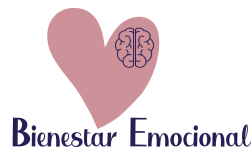




# Bienestar Emocional

## PLAN GENERAL DE VOLUNTARIADO

2025



## Contenidos

PRESENTACIÓN.....	2
CONTENIDOS.....	2
PRESENTACIÓN .....	3
1. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO .....	4
2. LOS ELEMENTOS IDENTITARIOS DE BIENESTAR EMOCIONAL.....	5
3. VISIÓN DE FUTURO DEL VOLUNTARIADO EN BIENESTAR EMOCIONAL.....	6
4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	7
5. EL DESARROLLO DEL VOLUNTARIADO EN BIENESTAR EMOCIONAL .....	10
6. EL MODELO DE VOLUNTARIADO DE ASOC. BIENESTAR EMOCIONAL .....	11
6.1. La gestión del voluntariado .....	11
6.2. La definición .....	15
6.3. Incorporación.....	19
6.4. Desarrollo.....	21
6.5. Reconocimiento.....	25
6.6. Desvinculación .....	27



## Presentación

El voluntariado es una forma de participación de la ciudadanía en la sociedad a través de las organizaciones del tercer sector. Las personas de forma libre y por voluntad propia, deciden participar en la mejora de su entorno implicándose en diferentes causas a través de las entidades sin ánimo de lucro.

Por tanto, las organizaciones del tercer sector (asociaciones, fundaciones, etc.) son espacios en los que las personas voluntarias desarrollan actividades que tienen como objetivo cambiar determinadas situaciones, mejorar la calidad de vida de las personas, denunciar condiciones injustas, mejorar la convivencia, etc.

La acción del voluntariado se desarrolla en el marco de una organización donde tiene continuidad e impacto. De otra forma la acción del voluntariado se pierde en actuaciones puntuales que no contribuyen a cambiar ni conseguir mejoras en la sociedad.

LA ASOCIACIÓN BIENESTAR EMOCIONAL PARA TODOS, como organización dinámica y acorde a los tiempos que estamos viviendo, uno de los temas que se ha planteado como un reto estratégico básico es el aumento de la presencia social, impulso de la base social y fortalecimiento del compromiso social.

En ese contexto estratégico, el desarrollo del voluntariado tiene un papel claro como manera de propiciar esa participación e implicación en la organización, además de permitir la realización de nuevas actividades y ser un elemento determinante en la mejora de vida de las personas atendidas.

Este Plan General de Voluntariado pretende ayudar a este desarrollo estratégico del voluntariado en la organización.



## **1. El proceso de elaboración del Plan de Voluntariado en Bienestar Emocional**

La elaboración del plan de voluntariado de Bienestar Emocional para Todos, garantiza una mejor participación en nuestras actividades

Cada año revisamos la gestión del voluntariado de la entidad y se recopila información sobre lo realizado hasta el momento.

Esta información se ha completado con reuniones de las personas responsables que gestionan los diferentes equipos de voluntariado que se realizan en la organización.

Fruto de este trabajo de años ha resultado el presente documento.



## 2. Los elementos identitarios de Bienestar Emocional para Todos

### Misión

Acompañar y ayudar a mejorar la calidad de vida de personas enfermas, colectivos vulnerables sin recursos y en riesgo de exclusión social a través de charlas, talleres y sesiones grupales o individuales.

### Valores

Los valores de BIENESTAR EMOCIONAL PARA TODOS responden a una dimensión social de colectivos vulnerables en riesgo de exclusión social.

1. Integración
2. Transparencia
3. Comportamiento ético
4. Calidad
5. Eficiencia
6. Trabajo en equipo
7. Voluntariado
8. Compromiso social e institucional
9. Compromiso con el aprendizaje



### 3. Visión de futuro del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos

La visión de futuro del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos es conseguir un voluntariado transversal en la organización, que aporte valor social y que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas destinatarias.

