**I BORRADOR (INCOMPLETO) ESTRATEGIA DE VOLUNTARIADO DE AVILÉS.**

**Índice.**

0. Presentación de la Estrategia de Voluntariado de Avilés.

1. La ciudad de Avilés en cifras.

2. Breve historia de la participación ciudadana en el municipio.

3. Diagnóstico del voluntariado local.

4. El proceso de elaboración colectiva de esta Estrategia.

5. Nuestra definición de voluntariado.

6. Referencias legales en las que se basa la Estrategia.

7. Fundamentos y Metodología.

8. Objetivos, indicadores, y medidas.

9. Evaluación.

10. Colaboradores.

1. **La ciudad de Avilés en cifras.**

Avilés, situada en el Área Central de Asturias, es un municipio que en el año 2017 contaba con 79.517 habitantes y una superficie de 26,81 kilómetros cuadrados, con una densidad de población de 2.966 habitantes por kilómetro cuadrado.

La ciudad dispone de una importante red de infraestructuras y comunicaciones que facilita el acceso y la conexión con otros puntos geográficos. Se ubica en la zona más dinámica de la región, localizándose a 15 minutos por carretera del aeropuerto de Asturias y contando con el puerto de Avilés como gran infraestructura vinculada a la actividad industrial avilesina. Se configura como centro comercial y de servicios de una comarca de aproximadamente 120.000 habitantes, ejerciendo como polo de atracción en los distintos ámbitos de la vida económica, cultural, de servicios.

Demográficamente la pirámide de población de Avilés muestra un fuerte envejecimiento y baja tasa de natalidad, uno de los rasgos definitorios del contexto local y regional. La cuestión demográfica plantea importantes desafíos en el municipio constituyéndose como uno de los retos críticos la atracción y fijación de población joven en el territorio.

(INCLUIR LAS GRÁFICAS)

En su estructura económica el municipio cuenta con 28.864 empleos recayendo el mayor volumen de actividad en los servicios, destacando, además, que se mantiene un importante sector industrial con gran peso en la estructura económica y de empleo, y un amplio tejido de pequeñas y medianas empresas que son el principal soporte del tejido productivo local.

(GRÁFICAS)

A cierre de 2017 se encontraban registradas en el Servicio Público de Empleo de Avilés 6.290 personas. El desempleo se extiende a todos los sectores de población si bien es de resaltar que se ve especialmente afectado por factores como el sexo, la edad, el nivel educativo, el origen o la etnia. Tomando como referencia los datos de la EPA, Asturias presentaba en 2017 una tasa de actividad del 50,86% y una tasa de paro del 13,71%.

Si bien en términos generales, en estos últimos años, los datos muestran una mejoría del nivel de empleo y un descenso del paro registrado, las cifras están aún muy alejadas de los niveles alcanzados en los tiempos de bonanza económica y la tasa de paro que ya con anterioridad a la crisis era un factor preocupante sigue siendo un elemento clave.

La fijación de la población y la generación de empleo de calidad son dos de los grandes retos del municipio.

(TABLA DE DATOS DE CONTEXTO SOCIOECONÓMICO DE AVILÉS.)

**Ciudadanía y cohesión social: vulnerabilidad y situación de riesgo y/o exclusión social.**

La exclusión es un fenómeno caracterizado por la multidimensionalidad, que se manifiesta en diferentes ámbitos de la vida como el económico, laboral, formativo o relacional, y que se encuentran a su vez cruzados por circunstancias que pueden ser intensificadoras de las situaciones de exclusión (género, edad, discapacidad, etnia u origen cultural). En estos años de crisis se ha evidenciado aún más los factores de vulnerabilidad que afectan a las personas, que inciden en mayor o menor medida en sectores de población específicos. Por ello, en términos de cohesión social, junto con las medidas tendentes a garantizar los derechos sociales del conjunto de la población, facilitando los recursos y prestaciones que les permita afrontar aquellas situaciones que las hacen más vulnerables (empleo precario, desempleo, educación, vivienda, dependencia e inmigración) es necesario que éstas se vean complementadas con medidas singulares dirigidas a grupos de población que por su situación de especial vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social, requieren procesos de acción e intervención social integrales más intensos.

