

Guía

para elaborar un
Plan de Voluntariado



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA



Versión en Lectura Fácil:

Guía para elaborar un Plan de Voluntariado

Esta publicación está redactada y publicada siguiendo la Norma UNE 153101:2018 EX sobre Lectura Fácil.

El contenido ha sido validado por personas con discapacidad intelectual formadas para hacerlo.



©Lectura fácil

Logo: Inclusion Europe

Más información en: www.easy-to-read.eu

ISBN : 978-84-09-26482-7

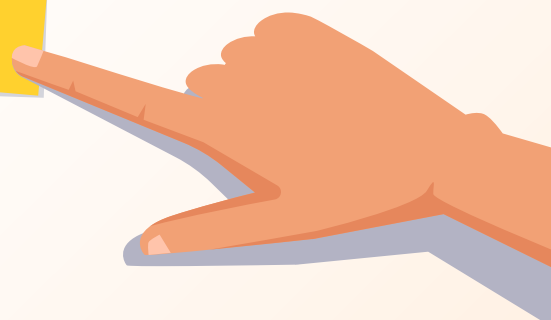
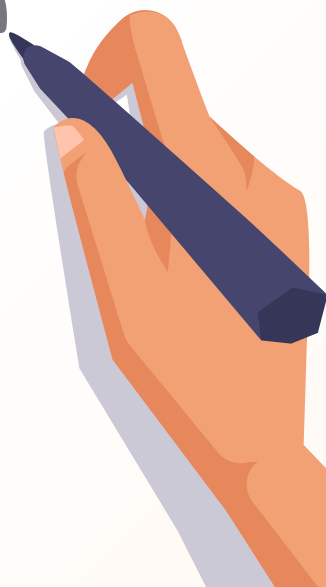
Depósito Legal: M-31974-2020

ÍNDICE



Presentación.....	4
Introducción	5
FASE 1. Identificación y análisis del contexto en la Organización	7
1. Reflexión previa sobre la Organización	8
1.1. Presentación de la Organización	9
1.2. El compromiso con el Plan de Voluntariado	11
1.3. Una nueva forma de enfocar el trabajo	
2. Análisis y diagnóstico del voluntariado en la Organización.....	12
2.1. Análisis interno. Identificar las fortalezas y las debilidades de la organización	13
2.2. Análisis externo. Identificar Oportunidades y Amenazas	17
2.3. La Matriz DAFO	19
2.4. El valor de la Organización	20
3. El voluntariado en nuestra Organización.....	21
FASE 2. La puesta en marcha del Plan de Voluntariado	23
1. Definir el plan de acción	25
2. La puesta en marcha del Plan	28
3. Seguimiento de las acciones	29
4. Evaluación y análisis de resultados	30

Plan



Presentación

Este documento es la Guía para elaborar un Plan de Voluntariado de la Plataforma de Voluntariado de España que también se conoce como PVE.

La PVE es la organización más importante del país para apoyar, organizar y sensibilizar sobre el voluntariado y la importancia de la acción solidaria de las personas.

La PVE tiene el objetivo de apoyar la labor del voluntariado que se hace en las Organizaciones.

La PVE sigue la Ley de Voluntariado publicada el 14 de octubre del año 2015.

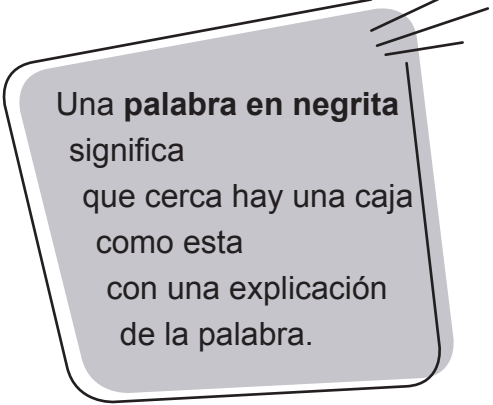
Este documento está escrito en lectura fácil.

La información en lectura fácil está pensada para las personas con dificultades de comprensión.

De esta manera, la información y la cultura son accesibles para todas las personas.

En este documento verás algunas **palabras en negrita**.

Esto significa que la palabra está explicada en un recuadro a la derecha de este texto.



Una **palabra en negrita** significa que cerca hay una caja como esta con una explicación de la palabra.

