



IPTK



*"Si ayudo a una sola persona
a tener esperanza,
no habre vivido en vano"*

-Martin Luther King





IPTK
Servicios, Solución y Cambio



Plan de Voluntariado – IPTK

CONTENIDO

Presentación	2
Contexto	3
Contexto Social	3
Contexto del IPTK	4
Objetivos de Plan	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos.....	4
Diagnóstico del Voluntariado en el IPTK	5
Definición, Derechos y Deberes del Voluntario	7
Definición.....	7
Derechos.....	7
Deberes.....	8
Responsabilidades del IPTK para con los Voluntarios	8
La Gestión del Voluntariado	9
Perfiles.....	9
Captación.....	11
Selección	12
Acogida y Formación	13
Acogida a Voluntarios Extranjeros	14
Seguimiento de Actividades.....	15
Reconocimiento.....	15
Desvinculación	16
Seguimiento y Evaluación del Plan de Voluntariado.....	16
Recursos Necesarios.....	17
Recursos Humanos.....	17
Recursos Logísticos.....	17



Presentación

El Instituto Politécnico Tomás Katari IPTK, a través de sus lemas “Servicio, Solución y Cambio”, viene trabajando por el desarrollo del conocimiento, economías comunitarias y acceso a salud, a través de sus diferentes programas y proyectos tanto en el área rural, como urbana y periurbana.

El compromiso social de la ONG se ve plasmada en las dificultosas áreas de trabajo, cuyas condiciones de vida, acceso limitadas considerablemente las oportunidades de las personas. No obstante gracias a la implementación de proyectos integrales es posible iniciar procesos de desarrollo tanto en temas económicos, organizativos como de salud; logrando revalorizar y poner en práctica los derechos humanos de personas en situación de subdesarrollo.

Temas de Seguridad Alimentaria, Equidad de Género, Acceso a una Vida Saludable, Asociativismo Productivo, Formación Integral y Medio Ambiente son parte y marcan presencia en la mayoría de los proyectos en la Provincia de Chayanta, Linares y en el Municipio de Sucre, a manera de temáticas – líneas de acción que emergen tras una mayor comprensión y análisis de territorios subdesarrollados y su camino en busca de desarrollo sostenible.

Es dentro del marco de la incorporación de líneas de acción – intervención, emergentes que el IPTK se acopla a una temática que sin lugar a dudas estuvo presente en varios espacios de trabajo en pro del desarrollo, debido al trabajo directo e indirecto con la persona humana y la *voluntad* dentro de la misma para identificarse con una problemática y la *decisión* de apoyar desinteresadamente a una herramienta que ayude en la solución de un problema social – humano – ambiental.

La *Educación al Desarrollo Sostenible*, surge como herramienta de la proclamación “Década de Educación para el Desarrollo Sostenible” de Naciones Unidas a través de la UNESCO, que busca promover procesos educativos constantes encaminados, a través de conocimientos, actitudes y valores con el fin de promover una ciudadanía global generadora de una cultura de la solidaridad comprometida en la lucha contra la pobreza y la exclusión así como con la promoción del desarrollo humano y sostenible. Metas y objetivos que buscarán su cristalización a través del siguiente Plan de Voluntariado.



Contexto

Contexto Social

El contexto social del norte de Potosí y el de la ciudad de Sucre definitivamente presentan avances en comparación a los últimos 20 años, principalmente en el área rural, debido al incremento de políticas y programas públicos, así como el accionar de diversas ONG que, a pesar de recortes de fuentes de financiamiento, continúan cooperando con acciones estratégicas al desarrollo de la calidad de vida de estas poblaciones.

El contexto social actual nos marca un notable incremento en la tasa de migración campo – ciudad, puesto que, debido a las condiciones de vida y la diferencia de oportunidades, las familias (en su mayoría hombres adultos) van migrando hacia centros urbanos.

Muchos problemas convergen en el área rural tanto de la provincia Chayanta como en del municipio de Sucre. La inseguridad alimentaria, es uno de los problemas que aún es considerada como una línea de acción tanto para el gobierno como para las ONG, así mismo los casos de vulneración de derechos permanecen presentes, como ser en la desigualdad social, cultural, económica en torno a las mujeres.

