ASPERGER-TEA
CAMPO DE GIBRALTAR

PLAN DE VOLUNTARIADO

Asociación Asperger – TEA Campo de Gibraltar
Plaza Picasso, Centro Cívico Ventura Arjona – 11204 Algeciras (Cádiz)
CIF: G-72.334.667 // Inscrita en el Registro Provincial de Asociaciones
www.aspergercampodegibraltar.com
asperger.campodegibraltar@gmail.com
Tfno. 611 439 900

ÍNDICE

1.- El voluntariado en Asociación Asperger-TEA Campo de Gibraltar 3

1.1. Antecedentes y breve historia 3

1.2. La participación del voluntariado en la asociación 4

1.3. Objetivos del Plan de Voluntariado 6

2.- Nuestro modelo de gestión 7

2.1. Definición del voluntariado 7

2.2. Perfiles 10

2.3. Captación 11

2.4. Selección 12

2.5. Incorporación y compromiso 13

2.6. Acogida y formación 13

2.7. Gestión y seguimiento de las actividades 14

2.8. Reconocimiento 14

3.- Seguimiento y evaluación del Plan de Voluntariado 15

4.- Recursos necesarios 16

4.1. Recursos Humanos 16

4.1.1. Funciones de la persona responsable del voluntariado 16

4.2. Recursos económicos 17

Plan de Voluntariado de Asociación Asperger-TEA

1.- El voluntariado en Asociación Asperger-TEA Campo de Gibraltar

1.1. Antecedentes y breve historia

Esta Asociación nace, en junio 2017, de la unión de unos padres preocupados por la escasez de servicios que ofrecen hoy en día las distintas entidades públicas al colectivo del Trastorno del Espectro Autista, y más concretamente al Síndrome de Asperger en la comarca del Campo de Gibraltar.

Como padres nos vemos en la obligación de darle voz a las necesidades diarias de nuestros hijos, por lo que nuestros objetivos como Asociación son:

- Sensibilizar a la sociedad en general acerca de la problemática presente en los TEA; especialmente del síndrome de Asperger.
- Dar a conocer el síndrome a todos los niveles, familiar, escolar, sanitario.
- Desarrollar la autonomía de las personas con TEA a través de actividades asistenciales, recreativas, culturales, deportivas, orientativas y formativas.

En general, la Asociación Asperger-TEA del Campo de Gibraltar persigue como objetivo fundamental: "Contribuir al fomento de la autonomía de todas las personas diagnosticadas con Síndrome de Asperger-TEA y apoyo a sus familiares en este proceso".

Desde sus inicios la Asociación Asperger-TEA ha contado con la participación de personas que han desarrollado actividades de distinta índole con carácter voluntariado, por ello consideramos que la labor de este voluntariado debe sistematizarse y planificarse, a la vez que se necesita de un plan de formación del voluntariado de la entidad, tanto en materias generales de voluntariado como de conocimiento de la propia entidad, así como del Trastorno del Espectro Autista en general y del Síndrome de Asperger en particular.

1.2. La participación del voluntariado en la Asociación Asperger-TEA

El voluntariado ha desarrollado actividades de diversa índole, pero podríamos resumirlas en las siguientes actividades:

a. Actividades de divulgación, concienciación y sensibilización en Síndrome de Asperger TEA

b. Acompañamiento al miembro responsable del equipo terapéutico en las salidas de ocio programadas de manera mensual.

Con este Plan pretendemos pasar de un voluntariado centrado en el apoyo a las actividades de la entidad a un voluntariado más implicado que suponga no solo este apoyo necesario, sino la fuente de nuevas líneas de intervención y de dinamización de la vida diaria de la entidad, aportando nuevos puntos de vista. El reto que nos enfrentamos ahora es el de dar mayor continuidad a la labor del voluntariado de manera que se incremente el tiempo de pertenencia al equipo de voluntariado y dotar de mayor estabilidad a éste.

Por otra parte, desde el inicio de nuestra entidad hemos contado con la participación activa en nuestras actividades de los miembros socios y sus familiares, dado que entendemos que, siendo los principales beneficiarios de las actividades de la entidad, consideramos indispensable su participación.

