



El Tranvía

Asociación de Vecinos Las Fuentes

PLAN DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

1. FUNDACIÓN EL TRANVÍA.

Fundación El Tranvía es una entidad constituida en 1996 por la Asociación de Vecinos Las Fuentes, de carácter privado, y sin ánimo de lucro, que persigue fines de interés general relativos a la realidad social y cívica.

Nuestra misión es prevenir e impedir que surjan problemas sociales y detectar y resolver los existentes dinamizando, compensando e integrando a la población a la vez que se potencian sus recursos personales. La consecución de este fin se realiza mediante la ejecución de proyectos encuadrados dentro de un programa comunitario, con ópticas de prevención, promoción de personas y colectivos diversos en riesgo de exclusión, con la intencionalidad de propiciar un cambio social.

Los valores que rigen las actuaciones de la Fundación El Tranvía son los siguientes:

- **Compromiso** con los procesos de cambio y transformación de nuestra sociedad, con los valores democráticos y participativos.
- **Solidaridad** con los más desfavorecidos en todos los ámbitos de intervención.
- **Responsabilidad** en las actuaciones que asumimos, en la participación social, en la elaboración de propuestas.
- **Transparencia** en la gestión de fondos y en la información al alcance de todos.
- **Consumo responsable**, entendido desde un concepto ecológico y medioambiental.

Composición del Patronato

PRESIDENTA Dña. M^a Nieves Boj Martínez
SECRETARIO D. Javier Enguita Miranda
VOCALES Dña. Ana Moreno Cebrián
D. Felix Moreno Martínez

Estructura organizativa

En la Fundación, existe un Patronato compuesto por 4 personas designadas por la junta directiva de la Asociación de Vecinos. La gestión diaria de la Fundación El Tranvía es llevada a cabo por un equipo de Dirección compuesto por un Gerente, una Directora de Proyectos y una Directora de Administración.



Programas.

Las actividades realizadas han de ajustarse, necesariamente, a los recursos económicos disponibles, con los que podemos ampliar o no el volumen de éstas.

Los diferentes proyectos gestionados desde la Fundación se agrupan en los siguientes programas:

- **Centro de Recursos Comunitarios (CRC):** espacio dedicado al fomento de la participación social y comunitaria en la parte más pobre y alejada de los servicios sociales municipales del barrio de Las Fuentes.
- **Tramalena:** centro de promoción social que tiene por objetivo el desarrollo personal y la integración socio-laboral de la mujer.
- **Juventud:** destinado al desarrollo social de las y los jóvenes a través del ocio y tiempo libre.
- **Empleo:** dirigido a la orientación e inserción socio-laboral, a la promoción profesional y a la formación.
- **Vivienda:** acción dirigida a jóvenes en proceso de emancipación y estabilización en el empleo.
- **Voluntariado:** de forma transversal a la entidad, potencia la participación social.

2. OBJETIVOS

El proyecto de voluntariado será transversal a todos los proyectos de la Fundación resultando parte fundamental para el desarrollo de los Programas de la entidad.

Con este proyecto pretendemos articular una serie de actuaciones concretas que nos lleven a la consecución de los siguientes objetivos:

- Desarrollar procesos de participación social mediante la promoción del voluntariado que ayuden a la superación de las desigualdades y propicien la igualdad de oportunidades y contribuyan al cambio social.
- Mejorar de la coordinación y el trabajo en red de los colectivos y entidades del barrio de Las Fuentes.
- Fomentar los valores de participación y corresponsabilización en la vida comunitaria.