Por otro lado se encuentran los bajo niveles de formación, que limitan las buenas prácticas sobre temas del cambio climático, producción agrícola, hortícola, frutícola y el propio manejo de su ganado.

En cuanto a la problemática en el municipio de Sucre, citamos en primer lugar la condición de vulnerabilidad de niños y niñas con bajos recursos que se ven en la necesidad de trabajar, reduciendo los su tiempo de recreación y formación y exponiéndolos a los peligros de la calle.

Sobre el acceso a servicios de salud, si bien la ciudad de sucre cuenta con una fuerte red hospitalaria, gran parte de la población aún encuentra problemas a tiempo de acceder a los servicios de muchos hospitales debido a diversos factores, siendo el económico el principal.



Contexto del IPTK

El Instituto Politécnico Tomás Katari IPTK a más de 40 años del inicio de sus trabajos en pro del desarrollo de poblaciones vulnerables, aún se encuentra convencida de direccionar sus esfuerzos donde más se lo necesite, pero a su vez entendiendo y adaptando su proceder a los cambios que se van dando en nuestra sociedad.

Tiene como ámbitos de trabajo Desarrollo Económico, Género, Medio Ambiente y Salud. Ámbitos que son trabajados a través de la ejecución de los proyectos en las distintas zonas de trabajo: Provincia Chayanta, Provincia Linares de Potosí y el municipio de Sucre.

Enmarca sus actividades presentes y futuras en sus Planes Institucionales, que rigen su proceder en cuanto a posicionamiento ideológico – institucional, líneas de acción, y composición organizativa.

Objetivos de Plan

Objetivo General

“Contribuir a consolidar el espacio para el voluntariado en el IPTK enfatizando los principios del voluntariado: Voluntariedad, Acción, Solidaridad, Organización, Dedicación, Libertad, Respeto, Colaboración y Desinterés Económico.”

Objetivos Específicos

-) Realizar un diagnóstico del voluntariado en el IPTK en sus distintos programas y proyectos.
-) Definir y conceptualizar la función del voluntariado en el IPTK, así como los deberes, alcances y derechos de gestión del voluntariado.
-) Fortalecer procedimientos de gestión del voluntariado.
-) Mejorar e incrementar la captación del voluntariado.
-) Brindar un espacio de retroalimentación cualitativa entre el IPTK, el Voluntario y los proyectos.
-) Fomentar la participación activa de voluntarios en los proyectos del IPTK.
-) Complementar la organización institucional para favorecer la experiencia del voluntariado.



Diagnóstico del Voluntariado en el IPTK

A lo largo de la vida del IPTK varios voluntarios y voluntarias fueron parte de proyectos y acciones en busca de cambio para mejorar la vida de muchas personas en situación de vulnerabilidad y subdesarrollo.

Las condiciones de vida en la provincia de Chayanta en la década de los 70's marcaron la urgente necesidad de servicio para una población con los peores índices de desarrollo de Bolivia, cuyas expectativas de vida se encontraban lejanas al promedio nacional de una Bolivia considerada por el entonces como un país tercermundista y subdesarrollada. La decisión de establecer una herramienta que funja como alternativa de desarrollo fue la motivación para las primeras ONG en territorio boliviano que fusionando principios y lineamientos propios fueron interviniendo en poblaciones, en su mayoría rurales, y captando la atención de fondos de cooperación internacional.

Fue dentro de este contexto que los primeros voluntarios que el IPTK acogió provinieron de países extranjeros, como ser la voluntaria Kiki Gardell (Suecia) o Corine Cohen (Francia) a finales de la década de los 70's. Posteriormente fue la relación con las agencias de cooperación, ONG internacionales, que financiaban proyectos de desarrollo, el medio por el cual voluntarios fueron llegando al IPTK, teniendo entre algunas organizaciones a: Programa de Voluntariado Internacional, Servicio de Liechtenstein para el Desarrollo, SODEPAZ, Enfermeras por el Mundo, Ayuda en Acción, HAURRALDE, entre otras.