Pero debido a la propia estructura y funcionamiento de la Asociación Asperger-TEA, debemos diferenciar distintos grados de implicación y de responsabilidad entre las personas que participan en la asociación. Así podríamos diferenciar entre:

- Los socios y socias son aquellas personas que realizan aportaciones regulares y continuadas de tipo económico y/o personal y tienen derecho a participar en las actividades promovidas por la asociación, a ejercitar su derecho de voz y voto en las asambleas, a colaborar en los órganos de gobierno y a recibir información sobre las actividades desarrolladas.
- Los miembros de la Junta Directiva, que estando incluidos en el grupo anterior consideramos, dada su pertenencia al órgano de gobierno, deben tener una

mayor presencia y nivel de compromiso.

- Donantes son aquellas personas o instituciones que realizan donaciones, tanto económicas como materiales.

- Voluntarias/os: Personas que asumen tareas o compromisos con continuidad.

Nuestro Plan de Voluntariado se va a centrar expresamente en este último grupo. Aunque, como ya hemos indicado previamente, consideramos necesaria la participación de los socios/as y sobre todo de los integrantes de la Junta Directiva en labores de voluntariado, con lo que en la práctica lo ideal es que haya un número considerable de personas que jueguen un doble rol en nuestra entidad.

Cualquier persona, sea o no socia, podrá participar como voluntaria o donante en Asociación Asperger TEA, de acuerdo a los principios que marca este plan de voluntariado y con los derechos que recogen el Reglamento del voluntariado (Documento a elaborar) y los estatutos de la asociación.

Para garantizar el derecho de participación se pondrán en marcha diferentes herramientas que quedan descritas a lo largo de este plan. Se recogen aquí las más destacables.

- Reglamento del voluntariado: Se regularán los derechos y deberes de las personas voluntarias a través de este documento, que se desarrollará a lo largo de 2019 y que complementará a los estatutos de la Asociación Asperger-TEA Campo de Gibraltar.

- Equipo de referencia: Los voluntarios tendrán al equipo terapéutico de referencia dentro de la organización.

- Reuniones Periódicas: Se realizarán diversas reuniones de voluntariado a lo largo del año, principalmente después de cada evento de consideración, con el objetivo de que de manera participativa se realicen labores de evaluación y de propuestas de mejora que se puedan implantar, para el establecimiento de sistemas de mejora continua.

- Oferta de formación e información continuada: Se ofrecerá a todas las personas

que muestren interés por participar formación básica sobre el Síndrome de Asperger y sobre el trabajo de la asociación, así como información continuada sobre las actividades de la Asociación Asperger-TEA.

1.3 Objetivos del Plan de Voluntariado

Objetivo General

Promocionar el voluntariado en la Asociación Asperger-TEA, generando cauces de participación con la ciudadanía para una mayor sensibilización sobre el Trastorno del Espectro Autista, concretamente el Síndrome de Asperger.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos, así como los resultados esperados se pueden ver en el siguiente cuadro:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS ESPERADOS
Aumentar la participación del voluntariado en Asociación Asperger-TEA y mejorar las capacidades y aptitudes del mismo	Incluir el voluntariado en las actividades de sensibilización que se realicen desde la asociación.
	Formar y dotar al voluntariado de conocimientos que le permitan ser más activos en la asociación.
Formar al voluntariado en TEA	Conocer qué es el TEA, sus necesidades y características
	Colaborar en el desarrollo de las habilidades sociales de los niños
Participar en las actividades de salidas de ocio programado como apoyo al terapeuta responsable	Colaborar en el fomento de la autonomía de los mismos

2.- Nuestro modelo de gestión

2.1. Definición del voluntariado

Existen un gran número de definiciones acerca de lo que es un/a voluntario/a, pero todas ellas tienen puntos clave comunes. Así, una persona voluntaria sería aquella que actúa con libertad, con responsabilidad, sin remuneración económica, en una acción realizada en beneficio de la comunidad, que obedece a un programa de acción. Es una actividad solidaria y social que proviene de un proceso de sensibilización y concienciación, respeta plenamente a la persona o personas a quienes dirige su actividad, se lleva a cabo de forma aislada o en un grupo y tiende a erradicar y no solo a paliar las causas de la necesidad. Ser voluntaria/o, especialmente en el campo de las ONG, significa construir un mundo más habitable y asumir un compromiso transformador.