Introducción

Un Plan de Voluntariado es un documento que planifica la acción solidaria de las personas voluntarias. El Plan de Voluntariado recoge los objetivos del voluntariado dentro de la Organización.

Es un documento que describe de manera muy detallada los proyectos, las actividades y las tareas de las personas voluntarias.

El Plan de Voluntariado tiene que ser muy preciso, para conseguir:

- Saber cuáles son los objetivos del voluntariado y saber comunicar estos objetivos a las personas voluntarias. Gracias a esto las personas voluntarias sabrán cuál es su labor, conocerán la Organización en la que colaboran y realizarán las tareas de forma segura y coordinada.
- Los recursos materiales y humanos estarán bien distribuidos y la Organización no aumentará sus gastos en el desarrollo de las actividades.
- Realizar una correcta evaluación de los resultados. De esta manera la Organización sabrá si se han conseguido los objetivos, quiénes se han beneficiado de las acciones y qué hay que mejorar.

El Plan de Voluntariado sirve para que la labor
de las personas voluntarias
sea coherente con las ideas de la Organización
y esta labor esté dirigida a conseguir los mismos objetivos.

Con esta Guía para elaborar un Plan de Voluntariado,
la PVE quiere ofrecer un documento sencillo
para que las organizaciones desarrollen su propio Plan de Voluntariado
de una manera realista, útil y adaptada a la propia realidad de la organización.



FASE 1

Identificación y análisis del contexto en la Organización

1. Reflexión previa sobre la Organización.

A veces, las Organizaciones
sobre todo las Organizaciones que tienen muchos años,
no han realizado un ejercicio de reflexión sobre sí mismas,
sobre su labor a lo largo de los años
y sobre la situación en la que están actualmente.

Este ejercicio de reflexión es muy importante
para elaborar correctamente las acciones del futuro.

Por eso, en el primer paso de esta fase
la Organización reflexiona sobre su historia,
su misión y sus objetivos.

También reflexiona sobre por qué es necesario el voluntariado
dentro de la Organización.

1.1. Presentación de la Organización

Para elaborar el Plan de Voluntariado es importante comenzar con una descripción de la Organización, conocer su pasado y la situación actual en la que está.

- La Organización tiene que responder a la pregunta:

- ¿Quiénes somos?

Y dar los siguientes datos:

- 
- Antigüedad
 - Tamaño de la Organización
 - **Forma jurídica**
 - Dónde está ubicada y dónde desarrolla su labor
 - Cómo se organiza y desarrolla su trabajo
 - Cuál es su sector de trabajo, por ejemplo, trabaja con mujeres con personas con discapacidad intelectual, o con personas de otros países.
 - Cuáles son sus servicios y actividades.

La **forma jurídica** es la forma legal que una organización escoge para realizar su actividad. Por ejemplo, asociación sin ánimo de lucro, es decir, que no busca beneficio económico, es un tipo de forma jurídica

- La **Misión** de la Organización.

La misión es la razón de ser de la Organización.

Es la que le dice a la Organización cuál es el motivo de su existencia.

La misión consolida el sentimiento de pertenencia de la Organización.

Para definir su misión

la Organización tiene que responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué hacemos?
- ¿Para quién lo hacemos?
- ¿Cómo lo hacemos?

- La **Visión** de la Organización.

La visión es la imagen ideal de la Organización.

Es decir, la Organización piensa cómo quiere ser en el futuro.

La visión tiene que inspirar y motivar

a todas las personas dentro y fuera de la Organización.

La visión tiene que ser sencilla, breve y fácil de recordar.

Para definir su visión

la Organización tiene que responder a las siguientes preguntas:

- ¿Dónde nos vemos en unos años?
- ¿Qué es importante para tener éxito?
- ¿Qué es lo que más nos emociona de la Organización?
- ¿Qué valores tenemos que fortalecer?

- Los **Valores** de la Organización.

Los valores son los principios de comportamiento

de una persona o de un grupo de personas

como por ejemplo, el compromiso, la solidaridad o la igualdad.

En este caso, los valores de toda la Organización

y de la relación de la Organización con su entorno.

Los valores orientan a la Organización sobre lo que es bueno o malo,

lo que está permitido o es obligatorio

Tienen que ser coherentes con la misión y la visión de la Organización.

