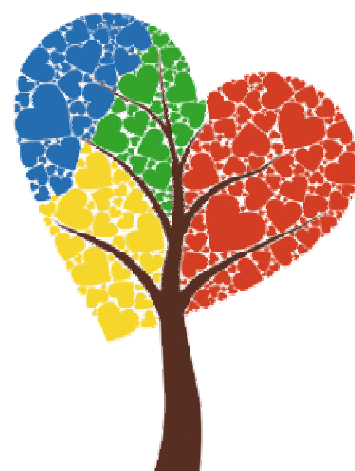




Asociación Provincial de  
**Autismo y/o TGD**  
"Juan Martos Pérez"

# Plan de Voluntariado 2018-2020



# Índice

## **1- ENTIDAD**

- 1.1- Origen y objetivos de la entidad
- 1.2- Definición de los Trastornos del Espectro Autista
- 1.3-Programas –actividades en las que puede participar el voluntario

## **2- EL VOLUNTARIADO Y LA MISIÓN EN LA ENTIDAD**

- 2.1- Derechos y deberes de la persona voluntaria
- 2.2-Proceso del voluntariado en la organización

## **3- MODELO DE GESTIÓN**

- 3.1- Definición y perfil del voluntario en nuestra entidad
- 3.2- Búsqueda ( captación)
- 3.3- Incorporación
- 3.4- Acuerdo de incorporación , acogida y compromiso inicial
- 3.5-Desarrollo de la acción voluntaria
- 3.6-Desvinculación

# 1.1 Origen y objetivos de la entidad

La Asociación Provincial de Autismo y/o TGD “Juan Martos Pérez” inició sus primeros pasos en Andújar en 1995, dónde un grupo de padres se unieron para dar respuesta a las necesidades educativas, sanitarias y terapéuticas de sus hijos.

Poco a poco la asociación ha ido creciendo, actualmente disponemos de sedes en Andújar, Jaén, Linares y Baeza, dando respuesta así a las necesidades de las personas con Trastorno del Espectro del Autismo (en adelante TEA) y sus familias en toda la provincia de Jaén.

## **-NUESTRA MISIÓN**

Ofrecer desde nuestro compromiso ético a las personas con Trastorno del Espectro Autistas y sus familias, servicios y apoyos que mejoren su calidad de vida y promuevan su inclusión como ciudadanos de pleno derecho.

## **-NUESTROS VALORES**

**-COMPROMISO.** Dirigimos todos nuestros esfuerzos y acciones a la consecución de nuestra misión.

**-ESPECIALIZACION.** Damos una atención personalizada y de calidad según las necesidades de apoyo.

**-GENEROSIDAD.** Somos capaces de dar sin esperar recibir nada a cambio.

**-ABIERTA AL APRENDIZAJE.** La formación continua no es un lujo sino una necesidad.

**-SENSIBLE.** Nos ponemos en tu lugar

# 1.2-Definición de los trastornos del Espectro autista

El trastorno del Espectro del Autismo (TEA) es una alteración que se produce en el desarrollo, que afecta la interacción social de un/a niño/a, sus habilidades de comunicación y sus comportamientos e intereses.

Los TEA afectan a aproximadamente a uno de cada 68 niños.

Los investigadores no saben con seguridad cuál es la causa exacta de estos trastornos. Aparentemente, se deben a factores genéticos o hereditarios, pero también pueden producirse por problemas prenatales o por otros factores no genéticos.

Si bien no existe una cura para estos trastornos, la identificación precoz y la intervención intensiva cuando el niño/a es pequeño/a pueden lograr más mejorías.



## 1.3-PROGRAMAS-ACTIVIDADES EN LAS QUE PUEDE PARTICIPAR EL VOLUNTARIO

- **SERVICIO DE GUARDERIA**

Para facilitar a las familias la asistencia a charlas , escuela de padres , reuniones en las diferentes sedes de la asociación nuestros voluntarios de forma paralela realizan actividades lúdicas en nuestras instalaciones, acceso a servicios de la comunidad , sirviendo de guía y apoyo en las actividades realizadas.