Aunque el voluntariado nace de una opción libre y personal (de lo contrario no hay actividad voluntaria) esta liberalidad no está exenta de un cierto grado de obligatoriedad nacida de la vinculación de la persona con una comunidad humana.

Comúnmente se habla de dos tipos de voluntariado diferentes: el informal y el organizado.

Normalmente cuando hablamos de voluntarias/os nos referimos a la segunda categoría. El voluntariado informal lo constituyen personas que realizan acciones solidarias en su ámbito más cercano, de manera puntual y no sistemática. En cambio, el voluntariado organizado hace efectiva su colaboración en el seno de una organización, asumiendo un compromiso personal.

El voluntariado, además de caracterizar la forma de actuar de una persona o colectivo, es también una acción en sí misma, cuyos valores están fundamentados, por tanto, en la voluntad, la solidaridad, la acción, la reflexión y la organización. El voluntariado, es pues, el conjunto de acciones que realizan personas o grupos de voluntarias/os pertenecientes a ONG.

La acción voluntaria está motivada principalmente por razones ideológicas o éticas, aunque también coexisten muchas veces las razones de tipo personal donde, además de sentirse socialmente útiles, las personas buscan conocer y vivir nuevas experiencias, formarse,

desarrollarse, relacionarse y trabajar con gente con la que comparten intereses comunes. Se dice que ser voluntaria/o significa DAR (tiempo, recursos, trabajo, etc.) pero también RECIBIR (satisfacción, aprendizajes, experiencia, relaciones humanas, etc.).

En resumen, el voluntariado es:

- Una acción organizada y planificada.
- Una práctica con fundamentos filosóficos y éticos, que responde a objetivos de desarrollo y solidaridad.
- Generador de procesos participativos e independientes, sostenibles en el tiempo.
- Estimulador de las capacidades locales de las comunidades.
- Promotor de valores y principios de justicia y respeto por la diversidad cultural y social.
- Un acercamiento respetuoso a una realidad distinta a la conocida. Es observación, reflexión y aprendizaje continuo.

El voluntariado no es:

- Una actividad espontánea e improvisada y fuera de un contexto organizacional.
- Un conjunto de tareas desarticuladas, carentes de una estrategia organizacional.
- Acciones paternalistas, asistenciales y puntuales, generadoras de dependencia.
- Una imposición de tendencias, políticas, visión y estilos de trabajo.
- Intervenciones sin compromiso por la transformación social y la defensa de los valores.
- Una moda, ni una alternativa para evadir responsabilidades personales, familiares o sociales.

Cabe destacar que una misma persona no podrá tener en la asociación un doble estatus como voluntaria. y como contratada. para un mismo proyecto, evitándose así horas

extras no remuneradas, salarios más bajos, disfrazar de trabajo voluntario un trabajo real, etc.

Queremos que nuestro voluntariado se sienta partícipe de los proyectos y actividades en las que participa y valorar su capacidad de iniciativa, estando siempre en disposición de escuchar sus propuestas.

Para ello es necesario posibilitar mecanismos que faciliten la participación ya que una cultura de participación sin mecanismos genera sentimientos de malestar y frustración. Y mecanismos sin cultura de participación terminan por desaparecer. Mecanismos como crear espacios de encuentro y debate, ofrecer acceso a la información con suficiente antelación y en lenguaje claro e inteligible, ofrecer formación continuada que responda al interés público común de las personas y de la propia asociación...

Es necesario un equilibrio entre participación y liderazgo. Una participación excesiva y mal dirigida ahoga los procesos de decisión y conduce a la desorientación. Un liderazgo incontrolado deviene en autoritarismo y genera apatía.

La participación en cualquier asociación, requiere un aprendizaje a un doble nivel: individual y grupal. Individualmente es preciso trabajar los aspectos de la persona en su integridad: lo intelectual para comprender críticamente la realidad, lo afectivo para empatizar con otras personas, ponernos en su situación y cambiar nuestra manera de vivir, y la acción transformadora para que nuestros aprendizajes resulten significativos.

A nivel grupal, aspirar a conseguir consensos básicos, procurar que haya transparencia y fluya bien la información, repartir y tomar responsabilidades, evaluar los resultados, celebrar los éxitos o, si no los hay, el camino recorrido, y saber abrirse a otros grupos y plataformas.