(EN RELACIÓN A ESTA PARTE QUE SIGUE CON BREVES EPÍGRAFES SOBRE DIVERSOS COLECTIVOS… EN LA REUNIÓN DEL OTRO DÍA DIJIMOS QUE MEJOR HABLAR DE ÁMBITOS DE PROBLEMAS, DE TIPOS DE VOLUNTARIADO, DE TRABAJO POR BARRIOS MÁS QUE DE MENCIONAR A CADA COLECTIVO COMO POR SEPARADO. ASÍ QUE NO SÉ SI ESTA PARTE DE DIAGNÓSTICO DE ESTA MANERA TIENE AQUÍ MUCHO SENTIDO, SI ES MEJOR NO PONERLA O PONER LAS REFERENCIAS A LA VULNERABILIDAD DE OTRA MANERA…)

1. **Breve historia de la participación ciudadana en Avilés que se ha ido impulsando desde el Ayuntamiento.**
2. **Diagnóstico del voluntariado local.**

En el documento “Diagnóstico de las entidades de que cuentan con personas voluntarias en Avilés”, de Jimena Rodil Palacios, elaborado como parte práctica del Máster Universitario de Intervención e Investigación Socioeducativa en abril de 2017, se revisa la situación de las entidades de Avilés que constan en el registro de Participación Ciudadana del Ayuntamiento por haber comunicado al mismo que cuentan, o han contado en algún momento de su trayectoria con personas voluntarias.

De un total de 24 asociaciones registradas en Participación Ciudadana como entidades que cuentan con personas voluntarias se contactó con 22 de ellas para ser entrevistadas con la intención de actualizar los datos existentes sobre la presencia de voluntariado en las entidades (o no), el número de ellos, las actividades que realizan, así como el perfil que tienen.

De las 22 entidades contactadas 10 manifestaron desde el principio que no tenían personas voluntarias.

De las 12 entidades entrevistadas se obtuvo que 4 de ellas no cuentan con personal voluntario propiamente dicho, sino con personas que voluntariamente hacen alguna acción de ayuda de buena voluntad, pero no cumplen con la figura de persona voluntaria expuesta en la Ley del Voluntariado.

Las 8 entidades restantes cuentan con personas voluntarias conforme a lo expuesto en la Ley del Voluntariado, es decir, están inscritas en el Registro de Personas Voluntarias del Principado de Asturias, cuentan con un acuerdo de participación en la entidad y un seguro de garantía financiera de acuerdo a las actividades que desarrollan, entre otros requisitos expuestos en la citada Ley.

En ninguna de estas entidades se pide un perfil de persona voluntaria, pero, todas coinciden en pedir a las personas interesadas en realizar el voluntariado, que, ante todo, les guste el colectivo con el que van a trabajar.

Así mismo, en ninguna de las entidades existe un perfil de voluntario, puesto que realizan el voluntariado personas diversas: de ambos sexos, de todas las edades (estudiantes, personas jubiladas, paradas o en activo), etc. Sí se puede decir que las entidades pequeñas con presencia únicamente local, cuentan con los familiares de los socios como personas voluntarias. Por su parte, las entidades mayores, con presencia en todo el ámbito regional o incluso estatal, como Cáritas, manifiestan que los voluntarios no proceden de las familias de los socios y que cierta mayoría pueden responder al perfil de personas jubiladas, aunque no se puede generalizar, debido sobre todo a la fugacidad de los compromisos.

En cuanto a personas de las entidades que reciben en las mismas a las personas voluntarias, estas ocho entidades cuentan con una persona encargada de recibir, dar formación general, sobre la entidad o formación específica sobre la actividad a realizar, e incluso de realizar un acompañamiento. El perfil de las personas receptoras no es uniforme, pero suele aparecer la figura del “trabajador/a social”.

En relación a los diversos proyectos de voluntariado, no todas las entidades tienen personal adscrito a cada proyecto, por lo que se ve una clara disyuntiva: por un lado, existen entidades cuyos voluntarios/as forman una bolsa como personas con cierta disponibilidad para servir de apoyo puntual a los socios en las actividades que precisen. Por otro lado, coincidiendo con las grandes entidades, existen proyectos diferenciados con personas voluntarias adscritas a los mismos, y todas manifiestan que el personal que recibe a las personas voluntarias es quien las deriva a los proyectos más adecuados según sus intereses y aptitudes.

En las entrevistas se pone de manifiesto que hay una cierta tradición de colaboraciones puntuales entre entidades e incluso de proyectos compartidos. Y también que existe una cultura de colaboración con el Ayuntamiento en multitud de propuestas, además de estar presentes en los Consejos de Participación Ciudadana, manifestando también su disposición a colaborar en la elaboración colectiva de una Estrategia de Voluntariado para el municipio de Avilés, respecto a la que destacan la necesidad de una mayor coordinación para llevar a cabo esas Estrategia de voluntariado a nivel municipal.

En esta relación consideran que la comunicación del Ayuntamiento con las asociaciones ha de resultar más clara, precisa y coordinada para que no se solapen actividades.