Este servicio suele desarrollarse los viernes por la tarde y sábados por la mañana



- **ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE**

La asociación dispone de este servicio para promover y desarrollar actuaciones dirigidas al aprovechamiento y disfrute del ocio y tiempo libre por parte de las personas con Trastorno del Espectro Autista. La labor del voluntario consiste en apoyar a la persona con TEA en el desarrollo de actividades grupales, lúdicas y de ocio.

Las actividades de ocio suelen realizarse durante los fines de semana.



- **SESIONES GRUPALES DE MOTRICIDAD**

En el caso de nuestros usuarios la expresión corporal a través de la psicomotricidad permite establecer una conexión con el entorno y su propio cuerpo, permitiendo mejorar su comprensión social y la comunicación con los demás. La labor del voluntario consiste en apoyar a la persona con TEA en el desarrollo de actividades motoras a nivel grupal.

Se realiza una vez a la semana en horario de tarde.



- **PROGRAMAS TURISMO Y TERMALISMO, CONOCE TU COSTA Y CAMPAMENTOS DE VERANO.**

Este programa se realiza como oferta de ocio y tiempo libre. La labor del voluntario consiste en apoyar a la persona con TEA en habilidades de la vida diaria, autonomía y actividades de ocio durante unos días de convivencia en residencias de ocio y tiempo libre de Andalucía y Granjas escuelas.



Estos programas suelen desarrollarse durante los meses de Mayo a Julio.

- **ESCUELA DE VERANO**

Con el objetivo de conciliar vida familiar y laboral y ayudar a las personas con TEA a continuar con su aprendizaje la asociación oferta este servicio durante la última semana de Junio y el mes de Julio.



Actividad	Competencias necesarias	Conocimientos necesarios
Servicio de guardería	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Habilidades para el juego y dinamismo de grupos.</li> <li>-Habilidades para adaptarse a las habilidades y capacidades de las personas con TEA asistentes a este programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Realización de curso básico de formación</li> <li>-Conocimiento de las características personales de los asistentes.</li> <li>-Conocimiento de los objetivos individuales y grupales que se persiguen con el programa</li> </ul>
Actividades de ocio y tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ser mediador y servir de apoyo para el desarrollo de la autodeterminación</li> <li>-Habilidades para adaptarse a las habilidades y capacidades de las personas con TEA asistentes a este programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de curso básico de formación</li> <li>-Conocimiento de las características personales de los asistentes.</li> <li>-Conocimiento de los objetivos individuales y grupales que se persiguen con el programa</li> </ul>
Sesiones grupales de motricidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ser mediador y servir de apoyo para el desarrollo de la actividad física.</li> <li>-Habilidades para adaptarse a las habilidades y capacidades de las personas con TEA asistentes a este programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de curso básico de formación</li> <li>-Conocimiento de las características personales de los asistentes.</li> <li>-Conocimiento de los objetivos individuales y grupales que se persiguen con el programa</li> </ul>
Campamentos de verano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ser mediador y servir de apoyo para el desarrollo de autonomía</li> <li>-Habilidades para adaptarse a las habilidades y capacidades de las personas con TEA asistentes a este programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de curso básico de formación</li> <li>-Conocimiento de las características personales de los asistentes.</li> <li>-Conocimiento de los objetivos individuales y grupales que se persiguen con el programa</li> </ul>
Escuela de verano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ser mediador y servir de apoyo para el desarrollo de autonomía</li> <li>-Habilidades para adaptarse a las habilidades y capacidades de las personas con TEA asistentes a este programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de curso básico de formación</li> <li>-Conocimiento de las características personales de los asistentes.</li> <li>-Conocimiento de los objetivos individuales y grupales que se persiguen con el programa</li> </ul>