Todas las personas que integran la Organización

tienen que conocer sus valores.

- El **Objetivo General** de la Organización.

El Objetivo general es el resultado final

que quiere conseguir la organización.

Es la meta, lo que la Organización quiere alcanzar.

El objetivo le dice a la Organización en qué situación está y dónde quiere llegar.

La Organización puede tener 1 o 2 objetivos generales.

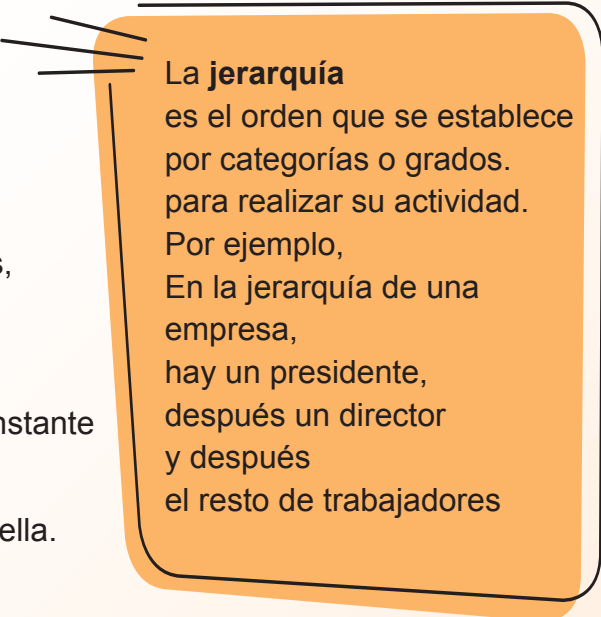
1.2. El compromiso con el Plan de Voluntariado

El Plan de Voluntariado será un éxito si toda la Organización es consciente de su importancia y está decidida a hacer realidad el Plan. Por eso, antes de empezar a elaborar el Plan de Voluntariado la organización tiene que estar segura de que todas las personas están motivadas, están dispuestas a escuchar y respetar otras opiniones, tienen una mente abierta y son conscientes de que puede haber cambios importantes dentro de la Organización.

1.3. Una nueva forma de enfocar el trabajo.

En esta guía para elaborar un Plan de Voluntariado se apuesta por el trabajo con un enfoque sistémico. El enfoque sistémico es una nueva manera de trabajar y una alternativa a la forma de trabajar tradicional. En la forma de trabajar tradicional está muy presente la **jerarquía** en la toma de decisiones.

En cambio, en el enfoque sistémico todas las partes de la Organización están conectadas, se influyen mutuamente y trabajan en equipo. En el enfoque sistémico los cargos directivos fomentan el liderazgo colaborativo, el aprendizaje constante y una visión global de la Organización por parte de todas las personas que forman parte de ella.



La jerarquía es el orden que se establece por categorías o grados. para realizar su actividad. Por ejemplo, En la jerarquía de una empresa, hay un presidente, después un director y después el resto de trabajadores

2. Análisis y diagnóstico del voluntariado en la Organización

Con el análisis del voluntariado en la Organización tendremos un buen contexto de información para comenzar a desarrollar el Plan de Voluntariado.

En el análisis haremos un análisis interno:

estudiaremos la Organización por dentro, a través de sus fortalezas y debilidades.

También haremos un análisis externo:

estudiaremos la Organización por fuera, en su entorno, a través de las oportunidades y amenazas que hay en el entorno para la Organización.

Cómo habíamos dicho con anterioridad, en el enfoque sistémico todas las partes de la Organización están conectadas.

Por eso, el análisis será más rico en datos y más eficaz si todas las personas que forman parte de la organización, incluyendo a sus voluntarios actuales, participan y llegan a acuerdos.

De esta manera los resultados serán más novedosos, creativos y eficaces.

2.1. Análisis interno. Identificar las fortalezas y las debilidades de la organización.

En el punto número 1 hemos indicado la importancia de conocer la situación real en la que se encuentra la organización respecto al voluntariado.

Es decir, responder a la pregunta:

¿Dónde estamos?

Para responder a esta pregunta es muy importante conocer cuáles son nuestras **fortalezas** y **debilidades**.

▢ Las **fortalezas** son las características de la Organización que la hacen mejor.