También creen que se debe mejorar la comunicación-convivencia entre asociaciones; crear un calendario anual con las colaboraciones que demande el Ayuntamiento; que se escuche y se tengan en cuenta las propuestas de las asociaciones y se consensuen las actividades y se atienda a las demandas de las asociaciones. También se menciona la importancia de crear campañas de voluntariado.

En relación a la Estrategia de Voluntariado de la ciudad, ésta debería realizarse a través de la creación de grupos de trabajo de asociaciones que participen en su elaboración.

La Estrategia debería contemplar la posibilidad de crear una ofician del voluntariado o un punto de información, donde se informe a las personas voluntarias, con una figura de coordinación que facilite los procesos de comunicación a los que se hacía alusión más arriba.

Como objetivo central de la Estrategia de Voluntariado proponen no tanto el aumento de volumen de personas voluntarias como mejorar el compromiso de las personas.

Consideran muy importante valorar el conocimiento y experiencia de cada entidad en los campos donde desarrolla su acción.

En definitiva y como exponen las conclusiones de este informe, las entidades sienten que el ayuntamiento les apoya; están dispuestos a colaborar en las propuestas que el ayuntamiento lance, sienten la necesidad de una coordinación que mejore la comunicación con el ayuntamiento y entre las entidades y creen que hay baja participación ciudadana en el voluntariado por lo que una estrategia de voluntariado debería sobre todo impulsar esa cultura solidaria.

1. **El proceso de elaboración colectiva de esta estrategia.**

En este contexto, el 22 de septiembre de 2017, se celebró la Jornada Inaugural para la creación de una estrategia colectiva de Ciudad para un voluntariado del siglo XXI.

Inauguró el acto la alcaldesa de Avilés, Dña. Mariví Monteserín, que en su intervención hizo alusión a la importante tradición de Avilés en materia de participación y de voluntariado y de cómo este es una forma de participación comunitaria que contribuye explícitamente a la mejora de nuestro medio urbano, dando respuesta a múltiples realidades de nuestra sociedad.

La alcaldesa invitaba a los/las participantes a reflexionar e identificar los retos de futuro del voluntariado en nuestra ciudad, invitando a todos/as a participar en la elaboración de esta estrategia.

Unas 60 personas, representantes de muy diversas entidades y personal técnico de varios Servicios Municipales, acudieron a estas jornadas de inicio en la andadura de elaboración colectiva de la Estrategia Municipal de Voluntariado.

La jornada contó con la colaboración de Mar Amate, directora de la Plataforma del Voluntariado de España, para después presentar el Diagnóstico de las entidades de Voluntariado (mencionado en el apartado anterior) y finalmente proceder a un primer momento de encuentro y trabajo en grupos para hacer las primeras aportaciones a la elaboración de la Estrategia de Voluntariado y constituir en ese momento el denominado “Grupo de Producción” que iría trabajando en un primer borrador del documento.

La conferencia de Mar Amate, titulada “Planificación Estratégica y Voluntariado”, vino a aclarar los siguientes puntos: por qué y para qué planificar una estrategia de voluntariado; cuál es el contexto del tercer sector; algunas pinceladas sobre la ley de voluntariado; algunas notas sobre el Plan estratégico del tercer sector y por último aspectos metodológicos y de contenido a tener en cuenta en una estrategia de voluntariado.

En el trabajo grupal, tras una breve presentación de los/las 60 participantes, la mayoría de los/las cuáles ya se conocían por la tradición participativa tan establecida en la ciudad, se procedió a un primer trabajo grupal. Una aproximación inicial al campo del voluntariado relacionaba este con términos como solidaridad, compromiso, satisfacción, participación y formación. Se trata de una palabra “generadora” que provoca cambios positivos a nivel social, pero que para ser mejor y más eficaz debe contar con una mayor y mejor participación y coordinación entre entidades, Administración, personas voluntarias, personas receptoras de la ayuda voluntaria, y ciudadanía en general (comunidad.)

Se diagnosticaron de manera sucinta algunas de las principales dificultades relacionadas con el ámbito del voluntariado en la ciudad de Avilés, de las cuáles las más repetidas fueron: el número insuficiente de voluntarios/as frente a las realidades en que se necesita colaboración; cierto perfil “envejecido” del voluntariado social y la falta de gente joven; algunas dificultades para que el voluntario/a esté bien informado y sobre todo para que a la población le llegue la información sobre este ámbito; el problema de cómo implicar más al voluntariado en el seno de las entidades; y la importancia de llegar más a los jóvenes (¿con mejor uso de las TICS?) e incluso a la infancia (relaciones con Educación, con los centros educativos.)