# 2-El voluntariado y la misión en la entidad

- *“La persona voluntaria es aquella que además de sus propias obligaciones personales de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades , no en favor si mismo ni de los asociados sino a favor de los demás y de intereses colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma, sino que tiende a erradicar o modificar las causas que la provocan “.* Luciano Tavazza ( Tomada de PPVE, Que es la Plataforma, Col. ”La acción voluntaria nº1, Madrid 1990.
- Analizando esta definición concluimos que la persona voluntaria se pone a disposición desinteresada de la comunidad promoviendo la solidaridad de una manera continuada sin gratificación o remuneración económica , con una formación teórica y practica necesarias para el desarrollo de la actividad encomendada, y que debe enmarcarse en una acción transformadora de la realidad sobre la que actúa .
- La misión y los objetivos de la entidad es el elemento fundamental que promueve la acción voluntaria.

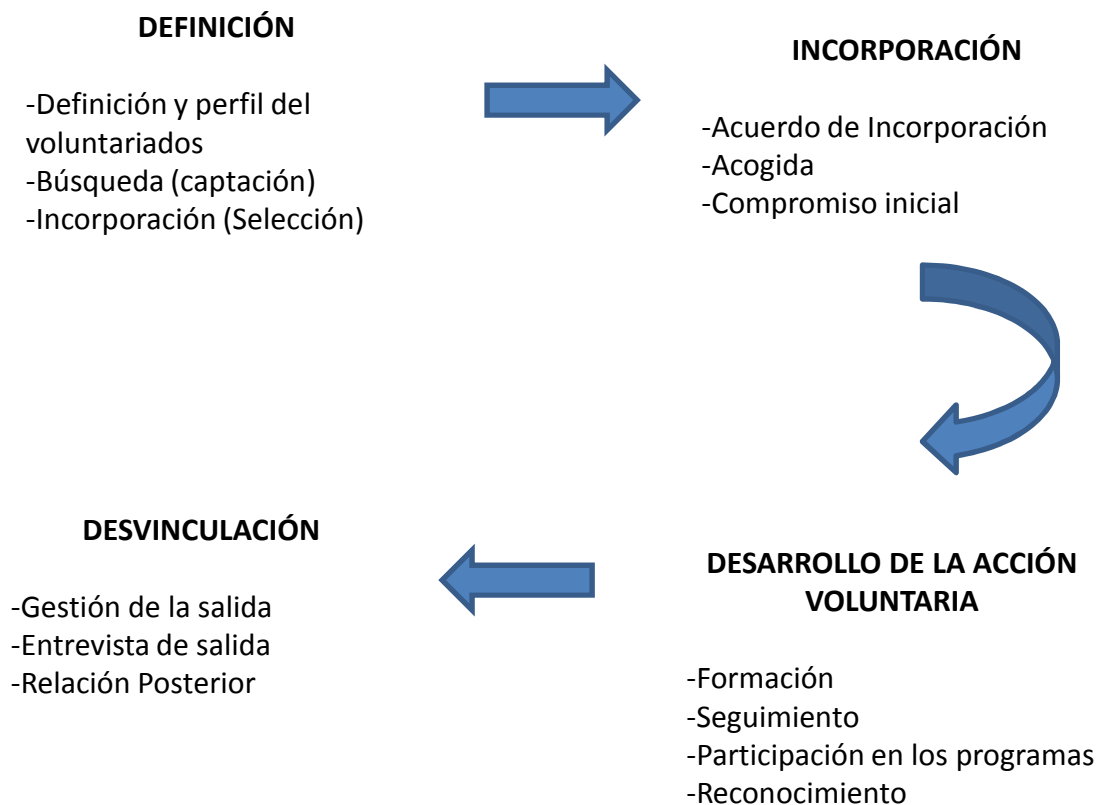


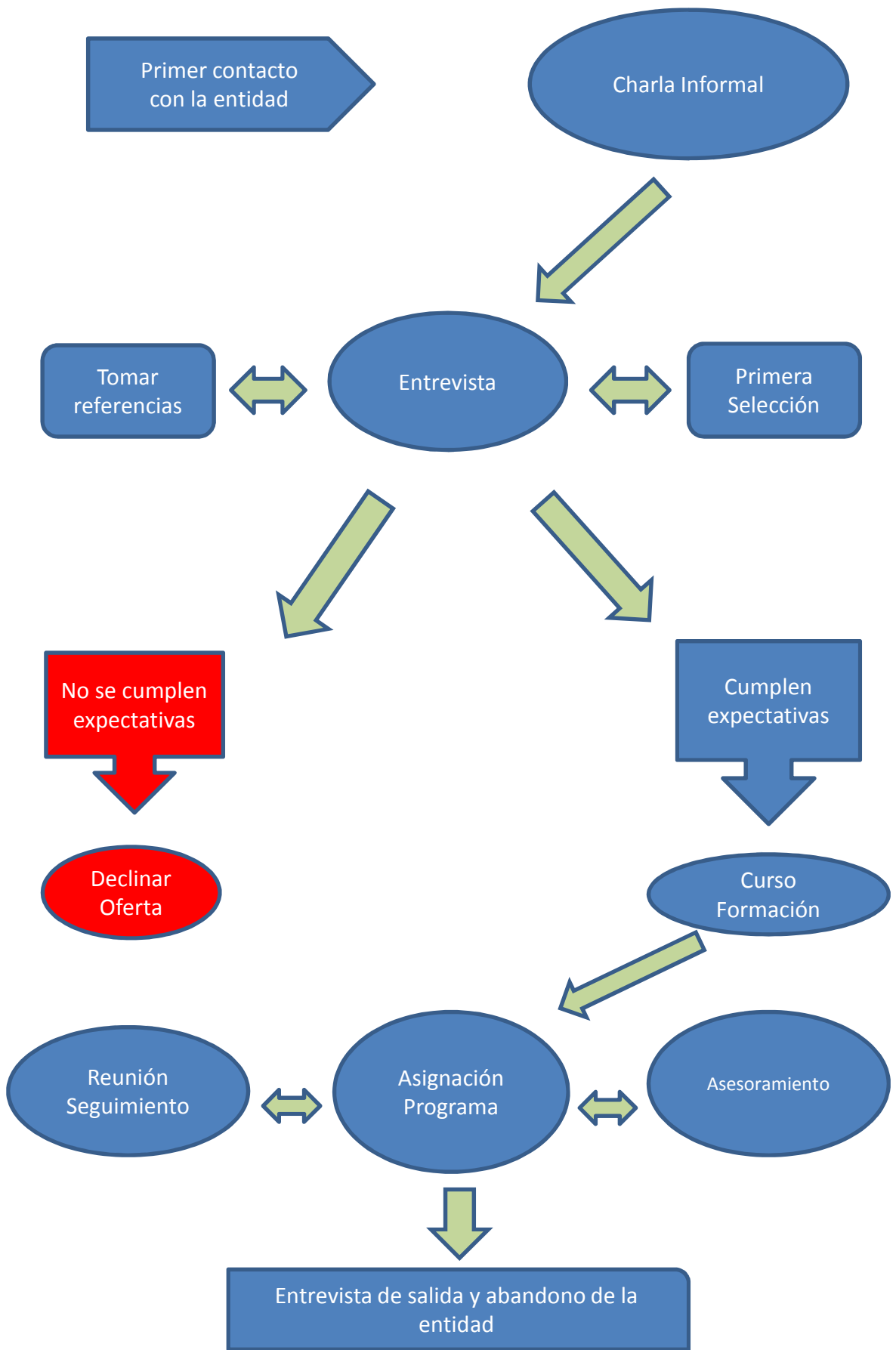
# 2.1 Derechos y deberes de las personas voluntarias