Hoy en día, el IPTK con más de 40 años de experiencia al servicio de los sectores más vulnerables del departamento de potosí, en la búsqueda de soluciones a las condiciones de desigualdad y pobreza, promovió y continúa trabajando en cambios de realidad en la vida de niños, niñas, padres y madres de no solo la provincia de Chayanta, sino también en la ciudad de sucre. Fruto del trabajo constante voluntarios extranjeros continúan llegando año tras año, tocando las puertas de la institución para involucrarse en los proyectos del IPTK, concentrándose la mayoría de voluntarios en el Centro de Recursos Pedagógicos Integrales CERPI. Habiéndose corroborado el beneficio y retroalimentación mutuo del voluntariado en el CERPI, resulta para el IPTK un desafío el ofertar la oportunidad de realizar voluntariados en el resto de sus proyectos.

Sin embargo, un aspecto negativo de la gestión del voluntariado dentro del IPTK es la nula participación, captación y gestión de voluntarios locales, puesto que para la gestión



2017, y como constante, se contó con 8 voluntarios (6 mujeres y 2 hombres) provenientes, todos, de países extranjeros.

El potencial del voluntariado dentro de no solo el lugar donde se lo realiza sino para las personas que lo ejecutan es altamente valorable porque se generan procesos y experiencias de aprendizaje bajo la temática de educación para el desarrollo, del mismo modo contar con voluntarios locales no solo favorece a la misión del IPTK de brindar nuevas percepciones de vida en torno a una realidad problematizada, sino también posiciona al IPTK como herramienta de desarrollo, servicio, solución y cambio.





Definición, Derechos y Deberes del Voluntario

Definición

Para el IPTK una persona **voluntaria** será aquella que “deliberadamente decida colaborar, apoyar involucrarse en una actividad de la organización de manera económicamente desinteresada, libre y responsable portando un compromiso de acción en pro de la sociedad, la persona y el medio ambiente”.

En tanto que el **voluntariado** será concebido como, el conjunto de principios y actividades integrados y realizados tanto por las personas directamente relacionadas con la institución como por los voluntarios asociados por libre elección, sin fines de lucro y fuera del marco de una relación de empleabilidad.

Derechos

Son derechos reconocidos por la organización atribuibles a los voluntarios los siguientes:

- I. Recibir información, formación y capacitación específica al área de trabajo en el que incurse el voluntario, así como orientación y apoyo en sus procesos de inserción, avances y salida para un correcto ejercicio de las funciones que les sean designadas.
- II. Recibir información general relacionada a la organización, tales como sus objetivos, lineamientos, programas, proyectos y actividades específicas pertinentes.
- III. Un total respeto y ejercicio de libertades, creencias y dignidad.
- IV. Participación activa en el proyecto en el que sean asignados.
- V. Realizar su actividad en un entorno seguro e higiénico en función a la naturaleza del proyecto.
- VI. Cambiar de área de trabajo cuando las causas lo justifiquen en la medida de las posibilidades, que la organización y el voluntario vean pertinente.
- VII. Obtener un certificado al finalizar la etapa de voluntariado que reconozca las actividades y aportes realizados, así como las posibles capacitaciones recibidas.
- VIII. Facilitar la obtención de un seguro médico de corto plazo al facilitarse una certificación vigente de voluntario.



Deberes

Son deberes reconocidos por la organización exigibles a los voluntarios los siguientes:

- I. Desarrollar labores con diligencia y en compromiso a lo acordado a momento de su incorporación como voluntario y en su área de trabajo.
- II. Respetar los derechos y condiciones de las personas sujeto del programa donde sean designados.
- III. Guardar la debida confidencialidad de la información recibida en el periodo del voluntariado, cuando la difusión atente los derechos personas y/o institucionales.
- IV. Abstenerse de recibir cualquier tipo de contratación económica por parte de la población sujeto en relación a sus actividades voluntarias.
- V. Participar en la capacitación, entrenamientos planificados por la organización principalmente en aquellas relacionadas para prepararlo como voluntario relativas a sus actividades y funciones a desarrollar.
- VI. Respetar y cumplir con los objetivos y fines del IPTK pero principalmente con los del proyecto en el cual incursiona.
- VII. Utilizar de manera adecuada y propia la acreditación y distintivos de la organización.
- VIII. Cuidar y respetar los recursos materiales que pongan a su disposición para la realización de las actividades de las que sea parte y estén bajo su responsabilidad.

