

JUNIO 2023

Plan de Voluntariado

ALTERNATIVA EN MARCHA, registrada en:

Ministerio del Interior, número 133.813

Delegación de Gobierno de Madrid, número 14.458

Comunidad de Madrid (Consejería de integración social), número E2200-1172/COD.0796-16

Ministerio de Hacienda, C.I.F. G-80884422.

Dirección General de Participación Ciudadana, número 2482 (Asociaciones de carácter Social adscrita al distrito de Ciudad Lineal)

ÍNDICE

1. ALTERNATIVA EN MARCHA
 - 1.1 LA ASOCIACIÓN
 - 1.2 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES
 - 1.3 ALTERNATIVA EN MARCHA HOY
2. FINES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO
3. EL RESPONSABLE DEL VOLUNTARIADO
4. CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIADO DE AEM
5. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO: FASES
6. DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO
7. PLAN DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO
8. ACCIONES DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO
9. ASPECTOS INNOVADORES DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO
10. BUENAS PRÁCTICAS

1.1. LA ASOCIACIÓN

Alternativa en Marcha es una asociación constituida desde 1994 con el compromiso de luchar por la transformación social, la promoción de la dignidad del ser humano desde una perspectiva integradora y procurando reducir cualquier tipo de desigualdad.

Es una ONG centrada en la acogida e inserción de personas en situación de dificultad social, especialmente mujeres en riesgo de exclusión social y sus hijas e hijos.

Para ello, desde AeM se promueve el desarrollo integral de las personas, potenciando sus capacidades y favoreciendo procesos de normalización, mejorando su empleabilidad y su nivel de formación, al tiempo que se cubren las necesidades básicas de las familias.

1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Alternativa en Marcha:

Apuesta por un nuevo modelo social más justo, participativo y solidario.

Trabaja para fortalecer la esperanza y calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión, ofreciendo alternativas y acompañando cada uno de estos procesos de cambio a través del apoyo inmediato y continuado.

Identifica necesidades, planifica, gestiona y ejecuta programas y proyectos que contribuyan al cambio social.

Fomenta la implicación ciudadana y el trabajo asociativo en red.

VISIÓN

Ser una entidad inclusiva, implicada y presente en la sociedad; que colabora con otras entidades y recursos. Con capacidad para ofrecer respuestas alternativas ante las realidades marginales de una sociedad en crisis económica y de valores sociales.

Ser parte del motor de cambio social que contemple el respeto total a la dignidad del ser humano y la confianza en su potencial.

VALORES

Compromiso. Actuar con conocimiento de la realidad social e implicación en la transformación de la misma.

Honestidad. Actuar con integridad, claridad y honradez.

Transparencia. Ser una organización transparente, premisa para establecer relaciones de confianza y cooperación con la sociedad a la que sirve.

Esta transparencia preside todas las actuaciones, la toma de decisiones, la delegación de autoridad, así como, en la elaboración de la memoria y otros documentos informativos de la actividad desarrollada, y en una escrupulosa rendición de cuentas a los que sirve la asociación.

Respeto. Reconocer la legitimidad de los demás, tomando en consideración la diversidad de ideas, opiniones y percepciones de las personas, como base de la sana convivencia.

Justicia social. Atender las necesidades y expectativas de los colectivos en riesgo de exclusión social, apostando por el valor de la persona y trabajando para erradicar todo tipo de desigualdad.

Participación. Abrir espacios a través de la intervención igualitaria y la participación activa de todos los integrantes de la organización en la toma de decisiones y actuaciones en los diferentes ámbitos.

1.3. ALTERNATIVA EN MARCHA HOY

La Asociación desarrolla dos proyectos centrales, CONVIVE Y SUMANDO, y otros proyectos que son transversales.

PROYECTO CONVIVE

- CONVIVE ACOGE: piso de acogida para mujeres embarazadas o madres con niñas y niños hasta los 5 años.
- CONVIVE COMPARTE: piso para madres con hijos hasta los 8 años de edad.
- MAIA: piso para madres con hijos menores de 18 años que, ante las actuales circunstancias, necesitan un tiempo y un espacio para poderse incorporar a una vida totalmente autónoma.