3. CONCEPTO DE VOLUNTARIADO

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones de voluntariado, podemos considerar que, en términos generales, *voluntario/a es la persona que se compromete de forma desinteresada a ayudar a otro y lo hace, generalmente, con capacidad de obrar, de forma organizada y en el seno de una institución o proyecto.*

Para que una acción sea voluntaria ha de cumplir tres condiciones:

- Ha de ser **desinteresada**, es decir, el voluntario no persigue ningún tipo de beneficio ni gratificación por su ayuda.
- Es **intencionada**, persigue un fin y un objetivo positivo (buscar un cambio a mejor en la situación del otro) y **legítimo** (el voluntario goza de capacidad suficiente para realizar la ayuda y de cierto consentimiento por parte del otro que le permite que le ayude).
- Está **justificada**, es decir, responde a una necesidad real del beneficiario de la misma. No es un pasatiempo ni un entretenimiento sin más, sino que persigue la satisfacción de una necesidad que hemos definido previamente como tal.

En el caso de que el voluntariado participe en la asistencia directa a colectivos desfavorecidos, hay que tener en cuenta que la **relación** del voluntario con los destinatarios de su acción voluntaria ha de ser de persona a persona (sin juicios, prejuicios, estereotipos, etc.), y la mejor herramienta para esta relación es la **comunicación**.

Por último, señalar que el voluntariado **complementa** la labor de los profesionales de la acción social y nunca debe sustituir ni suplantar esta labor.

4. NORMATIVA APLICABLE

Se atenderá siempre al respeto a la legislación vigente de referencia:

- LEY 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
- LEY 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.
- LEY 9/1992, de 7 de octubre, del Voluntariado Social en Comunidad Autónoma de Aragón

DERECHOS Y DEBERES DE LA PERSONA VOLUNTARIA:

Derechos:

- Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para los ejercicios de las funciones que se les asignen.
- Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.
- Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.
- Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de las características de aquella.
- Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

Deberes:

- Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
- Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.
- Actuar de forma diligente y solidaria.
- Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.
- Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

OBLIGACIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO:

Conforme a lo estipulado en la Ley 6/96 de 15 de enero del Voluntariado, las organizaciones de voluntariado tienen las siguientes obligaciones:

- Las organizaciones que cuenten con la presencia de voluntarios habrán de estar legalmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica propia, carecer de ánimo de lucro y desarrollar programas en el marco de las actividades de interés general.

- Dichas organizaciones deberán, en todo caso:
 - Cumplir con los compromisos adquiridos con los voluntarios de acuerdo de incorporación a la organización.
 - Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
 - Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
 - Establecer sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
 - Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
 - Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquellas.
 - Facilitar al voluntario una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
 - Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados.
 - Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.

5. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

La participación del voluntariado en la Fundación se desarrollará en alguno de los siguientes ámbitos y actividades:

- Infancia: ludotecas, apoyo escolar, talleres, ludoteca ambulante, ludoteca de verano, cuentacuentos, psicomotricidad, refuerzo educativo,...
- Inmigración: grupos de español para extranjeros, confección, espacio infantil.
- Mujer: Espacio Mujeres "TRAMALENA": español, alfabetización, patronaje,...
- Educación personas adultas: neolectores, cultura básica,...
- Desarrollo comunitario: salidas excursiones, exposiciones...
- Empleo: orientación laboral, prospección...
- Juventud: actividades de ocio y tiempo libre, talleres, cursos,...
- Vivienda: rehabilitación, información...

6. FUNCIONES DEL RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO

Se establece la figura de responsable de voluntariado con el fin de gestionar y coordinar los procesos de sensibilización, captación, acogida, incorporación y seguimiento de las personas voluntarias en los distintos programas y actividades de la Fundación.

SENSIBILIZACIÓN Y CAPTACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La captación de personas para la entidad es un vínculo de unión entre nuestra organización y la población a la que va dirigida, por tanto, es la imagen que vamos a dar ante la sociedad de quiénes somos y lo que hacemos.