Responsabilidades del IPTK para con los Voluntarios

Más allá del cumplimiento de los derechos del voluntario, el IPTK se responsabiliza de los siguientes aspectos:

- I. Establecer sistemas de información, comunicación y difusión que permita una orientación y seguimiento propio para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
- II. Brindar capacitación y/o entrenamiento adecuado según las necesidades del proyecto al cual se vaya a incorporar el voluntario para un correcto desarrollo de las actividades.
- III. Facilita al voluntario información necesaria para la actividad a emprender.
- IV. Ser quien garantiza condiciones de seguridad, higiene y dinamismo según la naturaleza de la actividad y del proyecto en el que se incorpore el voluntario.
- V. Otorgar un certificado de voluntariado con descripción de las actividades realizadas y la cantidad de horas empleadas por el voluntario.



La Gestión del Voluntariado

La gestión del voluntariado dentro del IPTK se estructuró a través del Programa de Voluntariado de la institución, misma que clasifica por etapas la actividad del voluntario desde su acogida hasta su despedida. Son aspectos importantes de la gestión del voluntario los siguientes: Perfiles – Captación o Reclutamiento – Selección – Acogida – Formación – Acompañamiento – Reconocimiento – Desvinculación. Los mismos son detallados a continuación.

Perfiles

En la ONG IPTK pensamos que cualquier persona puede ser considerada y participar como voluntaria, y aunque la tendencia muestra que la mayoría de los voluntarios son extranjeros (estudiantes bachilleres, jóvenes profesionales, personas donantes a agencias financiadoras, etc.), tenemos las puertas abiertas a la participación e involucramiento de la ciudadanía en general, principalmente a personas que estén interesadas en participar de una manera activa en la mejora de las condiciones de vida de las personas que integran nuestras poblaciones meta, en la búsqueda del bienestar y el desarrollo humano sostenible del conjunto de la humanidad.

El amplio portafolio de proyectos del IPTK desglosados en sus diferentes programas (Revolución del Conocimiento, Fortalecimiento de la Economía Comunitaria y Salud Social para Todos) *Conocimiento – Economía – Salud* y dentro de diferentes regiones del departamento de Potosí y el municipio de Sucre, suponen una puerta de entrada para la participación activa por el desarrollo en la sociedad, pero no solo a nivel urbano, sino también periurbano como rural, áreas y condiciones geográficas que estuvieron presentes en los trabajos del IPTK tanto en sus inicios como en el presente buscando siempre beneficiar a los más necesitados.

Esperamos que este panorama pueda identificar a muchas personas, sus aspiraciones y voluntades de servicio animándolas a brindar su tiempo y esfuerzo a los demás. No obstante, tenemos claro que al tomar en cuenta a una persona como voluntario del IPTK, esta ha de conocer nuestra misión, valores y principios a fin de asumirlos y compartirlos.



Convencidos de la necesidad de fomentar una participación integral – humana de una forma organizada e instruida presentamos los principios básicos del modelo de voluntariado que queremos:

-) *Participativo*, El voluntariado debe ser capaz de participar activamente, tanto en las actividades respectivas del proyecto en el que se incorpore, como en la definición de las mismas.
-) *Comprometido*, El voluntariado debe identificarse con nuestros principios, valores, ideales y formas de trabajo.
-) *Grupal*, El trabajo en equipo se presenta como seña de identidad del IPTK, característica indispensable para las actividades a realizar.
-) *Capacitado*, El voluntariado debe estar dispuesto a adquirir formación básica e inicial necesaria para desempeñar de manera óptima su labor.
-) *Motivado*, Tomando en cuenta que cada persona tiene su propia motivación, habremos de prestarle atención en relación a sus necesidades y expectativas.
-) *Disponible*, El voluntariado debe tener una dedicación adecuada según compromiso.





Captación

La captación de los futuros voluntarios resulta un proceso con diferentes estrategias. Durante este proceso es importante establecer límites, máximos y mínimos para definir cuantas personas llegarían a ser necesarias para los puestos que la institución considere necesarios. En este caso los espacios son principalmente los proyectos del IPTK, pero igualmente podría tomarse en cuenta los órganos centrales de la misma institución.