El proceso de aprendizaje de la participación debe contribuir a que las personas se organicen en grupo, fortalezcan sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como tales grupos y sean capaces de impulsar cambios positivos en las situaciones en que viven. Y llegar a entender la participación como un proceso educativo que ayuda al colectivo a cambiar de valores y actitudes, cultivando la solidaridad, la sostenibilidad, la calidad de vida relacional, y superando el individualismo y la competitividad.

2.2. Perfiles

En la Asociación Asperger TEA pensamos que cualquier persona puede participar como voluntaria, aunque nuestros principales grupos de interés son jóvenes con formación relacionada con educación o sanidad (pedagogía, psicología, terapia ocupacional, etc.) tenemos las puertas abiertas a la participación de la ciudadanía en general, a personas interesadas en participar activamente en hacer visible el Síndrome de Asperger.

El amplio abanico de programas de voluntariado, suponen una puerta de entrada para la participación activa en la sociedad, en la que muchas personas pueden verse identificadas y ser propensas a aportar su tiempo y esfuerzo a los demás. Eso sí, tenemos claro que las personas que se integran en la Asociación Asperger-TEA, han de conocer nuestra misión, valores y formas de trabajo, asumirlas y compartirlas.

Algunas aptitudes y actitudes que pensamos que son deseables para la optimización de la labor voluntaria de las personas que se implican en nuestro proyecto, son el asumir libremente cuál es la filosofía de la asociación, así como sus objetivos; tener una especial sensibilidad por las personas con TEA; tener disponibilidad para asumir responsabilidades; un firme compromiso y constancia, y, sobre todo, capacidad para el trabajo en equipo.

Estamos también convencidos de que es necesario fomentar esa participación de una forma organizada e instruida, y podríamos resumir nuestros principios básicos del modelo de voluntariado que queremos, de la siguiente forma:

a. Participativo: el voluntariado debe poder participar activamente, tanto en las actividades propias de cada programa, como en la definición de los mismos y de la propia estrategia de la entidad.

b. Comprometido: el voluntariado debe identificarse con nuestros principios, formas de trabajar, ideales.

c. Grupal: el trabajo en equipo es una seña de identidad de Asociación Asperger-TEA, que tratamos de transmitir al voluntariado, para facilitar así el logro de los objetivos propuestos.

d. Capacitado: el voluntariado debe estar dispuesto a adquirir la formación básica

necesaria para desempeñar de forma óptima su labor voluntaria, por lo que se les ofrece un completo itinerario formativo.

e. Motivado: partiendo de la premisa de que cada persona voluntaria tiene su propia motivación, habremos de prestarle la atención adecuada en relación a sus necesidades y expectativas, realizando un seguimiento cercano y continuo y favoreciendo en todo momento la comunicación.

f. Tolerante, discreción y respeto a la intimidad de las personas.

g. Disponible: el voluntariado debe tener una dedicación adecuada en tiempos, tareas y responsabilidades, en base a lo acordado en el compromiso inicial.

2.3. Captación

La captación de voluntariado es un proceso que Asociación Asperger-TEA realiza a través de estrategias diferentes, aunque también existe una entrada de personas a la entidad, que acuden a la misma de forma espontánea. En cualquier caso, es importante establecer cuántas personas van a ser necesarias para cubrir los puestos que la entidad ha valorado como necesarios, ajustándolos a la capacidad de gestión de la misma.

Las vías de captación son las siguientes:

- ✓ Actos de presentación: En todos aquellos eventos, ferias, congresos, etc. en los que participamos ofrecemos información sobre nuestra labor de voluntariado y las vías de participación.
- ✓ Boca a boca: es el propio voluntariado el que hace una labor de captación entre sus grupos de pares, familia, etc. o el propio personal técnico.
- ✓ Campañas publicitarias: a través de la realización de cartelería y trípticos
- ✓ Redes sociales: el uso de las TIC es una herramienta imprescindible en la actualidad, por lo que hemos activado un perfil en Facebook y una página web.
- ✓ Charlas de sensibilización: en ocasiones el voluntariado en activo ofrece charlas en institutos y universidad, que son una importante cantera de potenciales colaboraciones.

