7

Voluntariado
Lasallista

La Salle
Distrito Antillas-México Sur

Contenido

Introducción 7

Marco Teórico 10

1. Persona Y Dignidad Humana. 10
2. El Reconocimiento Del Yo En El Otro. 11
3. El Voluntario Lasallista Tiene Ojos Abiertos, El Corazón Encendido Y Con Pasión Ofrece Sus Manos Solidarias. 13
4. Los Valores De Fe, Fraternidad Y Servicio En El Voluntario. 16
5. Estilo Del Voluntariado Lasallista. 18

Marco Operativo 26

6. Operatividad Del Voluntariado Lasallista.....27

Objetivo: 27

Destinatarios:.....27

Tipos De Voluntariado: 27

Comunidades Dónde Realizar La Experiencia Del Voluntariado 28

Perspectivas Del Voluntariado Lasallista: 31

Tipos De Programas De Voluntariado: 32

Perfil Del Voluntario Lasallista 34

Modelos De Operatividad Del Voluntariado Lasallista:.....37

Gestión De Voluntariado: 38

Procedimientos Para Participar En El Voluntariado Lasallista. 61

Acciones Prácticas Para Acompañar Al Voluntario Que Se Integra De Manera Individual O Grupal: 76

Políticas Distritales Del Voluntariado Lasallista 77

Diferenciación Entre Servicio Social, Servicio Comunitario, Prácticas Profesionales Y Voluntariado. 81
Bibliografía Consultada 84
Anexo I: Código Ético 86
Anexo Ii: Derechos Y Deberes 88
Deberes: 89
Anexo Iii: 90
Formato I: 90
Lista De Verificación De Requisitos Del Voluntario 90
Anexo Iv: 91
Formato Ii: 91
Solicitud De Ingreso 91
Institución 92
Carrera 92
Ciudad, Estado 92
Fechas 92
¿Titulado? 92
Nombre 93
Tipo 93
Actividad 93
Descripción 93
Fechas 93
Empresa/Institución 93
Puesto 93
Ciudad, Estado 93
Fechas 93

Anexo V:.....96
Formato Iii: 96
Descripción De Programa De Voluntariado 96
Anexo Vi.....97
Formato Iv: 97
Anexo Vii.....99
Formato V:.....99
Anexo Viii.....100
Formato Vi:.....100
Evaluación Del Encargado Del Voluntariado Institucional 100

Introducción

"Lo primero, como lasallistas del siglo XXI, es estar atentos y dejarnos afectar por nuestro contexto, para responder adecuadamente a las necesidades de la sociedad y de nuestros alumnos, exactamente como nuestro Fundador por la realidad que vivió.[1]

Este párrafo del Modelo Educativo Lasallista, nos evoca al señor De La Salle, quien con los ojos abiertos supo mirar en las carencias de su tiempo, los signos de los tiempos, e interpretándolos a la luz del Evangelio, respondió a ellos con un corazón encendido y sus manos solidarias.

El propósito de elaborar un documento sobre el Voluntariado Lasallista en el Distrito Antillas-México Sur es promover orientaciones que permitan la sistematización, articulación y alineación de los esfuerzos en esta labor para actuar sinérgicamente en torno al mismo objetivo, un voluntariado que nos ayude a cumplir la Misión Educativa Lasallista en la construcción de un mundo mejor con esperanza, paz y justicia social.

De esta manera el presente documento inicia abordando el tema de la persona y la dignidad humana, pues al mismo tiempo que la misión del voluntario es la promoción de la dignidad de las personas atendidas, él mismo es una persona que celebrando su fe a través del servicio a los demás, está trabajando en la promoción de su propia dignidad.

[1] ***"Modelo Educativo Lasallista". Distrito Antillas-México Sur, México, 2010, p. 7.***

Una vez analizada brevemente la persona y su dignidad, esta obra abordará la lectura de los distintos contextos como motor inspirador del voluntario, es decir, el contexto se convierte en el punto de partida de la acción voluntaria.

Después del marco teórico, se desarrolla el marco operativo del Voluntariado Lasallistas, con etapas y pasos concretos a seguir para lograr una sistematización, estructuración y articulación de esta labor en los países integrantes del Distrito Antillas-México Sur, se comparten también algunos procedimientos para materializar esta labor, desde el momento que un candidato muestra su interés por participar hasta una vez vivida la experiencia, como aprovecharla para crecimiento personal e institucional.