Para detectar las necesidades de nuestros programas, sobre el número de voluntarios/as que son necesarios y muy especialmente si serán aceptados por los profesionales contratados, se realizará un análisis interno de nuestra situación, para ello analizaremos los objetivos y actividades de la Fundación, los programas que se desarrollan, la población a la que van dirigidos, qué demandan nuestros usuarios, la reflexión sobre la situación de los programas y las necesidades dada por los profesionales y voluntarios que participan en éstos. La información debe de ser transmitida al Programa de Voluntariado, donde se integrarán todos los datos, y se tendrá una visión periódica, fija y evolutiva, de la situación del voluntariado en la organización.

Considerando la situación de cada Programa, se definirán las necesidades de la organización, perfiles y puestos a cubrir y distribución temporal. Se rellenará la ficha de necesidades .

Se podrán utilizar los siguientes medios para el proceso de captación de voluntariado:

- Contacto personal: Contacto con antiguos voluntarios que deseen continuar y/o personas que en algún momento se han mostrado interesadas en participar de nuestro proyecto.
- Redes de Voluntariado: a través de la información a las diferentes plataformas y federaciones de voluntariado a nivel territorial y estatal, como canales de captación de voluntariado.
- Medios de comunicación: radio, televisión, prensa, revistas,...
- Carteles y folletos: es un buen elemento en la captación, aunque no tiene tan buenos resultados como los anteriores. Además conviene diseñar una buena campaña, los textos tienen que ser directos y cortos, con un léxico comprensible y en un diseño atractivo, en función de la población a la cual va dirigida.
- Otras intervenciones públicas: charlas, conferencias, cursos,... Es un método muy efectivo en la captación, ya que a través de ésta se llega directamente a los ciudadanos y ciudadanas. Éstos parten ya con un conocimiento a priori de lo que es la entidad y que actividades realiza.
- Correo electrónico: enviando información mediante mailing.
- Internet: a través de web de la Fundación (www.ftranvia.org) y de las redes sociales (Facebook).

Se evaluará de manera permanente el proceso de captación de manera que se puedan subsanar las posibles deficiencias en el mismo.

ACOGIDA

El proceso de acogida de una persona voluntaria en la organización debe de ser serio y riguroso. Si bien en diferentes momentos se puede contar con una persona voluntaria sin haber seguido el protocolo de incorporación en la entidad, es necesario que se sigan una serie de pasos que faciliten la incorporación del voluntariado.

Debe de cumplir una serie de objetivos para que la misma sea efectiva:

- Que sirva para informar a las posibles personas voluntarias de lo que es nuestra organización, de los programas que realiza y de las tareas que desarrollaría en caso de incorporación.
- Que se obtenga información sobre las actitudes, aptitudes, motivaciones e intereses del posible voluntario/a.
- Que permita la incorporación de la persona a la tarea más adecuada o bien el aplazamiento de su incorporación o la no incorporación.

Previo a la llegada del posible voluntario o voluntaria hay que definir quién se encarga del proceso de acogida, cuándo y cómo se realizará,..., generalmente será el Responsable de Voluntariado.

El proceso de acogida se realizará generalmente a través de la realización de una entrevista personal: es la forma más eficaz para poder realizar esta acogida, para ello debe de ser realizada por una persona cualificada, quién tendrá muy claros los objetivos de la entrevista y que se realice de forma estructurada y correcta. Hay que tener en cuenta que en la entrevista se transmitirá una buena o mala impresión al entrevistado con lo que está en juego la imagen de la entidad.

Los objetivos que tendrá la organización con la entrevista son:

- Reunir información sobre el entrevistado, lo que ayudará a estimar cual es el lugar más idóneo para su incorporación.
- Determinar si la personalidad del entrevistado se adaptará a la de las personas con las que colaborará y a la organización.
- Decidir una propuesta sobre las tareas que, potencialmente, puede realizar.
- Por su parte, la persona interesada mediante la entrevista podrá presentarse ante la organización, recabar información general sobre la entidad, responder dudas y tomar una decisión sobre su incorporación.

FORMACIÓN

Toda persona voluntaria tiene el derecho y el deber de formarse, así como de capacitarse dentro de la organización para poder desarrollar su actividad lo mejor posible.