PROYECTO SUMANDO

- Apoyo a familias en riesgo, principalmente mujeres migrantes, embarazadas y con hijos/as a su cargo.
 - Cubre necesidades básicas como el alimento y productos de higiene
 - Atención social, para evaluar y apoyar en la búsqueda de recursos sociales para ellas y sus hijos/as.
 - Orientación laboral para posibilitar una alternativa de integración a través de la formación, capacitación y búsqueda de empleo.

PROYECTOS TRANSVERSALES

- **FORMATEM:** Clases de castellano, lectura, escritura, apoyo para la preparación del examen de nacionalidad, etc.
- **ESPACIO MUJER:** Espacio de encuentro y ocio, abierto al barrio y motor de redes sociales y de apoyo para mujeres participantes y cercanas a la asociación.
- **IMPLIKATE:** Promoción de la participación ciudadana con acciones de cuidado, fomento y formación del equipo de voluntariado de la asociación, así como motivar el voluntariado entre nuevos colectivos.

- **ITINERARIOS AEMPLO:** Dirigido a personas inactivas, desempleadas o en situación de mejora de empleo. Se organiza en 4 fases:
 - Fase inicial: Acogida, orientación e información sobre recursos, Evaluación Sociolaboral y definición del objetivo profesional.
 - Segunda fase: diseño personalizado del Itinerario de Inserción Laboral (formativo, por cuenta ajena, por cuenta propia o empleo protegido)
 - Tercera fase: tutorías y talleres para el desarrollo del Itinerario mediante el entrenamiento para la búsqueda activa de empleo, el manejo de TICs para la BAE, derivación a recursos y seguimiento.
 - Cuarta fase: inserción laboral, seguimiento y mantenimiento del empleo.
- **ATENCIÓN PSICOLÓGICA:** Basada en las necesidades de las participantes, con sesiones individuales dentro de un proceso terapéutico establecido, intervenciones puntuales ante situaciones de crisis, presencial o telemática y siguiendo una orientación predominantemente cognitivo-conductual.
- **SEMBRANDO ALTERNATIVAS:** Posibilita formas de vida más sostenibles en núcleos de población pequeños de la España vaciada para familias participantes de los proyectos de AeM.

2. FINES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

- Realizar un proceso de incorporación de voluntariado positivo y eficaz que ayude a compartir la misión de AeM con todos los equipos que participan.
- Transmitir los valores y fines de AeM al equipo de voluntariado para que pueda conocer, compartir e identificarse con ellos.
- Acoger, acompañar y reconocer al voluntariado como integrante activo de la Asociación. Aceptar y debatir sus propuestas, como elementos cruciales en el desarrollo de las líneas estratégicas y de los proyectos y actividades.
- Fomentar la formación del voluntariado.

3. RESPONSABLE DEL VOLUNTARIADO

Persona voluntaria, con más de dos años de pertenencia a la Asociación, identificada con sus valores y capaz de transmitir entusiasmo y el estilo de trabajo de AeM.

Realiza la acogida y seguimiento del voluntariado, mantiene contacto frecuente con las personas voluntarias y coordina con los responsables de los proyectos la idoneidad de cada uno y el desempeño de sus tareas.

Colabora también con los responsables de los proyectos para la organización de las actividades formativas específicas más necesarias.

Aunque no es imprescindible, es siempre preferible que pertenezca a la Junta Directiva.

4. CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIADO DE AeM

- El voluntariado de AeM debe estar formado por personas solidarias y libres; con capacidad de escucha y de aceptación de otras realidades y culturas.
- Debe ser capaz de mostrar cercanía y comprensión, flexibilidad y tolerancia, de compartir fielmente el lema de la Asociación: Proyectos de personas a personas.
- Debe realizar su voluntariado sin protagonismo, conociendo y asumiendo los valores de AeM, sus normas y las características y finalidad de sus proyectos.
- Debe estar dispuesto a recibir la formación necesaria y a participar en las actividades de la Asociación.
- Debe realizar su voluntariado sin esperar ninguna contraprestación económica.

5. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO: FASES

Fase 0. Definición de perfiles de voluntariado

Es un paso previo, en el que la entidad ha de hacer un análisis de las necesidades de cada proyecto para así poder determinar qué tipo de persona voluntaria se debe seleccionar para participar en él.

Este análisis deberá responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué objetivos queremos lograr?
- ¿Qué tareas es necesario implementar para alcanzar esos objetivos?
- ¿Cuál va a ser el tiempo mínimo de dedicación al proyecto por parte de la persona voluntaria?
- ¿Cuánto tiempo va a durar la acción?
- ¿Para qué se realiza la acción voluntaria?
- ¿Cuántas personas son necesarias para llevar a cabo la acción?
- ¿Qué responsabilidades va a tener la persona voluntaria? ¿qué funciones?
- ¿Son necesarias características/habilidades específicas? En caso afirmativo, ¿cuáles serían? Estas habilidades ¿pueden adquirirse con formación adecuada o debemos buscar personas con formación concreta o competencias ya adquiridas?

La respuesta a estas preguntas nos dará el perfil de la persona voluntaria que servirá para realizar la captación y selección de la manera lo más ajustada posible.

También, estos perfiles servirán de base para fijar el público objetivo al que deben ir dirigidas las acciones de promoción del voluntariado.

Fase 1. Captación y Selección

En esta fase, se difunde la oferta para realizar la captación de personas voluntarias. Se hacen a través de la página Web, Facebook, Instagram, charlas divulgativas en colegios

y universidades, Boletín de la Asociación, relación con miembros de AeM, presencialmente en los locales de la entidad, etc.

Después, se hacen entrevistas a las personas que se han ofrecido como voluntarias, valorando los perfiles que se adecúan a la definición realizada en la fase anterior, de acuerdo a las necesidades de los proyectos y a las funciones y tareas que van a realizar.

- **Captación.** Tipos: Generalista, con un perfil amplio y Específica, con características más definidas. Nuestra entidad tiende a ser generalista y versátil, aunque en ocasiones pueda necesitar una captación específica por una necesidad concreta. Como Medios de difusión se utilizan las redes, publicaciones propias y los contactos externos de AeM.
- **Entrevista personal o grupal.** Se realiza en un ambiente relajado, en un espacio confortable, evitando prisas e interrupciones. Se utiliza un guion de la entrevista abierto para favorecer el intercambio de opiniones y sugerencias. Además, en la entrevista se hace una presentación clara y detallada de la asociación, sus fines, valores, organización, forma de trabajar, proyectos, actividades, características del voluntariado, derechos y deberes, expectativas y disponibilidad. Posteriormente, se detallan los requerimientos de cada actividad, los tipos de voluntariado disponibles y los criterios de selección. La entrevista la realiza la **persona responsable del voluntariado** y se explica que, una vez que está claro el proyecto al que la persona se va a incorporar, se entrevistará con la persona responsable de dicho proyecto.
- **Evaluación.** Es importante evaluar si la persona candidata encaja con nuestros perfiles de voluntariado, con los proyectos y las tareas disponibles. En caso de que la persona no la consideremos idónea, se le comunicará lo antes posible y si se puede, se le orientará hacia otros voluntariados. En caso de que sí sea idónea, se le comunicará y se le enviará la **Memoria de la Entidad y el Plan de Voluntariado**. También se citará para entrevista con la responsable del proyecto al que se va a incorporar, pasando a la Fase de Acogida.