En el capítulo de soluciones para las dificultades planteadas o de aportaciones para la construcción de la Estrategia de Voluntariado, se menciona en estas primeras lluvias de ideas, en poner en marcha procesos de formación y capacitación que incluyan también la formación online para facilitar dichos procesos y llegar a más gente; la creación de una plataforma local de voluntariado para una mayor y mejor difusión de las actividades de las entidades; así como impulsar la colaboración e intercambios enriquecedores y multiplicadores entre entidades, personas voluntarias y Administración.

1. **Nuestra definición de voluntariado.**

Hay algunas cuestiones que nos parecen clave para la definición mínima de voluntariado que nosotros/as queremos incluir en esta Estrategia de voluntariado, y debatirlas con el grupo de producción.

Expresiones que nos parecen clave para la definición: transformación social, enlazada con los receptores de la acción voluntaria, compromiso, solidaridad, justicia social, acción voluntaria, capacidad de solucionar problemas, bien hecha (informada, capacitada, organizada)

Una primera definición muy breve decía: “Es una expresión organizada de la solidaridad”.

Un poco más amplia y utilizando más expresiones de las que nos parecían esenciales, la definición de Mario Espinoza Vergara, que define la acción voluntaria como un medio de acción social solidario, organizado, mediante la cual personas plenamente conscientes de su responsabilidad para con la sociedad en que viven, realizan durante su tiempo libre algún tipo de servicio a la comunidad, concebida como un medio de interrelación o diálogo cuyo objetivo esencial es despertar y generar la propia capacidad de las personas para movilizarse en la solución de sus problemas.

Por último cierra este apartado las alusiones a las leyes actualmente vigentes en materia de voluntariado.

**NOTAS PARA EL APARTADO DE FUNDAMENTACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE VOLUNTARIADO**

**Notas del inicio del proyecto/proceso.**

Tanto el proceso de creación del Plan de Voluntariado como las propuestas del propio Plan una vez elaborado, tratarán de servir de estrategia para fomentar el voluntariado y las relaciones de buena vecindad desde criterios reales y eficaces, dando respuesta a las necesidades de la sociedad actual y unificando las acciones que desde distintos departamentos municipales se realizan en este ámbito.

La propuesta pretende promover un concepto de ciudadanía activa y responsable con su entorno.

La acción voluntaria se ha convertido hoy en día en uno de los instrumentos básicos de actuación de la sociedad civil en el ámbito social y cívico. Como consecuencia de ello la ciudadanía reclama, en ocasiones y de diversas maneras, un papel más activo que se traduce en la exigencia de mayor participación en el diseño y ejecución de políticas públicas sociales.

Esta participación legitima de la comunidad, a través de la fórmula denominada Voluntariado, lleva a la búsqueda de mecanismos que posibiliten y preparen a la ciudadanía, en un compromiso activo, solidario, organizado, sin olvidar los componentes de innovación, agilidad y complementariedad que pueden aportar a los programas de atención social y de participación cívica. Pero a la vez han de servir de herramienta para preparar también, ayudar a evolucionar y mejorar los modos de hacer de las instituciones, desde la cercanía y el trabajo conjunto con la ciudadanía y entre las diversas áreas institucionales.

Hay que tener en cuenta también que en la actualidad las ciudades generan nuevos espacios sociales más conectados con la urbe en su conjunto, con el trabajo o con la familia que con la propia residencia. Esta situación rompe las redes tradicionales de relación y comunicación, antaño más vinculadas a los barrios y entornos cercanos, provocando una individualización del ocio y la vida cotidiana. Pero la ciudad es un espacio de y en transformación, en la que deben existir procesos de construcción de identidad, de identificación con la ciudad, de actividades dinamizadoras que promuevan el sentido de ciudadanía, pertenencia y convivencia.

Los ayuntamientos afrontan el desafío de encontrar soluciones adecuadas a las nuevas formas de relación y participación vecinal, generando instrumentos que fomenten la ciudadanía activa, así como que afiancen la contribución individual y particular de cada vecino/a en la construcción de una ciudad presidida, cada vez más, por el interés e incluso mejor por el bien común (que además bien puede y debe respetar la/s diversidad/es de estos entornos complejos y multiculturales que son las ciudades actuales.)

Un buen parámetro de medición del nivel de ciudadanía activa alcanzado por una ciudad es, sin duda, su capacidad para generar movimientos de participación voluntaria en torno a actividades que precisan de la colaboración e implicación de sus vecinos/as. El concepto de voluntariado adquiere una dimensión instrumental, como medio para la construcción de redes sociales y comunitarias de implicación, cooperación y solidaridad.