Ello quiere decir que el voluntariado debe llegar a ser en la organización...:

- ... la participación de una base social sólida y comprometida
- ...una muestra de reconocimiento político y social.
- ...un elemento transversal que caracterice e impulse la organización.
- ...proactiva, capaz de marcar sus prioridades y la agenda de actuación.
- ...presente en diversos centros, servicios y actividades.

En cuanto a la gestión del voluntariado, incorporamos una persona especializada en la posición de coordinador general de voluntariado, que se relaciona transversalmente con las personas responsables de la operativa del voluntariado en cada entidad donde desarrollamos nuestra actividad.

#### 4. Diagnóstico de la situación actual

A continuación, se detallan de manera resumida las conclusiones destacadas del proceso de análisis realizado, tanto interno como externo. Estos elementos tienen una importancia clave en la formulación del Plan General de Voluntariado de nuestra entidad, ayudando a definir una gran parte de los ejes y objetivos planteados.

- Dimensión

##### CENTROS Y SERVICIOS DONDE HEMOS DESARROLLADO PROGRAMAS

BIENESTAR EMOCIONAL PARA TODOS cuenta en la actualidad con más de 50 voluntarios que prestan sus servicios distribuidos entre los diferentes centros en los que colaboramos y/o hemos colaborado:

- HOSPITAL MIGUEL SERVET y CENTROS DE ATENCIÓN PRIMARIA
- CENTRO PENITENCIARIO DE ZUERA (CIS TRECE ROSAS)
- HOGAR DE MAYORES DE LAS FUENTES DEL IASS
- COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN
- ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIOS 'LA CAIXA' (FUNDACIÓN SAN BLAS
- SAN JUAN DE MOZARRIFAR (ILUSIONS)

##### HOSPITAL MIGUEL SERVET

LA ASOCIACIÓN BIENESTAR EMOCIONAL PARA TODOS, realiza voluntariado desde el año 2009.



Con el paso de los años hemos ido consolidando nuestra actividad en diferentes unidades del hospital tanto con formación para personal sanitario, pacientes y familiares, como para voluntarios, siendo en los últimos años referencia en formación para este colectivo en temas como inteligencia emocional y Mindfulness para la gestión del estrés.

#### CENTRO PENITENCIARIO DE ZUERA

Desde el año 2010 nuestro voluntariado desarrolla un programa de Inteligencia Emocional y Mindfulness con carácter permanente.

#### HOGAR DE MAYORES DE LAS FUENTES DEL IASS

Nuestra actividad en el Hogar de mayores comienza en el año 2009 acudiendo nuestros voluntarios de forma periódica y constante a hacer un acompañamiento consciente desde la relajación y la calma.

#### COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN

Desde el año 2012 cada curso realizamos diferentes actividades basadas en sesiones de Inteligencia Emocional y Mindfulness con niños de todas las edades.

#### ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIOS 'LA CAIXA'

Directa colaboración de voluntariado entre las dos entidades para dar las meriendas en el centro de día y consignas de San Blas para personas que viven en la calle. Nuestra actividad se realiza los sábados por la tarde.

Desde hace varios años impartimos talleres y cursos de crecimiento personal para voluntariado que tienen convenio con la Obra Social de 'la Caixa'





#### Buena posición sectorial y social

La entidad tiene sólidas complicidades con otras organizaciones y está participando activamente en todas las instituciones con las que tiene un convenio de colaboración.

Desde hace 17 años nuestro principal objetivo es acompañar a las personas más vulnerables creando así una imagen sólida en la sociedad aragonesa que podría ayudarnos en la captación de personas voluntarias de perfiles diversos.



## 5. El desarrollo del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos

A partir de la situación actual, se plantea lo siguiente:

- Coordinador general de voluntariado.

En cuanto a la gestión del voluntariado, se plantea la incorporación de una persona especializada en la posición de coordinador general de voluntariado, que se relacionaría transversalmente con las personas responsables de la operativa del voluntariado en cada centro o servicio, especialmente con los responsables de cada grupo de voluntarios de nuestra entidad.