Los años de experiencia, el compromiso de las personas que trabajan en la Organización, o la labor social que realiza, son ejemplos de fortalezas.

La pregunta clave que puede hacerse la Organización para identificar sus fortalezas sería:

¿Qué es lo que mejor sabemos hacer?

La Organización puede tratar de responder a estas preguntas para identificar sus fortalezas:



- ¿Cuáles son mis ventajas respecto a otras Organizaciones?
- ¿Qué hacemos bien?
- ¿En qué somos mejores?
- ¿Qué aspectos positivos encuentra la gente en nuestra Organización?
- ¿Por qué nos conocen?
- ¿En qué destacamos?
- ¿Es fácil saber dónde estamos y localizarnos?
- ¿Las personas que trabajan en la Organización creen que el trabajo que hacen es beneficioso?
- ¿Creamos cosas nuevas?

▣ Las **debilidades** son los puntos débiles de la Organización.

Las debilidades son las características que tiene la Organización que hacen que esté en una situación desfavorable

Una mala comunicación dentro de la Organización,

o que las personas que trabajan en ella no estén motivadas,

son ejemplos de debilidades de la Organización,

y van a impedir que la Organización

pueda hacer realidad su misión.

La pregunta clave que puede hacerse la Organización para identificar sus debilidades sería:

¿En qué tenemos que mejorar?

La Organización puede tratar de responder a estas preguntas para identificar sus debilidades:

- 
- ¿Qué tenemos que evitar hacer?
 - ¿Qué están haciendo mejor otras organizaciones?
 - ¿En qué somos vulnerables?
 - ¿Tenemos una marca propia fuerte que nos diferencia de otros?
 - ¿Sabemos reconocer nuestros errores?
 - ¿En qué destacamos?
 - ¿La dirección y las personas que trabajan en la Organización están comprometidas con su trabajo?
 - ¿Tenemos un programa de voluntariado bien gestionado?
 - ¿Cuál es el perfil de nuestro voluntariado, es decir, son muy jóvenes, son muy mayores, es inestable, no tiene la formación suficiente...?

Después de analizar las fortalezas y las debilidades de la Organización, ha llegado el momento de analizar otros 3 elementos que también son imprescindibles para hacer un buen diagnóstico de la situación en la que se encuentra la organización.

Estos elementos son:

- Los **recursos** que tiene la Organización.
- Las **capacidad** de la Organización.
- Los **grupos de interés** de la Organización.

▣ Los **recursos** son los bienes o pertenencias de la Organización.

Los recursos pueden ser:

- Tangibles: Es decir, que se puede ver y tocar.

Por ejemplo, los edificios, el mobiliario, los ordenadores...

- Intangibles: Es decir, que no se pueden ver y tocar

Por eso son más difícil de reconocer.

Por ejemplo, el prestigio, la reputación,...

▣ Las **capacidades** son los bienes o pertenencias de la Organización.

Las capacidades hacen referencia a las habilidades de la Organización para llevar a cabo un buen orden y gestión dentro de ella.

Por ejemplo, habilidad es poder:

- a) Realizar una actividad concreta de voluntariado.
- b) Resolver los problemas técnicos que puedan surgir.
- c) Utilizar bien sus recursos.
- d) Tener en cuenta la actitud y los valores de las personas involucradas en la actividad.

Los recursos y las capacidades hay que verlos en un mismo lugar. Cuando la Organización combina bien sus recursos tendrá la capacidad para desarrollar bien una actividad. Por eso, para la Organización es muy importante conocer sus recursos y capacidades para utilizarlos de la forma más eficaz.



▣ Los **grupos de interés** son los grupos de personas vinculadas a la Organización de forma directa o indirecta.

Los grupos de interés

también se conocen por la palabra inglesa “stakeholders”.

Estos grupos pueden verse afectados

por las decisiones y actividades de la Organización.

Algunos ejemplos de grupos con intereses directos en la Organización o relacionados con ella a nivel interno pueden ser:

- La junta directiva.
- Las personas voluntarias.
- Los trabajadores y las trabajadoras.
- Las personas que colaboran con la Organización.