Derechos	Deberes
Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación apoyo y , en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se le asignen	Cumplir con los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren , respetando los fines y normativa de las mismas.
Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad , dignidad, intimidad y creencias	Guardar cuando proceda , confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
Participar activamente en la organización en la que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas de acuerdo a con sus estatutos o normas de aplicación.	Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
Ser asegurados contra los riesgos de accidentes y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características	Respetar los derechos de sus beneficiarios de su actividad voluntaria.
Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario	Actuar de manera diligente y solidaria.
Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquella.	Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas
Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución	Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la asociación
	Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

# 2.2- Proceso del voluntariado en la organización

- El proceso de voluntariado en nuestra asociación es el siguiente:





# 3-MODELO DE GESTIÓN

- 3.1 DEFINICIÓN Y PERFIL DEL VOLUNTARIO EN NUESTRA ENTIDAD

- **DEFINICIÓN**

La persona voluntaria de la asociación se define como persona mediadora del acceso de las personas con Trastorno del Espectro Autista a los recursos comunitarios, el voluntario se convierte en referente y guía de las personas con TEA en la puesta en marcha de habilidades en el entorno social , teniendo en cuenta tanto las características propias del trastorno como sus gustos y preferencias , proporcionado los apoyos necesarios para la consecución de los objetivos propuestos. Sus tareas y participación serán supervisadas por personal contratado por la asociación. Tanto el voluntario como la entidad se comprometen a cumplir con sus obligaciones y a conocer y ejercer sus derechos.

- **PERFIL DEL VOLUNTARIO:**

- Mayor de 18 años
- Contar con una estabilidad emocional, responsabilidad y compromiso adecuados para el desarrollo de su actividad como voluntarios.
- Disponer de tiempo libre requerido para la realización de actividades sujeto al programa o proyecto elegido.
- Cumplimiento de los derechos y deberes propios de su condición como persona voluntaria.
- Cumplimiento de la normativa interna de la asociación.
- Poseer una actitud positiva y abierta y comprometida con las personas con TEA y sus familias.

## 3.2- Búsqueda (captación)

- En septiembre se inicia la campaña de captación de voluntarios por varias vías:
  - Pagina web
  - Redes sociales; Facebook y twitter de la asociación .
  - Carteles informativos en las sedes de : Jaén, Andújar, Baeza y Linares.
  - Comunicado a la oficina de voluntariado de la Universidad de Jaén.
  - Celebración del día del Internacional del voluntario. 5 de Diciembre

Nuestra asociación mantiene una convocatoria abierta y permanente.

## 3.3- INCORPORACIÓN (SELECCIÓN)

- El proceso de selección se pone en marcha cuando la persona ha conocido tanto la entidad como las posibles formas de colaboración y ambas partes establecen un primer contacto.
- Una vez la persona interesada en ser voluntaria se ponga en contacto con la asociación vía correo, pagina web, llamada etc... se realiza una primera charla informal donde se entrega dossier sobre la misión y fines de la entidad, función del voluntariado, condiciones en las que se desarrolla el voluntariado. Se realiza una entrevista para conocer las motivaciones de las personas , habilidades y experiencias , proceso de incorporación y abandono de la entidad.

- **Guión a seguir en la entrevista de selección**

**1-Presentar la entidad:** Se presenta de manera mas detallada la razón de ser de la asociación .

**2-Describir la función del voluntario:** En la entrevista se explica cual es el papel del voluntariado, en que áreas , programas actúa.

**3-Presentar las condiciones en las que se desarrollará el voluntariado:** Además de describir las funciones debe explicarse donde y como se desarrollarán las actividades .

**4- Conocer las motivaciones de la persona:** Conocer los intereses de la persona que quiere incorporarse ayuda a encajarla en el marco de los puestos definidos.