2.4. Selección

Esta fase de la gestión del voluntariado, va a implicar un mayor aporte de información por parte de la persona candidata a incorporarse como voluntaria, y de Asociación Asperger-TEA hacia ésta. Tras un primer contacto, que puede darse a través de los diferentes canales de captación y/o comunicación que hemos visto, o por la visita espontánea de la persona, en el caso de querer incorporarse como voluntaria, se la emplaza a una entrevista personal, estableciendo una cita. Con esto pretendemos ofrecer un trato personalizado y exclusivo, centrado en la persona y que resulte íntimo y acogedor.

En este contacto se presenta a la asociación, dando toda la información precisa para que conozca la visión, misión y valores y la forma de trabajar. Es probable que esa persona ya venga con información previa, acertada o no, por lo que este es un momento clave para aclarar todas las dudas que pudiesen plantearse.

En la entrevista explicaremos cuál va a ser el rol de la persona voluntaria, dependiendo de los programas o actividades en las que pudiese incorporarse. Además, se le explica claramente dónde y cómo se desarrollará su labor, la necesidad de firmar un acuerdo de compromiso, la dedicación, cuestiones logísticas como el seguro de voluntariado, obligación de realizar acciones formativas concretas. Pero sobre todo es muy interesante esta fase del proceso, porque en esta entrevista es donde conoceremos las motivaciones y expectativas de la persona candidata, su experiencia y formación previa, sus habilidades y, en definitiva, aquellos elementos específicos que para la asociación puedan resultar relevantes.

El proceso de selección finaliza con la incorporación o no de la persona candidata a Asociación Asperger-TEA. En caso afirmativo, puede existir un período de prueba en el que tanto la persona candidata como la entidad, valoramos si esa incorporación será o no definitiva. En caso de no incorporarse de manera estable desde la asociación también ofertamos la posibilidad de realizar algún tipo de colaboración puntual, en caso de no realizarse una selección para un programa concreto.

2.5. Incorporación y compromiso

Cuando una persona se incorpora a la asociación, lo hace a través de la firma del compromiso de incorporación, ya que éste va a indicar que efectivamente las partes han llegado a acordar una relación de colaboración.

La incorporación es, en un primer momento, de carácter verbal, pero incluye también la firma del documento, en el que se recogen los derechos y deberes de la persona voluntaria, tanto a nivel general, como para su relación con la Asociación Asperger-TEA, y viceversa. Esta es una exigencia de la legislación en materia de voluntariado, recogida en el artículo 16 de la ley 7/2001 de 12 de julio del Voluntariado en Andalucía. También se tramita un seguro obligatorio.

El modelo de compromiso de incorporación lo firma la persona que se incorpora como voluntaria, y, por otro lado, un representante de la junta directiva de la Asociación Asperger-TEA. Tras la firma del documento, firmado por duplicado, una copia pasa a estar en mano de la persona voluntaria, y la otra queda archivada por la asociación. En este momento, damos la bienvenida a la persona a la organización, y le agradecemos la contribución y le ofrecemos todo el apoyo técnico y humano que pueda necesitar.

2.6. Acogida y formación

En la fase de acogida de cualquier persona como voluntaria, es muy importante dedicarle una atención especial, y nos caracterizamos por tratar de ofrecer un acompañamiento muy cercano. Así, lo habitual es acompañar a la persona en su primer día por un responsable del equipo terapéutico. En el caso del área de sensibilización lo habitual es desarrollar una reunión previa de todos/as los voluntarios/as en la que se dará información sobre las campañas a realizar y aprovecharemos para la presentación al grupo de la o las nuevas incorporaciones.

A la nueva incorporación, la dotamos de las herramientas precisas para ejercer su labor, ponemos a su disposición el fondo bibliográfico de Asociación Asperger-TEA, dotado con ejemplares sobre las materias de interés en nuestra labor, y lo más importante, lo emplazamos para la realización de la formación inicial obligatoria, el Curso de Formación

Básica en Voluntariado que será impartido por técnicos de la asociación y personal sanitario voluntario de la entidad.

Es muy importante también que la nueva persona voluntaria conozca detalladamente cuál es la estructura organizativa, qué personas la conforman, qué otros programas están en marcha, etc., lo que le dará una visión de conjunto.

2.7 Gestión y seguimiento de las actividades

El equipo terapéutico de la asociación que asumen un rol de coordinación del voluntariado, y es quien se erige como interlocutora entre el grupo y la persona responsable de la organización, en este caso la presidencia.