- Equipo técnico.

Hay una relación directa del Coordinador General de Voluntariado en cuanto a la gestión de las personas voluntarias y del Responsable de Proyectos en relación a la tipología de actividades a realizar, y su estructuración técnica.

- Responsables de voluntariado

Personas con dedicación parcial que dedican su tiempo de manera voluntaria para un mejor desarrollo de nuestras actividades en los diferentes centros y con relación directa con el coordinador general de todas las actividades para una mejor planificación.



## 6. El modelo de voluntariado de Bienestar Emocional para Todos

### 6.1. La gestión del voluntariado

El ciclo de gestión del voluntariado permite tener una visión integral de todas las fases de colaboración entre la persona voluntaria y la organización. De manera que la gestión del voluntariado no se centra sólo en áreas concretas o programas, como por ejemplo la captación o la formación, sino que se gestiona de forma transversal teniendo en cuenta a la persona voluntaria y su relación desde el principio al final con la entidad.

- Responsabilidades de la coordinación general de voluntariado

- *Marco estratégico del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos*

Plan de voluntariado.

Reglamento de funcionamiento interno.

Proyecto formativo de la entidad.

Memoria de actividades.

-*La captación y selección*

Campañas de captación.

Campañas difusión a través de charlas y conferencias públicas. Actualmente redes sociales y canales de difusión.

Preparación de material en soporte papel o digital.

Calendarizar

Selección



***-La acogida***

Toma de contacto

Incorporación

Acuerdo de compromiso

Ubicación

Información

***-Desarrollo de la persona voluntaria.***

Seguimiento

Acompañamiento

Evaluación

Plan de formación

Recogida de demandas formativas

Ofertas formativas.

Calendario de formación.

***-Gestión administrativa***

Mailings informativos: actividades, asambleas, noticias, comunicación

Justificación de proyectos.

Diseño de proyectos

Evaluación de proyectos.

Certificados

Altas y bajas



Cumpleaños.

Seguimiento de asistencia y participación.

Seguro. Actualización

#### ***-Gestión de las prácticas***

Fichas de seguimiento / valoración.

Convenio con entidades.

Ubicación según perfil.

Calendarización de acciones del participante.

- El esquema básico del ciclo de voluntariado

Incorpora los elementos siguientes:

**Fase de preparación:** aspectos generales a partir de los cuales se contextualiza el voluntariado en el seno de la entidad y cómo se estructura su gestión. Entre ellos se encuentran la planificación, la sistematización, etc.

**Definición:** antes de que una persona voluntaria entre a formar parte de la entidad, la organización debe definir el rol de este colectivo, y en concreto para cada una de las situaciones individuales. Pensar cuáles son los perfiles necesarios, cómo se realizará la captación, como se hará el proceso de selección.

**Incorporación:** etapa en la que la persona pasa a formar parte de la estructura de la entidad.

**Desarrollo:** se da una vez que la persona se incorpora activamente y tiene asignadas diferentes responsabilidades. La entidad se plantea las acciones vinculadas a la estancia de la persona en la entidad.

**Reconocimiento:** acciones específicas destinadas a valorar la aportación del voluntariado y reconocer su labor.



**Desvinculación:** la organización debe implicarse cuando una persona deja de colaborar activamente y debe gestionar esta fase para aprovechar al máximo las etapas anteriores y la aportación de la persona. Además, debe garantizar que, tras la salida de la entidad, la persona se sienta satisfecha del proceso vivido.

**Temas transversales:** incluye aspectos que tienen impacto en la gestión del voluntariado, y no sólo en alguna de las etapas.