Dentro de la entidad se contemplan tres tipos formativos:

- Formación básica: es la que imparte la organización en los momentos iniciales y que tratan los temas relativos a que es el voluntariado, actitudes y aptitudes, campos de intervención, marco legislativo y aspectos generales sobre la entidad, sus programas y actividades, etc.

- Formación específica: es la que recibe la persona voluntaria en función de la actividad a realizar y de las necesidades detectadas por el coordinador de voluntariado.
- Formación de formadores de voluntariado: es la que reciben aquellas personas, contratadas y voluntarias, que se van a encargar de formar y coordinar el voluntariado en la entidad.

Para la planificación de la formación necesaria habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- La formación del voluntariado estará orientada a Identificar (que el/la voluntario/a sepa), Capacitar (que sepa hacer) y Educar (que piense y cambie su realidad).
- La formación del voluntariado como un camino a la participación.
- La formación del voluntariado continua y actualizada.
- La formación del voluntariado encaminada como actividad educativa e interactiva.
- La formación del voluntariado asesorada por expertos en gestión y formación de voluntariado.
- La formación del voluntariado gestionada a través de una red de Responsables que hagan posible el establecimiento de un plan general de formación.
- La formación como instrumento en la consecución de los objetivos de la Fundación El Tranvía.

INCORPORACIÓN

Antes de incorporar a una persona voluntaria a las tareas conviene aclararle todas aquellas dudas que tenga, profundizando en aquellos temas que sea necesario.

Una vez que ha decidido incorporarse al voluntariado de Fundación El Tranvía y que cumple con el perfil que se necesita para el puesto vacante pasamos al procedimiento administrativo que podrá consistir en la firma del compromiso de colaboración voluntaria, siguiendo la legislación actual sobre voluntariado (6/1996). Así el compromiso de colaboración deberá contener, entre otros (en función del tipo de compromiso):

- Datos personales.
- Programa al que se incorpora.
- Funciones.
- Tiempo de dedicación semanal al programa.
- Duración del compromiso.
- Derechos y deberes del voluntariado.
- Causas de extinción del compromiso.

Así mismo, se incluyen los datos del voluntario/a en la base de datos o registro de voluntariado y se emite la identificación correspondiente, carné de voluntariado, que le facilite el ejercicio de su actividad ante los organismos pertinentes.

La persona voluntaria es incorporada en la acción de la entidad, en un equipo de voluntarios y profesionales en función de la actividad a desempeñar. Su integración dentro de la organización es algo fundamental no sólo para conseguir que ésta realice

su actividad dentro de la misma y no como suma de acciones voluntaristas, sino también para su participación en otras actividades que no son su acción semanal o periódica, tales como ferias, stands,...

Será necesario asegurarse de que la personas voluntaria ha sido dada de alta en el seguro de voluntariado antes de su incorporación efectiva en la actividad correspondiente.

SEGUIMIENTO y RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO

Es importante hacer seguimiento tanto de la incorporación del voluntario como del proceso evolutivo del mismo.

Se realizará a través de contactos personales con el voluntario de manera periódica, a de informes por parte de los profesionales a los que acompañan, y de las evaluaciones de los propios beneficiarios de las actividades concretas en las que se incorporan.

Debemos ser conscientes en todo momento de la importancia del seguimiento y reconocimiento de la acción voluntaria que desarrolla el voluntariado. Si las personas voluntarias no encuentran reconocimiento en la organización sentirán que no son apreciados ni valorados y pueden buscar el reconocimiento en los compañeros, o el grupo, haciendo que en ocasiones éste sea más importante que la propia organización, o aislándose como grupo dentro de la organización.

Es preciso que la valoración y reconocimiento de la acción voluntaria se realice de manera seria y responsable, estableciendo los procedimientos adecuados para ello de manera que sientan importante su participación en la organización.