Fase 2. Acogida

- **Entrevista** con la **persona responsable del proyecto** con el que va a colaborar que le informa de las características específicas y le informa de forma clara y precisa de la labor concreta que va a realizar, el día, el lugar y el horario.
- **Firmas y documentación.** Se hace cargo la **persona responsable del proyecto.**
 - Firma el compromiso de voluntariado, instrumento de definición y regulación de las relaciones entre la persona y la entidad.
 - Documentación correspondiente: Derechos y deberes de la persona voluntaria, Plan de Voluntariado y descripción de funciones.
 - Documento de aceptación de tratamiento y protección de datos.
- **Registro** en el equipo de voluntariado y en el seguro de responsabilidad civil. También se hace cargo la **persona responsable del proyecto.**
- Entrega de la **Certificación negativa** de delitos sexuales al **responsable del proyecto** que lo subirá al drive.
- **Presentación** al resto del personal implicado en la actividad a realizar por el **responsable del proyecto.**
- **Programa formativo.** Promover que haga el curso inicial de Voluntariado de la CAM que se lo enviará por correo la persona **responsable del proyecto** y también le enviará toda la información acerca del proyecto que crea necesaria.

Fase 3. Desarrollo de la actividad voluntaria

- La persona voluntaria **entra a formar parte** de alguno de los proyectos de la asociación o de alguna de las áreas de trabajo de la misma: administración, comunicación, tareas de apoyo, reparto, mantenimiento... Según el acuerdo alcanzado con la asociación.

- Cuando la actividad que va a realizar la persona nueva ha de hacerla sola, se le asigna a otra persona voluntaria (**acompañante**) que lleve varios años, para que le acompañe durante los dos primeros meses de su actividad en la asociación, de manera que la pueda introducir con más facilidad en la realización de sus tareas y en el contacto con las personas participantes.
- Mantiene contacto con la persona **responsable del proyecto** o actividad en la que colabora.
- La persona voluntaria, asiste a las convocatorias de **reunión de su proyecto** y participa como miembro activo, aportando iniciativas e ideas.
- También acude a las actividades de **formación** organizadas por la asociación (lo más óptimo es que realice al menos 6 horas de formación al año).
- **Reunión de Seguimiento.** Tras los dos primeros meses de actividad, se hace una reunión con la persona responsable del voluntariado para analizar la marcha de la actividad, cambiar impresiones y detectar posibles ajustes a realizar.

El acompañamiento y seguimiento ha de ser continuo, por eso se planifica una llamada y/o encuentro con cada persona voluntaria con una periodicidad de cada 3 meses, a partir de la reunión inicial de seguimiento.

Claves que facilitan la integración de la persona voluntaria:

- **Formación permanente.** Imprescindible dos sesiones anuales con entrega de Certificación correspondiente.
- **Comunicación.**
 - Posibilitar una comunicación bidireccional que facilite la relación fluida y prevenga situaciones de conflicto o desánimo.
 - Establecer la frecuencia de los contactos entre la persona coordinadora y las personas voluntarias.
 - Decidir los medios de comunicación.
 - Establecer un mínimo de protocolo para los contactos.
 - Fomentar la participación de todas las personas voluntarias del equipo.

- **Participación.** Favorece la vinculación y refuerza el sentido de pertenencia.
 - Promover la participación no sólo en las actividades, también en el diseño y procesos de gestión y toma de decisiones.
 - Fomentar encuentros y actividades comunes que propicien las relaciones y la creación de equipo entre el voluntariado de AeM.
- **Reconocimiento.** La persona voluntaria ha de sentirse valorada, ver que es un instrumento clave. Para ello, se establecen agradecimientos periódicos, menciones globales o específicas, logros gracias a la acción de una persona o un equipo de personas voluntarias, publicadas en los boletines internos, redes sociales, diplomas o premios, certificación de competencias adquiridas con el desarrollo de la actividad, etc.
- **Evaluación.** Nos permite conocer información sobre cómo se está desarrollando la acción voluntaria, el grado de satisfacción y cumplimiento de los compromisos por ambas partes y si se están logrando los objetivos que se plantearon en el inicio, así como el alcance social que estamos consiguiendo. Se hace con un cuestionario anual por programa y de 3 tipos:
 - De la persona voluntaria a la entidad.
 - De la entidad a la persona voluntaria.
 - Del logro de objetivos de la acción y del proceso de su consecución.