## 6.2. La definición

### 6.2.1. Los perfiles

- Equipo de gestión de voluntariado

·Coordinador general de voluntariado

La persona coordinadora del voluntariado tiene una visión global del papel del voluntariado en la organización. La persona responsable de voluntariado debe velar por el desarrollo del plan de voluntariado. Eso significa que ha de impulsarlo y estar atenta al calendario de todas las acciones que se hayan fijado. Al mismo tiempo, ha de ser capaz de proponer nuevas cuestiones emergentes para los planes sucesivos y avisar de las desviaciones que detecte sobre el plan inicial. Es la persona referente en las cuestiones relacionadas con la gestión de este colectivo, convirtiéndose en una persona de confianza para el voluntariado.

Ha de concentrar el conocimiento sobre este equipo de personas: cuáles son sus necesidades, saber cuáles son las razones de una posible desmotivación, percibir sus inquietudes, etc. Este hecho es independiente de que existan personas que tengan un contacto más directo con el voluntariado ya sea: porque realizan acciones conjuntas, porque se encuentran en un mismo espacio físico, etc.

#### Personas voluntarias

Dada la amplitud de las funciones del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos, un reto es trabajar la diversidad de perfiles para cubrir las funciones que cada programa demande:

·Diversidad en edades

·Diversidad en conocimientos de gestión

·Diversidad en su relación con las personas vulnerables

Cada perfil describe la información básica sobre cada posición. Se espera que incluyan: las responsabilidades, funciones y tareas que tienen las personas que colaboran en la



organización, las capacidades y habilidades que son necesarias, el proyecto o área organizativa en el que se enmarcan y la persona responsable del mismo. A veces, la definición está implícita y se trata de hacerla explícita para que toda la organización los conozca.

Se crearán tantas fichas de perfil como perfiles de voluntariado se identifiquen en Bienestar Emocional para Todos. No obstante, el número de perfiles debe ser limitado. Se trata de definir unos perfiles básicos que representen globalmente las posibilidades de voluntariado existentes. Posteriormente pueden ser completados con la especificidad de cada posición concreta. Por otra parte, han de ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a nuevas realidades y situaciones sin que requieran variaciones muy significativas.

### **6.2.2. La captación**

Principales canales utilizados actualmente: cursos, talleres, redes sociales, boca a boca y conferencias públicas.

Un desequilibrio significativo entre el número de personas voluntarias que se necesitan y el existente genera dificultades en la organización. Cuando el número de personas voluntarias es muy superior al que la entidad es capaz de asumir se generan situaciones de insatisfacción por parte del voluntariado e incapacidad para dar respuesta a sus expectativas. Por ello, es importante analizar y decidir cuántas personas voluntarias son necesarias para cubrir los puestos definidos por la entidad y también, en qué medida la entidad puede incorporarlas en la actualidad. Es deseable que la organización ajuste el número de personas voluntarias a las de su propia capacidad de gestión.

Para ampliar el número de personas voluntarias se analizará cómo llegar a los distintos grupos y qué especificidades tienen a la hora de incorporarlos a la actividad de la entidad. El análisis se centra en posibles fuentes o canales dónde localizar estos colectivos y planificar posibles acciones de captación.





La captación es un proceso en el que Bienestar Emocional para Todos ha de participar activamente, y no quedarse en una posición reactiva a la espera de la llegada de nuevos colaboradores/as. La proactividad favorece la visión que las posibles personas candidatas tendrán de la entidad. El análisis de las fuentes alternativas debe ofrecer una perspectiva que permita ir más allá de los canales utilizados habitualmente. A veces, estos canales pueden limitar los perfiles que se acercan a la entidad ya que voluntarios o voluntarias potenciales se acercarían para comprometerse con la organización si se les ofreciese la oportunidad.

### 6.2.3. La selección

Durante mucho tiempo en Bienestar Emocional para Todos no ha habido una política de selección real, sino una asignación de plazas lo más coherente posible a las personas que se ofrecían a la organización.

El reto del Plan General de Voluntariado es comenzar a realizar procesos de selección que permitan adecuar las personas y las posiciones.