El reconocimiento al voluntariado puede venir dado por dos tipos de acción:

- Personal y grupal: el reconocimiento por parte de uno mismo del trabajo bien hecho, la satisfacción personal, sobre todo influido por los resultados. Si estos son a corto plazo son visibles, si son a largo plazo dado por la creencia en el valor de esa actividad.
El grupal, dentro del equipo de trabajo, según el buen clima dentro del grupo, la sensación de comodidad y los comentarios de otros compañeros, así como felicitaciones pertinentes.
- Organizativo: el reconocimiento por parte de la Fundación al voluntariado. Mediante actos de reunión con voluntarios/as, contacto de los responsables de la organización con el voluntariado de base, detalles con ellos, celebración del Día Internacional del Voluntariado, celebración al final de proyectos concretos, felicitaciones escritas, contestación a los informes por parte de los grupos, certificaciones de la actividad realizada a petición del voluntario.

Una forma práctica de reconocimiento para el voluntariado es el poder trabajar en equipo y hacerles partícipes en el diseño, ejecución y seguimiento del proyecto en el que participan.

7. EVALUACIÓN EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

Quedará reflejada la propuesta de seguimiento y evaluación en la gestión del voluntariado en cuadros descriptivos, con la metodología a emplear y la utilidad que tendrán cada uno de éstos.

Se propone la elaboración de informes trimestrales que permitan la toma de decisiones a corto plazo, a partir de la recogida y análisis de información clave sobre cada uno de los procesos en los que se articula el sistema operativo (sensibilización, captación, acogida, incorporación y seguimiento).

INFORMACIÓN	DESCRIPCIÓN	UTILIDAD
Necesidades de voluntariado por perfiles tipo.	Resumen cuantitativo y cualitativo de documentos descriptivo de perfiles necesarios solicitados.	Establecimiento de un mapa de necesidades que oriente acciones subsiguientes para la incorporación o reorientación de voluntari@s.
Funciones, tareas y competencias requeridas más demandadas.	Identificación de funciones, tareas y competencias transversales, requeridas para la mayoría de los voluntarios independientemente de los proyectos o programas en los que se adscriben.	Establecimiento de perfil tipo de voluntariado requerido que permite ajustar estrategias de captación y los Procesos de Formación Básica Inicial.
Perfiles tipo del conjunto de voluntarios.	Caracterización de los perfiles tipo de voluntariado existentes.	Análisis comparativos anuales que permitan establecer la evolución de los voluntarios y en la organización. Además permite incorporar variaciones en los sistemas de marketing y formación según la realidad interna.
Nivel de ajuste entre necesidades de voluntariado y perfil tipo de voluntarios de reciente incorporación.	Relación existente entre perfiles tipo de voluntarios incorporados de forma reciente a la organización y las peticiones realizadas.	Análisis de la cobertura de necesidades de detención de posibles fallos en procesos de identificación o captación que necesitan ser subsanados.
Nivel de movilidad del voluntariado.	Cambios de las funciones desempeñadas, en los proyectos o áreas en los que estaban inscritos inicialmente.	Funcionamiento de sistemas de vinculación de necesidades a voluntariado según perfiles existentes rentabilizando los recursos y la formación, así como ajuste o demandas de voluntarios.
Rendimiento de la inversión en captación de voluntarios/as.	Relación entre los recursos empleados en la captación realizada para conseguir dar	Identificación de puntos fuertes y puntos débiles en el proceso que permitan un