Debemos tener en cuenta que la solidaridad es un bien y un valor que puede ser aplicado y aplicable a todos los terrenos o ámbitos (por ejemplo el voluntariado y la solidaridad no tienen por qué darse sólo en el ámbito social, también puede hacerse en el terreno de la cultura, el arte, la educación, la salud, la economía…), y que aprovechando el motor que mueva a cada persona o colectivo (por ejemplo cualquiera de los ámbitos anteriores) es posible y también puede que útil y sobre todo estratégico, fomentar el voluntariado en cada uno de ellos, en pro de una verdadera y extendida cultura de la solidaridad.

***SACADO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE PROMOCIÓN SOCIAL***

**Modelo de bienestar y Cohesión Social**

Asegurar el derecho de las personas a vivir dignamente a lo largo del ciclo vital y a desarrollarse en los distintos ámbitos de la vida requiere de un modelo teórico-práctico integral que ayude a analizar, entender y actuar sobre los distintos factores que determinan tanto el bienestar de las personas como lo contrario, la discriminación, la desigualdad de oportunidades, la falta de autonomía y la exclusión

Avilés tiene consolidado un modelo de Bienestar Social que nos ayuda a determinar qué tenemos que hacer y cómo hacerlo de manera coherente. El enfoque metodológico que aplicamos captura la esencia de la corriente conceptual que entra en la acción social ya desde la década de los setenta del pasado siglo, con la irrupción de una nueva perspectiva interventiva que desplaza a los dispositivos del centro de las intervenciones y coloca en su lugar a las personas, reorganizando el sistema de atención a la población bajo la directriz del empoderamiento y los derechos de ciudadanía. Autores como Caplan, Coleman o Rappaport, iniciaron y desarrollaron esta psicología comunitaria que se abrió al resto del campo social y que requiere de roles profesionales capaces de instrumentar los procesos de cambio que protagonicen los individuos en una estructura social que garantice la igualdad de acceso a los recursos modificando el sistema de su distribución, si es preciso[[1]](#footnote-1). Esta corriente se nutrió a lo largo de los años de iniciativas y autores de diferentes áreas geográficas, algunos más próximos a nuestro tiempo y territorio. En este sentido, podemos referir a los científicos contemporáneos Josefa Fambuena, Fernando Fantova o Miguel Laparra[[2]](#footnote-2), entre tantos otros que sustentan el marco teórico del enfoque comunitario donde inscribimos esta propuesta. Nuestras políticas sociales están orientadas a articular alianzas entre administración pública y sociedad civil, con una mirada a medio y largo plazo que permite el desarrollo de estructuras preventivas y de promoción del bienestar como objetivo construido y compartido desde todos los ámbitos.

Estos procesos relacionales están sustentados en lógicas participativas, y dentro de ellas podemos señalar el trabajo que el Ayuntamiento de Avilés inició en el año 2005 con el Proyecto de Participación y Cambio Social bajo la dirección técnica de Marco Marchioni[[3]](#footnote-3) y que culminó con el Reglamento de Participación ciudadana en diciembre de 2006[[4]](#footnote-4). En él se sientan las bases de la participación social de la comunidad avilesina que es determinante en la construcción y desenvolvimiento de la acción municipal.

Respecto a nuestra ***concepción Comunitaria*** del trabajo partimos de cuatro premisas fundamentales referidas a un modelo multifactorial del bienestar social, la importancia de la intervención a nivel de prevención y promoción, el papel central del territorio y sus agentes en el abordaje, y el bienestar relacional como estrategia y objetivo.

* + **Modelo multifactorial del bienestar social**. Si somos conscientes de que la mayoría de los problemas para el Bienestar y la Cohesión social son multifactoriales (culturales, educacionales, laborales, económicos, de apoyos sociales, de recursos de ocio, de dinámicas familiares, de funcionamiento personal, etc.) las respuestas no pueden ser parciales y aisladas. Es obvio que ningún Servicio o Agente tiene la omnipotencia de poder abordar todas estas cuestiones de manera independiente. Por tanto los retos sociales requiere un trabajo coordinado por parte de los agentes formales e informales que abordan específicamente las diferentes variables implicadas en los problema y también en las soluciones.
  + **Prevención primaria, secundaria y terciaria**. Atender las situaciones problemáticas a nivel individual y solo una vez que los problemas de las personas han cristalizado abona el círculo de la exclusión. La promoción de los factores de protección a nivel poblacional y de grupos vulnerables, así como la intervención temprana sobre los factores de riesgo, son clave para una verdadera efectividad a medio plazo.
  + **Papel central del territorio y de sus agentes**. Son fundamentales los procesos de abajo a arriba donde se de un empoderamiento y una corresponsabilización de los agentes formales e informales de la comunidad que están a pie de calle para consolidar o tejer redes a nivel local y de barrios para dar respuesta integral, coherente y coordinada a necesidades detectadas. Esto significa ir más allá de la coordinación para situaciones particulares entre los distintos servicios municipales, centros educativos o de salud, entidades o asociaciones de vecinos.
  + **El Bienestar Relacional**. El establecimiento de lazos y relaciones significativas son un medio y también un objetivo fundamental que debe perseguirse en las políticas de Bienestar Social. Estamos de acuerdo con Hilary Cottam[[5]](#footnote-5) en que el poder de la relación que establecen los y las profesionales con la ciudadanía, la capacidad de fomentar y generar redes de relaciones significativas entre las personas, es clave para promocionar y proteger a corto y medio plazo el bienestar de las personas, máxime el de las más vulnerables.