La selección se basa en una o varias entrevistas personales. Para Bienestar Emocional para Todos es importante tener como punto de partida la definición previa del voluntariado en la entidad y los perfiles esperados. El primer contacto se aprovecha para:

**-Presentar Bienestar Emocional para Todos:** es la ocasión para presentar de una forma más detallada la razón de ser y la actividad de la organización si no se ha hecho antes en una charla grupal.

**-Describir la función del voluntariado:** en la entrevista se presenta cuál es el papel del voluntariado, en qué áreas o programas actúa, qué funciones tiene que desarrollar, etc. Es importante que el voluntariado entienda e interprete correctamente el papel que desarrollará en la entidad para evitar posibles malentendidos.



**Bienestar Emocional**

**-Presentar las condiciones en que se desarrollará el voluntariado:** además de describir las funciones que desarrollará también debe explicitarse dónde y cómo se realizarán, cuál es la dedicación necesaria mínima semanal, etc. En este sentido es importante establecer desde un primer momento cuál es el compromiso que se espera por parte de las personas voluntarias para poder establecer la colaboración.

**-Conocer las motivaciones de la persona:** conocer los intereses de la persona que quiere incorporarse a la organización puede ayudar a encajar mejor la persona voluntaria con los puestos definidos.

**-Conocer las habilidades, experiencias u otros elementos de la trayectoria vital:** por ejemplo, es interesante saber si ha colaborado previamente en otras entidades. Estos aspectos son importantes para decidir en qué actividades puede colaborar, etc.

- La importancia de decir a veces que no

La no incorporación de personas que por diferentes motivos no encajen en el Proyecto de Voluntariado de Bienestar Emocional para Todos evita malentendidos y conflictos posteriores. Se potencia así el éxito a largo plazo de las relaciones con las personas voluntarias porque los esfuerzos se centran en el desarrollo de las personas que realmente encajan en la entidad y en el beneficio mutuo de ambas partes. Realizar un proceso de selección implica evaluar las capacidades, las expectativas y aportaciones mutuas que pueden derivarse de la relación.

A partir de los perfiles definidos previamente, Bienestar Emocional para Todos determina qué personas no encajan en este momento en el proyecto de voluntariado.

Se trata de considerar la perspectiva tanto de Bienestar Emocional para Todos como de la persona para optimizar los esfuerzos de gestión del voluntariado y garantizar la satisfacción de las personas interesadas en ser voluntarias de nuestra entidad.

## 6.3. Incorporación

### 6.3.1. Compromiso

Tradicionalmente, en Bienestar Emocional, la carta de compromiso voluntario ha sido poco más que un trámite obligado por la Ley de Voluntariado.

Dado que la carta de compromiso es la expresión escrita de la relación desinteresada del voluntariado es necesario que esté redactada en un lenguaje acorde al estilo de Bienestar Emocional para Todos, de proximidad y fácil comprensión: olvidando la terminología técnica o confusa que pueda distanciar el documento de la realidad común de las dos partes.

El momento de la firma del compromiso debe ser tratado como un paso más del proceso de acogida, evitando que siga siendo un trámite administrativo que le reste el valor que tiene. Debe proporcionar tanto a la persona como a Bienestar Emocional la flexibilidad que necesitan. La formalización escrita del compromiso es una expresión de un acuerdo amplio de Bienestar Emocional para Todos de cara a la persona y viceversa. En cualquier caso, lo más importante de este compromiso es cómo se traslada posteriormente al día a día en la organización. La formalización conlleva un compromiso implícito muy importante de la persona voluntaria con la misión y los valores de Bienestar Emocional para Todos que debe ponerse de manifiesto en los centros y proyectos en los que colabora. A su vez, comporta para la organización el deber de compartir y transmitir a la persona voluntaria la misión y valores. El resto de deberes y derechos pierden importancia cuando este compromiso mutuo es muy bajo.

En el caso de los menores de 18 años es importante adjuntar a la carta de compromiso voluntario una autorización adicional de sus padres o tutores legales.