Es importante establecer un número mínimo y máximo de personas para la apertura de los programas de voluntariado en los diferentes proyectos del IPTK con el fin que el voluntariado dote a sus miembros roles activos en el desarrollo de sus potencialidades. Así mismo se remarca que no es posible asignar similares rangos de números para todos los proyectos del IPTK debido a la diferencia entre los mismos y sus capacidades de recepción.

A continuación se presentan medios de captación estratégicos:

- ✘ Actos de Presentación: al inicio de cursos universitarios, colegiales ofertando el programa de voluntariado a nuevos estudiantados en los comienzos de gestión.
- ✘ Publicación de Ofertas de Voluntariado: a través de los siguientes medios electrónicos:
 - Página Web del IPTK.
 - Boletín Informativo a suscritos.
 - Envío de correos electrónicos a grupos de correo propios.
- ✘ Boca a Boca: siendo el propio personal técnico o voluntario que hace una labor de captación entre sus grupos de pares, familia, etc.
- ✘ Campañas Publicitarias: a través de la realización de reportajes, videos, cartelera o trípticos.
- ✘ Redes Sociales: siendo las TIC imprescindibles hoy en día, se propone la participación activa en Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Youtube a través de las cuentas institucionales del IPTK.
- ✘ Trabajos propios de los proyectos: a través de los proyectos son brindados diversos talleres de capacitación, formación, sensibilización, así como actividades con llegada al público en general que podrían permitir la difusión de la oferta del voluntariado.



Selección

La información brindada en el acápite de *perfiles* marca un parámetro de las condiciones de entrada y salida de las personas interesadas en el voluntariado, que una vez informadas sobre el programa, mediante alguno de los medios mencionados en el sector de *captación*, se encuentran en la etapa previa a su incorporación como voluntarios.

Consecuentemente se emplaza una entrevista personal, estableciendo una cita, con la finalidad de percibir información de primera mano sobre la persona interesada y poder ofrecer un trato personalizado, exclusivo y centrado en la persona que resulte íntimo y acogedor.

Durante la entrevista se pretenderá indagar sobre los intereses, motivaciones, experiencia, formación previa y habilidades de la persona interesada en el voluntariado, seguidamente se presentara de manera breve la composición de la organización los programas o ámbitos de trabajo existentes y los proyectos que se encuentran en los mismos, así como las condiciones habituales de trabajo, las poblaciones meta atendidas, la misión y la visión institucional.

Posteriormente se explica la necesidad de firmar *Acuerdos de Compromiso y Confidencialidad*¹, cuestiones logísticas (mismas que dependerán según las características del proyecto), la identificación con un carne de voluntario facilitado por el IPTK, un seguro de salud de voluntariado ofertado por el Hospital George Duez IPTK, obligación de realizar formaciones concretas, entre otros.

El objetivo de la entrevista es establecer un filtro de inserción que permita evitar los riesgos de incorporar a un voluntario que se contraproducente para el proyecto de interés o para el propio IPTK.

A raíz de las entrevistas y la información que surge de la misma se dispone de una *Ficha del Voluntariado*², que se rellena con los datos generales de la persona durante la entrevista, permitiendo la sistematización de la información para trabajar mejor con ella y poder compartirla dentro de la institución en caso de ser necesario.

¹ Ver anexo 1 Acuerdos de Compromiso y Confidencialidad.

² Ver anexo 2 Ficha de Voluntariado.



Acogida y Formación

Los primeros momentos de una persona en un ambiente nuevo son muy importantes para una inserción sin percances debido a las percepciones de entrada que vaya generando por ello se recomienda dedicarle una atención especial y ofrecerle un acompañamiento cálido y cercano al nuevo voluntario o la nueva voluntaria puesto que realizará una contribución desinteresada en la mejora de las condiciones de vida de las personas desfavorecidas atendidas por el IPTK.