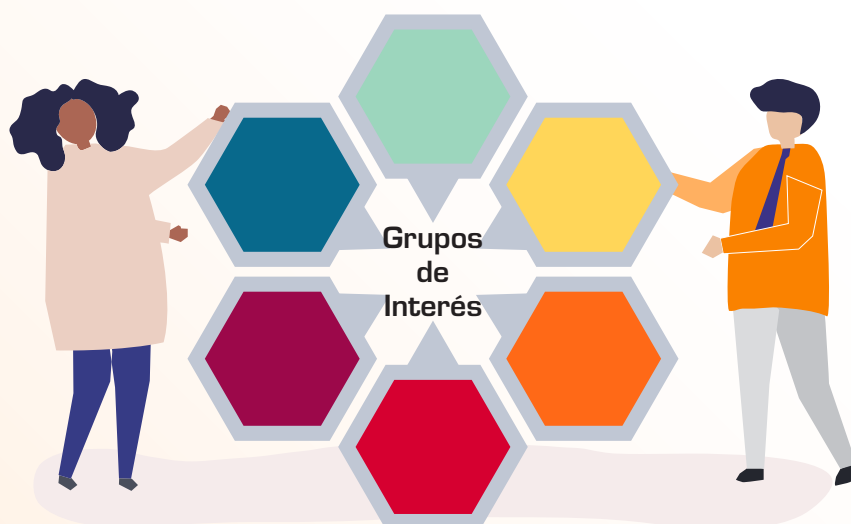
Algunos ejemplos de grupos con intereses indirectos en la Organización o relacionados con ella a nivel externo pueden ser:

- Personas o sectores que se benefician de las actividades de la Organización.
- La sociedad.
- Otras organizaciones sin ánimo de lucro.
- Los gobiernos.
- Los medios de comunicación.

La Organización tiene que analizar bien a sus grupos de interés, especialmente si estos grupos no tienen las mismas ideas de la Organización.

Esta información sobre los grupos de interés

ayudará a la Organización a gestionar bien sus estrategias.



2.2. Análisis externo. Identificar Oportunidades y Amenazas

Una vez que hemos realizado el análisis interno de la Organización debemos realizar el análisis externo, es decir, estudiar la situación del voluntariado en la Organización respecto al entorno y los elementos ajenos a la Organización que no podemos controlar pero que sí pueden **influir** en el buen funcionamiento de la Organización. Tenemos, por lo tanto, que estudiar:

▣ Las **oportunidades**, que son los elementos externos positivos que la Organización puede aprovechar para **beneficio** propio.

La pregunta clave para **identificar** oportunidades sería:

¿Qué cambios políticos, sociales, económicos, tecnológico y ambientales pueden beneficiar a nuestro Plan de Voluntariado ?

La Organización puede tratar de responder a estas preguntas para identificar sus oportunidades:



- ¿Cómo es el voluntariado en nuestro país?
- ¿Qué oportunidades tengo de llegar a acuerdos con otras organizaciones?
- ¿Tenemos recursos tecnológicos que nos pueden **beneficiar**?
- ¿Existen en la sociedad nuevas necesidades que podemos atender?
- ¿Qué cambios sociales están sucediendo que nos pueden **beneficiar**?

Las **amenazas**,

que son los elementos externos negativos

que pueden perjudicar el voluntariado de la Organización.

Sin embargo, si se detectan rápido

pueden incluso transformarse en oportunidades.

Por ejemplo, una organización de nuestro entorno

está desarrollando una aplicación que ahora no es necesaria

y que no conocemos

pero que en un futuro puede ser muy útil.

Podemos firmar ahora una alianza con esa organización

y de esta manera convertir una posible amenaza en una oportunidad.

La pregunta clave para identificar amenazas sería:

 **Puede perjudicar al voluntariado
la situación que existe en la política,
en las leyes,
en los comportamientos de las personas,
en la economía, en la tecnología
o en el medio ambiente ?**

La Organización puede tratar de responder a estas preguntas
para identificar sus amenazas:



- ¿Qué hacen mejor otras organizaciones?
- ¿Qué organizaciones de nuestro entorno son expertas en un tema que no conocemos y necesitamos?
- ¿Se han cambiado leyes que nos afectan?
- ¿Puede quedar antigua nuestra forma de entender el voluntariado?
- ¿Están teniendo lugar cambios sociales y necesidades que no estamos teniendo en cuenta?