### 6.3.2. La acogida

El momento inicial de colaboración entre una nueva persona voluntaria y Bienestar Emocional para Todos es importante, ya que puede marcar y condicionar significativamente el desarrollo posterior de la relación.

La acogida de la persona voluntaria es una responsabilidad compartida entre el Coordinador General de Voluntariado y el responsable del centro o servicio en que realiza la actividad voluntaria. Requiere gestionarse de forma especial y necesita diferenciarse del modo en que se trata a la persona voluntaria en la fase de desarrollo. El voluntariado precisa en esta primera etapa de una atención especial y requiere de un acompañamiento específico.

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

- **Carta de acogida de Bienestar Emocional para Todos**

Un instrumento al que hay que prestar especial atención es a la carta de acogida. Esta carta acoge lo más relevante en relación a la razón de ser de Bienestar Emocional para Todos, a sus ámbitos de actividad y a cuestiones operativas de funcionamiento organizativo. Se trata de un documento de referencia para la nueva persona que se incorpora ya que un buen conocimiento de la organización es un primer paso para la implicación de la persona en el proyecto.

La carta de acogida debe ser un documento dinámico que evoluciona al mismo tiempo que la entidad. Por este motivo, conviene evitar convertirlo en un documento muy complejo que comporte un esfuerzo muy grande de actualización. El contenido debería ofrecer de manera sencilla las pinceladas necesarias para comprender la organización. Cualquier persona que tenga un grado de conocimiento de Bienestar Emocional para Todos pequeño o inexistente ha de poder leerlo y comprenderlo fácilmente.



## 6.4. Desarrollo

### 6.4.1. Organización

Para decidir en qué área, programa o centro de Bienestar Emocional para Todos se ubicará la nueva persona voluntaria, se consideran los diferentes perfiles existentes, las características y motivaciones de la persona que se incorpora, así como las posibilidades existentes en Bienestar Emocional para Todos en ese momento.

En Bienestar Emocional para Todos conviven diferentes maneras de organizar el voluntariado: por ejemplo, en el Centro penitenciario de Zuera el grupo de personas voluntarias actúa de una forma diferente al voluntariado que participa con personas mayores. Por tanto, el grado de autonomía de los grupos es variable. En algunos casos su funcionamiento está muy ligado al de la organización, y, en otros es algo más independiente.

El funcionamiento se da según unos criterios comunes siguiendo los objetivos y valores de la organización. Es adecuado establecer reuniones periódicas para realizar un planteamiento común ante las temáticas que se abordarán. Al mismo tiempo, ayudan a ver las necesidades, dificultades, etc. que puedan tener las personas voluntarias.

### 6.4.2. Formación

La formación es indispensable para fomentar la evolución de las personas voluntarias en las organizaciones y para que todas ellas puedan desarrollar sus responsabilidades adecuadamente.

Uno de los retos del programa de voluntariado de Bienestar Emocional para Todos es la evolución hacia la gestión conjunta de la formación entre las personas voluntarias de otras entidades sociales.

Por ese motivo, el plan de formación de voluntariado se elaborará conjuntamente entre el Coordinador General de Voluntariado y el Responsable de Proyectos teniendo en



cuenta la opinión recogida tanto de las personas voluntarias como de sus responsables operativos de referencia.

### **6.4.3. Comunicación y participación**

A través de la comunicación y participación se produce la integración de las personas voluntarias en la organización, se llevan a cabo muchas de las acciones de seguimiento, se canaliza la participación, etc.

La propia actividad de voluntariado significa relacionarse con otros miembros de Bienestar Emocional para Todos de manera que se establece continuamente una comunicación directa entre ellos. En todas las entidades existe mucha comunicación informal y también se establecen canales formalizados. Sin embargo, no siempre se aprovechan o potencian los posibles canales disponibles y es bueno reflexionar periódicamente para avanzar en este sentido.