	<p>respuesta a las necesidades de voluntariado y resultados obtenidos en términos cuantitativos y cualitativos: adecuación del número y en perfil.</p>	<p>análisis más exhaustivo de los mismos y orienten futuras acciones en este sentido.</p>
<p>Variación en número de voluntarios/as por proyecto.</p>	<p>Número de incorporaciones y abandonos de voluntarios/as por proyecto, programa y área de intervención.</p>	<p>Análisis de distribución de las variaciones y relación entre estas y factores de decisión internas por necesidades de la organización, o indicadoras de errores en los procesos de trabajo con voluntarios.</p>
<p>Relación entre recepción de voluntarios e incorporación a la organización.</p>	<p>Tras este número de respuestas a la demanda de voluntariado realizada y el nº total de voluntarios incorporados a la organización de forma efectiva.</p>	<p>Análisis de la adecuación de las estrategias de captación y acogida para dar respuesta a las necesidades de la organización que permitan analizar el ajuste realizado entre oferta de colaboración y satisfacción de la demanda existente.</p>
<p>Motivos de la diferencia anterior.</p>	<p>Análisis de los desajustes entre el nº y perfil de personas interesadas en participar en la fundación y necesidades reales de la misma.</p>	<p>Posibilita la detección de puntos débiles en los procesos de captación y acogida y orienta hacia la mejora de definición de perfiles requeridos y ajuste a necesidades concretas.</p>
<p>Nivel de satisfacción de voluntarios en la formación básica inicial.</p>	<p>Satisfacción de los voluntarios en el proceso de formación inicial en cuanto a contenidos, metodología, ...</p>	<p>Permite la toma de decisiones sobre variaciones necesarias en las acciones de formación inicial del voluntariado.</p>
<p>Innovaciones incorporadas a los procesos de formación básica inicial.</p>	<p>Modificaciones de las propuestas de formación básica de voluntarios y ámbito de las mismas, contenidos, duración...</p>	<p>Conocimiento de las mejoras introducidas en los procesos de formación básica que posibiliten el ajuste a las necesidades reales de organización y voluntarios y permitan establecer orientaciones generales para la organización.</p>
<p>Resumen de diseños curriculares de formación específica.</p>	<p>Sinopsis de aspectos clave de los diseños curriculares de la formación específica para voluntarios.</p>	<p>Concreción de objetivos, contenidos, y carga horaria de los procesos de formación específica que permitan valorar su adecuación e las</p>

		necesidades de organización y voluntario y la incorporación de mejoras a los procesos.
Niveles de satisfacción y aprendizaje en la formación específica.	Grado de satisfacción con la formación recibida, en cuanto a contenidos, profesorado, metodología y grado de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de los contenidos, habilidades y actitudes.	A partir de la evaluación sobre satisfacción y aprendizaje de los voluntarios participantes en acciones de formación específica, se pueden generar alternativas de mejora de los procesos existentes.
Innovaciones incorporadas en procesos de formación específica.	Modificaciones de las propuestas de formación específica del voluntariado y ámbito de las mismas: contenidos, duración...	Conocimiento de las mejoras introducidas en los procesos de formación específica que posibiliten el ajuste de las necesidades reales de la Fundación y el voluntariado y permitan establecer orientaciones generales para la Fundación.
Nivel de integración.	Grado de transferencia de aprendizaje a la práctica voluntaria, a partir de la autopercepción de desempeño por voluntarios y valoración de los responsables.	Permite conocer el grado de ajuste en los procesos de incorporación de voluntarios y la toma de decisiones en cuanto a estrategias de detección de necesidades, captación de voluntarios e información y formación ofrecida.
Necesidades del Responsable de Voluntariado.	Evaluación de las necesidades detectadas en la coordinación y gestión del voluntariado.	Nos permitirá valorar la situación del responsable y en función de las necesidades detectadas: estructurar el trabajo y ver la posibilidad de crear grupos de apoyo a la gestión.