Fase 4. Finalización del voluntariado

- Cuando la persona voluntaria decide finalizar su actividad en la asociación, el responsable del voluntariado le **despide y agradece** el tiempo dedicado.
- Se le presenta una **encuesta de valoración** sobre su voluntariado y la actuación de la asociación.
- El responsable del voluntariado **registra** el tiempo de permanencia en la asociación y las razones por la que deja de prestar el servicio.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIADO

España tiene una amplia legislación en materia de voluntariado. A nivel estatal, se encuentra vigente la Ley de Voluntariado de 15 de enero de 1996 y, a nivel regional, la Comunidad de Madrid recoge su normativa a través de la Ley 1/2015, de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid.

Amparadas en este marco legislativo, las personas voluntarias en Alternativa en Marcha tendrán los siguientes derechos y deberes:

| Derechos del Voluntariado | Deberes del Voluntariado |
|---|--|
| Acordar libremente con la organización de voluntariado los contenidos y condiciones de la actividad de voluntariado, así como los cambios que en relación con la misma puedan producirse. | Cumplir los contenidos y condiciones de la actividad acordados libremente con la organización de voluntariado. |
| Ser tratado sin discriminación, respetando su libertad, dignidad y derecho a su intimidad y realizar su actividad en condiciones de seguridad e higiene. | Respetar los principios inspiradores contemplados en esta Ley y lo previsto en otras disposiciones normativas vigentes, así como los objetivos y estatutos de la organización de voluntariado. |
| Ser asegurado contra los riesgos de accidente y enfermedad, así como por daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente del ejercicio del voluntariado. | Respetar los derechos y libertades de quienes son destinatarios de las actividades de voluntariado. |
| Cesar libremente en la organización de voluntariado, previo aviso suficiente que no perjudique los intereses del destinatario, del voluntario, ni de la organización de voluntariado. | Disponer de acreditación |
| Disponer de una acreditación de voluntario expedida por la organización de voluntariado. | identificativa de su condición de |

Plan de Voluntariado

| | |
|---|---|
| <p>A que su actividad sea certificada, por la organización de voluntariado, mediante documento que sirva como certificación de las actividades realizadas y de las capacidades adquiridas</p> | <p>voluntaria cuando realice tal actividad (si es necesario).</p> |
| <p>A que la organización de voluntariado cumpla con la normativa relativa a protección de datos de carácter personal.</p> | <p>Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.</p> |
| <p>A recibir formación permanente tanto en los espacios formales como en los no formales, que tenga en cuenta tanto la acción de voluntariado a desarrollar como las necesidades de las personas voluntarias.</p> | |
| <p>Todos cuantos se deriven de la presente Ley y del resto del ordenamiento jurídico.</p> | |

7. PLAN DE FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La formación del voluntariado es imprescindible para el desarrollo adecuado de las tareas que desempeña. Por eso, sería muy deseable que el equipo de voluntariado hiciese algunos de los cursos que ofrece la Administración. Como en muchos casos no es factible, la asociación deberá procurar una formación adecuada a su voluntariado.

El planteamiento de Alternativa en Marcha es ofrecer un mínimo de **dos jornadas de formación** al año. Éstas pueden ser genéricas como:

- Derechos y deberes del voluntariado
- Expectativas y motivaciones
- Registros de información y reportes a las responsables de proyectos
- La Asociación: Plan Estratégico y líneas de mejora.
- Misión y valores de la entidad
- Estrategias de acción social

Plan de Voluntariado

- Posibles líneas de cambio
- Plan de contingencia

O específicas para cada uno de los proyectos de Alternativa en Marcha. Ejemplos:

- Legislación en materia de extranjería
- Igualdad de género
- Violencia de género y trata
- Las relaciones interpersonales: confianza y aceptación
- Psicología infantil y educación
- Legislación laboral
- Trabajo en equipo
- Manipulación de alimentos
- Protección de datos de carácter personal
- Otros temas sobre los que se detecte que hay necesidad de formación.

Las podrán impartir personas profesionales expertas en la materia y procedentes de otras entidades con las que mantenemos colaboración, personas profesionales y expertas en la materia que sean miembros de AeM.