2.3. La Matriz DAFO

La matriz DAFO es una herramienta que se utiliza para analizar la situación de una Organización. Nos permite contrastar la situación interna y la situación externa de la Organización.

La palabra **DAFO** incluye:

La **D** de **Debilidades** que es un elemento interno de la Organización

La **A** de **Amenazas** que es un elemento externo de la Organización

La **F** de **Fortalezas** que es un elemento interno de la Organización

La **O** de **Oportunidades** que es un elemento externo de la Organización

Como se puede observar

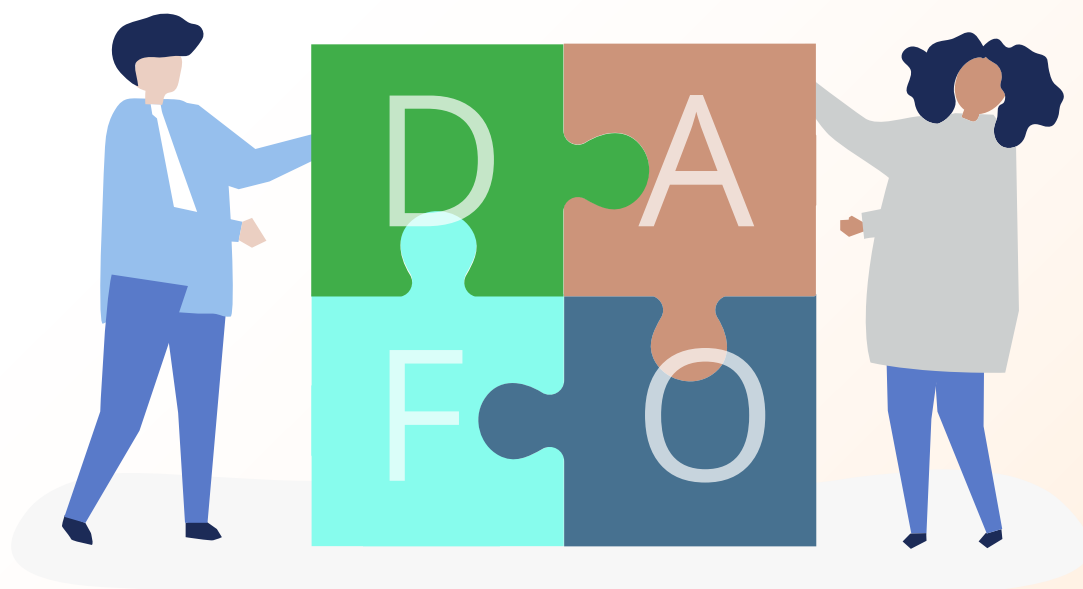
en el análisis DAFO tenemos en cuenta

todo lo que hemos estado analizando antes.

Nos ayuda a ver en qué situación está la Organización para comenzar con la estrategia de voluntariado.

El análisis DAFO permite identificar:

- Los problemas que hay que solucionar
- Los obstáculos que nos podemos encontrar.
- Las oportunidades que tendremos.
- Las barreras que dificultarán conseguir nuestros objetivos.
- Las mejores herramientas que tenemos.



2.4. EL valor de la Organización

Una vez que hemos terminado
el análisis interno y externo de la Organización
será más fácil saber
qué diferencia a nuestra Organización del resto.
Qué hace que nuestra Organización sea única.

Nos podemos preguntar lo siguiente:

- ¿En qué estamos contribuyendo?
- ¿Qué beneficios aporta nuestra forma de hacer voluntariado respecto a otras formas?
- ¿En qué somos diferentes?
- ¿Podemos trabajar con otras organizaciones de forma que nuestros trabajos se complementen?

Saber cuál es el valor de la Organización es muy importante
porque nos ayuda a desarrollar los objetivos estratégicos
que van centrarse en conseguir los objetivos generales de la Organización.
Como has podido leer en la página 10
el objetivo general es el resultado final
que quiere conseguir la Organización.
Es la meta, lo que la Organización quiere alcanzar.
El objetivo le dice a la Organización en qué situación está
y dónde quiere llegar.

Todas las ventajas que conseguimos
a través de los análisis que hemos estado realizando
se convierten en objetivos estratégicos
que nos van a ayudar a desarrollar y conseguir nuestra meta.