MODELO DE ENTREVISTA DE INTERESADOS EN VOLUNTARIADO

Fecha	
Nombre del interesado/a en voluntariado	
Edad	
Teléfono	
Correo electrónico	
¿Por qué quiere ser voluntari@?	
¿Qué sabe de la Fundación El Tranvía?	
¿Cómo nos ha conocido?	
¿Qué le motiva a formar parte de la Fundación El Tranvía?	
¿Ha participado como voluntario en alguna otra organización?	
¿Trabaja en la actualidad? ¿en qué sector?	
Tipo de formación tiene	
Disponibilidad	
Área en la que quiere colaborar.	
Observaciones	

DOCUMENTO DE DERIVACIÓN AL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Fecha	
Profesional que deriva	
Programa al que pertenece	

Voluntario/a:

Nombre	
Apellidos	
Fecha de nacimiento y edad	
Tfno/s de contacto	
DNI	
Correo electrónico	
Horario y días disponibles	
Observaciones:	

DOCUMENTO DE NECESIDADES DE VOLUNTARIADO

Fecha	
Profesional que necesita	
Programa al que pertenece	

Número de voluntarios/as que necesita	
Número de personas en prácticas que necesita	
Estudios al que pertenece la persona de prácticas	

Actividad en la que tiene necesidad	
Hora	
Día/s	
Observaciones:	

FICHA DE INCIDENCIAS DE VOLUNTARIOS/AS

Fecha y hora	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Email	
Profesional responsable	
Programa al que pertenece	
Actividad que realiza	
Descripción de la incidencia:	

FICHA DE INCORPORACIÓN DE VOLUNTARIADO

FICHA VOLUNTARIADO

COD.:

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos: _____

Dirección: _____ CP: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono móvil: _____

E-mail: _____ Nacionalidad _____

Fecha de nacimiento: _____ NIE: _____

OTROS DATOS

Estudios realizados:

Ocupación actual

Estudio

Trabajo

Otros

¿Cuál? _____

¿Has participado como voluntari@ en otros lugares? Si No ¿En cuáles?

¿Cómo has conocido El Tranvía?

¿En qué programa / área / actividad/es te gustaría participar como voluntari@ ?

Disponibilidad horaria

Mañana

Tarde

Mañana y Tarde

F/Semana

DATOS DE LA ACTIVIDAD EN LA QUE PARTICIPA

Fecha de incorporación: _____

Área / Proyecto / Actividad en la que se van a participar

Responsable: _____

Horario semanal:

	Mañana	Tarde
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		
Sábado		

Fecha de baja: _____

Motivo de la baja: _____

MODELO PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES DE VOLUNTARIOS/AS DE LA FUNDACIÓN

- PROGRAMA Y/O CENTRO

Sus datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de FUNDACIÓN EL TRANVÍA, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted.

Estos ficheros se utilizan para gestionar su actividad de voluntariado dentro de la Fundación, así como para el envío de información acerca de actividades y cursos organizados por la Fundación, lo cual no podrá llevarse a cabo sin sus datos personales.

Las imágenes fotográficas tomadas en las actividades de la Fundación podrán ser utilizadas para publicitar los servicios prestados por la entidad (página web, memorias, folletos y/o revista de la entidad...).

Sus datos de carácter indetificativo podrán ser transmitidos a Organismos Públicos y Entidades Privadas para la justificación de subvenciones y/o aportaciones realizadas a la Fundación.

Por ello, pedimos su autorización, firmando este documento. No obstante, en cualquier momento usted puede ejercer sus derechos de revocación del consentimiento mediante escrito dirigido a la entidad.

Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Calle Fray Luis Urbano, Grupo Vizconde Escoriaza nº 11 - 50002 Zaragoza (ZARAGOZA).

Nombre y apellidos:

Firma:

Fecha:

CERTIFICADO DE HORAS DE VOLUNTARIADO

D^a, mayor de edad, con DNI y domicilio a efectos de notificaciones en Zaragoza C/Fray Luis Urbano, 11 – Casa 23, en calidad de de la Fundación el Tranvía, inscrita en el Registro de Fundaciones de la D.G.A. con el número 14.

CERTIFICA:

Que D^a con DNI., ha participado como voluntario/a en con un total de horas en el curso de

Para que así conste a petición de la interesada, firmo a los efectos oportunos.

En Zaragoza, a.....de de

Fdo:

.....Fundación el Tranvía