Uno de los retos de Bienestar Emocional para Todos en este sentido es superar la comunicación informal, y establecer canales de comunicación entre las personas voluntarias y el resto de la organización, superando la dinámica de vincularse más al centro en el que actúan que a Bienestar Emocional para Todos.

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

El Coordinador General de Voluntariado redactará un plan simple de comunicación y participación del voluntariado en Bienestar Emocional para Todos.

### **6.4.5. Seguimiento y evaluación**

El seguimiento de las personas voluntarias es necesario. El acompañamiento en la trayectoria que sigue el voluntariado en Bienestar Emocional para Todos da continuidad a la labor de acogida realizada durante su proceso de incorporación. El seguimiento



permite ver la evolución y cómo se transforman las motivaciones y expectativas de las personas voluntarias.

Seguimiento no implica supervisión sobre las responsabilidades y tareas que lleva a cabo el voluntariado (que la realizarán los responsables directos del centro o servicio). Se realiza a partir de acciones periódicas más o menos formalizadas que permitan acompañar e impulsar el desarrollo de las personas voluntarias.

Las vías de seguimiento han de ser transparentes y el coordinador de voluntariado debe potenciar su uso y visibilizarlas. Su importancia aumenta teniendo en cuenta que Bienestar Emocional para Todos puede sistematizar así la recogida de información sobre el desarrollo de las personas voluntarias. A partir de un análisis de esta información puede promover mejoras alrededor del voluntariado.

La evaluación del voluntariado es otro de los aspectos que se cubren a través del seguimiento. Se debe trasladar desde el principio como un componente positivo imprescindible para la buena gestión del voluntariado y se basa en criterios objetivos establecidos de forma transversal. La descripción de cada perfil y de sus funciones ayuda a evaluar de forma sencilla el cumplimiento de las funciones del voluntariado. Algunos otros temas que también conviene analizar son:

- la forma en que se realizan las funciones: nivel de profesionalidad y compromiso.
- las relaciones con las personas voluntarias
- nivel de participación en el desarrollo de las funciones
- grado de satisfacción personal a partir de la labor realizada
- las relaciones con las personas destinatarias, etc.

Se crearán indicadores de actuación para cada perfil de voluntariado a partir de objetivos, calendarios y variables medibles que permitan ver el grado de cumplimiento. La evaluación debe servir para revisar la actuación del voluntariado, sugerir cambios, recoger sugerencias de las personas voluntarias, para asegurar que la persona sigue



teniendo interés en las funciones que desarrolla, etc. Representa, sin duda, una oportunidad para mejorar la relación entre voluntariado y Bienestar Emocional para Todos.

Una de las acciones formalizadas para realizar la evaluación es el establecimiento de reuniones o entrevistas planificadas en intervalos de tiempo prefijados, a realizar por el Coordinador de Voluntariado, de acuerdo al tiempo disponible. Puede tratarse de encuentros anuales o semestrales en función de las necesidades y perfil de la persona voluntaria.



## 6.5. Reconocimiento

### 6.5.1. Reconocimiento formal

El reconocimiento necesariamente ha de ser justo. Si se realizan distinciones hacia colectivos que no está realizando correctamente su tarea puede crear incomodidad, malestar y desmotivación para otras personas que desarrollan bien sus funciones. Asimismo, si se reconoce arbitrariamente la labor de unas u otras personas el mecanismo de reconocimiento pierde la legitimidad y el sentido.

Es muy importante cuidar y prestar especial atención a las formas de reconocimiento. El reconocimiento formal es una forma de demostrar públicamente el compromiso de Bienestar Emocional para Todos con el voluntariado y su labor. Por eso, la visibilización de la actuación de Bienestar Emocional para Todos con el voluntariado tiene que guardar una relación directa con lo que se vive en el día a día. Cualquier forma de reconocimiento se legitima si es sincera y coherente con los valores y forma de actuar de la organización.