No basta con una amplia carta de servicios y prestaciones, es más, nuestros programas y recursos deben de procurar tener siempre en cuenta el efecto pretendido de que sirvan para generar y fomentar las redes de relaciones significativas para las personas en su comunidad y círculo más cercano.

Nuestra visión del voluntariado y el Plan que desarrollamos se integra de manera coherente con este modelo comunitario de entender la ciudad y la relación entre las administraciones, las entidades y la ciudadanía.

**Voluntariado**

La acción voluntaria expresa la responsabilidad e implicación de la ciudadanía en el desarrollo comunitario; es una herramienta para ejercer el derecho a participar y transformar la realidad que nos rodea con el objetivo básico de construir igualdad y ciudadanía. Ello requiere un mayor compromiso por parte de las administraciones, de las organizaciones y de las personas.

El Plan de fomento y organización del voluntariado, así como en la creación de una plataforma municipal de voluntariado en colaboración con asociaciones, ONGs y fundaciones servirá de instrumento para organizar la acción voluntaria y canalizar las inquietudes ciudadanas y su disponibilidad para implicarse en realizar de forma desinteresada actividades de interés social, colaborando en dichas tareas de forma organizada.

Desde una perspectiva territorial y en coherencia con el modelo de desarrollo comunitario en el Plan tendrá un peso muy importante las iniciativas de voluntariado de proximidad en los barrios de la ciudad.

***SACADO DE REUNIONES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO***

El hecho diferencial del Plan de Voluntariado que queremos desarrollar está en:

1. Un Modelo comunitario compartido.

Se trata de crear y **fortalecer redes**, no hacer una suma de elementos o crear una bolsa de voluntarios. "El todo debe ser más que la suma de las partes".

2. Para que la estrategia sea compartida, el liderazgo de la misma y **la responsabilidad debe de ser compartida** y con continuidad en el tiempo. Por ello debe de haber una estructura compartida, una mesa local de voluntariado, que debe de liderar y dinamizar un instrumento que se creará, que es la oficina de voluntariado.

3. El trabajo tenemos que concretarlo en los **barrios**, en el voluntariado de proximidad. Debemos ser conscientes que la gente se compromete como voluntario en realidades significativas para ellos, por eso es importante acercar y dar a conocer a estas personas las necesidades de su realidad más próxima y que ellas sean los protagonistas en el diseño y desarrollo del voluntariado que hagan. Los distintos agentes se organizarán alrededor de proyectos concretos en los barrios y por tanto se organizarían Comisiones de trabajo por barrios donde se harán diseños de actuación ad hoc.

**Grupo Objetivos/indicadores.**

Notas de las reuniones del Grupo de Objetivos, para su revisión y corrección y para seguir avanzando con este ámbito de trabajo de la Estrategia de Voluntariado de Avilés.

**Objetivo General de la Estrategia de Voluntariado.**

Promover una cultura de la solidaridad, que responda a las necesidades sociales del municipio de Avilés, potenciando el concepto de voluntariado como herramienta para llevarla a cabo.

**Objetivos específicos, por ámbitos.**

***Ámbito de Sensibilización social y promoción del voluntariado.***

Promover a través del voluntariado una mayor implicación/participación de la ciudadanía en la realidad social del municipio de Avilés.

***Ámbito de Conocimiento y formación.***

Capacitar al voluntariado a través de una formación básica que le permita desarrollar su función de manera eficaz.

Empoderar la figura del voluntariado a través del trabajo en red.

***Ámbito de fortalecimiento integral del voluntariado.***

Fortalecer el voluntariado de manera integral con el compromiso y trabajo de todas las partes involucradas en la Estrategia de Voluntariado de Avilés.

