidad digital y uso de tecnologías.
- Voluntariado deportivo: Actividades físicas adaptadas e inclusivas.

- Voluntariado cultural: Creación y participación artística inclusiva.
- Voluntariado medioambiental: Actividades de sostenibilidad accesibles

Programas innovadores

- Voluntariado virtual: Apoyo a distancia mediante plataformas digitales.
- Voluntariado Puntual: Acciones puntuales de corta duración.
- Voluntariado intergeneracional: Actividades que conectan diferentes edades.
- Voluntariado inclusivo: Participación de personas con discapacidad como voluntarias.

Cada programa cuenta con un protocolo específico, objetivos medibles, indicadores de evaluación y recursos asignados, garantizando así su calidad y sostenibilidad.

Seguimiento de la persona voluntaria

El seguimiento sistemático permite detectar necesidades, reconducir situaciones y evaluar el impacto de la acción voluntaria:

Seguimiento individual

- Entrevistas semestrales de seguimiento.
- Cuestionarios trimestrales de satisfacción y necesidades.
- Registro digital de actividad (Anexo 4) mediante aplicación móvil.
- Evaluación anual de competencias desarrolladas.

Seguimiento grupal

- Reuniones mensuales de coordinación por programa.
- Sesiones trimestrales de supervisión.
- Encuentros semestrales participativa entre zonas online o presencial.
- Jornada anual de voluntariado para balance y planificación.

Herramientas de seguimiento

- Cuadro de asistencia y actividad voluntariado.
- Diario reflexivo para cada voluntario.
- Sistema de alertas para detección temprana de problemas.

Desvinculación de la persona voluntaria

La desvinculación es una fase natural del ciclo del voluntariado que debe gestionarse adecuadamente:

Causas de desvinculación

- Finalización del periodo acordado.
- Decisión voluntaria de la persona.
- Incumplimiento de compromisos o normativa.
- Finalización del programa o proyecto.
- Cambios en la situación personal.

Proceso de desvinculación

- Comunicación formal: Notificación por escrito de ambas partes.
- Entrevista de cierre: Evaluación de la experiencia y motivos.
- Cuestionario de satisfacción para identificar áreas de mejora.
- Reconocimiento de la contribución: Certificado personalizado.
- Carta de despedida agradeciendo su colaboración.
- Reconocimiento de actividad del voluntario
- Ofrecimiento de alternativas: Otras formas de colaboración o vinculación.

Seguimiento post-desvinculación

- Inclusión en base de datos de antiguos voluntarios.
- Invitación a eventos específicos.

- Comunicación periódica de novedades, con su aprobación
- Posibilidad de reincorporación futura.

La gestión adecuada de la desvinculación contribuye a mantener una imagen positiva de la experiencia y facilita que la persona pueda convertirse en embajadora de la entidad.

Modalidades innovadoras de voluntariado

Fundación AFIM apuesta por la innovación en sus programas de voluntariado, adaptándose a las nuevas realidades sociales, iniciando programas que permitan el acceso de un nuevo tipo de voluntariado:

Voluntariado Virtual

El voluntariado virtual permitirá colaborar a distancia mediante herramientas digitales, ampliando las posibilidades de participación:

Ámbitos de acción

- Apoyo formativo online.
- Acompañamiento telefónico o videollamadas.
- Creación de contenidos digitales accesibles.
- Gestión de redes sociales y comunicación.
- Asesoramiento técnico especializado.

Requisitos específicos

- Competencias digitales básicas.
- Dispositivos y conexión adecuados.
- Formación específica en herramientas digitales.
- Protocolos de seguridad y privacidad online.

Voluntariado Corporativo

Colaboración estructurada con empresas para la participación de sus empleados en acciones de voluntariado:

Modalidades

- voluntariado puntual en días solidarios corporativos.
- Voluntariado de competencias profesionales.
- Mentoría para inclusión laboral.
- Campañas específicas de sensibilización.

Gestión específica

- Acuerdos formales con las empresas.
- Calendario anual de acciones.
- Evaluación de impacto específica.
- Reconocimiento institucional.

Voluntariado Inclusivo

Participación activa de personas con discapacidad como voluntarias, rompiendo el esquema tradicional de "beneficiarios" y "voluntarios":

Enfoque

- Identificación de capacidades y potencialidades.
- Adaptación de tareas y responsabilidades.
- Apoyos personalizados cuando sean necesarios.
- Fomento del trabajo en equipos diversos.

Implementación

- Protocolo específico: Guía de Voluntariado Inclusivo (en desarrollo)
- Formación del equipo para acoger adecuadamente.
- Evaluación adaptada y accesible.
- Visibilización de experiencias exitosas.