**5-Conocer las habilidades, las experiencias o otras experiencias de su trayectoria vital:** Es interesante saber si ha colaborado previamente en otras entidades , y en el tipo de actividades.

- **Criterios para seleccionar a las personas voluntarias durante el proceso de selección.**

- Sus expectativas encajan con las de la entidad
- Tiene conocimientos suficientes para realizar tareas que se le encargarán .
- Tiene claro el compromiso que le pide la entidad
- Encaja con la cultura organizativa de la entidad
- Su nivel de motivación es alto

- **Criterios para no seleccionar a las personas voluntarias.**

- Sus expectativas no encajan con las de la entidad
- No tiene ningún tipo de conocimiento en relación con las tareas que hay que desarrollar.
- No está claro que pueda cumplir con el compromiso que le pide la entidad
- -Sus motivaciones no encajan con lo que ofrece la entidad
- -No cumple los requisitos mínimos.

## 3.4- Acuerdo de incorporación acogida y compromiso inicial

- La fase de incorporación incluye todos aquellos procesos que se desarrollan a partir del momento en que la asociación ha aceptado al voluntario en el proceso de selección.
- La incorporación implica la firma de un acuerdo entre ambas partes , la asociación sigue este modelo de acuerdo:

### COMPROMISO DE COLABORACIÓN VOLUNTARIA

D/Dª..... (Presidente/a, Director/a, Responsable de Voluntariado), en representación de (nombre de la entidad) y

D.Dª.....

### MANIFIESTAN:

- Que es deseo de ambas partes firmar el presente compromiso.
- Que ambos reconocen el presente compromiso como una garantía para lograr una mejor actividad.
- Que el presente compromiso potencia el sentido de una actividad voluntaria responsable.
- Que el/la voluntario/a ha sido informado y conoce la actividad a desarrollar.
- Que el/la voluntario/a ha sido informado de los fines y de las actividades que desarrolla la Asociación provincial de Autismo y/o TGD “Juan Martos Pérez”.
- Que la actividad a desarrollar ha sido ofertada por la Asociación Provincial de Autismo y/o TGD “Juan Martos Pérez” al voluntario/a y elegida entre otras como opción por éste/a.
- Que la realización de una actividad voluntaria estable no es obstáculo para, si así lo desea el/la voluntario/a, poder realizar otras actividades voluntarias paralelas.

### Y ACUERDAN:

1º Que D./Dª.....se compromete a realizar su actividad voluntaria en el Proyecto....., desde la fecha .....y hasta el día ..... Con una dedicación semanal de.....horas, consistiendo su actividad en:.....

- 2º Que el/la voluntario/a realice sus actividades con regularidad y discreción, en el respeto a los otros y sin ningún tipo de compensación económica. Está ligado por el secreto profesional en el ejercicio de su misión.
- 3º Que la Asociación suscriba una póliza de seguros que cubra al/la voluntario/a y a terceras personas.
- 4º Que la Asociación se compromete a reembolsar los gastos efectuados por el/a voluntario/a en el ejercicio de su misión
- 5º Que el/la voluntario/a se comprometa a, en caso de imposibilidad para acudir a la actividad concertada, avisar con tiempo suficiente para garantizar la cobertura de la actividad (mínimo 12 horas de antelación).
- 6º Que en el caso de cesar la actividad en el día y hora acordado, se le notificará al/la voluntario/a este hecho con la suficiente antelación (mínimo 12 horas de antelación)
- 7º Que a petición del/la voluntario/a, del responsable de la actividad o del/la beneficiario/a de la actividad, si lo hubiera, podría ser revisada la actividad desarrollada. En este caso y en el plazo máximo de un mes se ofertará una nueva actividad, dándose este acuerdo por finalizado y debiéndose realizar uno nuevo.
- 8º Que el/la voluntario firmante de este compromiso de permanencia y actividad voluntaria, es informado y acepta que si durante un periodo de tres meses consecutivos deja de participar en la actividad, será susceptible de causar baja en la Institución, previa notificación por escrito. En caso de no haber respuesta por parte del/la voluntario/a en el plazo de un mes, se entenderá que renuncia a su condición de voluntario/a, siendo firme la baja en esa fecha.
- 9ª Que la asociación se compromete a proporcionarle formación específica sobre los Trastornos del Espectro Autista para el correcto desarrollo de las actividades asignadas, emitiendo certificado de asistencia al curso de formación y al resto de actividades en las que ha participado siempre y cuando después de la formación el voluntario participe en algunas de las actividades que previamente se ha comprometido a realizar mediante este acuerdo.
- 10ª El Voluntario se compromete a guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.
- 11ª La Asociación Provincial de Autismo y/o TGD “Juan Martos Pérez” se reserva el derecho de poner fin a las actividades del/la voluntario/a si éste/a último no responde a las necesidades de la asociación o si las labores que le fueron encomendadas finalizasen.