**Reorganización de las medidas.**

1. ***Ámbito de sensibilización social y promoción del voluntariado.***
2. Poner en marcha mecanismos para que la ciudadanía conozca mejor diversas realidades y se comprometa con voluntariado.
3. Creación de un punto informativo a donde dirigirse la gente que quiera ser voluntaria.
4. Uso de las redes sociales y buscar la colaboración de los medios de comunicación.
5. Talleres en centros educativos.
6. Promoción del voluntariado en espacios culturales y artísticos.
7. Poner mesas de sensibilización voluntariado en calles, centros comerciales, centros municipales, colegios…

**Indicadores del nivel de logro, por medidas.**

**Ámbito de sensibilización social y promoción del voluntariado.**

1. Número de voluntarias inscritas en entidades.
2. Número de personas que han preguntado, se han interesado por el voluntariado.
3. Número de apariciones en medios de comunicación.
4. Número de talleres realizados. Número de participantes.
5. Número de eventos artísticos y culturales en los que se ha promocionado el voluntariado.
6. Número de intervenciones- frecuencia-número de personas informadas.

**Responsables de las medidas.**

1. Administración, Entidades, Personas Voluntarias, Familias.
2. Administración.
3. Administración y Entidades. Administración. Entidades. Familias.
4. Administración. Entidades. Familias. Queda en debate si los propios centros educativos tendrían que aparecer aquí también como responsables/líderes de este tipo de iniciativas.
5. Administración. Entidades. Personas l. Familias. Responsables de los recursos culturales.
6. Administración. Entidades. Familias. Personas Voluntarias.

**Temporalización de la Estrategia:** 4 años. Con comisión o grupo de seguimiento (continuidad del de producción, con posibilidad de que se incorpore más gente), que se reuniría para seguir el desarrollo de la Estrategia cada seis meses, con una evaluación y memoria anual, una evaluación en profundidad, intermedia, a los dos años, y una evaluación final colectiva.

**Algunas notas del grupo:** Se comenta también que en este proceso se pueda invitar desde ya a CPR y Servicio de Educación, pues parte de las medidas tienen que ver con ellos.

1. **Ámbito de conocimiento y formación.**

***Medidas.***

1. Creación conjunta de escuela o plataforma de formación permanente de voluntariado.
2. Talleres formativos en este ámbito para personas de la Administración con la colaboración de las entidades y personas voluntarias.
3. Curso con el CPR para impulsar voluntariado escolar.
4. Formación específica en uso de TICs para entidades y voluntarios/as.

***Indicadores.***

1. Número de cursos o actos de formación llevados a cabo. Número de asistentes.
2. Número de cursos llevados a cabo. Número de asistentes.
3. Numero de talleres y número de particiantes.
4. Numero de formaciones en TICs. Número de participantes.

En todas ellas incluir también el grado de satisfacción de los/las participantes y de los/las formadores/as.

**Responsables:**

1. Administración y entidades.
2. Administración.
3. Administración y entidades.
4. Entidades.
5. **Ámbito de Fortalecimiento Integral del Voluntariado.**

**Nivel general.**

1. Contar con recursos suficientes a nivel de ciudad para buen desarrollo de voluntariado. //Administración.
2. Bolsa de voluntariado. //Administración y Entidades.
3. Encuentros regulares entre entidades, Administración… para facilitar colaboraciones. // Administración y Entidades.
4. Boletín informativo local sobre voluntariado. // Administración.
5. Celebración de eventos de voluntariado. // Administración y Entidades.
6. Conexión y coordinación con recursos y personal sanitario. // Administración y Entidades.
7. Conexión y coordinación con recursos de la comunidad. // Administración, Entidades, recursos comunitarios.
8. Relación con las empresas, con departamentos de personal para que voluntariado cuente en el currículo. // Administración y Entidades.

**Nivel Administración:**

1. Implicación y coordinación de más áreas de la Administración en voluntariado. // Administración.
2. Plataforma intranet Administración para compartir información voluntariado entre diversas áreas/servicios.// Administración.
3. Participación específica en acciones y actos de voluntariado por parte de personal de la Administración. // Administración.

**Nivel Entidades:**

Personas de referencia en cada entidad para gestionar y acompañar voluntariado.// Entidades.

Diseñar herramientas, como charlas previas, modos de información permanente, etc., para incorporar a personas voluntaria más en el día a día de las entidades.// Entidades.

Crear una base de datos común sobre entidades.// Administración y Entidades.

**Nivel Personas Voluntarias.**

Participación en diseño y evaluación de sus actuaciones. // Entidades.

Encuentros de personas voluntarias de distintas entidades y ámbitos (deportes, cultura…) // Entidades.

Reconocimientos a personas voluntarias. // Administración y entidades.