Se aconseja acompañar a la persona en su primer día en la organización y en el proyecto en el que vaya a desarrollar su labor, para conocer a la persona con la que coordinará en dicho lugar, en la mayoría de los casos esta persona será el o la responsable de proyecto en cuestión. A futuro se prevé y recomienda que la persona que ponga al día sobre el desarrollo de las actividades y presente al nuevo voluntario o voluntaria hacia el resto del equipo y/o grupo de voluntarios sea un voluntario veterano.

Tal y como se mencionaba anteriormente, seguido a la etapa de la incorporación, se completa una ficha de voluntariado misma que cuenta con información general, datos personales y fotografía de la persona, esta ficha se encontrará resumida en un carnet que será dotado al personal voluntario incorporado, a fin de acreditarlo como tal en lugares en los que ejercerá su labor voluntaria.

Para que el nuevo voluntario se familiarice efectivamente con el IPTK es importante que este conozca la estructura organizativa, que personas la conforman, los programas o ámbitos en marcha, así como los proyectos que los conforman y documentos estratégicos de la organización como ser el Plan Trienal vigente y/o el propio Plan de Voluntariado. Por otro lado, tomando en cuenta la cuantía de voluntarios nuevos se facilitará un taller de sensibilización sobre voluntariado.³

Si bien este es un documento guía, se recomienda la creación de un manual del voluntario, elaborado por la experiencia de un voluntario en la institución a fin de brindar consejos y recomendaciones del trabajo directo del voluntario en diferentes aspectos del diario vivir del voluntario.

³ Ver Anexo 3 Fundamentación Taller de Sensibilización sobre Voluntariado.



Acogida a Voluntarios Extranjeros

El proceso de acogida de voluntarios extranjeros, resulta un poco más complejo debido a las condiciones de habitabilidad en una ciudad y país nuevas. La acogida de estos voluntarios comienza en el mejor de los escenarios a tiempo que la persona voluntaria pisa suelo sucreño, con personal de la institución esperando el arribo a nuestra ciudad, ya sea en el aeropuerto o en la terminal de buses.

Por otro lado se recomienda mantener un diálogo abierto y fluido, previo al arribo, para asegurar detalles, tanto de arribo como de estadía y consejos prácticos para un extranjero en nuestra ciudad.⁴

Dependiendo de la cantidad de meses y la cantidad de voluntarios con los que se cuente el voluntario puede optar por hostels, homestays, departamentos entre otros. El IPTK en los últimos años y sin inconvenientes considerables, remitió a gran parte de los voluntarios extranjeros al hostel Pachamama (ubicado a 3 cuadras de la plaza principal de la ciudad) y al Homestay Bertha, debido a la gran cantidad de extranjeros que acogen, lo cual brinda un mejor ambiente. Sin embargo la ciudad de Sucre no es una ciudad costosa, a comparación del resto de ciudades del país, y tomando en cuenta el flujo turístico en Sucre, las opciones de estadía son amplias.



⁴ Ver en Anexo 4 “Información práctica al Llegar a Sucre.”



Seguimiento de Actividades

Si bien las actividades del voluntario siempre estarán en coordinación con el responsable del proyecto del cual este sea parte, es vital establecer un mecanismo de seguimiento que permita observar la puesta en marcha y gestión del accionar del voluntario en el IPTK.

Para ello se ve conveniente 1 reunión de coordinación trimestral entre los responsables de programa/ámbito, el responsable de voluntariado y los responsables de programa de voluntariado (responsables de proyecto, en muchos casos) que tengan dentro de sus equipo de trabajo a voluntarios. La finalidad de esta reunión será de conocer el funcionamiento y engranaje del voluntario en las actividades del proyecto.

Reconocimiento

Siendo conocidos los beneficios y efectos positivos de los programas de voluntariado en el IPTK no solo por la mayor visibilización de la organización tanto a nivel local como internacional, por la difusión de los proyectos, acciones y actividades de los proyectos o por la característica única de involucramiento de civiles en procesos de desarrollos, sino también por la experiencia de vida brindada a las personas que realizan el voluntariado fruto de su involucramiento desinteresado en la colaboración de acciones para mejorar las condiciones de vida de las personas, se contemplan distintas formas de reconocer la labor del voluntariado siendo algunas más formales que otras.