El presente documento de compromisos recíprocos no podrá ser asimilado de ninguna forma a un contrato de trabajo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente documento de compromiso, en ..... , el ..... de ..... de 20.....



# 3.5- Desarrollo de la acción voluntaria

- **Formación**

Nuestra asociación cuenta con una formación **Básica** estipulada:

Se realizan 3 convocatorias de formación al año, cada convocatoria o curso consta de 4 jornadas:

-**Jornada 1:** Figura de la persona voluntaria en la entidad. Funcionamiento de la entidad, su labor y servicios que presta.

-**Jornada 2:** Definición de los Trastornos del Espectro Autista (TEA) . Características y tipo de apoyos necesarios para las personas con TEA

-**Jornada 3:** Sistemas de comunicación aumentativa y alterativa.

-**Jornada 4:** Problemas de conducta. Origen y estrategias para su abordaje.

Las jornadas tienen carácter presencial, el voluntario no puede faltar más del 10% de las horas totales, en caso de hacerlo la asociación valorará la posibilidad de realizar la formación en otro momento y si no es posible de poner fin al proceso de incorporación del voluntario a la entidad,

Las jornadas serán impartidas por la coordinadora técnica de la asociación quien a su vez es el responsable del voluntariado.

En la formación al voluntariado existe también una **formación permanente**, con el objetivo de aumentar y mantener las competencias adquiridas y mejorar el nivel de las personas voluntarias. Esta formación esta incluida en la fase de seguimiento donde tanto la coordinadora de los voluntarios como los responsables de los programas continúan con la formación informal ,colaborando en el desarrollo de habilidades, actitudes , valores que le permitan entender las características de las personas con Trastorno del Espectro Autista y a gestionar posibles conflictos.

## •Seguimiento

Con el seguimiento buscamos conseguir un mejor desempeño de sus tareas y una mejor integración en la organización, el seguimiento requiere que la entidad realice una labor de acompañamiento desde el momento que se realiza la incorporación a la entidad.

Según la definición de Gustavo Esteve ( 2004):

Es acompañamiento	No es acompañamiento
<ul style="list-style-type: none"><li>-Considerar que la persona y su crecimiento son prioritarios.</li><li>-Reconocer las capacidades</li><li>-Dejar que sea protagonista de su itinerario</li><li>-Conocer y respetar los procesos individuales</li><li>-Aceptar la realidad personal</li><li>-Asumir sus limitaciones</li><li>-Respetar el derecho a la equivocación</li><li>-Recorrer también el camino</li><li>-Permanecer próximo y en la distancia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Considerarnos dueños del voluntariado</li><li>-Ser paternalistas , anárquicos o autoritarios.</li><li>-Anular la capacidad o libertad de decidir el futuro</li><li>-Tomar decisiones por la persona voluntaria</li><li>-Crear dependencia</li><li>-Impedir el crecimiento personal o eludir la autonomía</li><li>-Evitar la toma de decisiones</li><li>-Estar encima de...</li><li>-Suplir responsabilidades</li></ul>

- Se realizará además del acompañamiento una entrevista de seguimiento cada 3 meses.