**Nivel Familiares y Beneficiarios/as de la acción voluntaria.**

1. Implicación de las personas receptoras de acción voluntaria en actuaciones donde ellas a su vez participen de manera protagónica en acciones solidarias en su entorno. //Administración, Entidades, Familias y personas voluntarias.
2. Participación de familiares y personas receptoras de acción voluntaria en todos los procesos posibles de promoción, formación e impulso integral del voluntariado con el resto de Agentes implicados. //Entidades.
3. Grupos de encuentro y apoyo mutuo entre familiares de cuidadores. // Familias.

**Nivel Comunidad.**

1. Poner en marcha el voluntariado de proximidad. // Administración y Entidades.
2. Certámenes “Proyecto solidario local”. //Administración, entidades y ciudadanía.
3. Actuaciones de voluntariado intergeneracional. //Entidades.

**EVALUACION DEL PROGRAMA**

La finalidad de la evaluación es la de proporcionarnos elementos críticos para conocer nuestras actuaciones y poder mejorarlas, así como para justificar cualquier toma de decisiones en la resolución de necesidades.

La evaluación es un proceso y no un acto puntual, por lo tanto, además de las acciones puntuales de evaluación, es una actitud que debemos mantener constantemente.

En la evaluación del programa, recogeremos la visión tanto de la Administración, las Entidades, el voluntariado y las personas beneficiarias y/o asistentes de las actuaciones.

Entre los aspectos a evaluar, se encuentran:

* **Evaluación del diseño del plan.**Evaluara cuestiones como si los objetivos eran adecuados, si responde el proyecto y los objetivos a las necesidades detectadas, si se planifican correctamente las actividades de acuerdo a los objetivos y metas.
* **Evaluación de la cobertura.**A cuanta población ha llegado, características de los beneficiarios, nivel de conocimiento del plan, el acceso al proyecto.
* **Evaluación del esfuerzo.**Cuantan entidades han participado, cuantas personas se han incorporado como voluntarios, perfil del voluntario, tiempo dedicado por la Administracion y las Entidades al desarrollo y ejecucion de las medidas.
* **Evaluación del proceso.**Descripción de medidas/actividades desarrolladas, si se han desarrollado adecuadamente las actividades, si ha resultado adecuado el modelo de intervención**.**
* **Evaluación de la eficacia.**Si se han conseguido los objetivos que se pretendía, como y cuanto se ha conseguido cada objetivo, si las acciones realizadas han sido útiles, que resultados o efectos no previstos se han producido en los usuarios.
* **Evaluación del impacto**. Como ha influido el plan en el entorno.
* **Evaluación.**  
  1. **Respecto a la óptica de la Administracion.**Tiempo dedicado a actividades, Tiempo dedicado a la coordinación. Nivel de satisfacción de los profesional respecto al plan
  2. **Respecto a la optica de las Entidades.**Nivel de satisfacción de las Entidades. Nivel de implicacion en la realizacion de las medidas
  3. **Respecto al voluntariado.**Tiempo dedicado. Nivel de satisfacción. Existencia de trato adecuado.
  4. Respecto a la comunidad:
* **Evaluación de la Eficiencia.**Que actividades han resultado más eficientes, que actividades han resultado menos eficientes**.**
* **Ademas, se mantendran reuniones de coordinación y seguimiento (con la temporalidad que habiamos hablado en las reuniones....) y se realizara una memoria final cuatrimestral e informes anuales de evaluacion.**
* **Se utilizaran como instrumentos para evaluar: encuestas de satisfaccion, la informacion recogida en las reuniones de coordinacion y seguimiento, las actas de asistencia a las formaciones, entrevistas, grupos de discusion... y todas aquellos otros que ademas de evaluar, permitan establecer mejoras dentro del Plan.**

1. G. Caplan, Principios de prevención. 1979

   J. Coleman, Capital social y capital humano, 1978

   J. Rappaport, Psicología comunitaria, 1977. [↑](#footnote-ref-1)
2. Jaráiz y González. Transformaciones y retos relacionales en el ámbito de los servicios sociales comunitarios.

   [www.fantova.net](http://www.fantova.net)

   Miguel Laparra. Universidad País Vasco. [↑](#footnote-ref-2)
3. M. Marchioni. Materiales para la participación ciudadana. Los diagnósticos comunitarios. Proyecto Participación y Cambio Social. 2006.

   [↑](#footnote-ref-3)
4. Ayuntamiento de Avilés. Reglamento de Participación Ciudadana. 2006. [↑](#footnote-ref-4)
5. Hilary Cottam, 2008. http://www.hilarycottam.com/wp-content/uploads/2010/01/Beveridge-4.pdf [↑](#footnote-ref-5)