Se realizarán preferentemente en los locales de la asociación.

8. ACCIONES DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO

Más de la mitad de las personas que conforman el equipo de voluntariado de AeM, son voluntarias desde hace años, lo cual es un aspecto favorable que facilita la inclusión de aquellas personas que se unen a los proyectos de la entidad por primera vez para desarrollar su actividad voluntaria.

Se fomenta la incorporación de nuevo voluntariado, así como, el mantenimiento del equipo ya existente a través de diversas acciones a lo largo del año:

- Publicaciones en redes sociales para incentivar las nuevas incorporaciones a las actividades que van necesitando mayor cobertura o ser reforzadas con más personas.
- Firma de acuerdos anuales con centros de formación y universidades para recibir voluntariado que desee realizar su labor en una entidad social como la nuestra.
- Reuniones periódicas de voluntariado a lo largo del curso.

- Eventos en la asociación: fiestas y celebraciones en momentos significativos de los proyectos y de la entidad.
- Encuentros con socias, socios y voluntariado para incentivar la inclusión de nuevas incorporaciones al equipo.

La promoción se realiza desde una triple perspectiva:

1ª La **Formación continua** adaptada a las necesidades de las personas participantes de los proyectos de la entidad y de las personas voluntarias.

2ª **Vida Asociativa:** Talleres para la mejora de la realidad práctica, desde el punto de vista de los requisitos de las asociaciones, desde el ámbito de las relaciones y la participación cotidiana en las actividades. Se pretende así facilitar la labor de las personas voluntarias y aumentar su presencia en los proyectos.

3ª **Compartir ocio y tiempo libre:** para reforzar los lazos entre las diferentes personas voluntarias y con el ánimo de fomentar el trabajo en equipo. Resulta imprescindible apoyarse en sus capacidades y habilidades, en aprovechar los espacios disponibles para compartir ocio y experiencias comunes reforzando el trabajo en equipo.

OBJETIVOS DEL Proyecto de Promoción del Voluntariado:

- Promover encuentros con los socios miembros de la entidad, contribuyendo al intercambio de experiencias.
- Favorecer las actividades que generen espacios de participación y buenas prácticas entre los socios de la entidad ciudadana y facilitar su difusión en el ámbito del Distrito.
- Promover la formación del personal de las juntas directivas, profesionales, colaboradores y voluntariado de las asociaciones a través de la organización de acciones formativas, en contenidos relacionados con la categoría y fines de la entidad.
- Crear nuevos servicios para los asociados.
- Apoyar proyectos destinados a la búsqueda de nuevos socios para que se incorporen a la entidad.
- Promocionar el asociacionismo mediante el desarrollo de actividades sociales y culturales en el Distrito de Ciudad Lineal.

ACTIVIDADES: planteamos 4 tipos de actividades diferentes:

1º bloque: **Formación** del voluntariado: se realizan dos acciones formativas al año para el voluntariado.

2º bloque: **Participación** en espacios y actividades entre diferentes asociaciones (de carácter técnico-formativo)

3º bloque: Actividades de **ocio y tiempo libre** para voluntariado: acciones conjuntas para las personas participantes en los diferentes proyectos de la asociación (voluntariado y participantes de los proyectos)

4º bloque: Actividades de **sensibilización y concienciación** de la población en general y de búsqueda y captación de nuevas personas socias en Madrid (promoción y participación en eventos realizados en espacios abiertos, en centros educativos, en las sedes de otras entidades, participación en eventos solidarios tales como mercadillos, etc.)

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se realiza una **evaluación continua del proyecto y una evaluación final.**

Se verifica el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en el programa.

Para cada Objetivo se establece una serie de **Indicadores de Evaluación** concretos y medibles.

Consideramos **dos tipos de indicadores:**

- 1. Indicadores de actividad.**
- 2. Indicadores de resultados.**

Se establece una unidad de medida del indicador y se comparan los resultados previstos “meta” con los resultados reales alcanzados.

El resultado de esta comparación nos da un **porcentaje del grado de cumplimiento.**

Además, se mide el “**peso del indicador**” con respecto al proyecto (en porcentaje).