3. El voluntariado en nuestra Organización

Ahora que nos acercamos al **final** de la Fase 1 vamos a hacer un breve repaso

Hemos hecho una **reflexión** sobre quiénes somos como Organización, cuál es nuestra misión, nuestra visión y nuestros valores.

Hemos realizado un análisis interno y externo de la Organización y conocemos nuestros puntos débiles y fuertes.

Ahora sabemos en qué situación nos encontramos y cómo afecta a la Organización todo lo que está a su alrededor.

En **definitiva**, hemos completado el punto de partida como Organización para elaborar un Plan de Voluntariado **eficaz**.



Ahora tenemos que volver a reflexionar
y desarrollar una definición propia de voluntariado.
Tanto del voluntariado en general
como de lo que significa el voluntariado en nuestra Organización.

Como se ha ido repitiendo a lo largo de la Fase 1,
esta reflexión se tiene que hacer de manera conjunta
por toda la Organización.

De manera que toda la Organización en su conjunto
tenga y conozca la misma definición de voluntariado.

Toda la Organización
tiene que tener en cuenta
la importancia de la labor del voluntariado
dentro y fuera de la Organización,
cuáles son sus tareas
y las tareas de las personas
que se benefician de ellas.



FASE 2

La puesta en marcha del Plan de Voluntariado

Fase 2. Puesta en marcha. Elaboración de un Plan de Voluntariado

Una vez que la Organización tiene claros sus objetivos y sabe lo que quiere conseguir, es hora de pensar y proponer actividades concretas para elaborar el Plan de Voluntariado.

Los grupos de trabajo son muy útiles porque pueden participar muchas personas. Podemos crear un grupo de trabajo con miembros del equipo directivo, representantes de la organización y de las personas voluntarias.

Los Planes de Voluntariado pueden cambiar a lo largo del tiempo por diferentes motivos: el entorno que nos rodea, la realidad que vivimos o las opiniones y experiencias de las personas que participan en el Plan.

Las fases del Plan de Voluntariado son:

1. Definir el plan de acción
2. La puesta en marcha
3. Seguimiento de las acciones
4. Evaluación: análisis de resultados e indicadores



1. Definir el plan de acción.

El plan de acción es el conjunto de actividades que vamos a realizar para cumplir nuestros objetivos en un tiempo determinado.

Definir un plan de acción no es una tarea sencilla. Por eso, proponemos estos 4 pasos:

- **Paso 1:** Lo primero que debemos hacer es definir un objetivo general que esté relacionado con la forma de pensar de nuestra Organización. El objetivo general es la meta final y definitiva que la organización quiere conseguir con su actividad.

- **Paso 2:** Después vamos a definir los objetivos específicos. Los objetivos específicos tienen que ser claros y precisos para poder evaluarlos en un periodo de tiempo corto. Sirven para concretar las actividades que va a desarrollar la Organización en función de las necesidades o problemas que ha descubierto.

- **Paso 3:** A continuación, definimos las áreas estratégicas. Estas son áreas de trabajo como el área de salud, el área de cooperación o el área social. Son áreas importantes para nuestro plan ya que nos van a guiar en el proceso para lograr los objetivos que hemos propuesto.

- **Paso 4:** Por último, en cada área estratégica vamos a decidir qué actividades concretas queremos hacer y cuáles son nuestros recursos para llevarlas a cabo.



En nuestro Plan de Voluntariado
debemos recoger la siguiente información:

- La misión, la visión y los valores de la Organización.
- Los objetivos generales y específicos de la Organización.
- Lugar en el que la Organización
va a desarrollar el Plan de Voluntariado,
por ejemplo, comunidad autónoma, ciudad o pueblo.
- Número de personas voluntarias que tiene la Organización.
- Funciones, actividades y tareas de las personas voluntarias.
- Qué resultados quiere conseguir nuestra Organización.
- Cuánto tiempo va a durar el Plan.
- Qué recursos necesita nuestra Organización
para desarrollar el Plan
y cuánto cuestan esos recursos.
- Cómo vamos a evaluar el Plan.

Además es importante hablar de los **programas de voluntariado**.
Los programas de voluntariado son una herramienta de planificación
que sirve para concretar los objetivos generales del Plan de Voluntariado.

En los programas vamos a concretar
las actividades y tareas que tenemos que hacer,
los recursos con los que contamos
y el tiempo del que disponemos.