Un contacto personal cálido es la primera muestra de reconocimiento hacia el voluntario, interés por sus actividades-dudas-preocupaciones, ofrecerles apoyo tanto humano como técnico y consejería. Por otro lado el plan de comunicación institucional y la participación en redes sociales permitirá reconocer al voluntario brindándole valor y protagonismo merecido.

En cuanto a un reconocimiento formal, el IPTK expedirá certificados oficiales de colaboración una vez que la persona voluntaria haya cesado su actividad, con los avales respectivos de dirección general, el responsable de proyecto, responsable de programa, responsable de voluntariado y de ser posible con algún representante de la agencia financiadora del proyecto en cuestión, si el mismo llegara a tener financiamiento externo.



Desvinculación

Los motivos y causas detrás del abandono o desvinculación espontánea de un voluntario, podrían deberse a falencias institucionales, por ello y a fin de mejorar los trabajos del IPTK, es que de presentarse esta situación el responsable de voluntariado buscara tener contacto con la persona en cuestión para intentar indagar los motivos de su salida y al mismo tiempo aprovechar para agradecer por la labor hasta entonces desempeñada.

Sin embargo esta desvinculación por la *puerta trasera*, no siempre es manejable por parte de la institución, por ello se procurara mantener un contacto abierto, así como puertas abiertas para un eventual regreso.

Seguimiento y Evaluación del Plan de Voluntariado

Si bien el plan contempla un apartado específico para el seguimiento de las actividades del voluntario dentro de sus labores, se ve por conveniente establecer parámetros de medición al accionar del propio Plan de Voluntariado y al accionar del voluntariado a nivel general en la institución.

Las metodologías de evaluación frecuentes como ser traducidas en encuestas de satisfacción, entrevistas personales o reuniones de grupo entre otras, velando siempre por aquellas que permitan obtener insumos estratégicos a ser trabajados en el futuro para desarrollar y mejorar el servicio.

Por otro lado, como en el caso de evaluación internas de tanto proyectos como programas o ámbitos, se pretende medir el accionar del voluntariado del IPTK no meramente por un recuento de actividades realizadas o re justificando su necesidad, por demás comprobada, sino mediante el análisis del comportamiento y el nivel de cumplimiento de metas e indicadores pre establecidos.

Se formularon indicadores para el seguimiento del plan⁵, emparejados con la duración del Plan Estratégico Institucional del IPTK, mismo que puede ser completado a nivel de proyecto, que cuente con un programa de voluntariado, o consolidarse en un nivel general

⁵ Ver Anexo 5, Indicadores de Seguimiento.



Recursos Necesarios

Recursos Humanos

La disponibilidad de recursos humanos del IPTK designados para las responsabilidades de voluntariado está en función de la decisión de Dirección General y el Directorio de la institución.

Si bien tanto responsables de programa, como responsables de proyecto cumplirán labores de coordinación y apoyo al voluntariado, es importante contar con un personal encargado netamente de toda la gestión del voluntariado, apoyando todo el proceso detallado anteriormente, desde la captación hasta la evaluación del voluntariado tras el debido desvinculamiento.

Por otro lado la gestión del voluntariado contempla no solamente a voluntarios nuevos o voluntarias nuevas (tanto extranjeros como locales) sino también a voluntarios seniors. En el caso de estos últimos se prevé un mayor involucramiento dentro de la gestión del voluntariado, ayudando como guía para los nuevos voluntarios y en actividades de coordinación.

Recursos Logísticos

Los voluntarios apoyan actividades de proyectos que cuentan con financiamiento propio, cuya obtención de material logístico ya se tiene asegurada, no obstante dentro de la gestión del voluntariado se prevé la utilización de diferentes materiales logísticos que no se encuentran enmarcados dentro de los gastos cubiertos por los proyectos. Entre los recursos logísticos que se llegarían a necesitar se encuentran:

-) Material de Escritorio (hojas, bolígrafos, marcadores, resaltadores, folders, etc.)
-) Material de Taller (vendas, data, laptop, parlantes, pinturas, sogas, cuadernos, etc.)
-) Material de Difusión (Stickers, Banner, Ecran, videos, infografías, Boletines, etc.)
-) Botiquín de Salud (para la atención ante emergencias.)