Se guardan fuentes de verificación tales como actas de reuniones, hojas de firmas, cuestionarios realizados, etc.

Con toda la información se establece el **porcentaje de cumplimiento ponderado y el porcentaje de desviación.**

El **resultado de evaluación** del proyecto de promoción del voluntariado nos permite reformular el proyecto para replantear los objetivos propuestos, proponer mejoras y cambios metodológicos o en las actividades a desarrollar.

9. ASPECTOS INNOVADORES DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO.

En la metodología:

Se persigue fomentar la participación ciudadana, mediante su aportación crítica de pensamiento, contenido, experiencia y reflexión. A raíz de la crisis del COVID 19, también se ha establecido el teletrabajo entre el voluntariado, para poder seguir aportando su ayuda en el proyecto y en el desarrollo de las actividades.

Espacios de participación:

Las personas voluntarias participan no sólo en la parte práctica del desarrollo de los proyectos sino también en todos los pasos de su desarrollo. La puesta en marcha de procesos participativos para apoyar las diferentes actividades de los proyectos y la propuesta de nuevas acciones contribuye a reforzar la participación de la ciudadanía en la vida pública. Este incremento de la participación contribuye a aumentar la posibilidad de dar una mayor respuesta a las necesidades de las personas a las que ayudamos. Se pretenden abrir nuevas vías de conexión entre entidades y voluntarios mediante las actividades propuestas en el presente proyecto.

Nuevas estrategias o técnicas:

Respecto a la participación consideramos innovadora la manera en cómo se relacionan las personas voluntarias con los/as usuarios/as, desde una perspectiva de acompañamiento personal y no sólo como ayudas puntuales. Este acompañamiento personal es clave en la manera de trabajar y de prestar su ayuda para dar respuesta a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad que atendemos. La persona voluntaria llega a convertirse en un referente en el que las personas usuarias pueden apoyarse.

10. BUENAS PRÁCTICAS.

Alternativa en Marcha apuesta por un nuevo modelo social más justo, participativo y solidario, trabaja para fortalecer la esperanza y calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión, ofreciendo alternativas y acompañando cada uno de estos procesos de cambio a través del apoyo inmediato y continuado, identifica necesidades, planifica, gestiona y ejecuta programas y proyectos que contribuyan al cambio social y fomenta la implicación ciudadana y el trabajo asociativo en red.

ONG ACREDITADA. FUNDACIÓN LEALTAD.

Fundación Lealtad otorga el sello de Entidad Acreditada a Alternativa en Marcha, por haber superado el proceso de evaluación y cumplir íntegramente los 9 Principios de transparencia y Buenas Prácticas.

Principio 1 de Funcionamiento y Regulación del Órgano de Gobierno.

Principio 2 de Claridad y Publicidad del Fin Social.

Principio 3 de Planificación y Seguimiento de la Actividad.

Principio 4 de Comunicación e Imagen Fiel de la Información.

Principio 5 de Transparencia en la Financiación.

Principio 6 de Pluralidad en la Financiación.

Principio 7 de Control en la Utilización de Fondos

Principio 8 de Presentación de las Cuentas Anuales y Cumplimiento de las Obligaciones Legales.

Principio 9 de Promoción del Voluntariado.

AGRADECIMIENTO

No queremos dejar de mencionar la **importancia** del **voluntariado** como **motor** de desarrollo social, puesto que es un **elemento clave** para aumentar la cohesión de la sociedad civil, al mismo tiempo que un **reflejo de la solidaridad** y los **valores** sociales.

Para Alternativa en Marcha, sería muy difícil desarrollar nuestra acción sin el apoyo incondicional y el impulso de nuestro equipo de voluntariado, que es fundamental.

Queremos agradecer a todas aquellas personas que en algún momento han formado parte de AeM y a aquellas que aún continúan dentro, pues las experiencias con todas y todos han sido enriquecedoras y sin ellas, nunca podríamos haber llegado hasta aquí.

GRACIAS