La Ley de Voluntariado explica cuáles son los contenidos mínimos que debe tener un programa:

- Denominación: tenemos que ponerle un nombre al programa.
- Identificar a una persona o varias que sean las responsables del programa.
- Fines y objetivos del programa.
- Describir las actividades:
tenemos que demostrar
que nuestro programa es necesario
y va a mejorar el bienestar de una parte de la sociedad.
- Ámbito territorial en el que se aplica el programa:
puede ser una región, una ciudad o un barrio.
- Cuánto tiempo va a durar.
- Número de personas voluntarias y formación que deben tener.
- Perfil de las personas a las que va dirigido el programa,
por ejemplo, características sociales, culturales, económicas
o de riesgo de exclusión.
- Medios y recursos:
debemos tener en cuenta el número de profesionales y los recursos
que vamos a necesitar para desarrollar el programa.
Con esta información,
tenemos que calcular bien el coste total del programa.
- Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.

2. La puesta en marcha del Plan.

Para poner en marcha el Plan de Voluntariado debemos organizar un calendario en el que indicaremos la lista de actividades que vamos a desarrollar y cuánto tiempo necesitamos para cada una de ellas.

El calendario es una herramienta visual que nos va a ayudar a organizar el trabajo.



3. Seguimiento de las acciones

Es importante hacer un seguimiento de las actividades que estamos desarrollando.

Este seguimiento nos va a ayudar a darnos cuenta de posibles errores que estamos cometiendo y buscar soluciones a tiempo, antes de que termine el programa.

Debemos fijar en el calendario las fechas en las que vamos a hacer el seguimiento, por ejemplo, cada 3 meses.

También debemos indicar en el calendario cómo lo vamos a hacer, con reuniones de equipo, entrevistas individuales o de otra forma.

Debemos comprobar:

- **Objetivos:**

¿Estamos en el camino correcto para conseguir nuestros objetivos?

¿Podemos medir de alguna manera

lo que hemos conseguido hasta el momento?

- **Recursos:**

¿Estamos gastando el dinero que pensábamos o más?

¿Hemos tenido gastos imprevistos?

- **Tiempos:**

¿Estamos cumpliendo los plazos de tiempo que habíamos acordado al inicio de las actividades?

¿Vamos con retraso?

- **Personas:**

¿Las personas que desarrollan las actividades están capacitadas y motivadas?



4. Evaluación y análisis de resultados

La **evaluación** es el proceso de reflexión en el que vamos a valorar los resultados de nuestras acciones.

Estos resultados pueden ser los que queríamos conseguir o quizá son otros en los que no habíamos pensado.

La evaluación es importante
y es el medio que nos va a permitir aprender y mejorar.

Fases de la evaluación:

- **Diseño y planificación.**

Debemos decidir cómo queremos hacer la evaluación y podemos hacernos algunas preguntas que nos ayuden, por ejemplo:

¿Qué vamos a evaluar, a las personas, las actividades o los resultados?

¿Qué indicadores vamos tener en cuenta?

Los indicadores son herramientas para medir resultados, por ejemplo, porcentajes, número de participantes o entrevistas.

¿Qué mecanismos vamos a utilizar al hacer la evaluación?

¿Quién va a hacer la evaluación?

- **Puesta en marcha de la evaluación.**
- **Análisis de la información que hemos conseguido con la evaluación.**
- **Propuestas de mejora.**

¡Ya hemos terminado!



Queremos terminar esta guía
resaltando la labor tan importante
que hacen las personas voluntarias en las organizaciones.
Por eso os proponemos que sigáis unos pasos
para mejorar y mantener la relación con las personas voluntarias
de vuestra Organización.

Estos 5 pasos se conocen como

Ciclo de gestión de las personas voluntarias

- **Paso 1.** Haz una buena selección de las personas voluntarias para tus actividades.
- **Paso 2.** Cuando empiece una persona voluntaria nueva dale una buena acogida.
- **Paso 3.** Acompaña a las personas voluntarias en todo lo que necesiten.
- **Paso 4.** Cuando las personas voluntarias terminen las actividades, dales las gracias.
- **Paso 5.** Mantén una buena relación con las personas voluntarias, de esta forma se sentirán parte de la Organización.

Guía

para elaborar un
Plan de Voluntariado

Lectura fácil