De manera periódica, las personas coordinadoras de cada uno de los programas, se reúnen con la presidencia, en una reunión que sirve para conocer el funcionamiento de cada uno de los programas, cuáles son sus necesidades (material, recursos humanos, formación) y para informar sobre cualquier tipo de incidencia que se hubiese dado.

Por su parte, el responsable del área de voluntariado de administración se encarga de mantener constantemente actualizada la base de datos del voluntariado, y mantiene contactos con otras entidades y administraciones para la realización de actividades conjuntas, la posible puesta en marcha de nuevos programas de voluntariado o cualquier otro tipo de colaboración puntual (elaboración de estadísticas, celebraciones, etc.)

2.7. Reconocimiento

Existen distintas formas de reconocer la labor del voluntariado, con cauces más o menos formales, pero sobre todo trabajamos por hacer visible su labor.

Quizás el reconocimiento informal más común, es a través del contacto personal con el voluntariado, cuando nos interesamos por su actividad, por sus preocupaciones, sus dudas, y podemos ofrecerles todo el apoyo humano y técnico que nos demandan, en donde siempre habrá un gesto amable, una sonrisa y unas palabras de ánimo para reconocer lo que están

haciendo. Pero también es muy común el uso de las redes sociales, y en especial del Facebook, donde contamos con una página para dar a conocer la labor del voluntario.
Otra forma que creemos conlleva un reconocimiento implícito, se da en el acto mismo de presentación de la entidad en cualquier acto público. Por supuesto también cuando aparecemos en los medios de comunicación, tratamos siempre de dejar constancia de la importante labor que están llevando a cabo y también aprovechamos las acciones formativas para reconocer el valor de su voluntariado.

3.- Seguimiento y evaluación del Plan de Voluntariado

Una cuestión fundamental en cualquier entidad, es la necesaria evaluación del trabajo que se desarrolla, por lo que habrá de conocer la opinión del voluntariado sobre la labor que desempeñan, y a ser posible también, la de las personas destinatarias de la labor voluntaria. En ambos casos, es necesario conocer cuál es la percepción que tienen de la propia entidad.

Para las evaluaciones, podemos contar con metodologías varias, y quizás por su economía en tiempo y esfuerzos, pueden emplearse encuestas de satisfacción, así como entrevistas personales, reuniones de grupo, etc., algo que como ya hemos venido indicando a lo largo de este documento, se hace de manera habitual, y que reforzaremos en el futuro para seguir avanzando en la mejora del servicio.

A continuación, presentamos una propuesta de indicadores para el seguimiento del plan:

- ✓ Número de voluntarios/as
- ✓ Número de horas de voluntariado mensuales
- ✓ Número de actividades en que participan
- ✓ Número de actividades de formación a las que acuden

4.- Recursos necesarios

4.1. Recursos Humanos

La gestión del voluntariado será responsabilidad de la presidencia como persona supervisora de todas las actividades, con el apoyo del equipo terapéutico.

4.1.1. Funciones de las personas responsables del voluntariado

Junta Directiva

- Fijar objetivos para el voluntariado
- Planificar las acciones del ciclo de gestión del voluntariado
- Organizar las tareas del voluntariado
- Labores de comunicación con el voluntariado y resto grupos de interés
- Supervisión de memorias de actividades
- Planificación del itinerario formativo
- Impartir charlas, cursos, comunicaciones, etc. sobre el voluntariado
- Elaboración del Plan de Voluntariado y otros documentos estratégicos

Equipo terapéutico

- Motivar al voluntariado
- Seguimiento del voluntariado
- Evaluación de las acciones
- Elaboración de memorias de actividades
- Evaluación acciones formativas

4.2. Recursos económicos

Para actividades que requieran una financiación específica, esta se buscará por parte de la Junta Directiva.

Las personas voluntarias no tendrán la obligación de asumir ningún gasto por el desarrollo de su actividad en la Asociación Asperger - TEA.

Salvo que acuerde previamente lo contrario, las personas voluntarias no obtendrán beneficio económico alguno por el desarrollo de su actividad, debiendo entregar a la asociación cualquier donativo que reciban por la actividad desarrollada como voluntarias.