A continuación, se detallan algunas ideas de reconocimiento formal al voluntariado que desarrollará el Coordinador General de Voluntariado en los próximos meses:

- Crear apartados especiales en la memoria y en la página web en los que se ponga de manifiesto la importancia de las personas voluntarias para Bienestar Emocional para Todos.
- Documentar y visualizar el resultado de la labor del voluntariado.
- Proporcionar formación continua al voluntariado.
- Proporcionar, en la medida en la que sea posible mecanismos de flexibilidad. Puede tratarse de flexibilidad horaria, flexibilidad en cuanto a los proyectos y actividades en que se participa, etc.
- Ofrecer al voluntariado la posibilidad de participar gratuitamente en actividades de la organización (actos, charlas, talleres, cursos o jornadas, etc).



- Entregar un carné de voluntario/a, que refuerce su identidad con la organización y que contribuya a identificarlo/a como parte del grupo. También puede ser útil la entrega de certificados de participación.
- Convocar un premio para el voluntario/a del año estableciendo unos criterios previos.
- Invitar al voluntariado a los actos que se realicen cuando Bienestar Emocional para Todos reciba algún premio o reconocimiento.
- Etc...

### **6.5.2. Reconocimiento informal**

Las organizaciones pueden ofrecer otros sistemas de reconocimiento informal o implícito en el día a día. Es la respuesta lógica a considerarlo como “persona” y consiste en agradecer su aportación de manera directa. Encaja directamente con los valores de Bienestar Emocional para Todos y por ello debe tenerse presente y potenciarse.

El reconocimiento informal es la base para agradecer la labor del voluntariado en el día a día y por ello, muchas veces, su visibilidad externa es casi inexistente. Se basa en este caso, más que en lo que el voluntariado recibe, en el aprecio y respeto que merece.

Algunas acciones pueden tener un carácter más espontáneo y suelen enfocarse individualmente o a equipos de personas que colaboran conjuntamente. El Coordinador General de Voluntariado tiene un importante papel en reconocer los esfuerzos y la labor diaria, y de promover e impregnar a la organización de una cultura de reconocimiento informal a las personas voluntarias.

## 6.6. Desvinculación

### 6.6.1. Gestión de salida

En la actualidad no se realizan entrevistas de salida formales en Bienestar Emocional para Todos.

Las entrevistas de salida son una parte importante del proceso de desvinculación de las personas voluntarias, ya que puede ser muy enriquecedor para el aprendizaje organizativo. Aporta información adicional sobre los motivos de la desvinculación, sobre cómo se ha sentido la persona, sobre cuál es la valoración del desarrollo personal y su trayectoria en la organización y sobre elementos positivos y elementos a mejorar. A la propia entidad le conviene conocer la valoración de la persona voluntaria, y los posibles motivos que han condicionado su salida. Más allá de la razón de “no tener tiempo” que, a menudo se emplea, es importante descubrir por qué han cambiado las prioridades de la persona voluntaria y descubrir si hay otros motivos de desvinculación. Además, es un canal más para agradecer la colaboración a la persona voluntaria. Es importante aprovechar este encuentro con el voluntariado para agradecer su labor todo el tiempo que ha estado en la organización

La entrevista de salida es una responsabilidad del Coordinador General de Voluntariado que deberá ir implementando gradualmente durante el primer año.

### 6.6.2. Relación posterior

La desvinculación de la persona voluntaria no implica necesariamente la desaparición de toda forma de relación con Bienestar Emocional para Todos.

A menudo se vincula la posibilidad de mantener el contacto con las personas a la capacidad de gestión organizativa. Sin embargo, muchas de las iniciativas que se pueden poner en marcha tienen un coste muy reducido o casi inexistente para la organización tanto a nivel personal como monetariamente. Se trata de tener presente



en el día a día al colectivo de personas que han realizado voluntariado en la organización.

En Bienestar Emocional para Todos se dispone de un tipo de voluntariado en actividades puntuales vinculado al voluntariado más social que se puede vincular a la relación posterior de las personas que han hecho otro tipo de voluntariado



**Bienestar Emocional**

*Gracias*