## • Reconocimiento

Las características que define a todo voluntario es que su aportación es gratuita, se descarta la percepción de aportaciones económicas, sien embargo el agradecimiento y el reconocimiento a esta forma de colaboración se encuentra entre las obligaciones de las entidades.

Existe dos tipos de reconocimiento:

### **-Reconocimiento formal:**

- La asociación la realiza mediante entrega de certificados
- Organización de eventos de reconocimiento como por ejemplo día del voluntariado.
- Creación de apartados en la pagina web y publicaciones en las redes sociales que ponga de manifiesto la importancia de la labor del voluntario.
- Ofrecer la posibilidad de participar gratuitamente en actividades organizadas por la entidad ( celebración de jornadas con participación de profesionales externos a la asociación, convivencias..)

### **-Reconocimiento informal:**

- Ofrecer a los voluntarios/as una atención personal y un trato directo, de esta forma se sentirán uno mas en la organización.
- Evitar dentro de la organización cualquier tipo de discriminación entre personas voluntarias y contratadas, es importante que se sientan tan integrados como los compañeros remunerados.
- Aprovechar las celebraciones vinculadas a proyectos y actividades para que las personas se conozcan fuera de la entidad.
- Felicitar o dar las gracias al voluntario por su dedicación verbalmente o mediante y tarjetas escritas, además de agradecerlo es positivo explicitar para que va a servir su tarea.
- Mantener interés en el voluntario, invirtiendo tiempo y esfuerzos en su supervisión y ofreciéndole tanto tareas que le motiven como nuevas responsabilidades.

# 3.6- Desvinculación

- La desvinculación supone la desaparición de las obligaciones mutuas que se establecen formalmente al principio a través del compromiso de colaboración del voluntario.

- Posibles motivos de una desvinculación

## **- Vinculados a una decisión de la asociación:**

-Imposibilidad de continuar con el desarrollo del programa al que está adscrito la persona voluntaria.

--Incumplimiento por parte del voluntario o voluntaria , de los compromisos adquiridos con la asociación

--Ausencia reiterada y sin previo aviso de la persona voluntaria

--Comportamiento inadecuado; incumplimiento de los principios de la asociación , difusión de información confidencial, trato incorrecto a personas destinatarias.

## **-- Vinculados a una decisión de la persona voluntaria:**

-Cambio en sus prioridades personales.

-No disponibilidad horaria para cumplir con su compromiso con la entidad

-Desmotivación debida al incumplimiento de las expectativas desde la organización

-Desacuerdo con la forma de entender y gestionar el voluntariado en la entidad.

## **-Vinculados a una decisión de la relación establecida:**

-Cumplimiento de la fecha de finalización marcada inicialmente

-Finalización de la actividad o proyecto en el que se participa

- **Entrevista de salida:**

-La salida del voluntario hay que vivirla como una etapa mas del ciclo del voluntariado. Tanto la persona que se desvincula como la propia entidad gestiona la salida.

-Es el responsable del voluntariado quien gestiona la salida , en líneas generales es su papel:

- Apoyar la decisión si está tomada
- Despedirse de la persona de manera cálida y empática
- dejar las puertas abiertas a futuras colaboraciones
- Facilitar que la persona voluntaria se despida a su manera
- Evaluar con ella todo su proceso de participación en la entidad
- Averiguar las causas del abandono.

- **Relación Posterior**

-La asociación continuará con un contacto posterior con la persona que ha sido voluntaria ( excepto que el voluntario exprese su deseo de no continuar en contacto con la entidad), como muestra del reconocimiento , labor y compromiso desempeñado en la asociación, permitiendo un posible reenganche de la persona voluntaria .

## SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE SALIDA