Es importante señalar que se han consultado diversos manuales sobre gestión de voluntariado, nacionales e internacionales, religiosos y no religiosos, así como, los lasallistas existentes en el Instituto y otras regiones; para desarrollar el presente el cual complementa su acción evangelizadora con otros 7 cuadernillos:

a) Itinerario Lasallista. De compromiso en compromiso para evangelizar.

b) La asociación para el servicio educativo de los pobres

c) La educación por la justicia y la paz

d) La relación Familia – Escuela

e) La familia lasallista

f) Los movimientos apostólicos lasallistas

g) La pastoral vocacional

Que san Juan Bautista De La Salle nos acompañe en esta experiencia a favor de la construcción del Reino de Dios.

Marco Teórico

1. PERSONA Y DIGNIDAD HUMANA.

La palabra persona viene del latín *persōna* que significa "máscara". Para representar diversos personajes, los griegos empleaban máscaras y distintas voces, así también, las personas, dependiendo del mensaje que queremos transmitir, actuamos de una manera determinada. Estamos dotados de inteligencia pues tenemos conciencia para decidir, de libertad porque tenemos capacidad para decidir, y de voluntad para querer o no hacer algo. Estas cualidades nos ayudan a darle dirección a nuestra existencia y nos hacen responsables de las acciones que realizamos.

Cuando empleamos el término *persona* nos estamos refiriendo a la totalidad concreta del ser de cada quien, lo cual incluye la dignidad que toda persona tiene por el sólo hecho de ser.

La acción voluntaria como un aspecto del desarrollo individual, social y espiritual debe partir del principio de que el hombre es el actor y sujeto de la historia, de la consideración de que la persona es la unidad fundamental del desarrollo y de que el conocimiento del hombre, de su naturaleza y de sus posibilidades, es el punto de partida para toda labor que se haga en su beneficio.

La dignidad humana se fortalece a través de los derechos fundamentales de las personas, y la acción voluntaria se fundamenta en la convicción de la necesidad de preservarlos, promoverlos y reforzarlos, combatiendo las injusticias, inequidades, arbitrariedades, exclusiones, etc. existentes en el

mundo, con respuestas encaminadas a elevar la igualdad y dignidad humana.

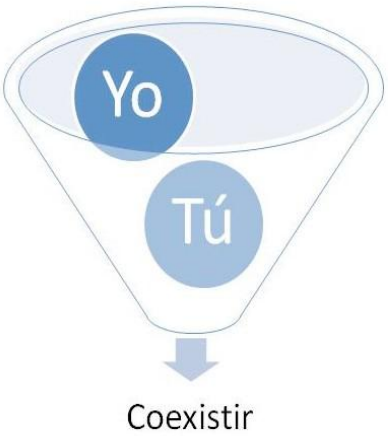
Todo acto que el voluntario realice por amor al otro y de manera desinteresada y respetuosa, lo acerca a los fines insertos en su propia naturaleza. Toda persona es un fin en sí misma, nunca un medio, por tal razón, cualquier acto que se lleve a cabo para el bien, acrecienta la dignidad de la persona y hace más humano tanto al que lo realiza, como al que lo recibe. Así lo dice Saturnino Gallego en su obra: Jesucristo redimió al Hombre con todos sus actos, no sólo con parábolas, milagros, la cruz o la resurrección, todo lo que hizo fue salvación. El hombre también es uno (unidad) como uno es su fin, por tanto, toda acción positiva le acerca a Dios, a su fin (orar, cantar, aprender o enseñar ciencia, convivir, admirar, correr, sacudir…). Existen actos que permiten mayor conocimiento de Dios, actos en los que hay mayor conciencia o pureza de intención pero todo acto positivo lleva a Dios. ***(Gallego, Tomo II p.28)***

2. EL RECONOCIMIENTO DEL YO EN EL OTRO.

"Existo en la medida en que existo para otros, en la última instancia ser es amar" ***Emmanuel Mounier***

El voluntariado parte del reconocimiento del valor de la persona.

El hombre es un ser en constante relación con otros hombres. Heidegger describe esta relación como un Ser-con; Jaspers como Comunicación; Marcel como el Yo y el Tú en constante relación, y



añade que esa relación es de amor y comunión. De esta manera, existir es coexistir. Así lo dice el mismo Jesucristo, “he venido a servir”, es decir, la razón de la existencia vista desde el cristianismo es servir. Gracias a esta relación es como el ser humano descubre su propia realidad como persona y se realiza como tal.

En este coexistir con el otro debe estar presente el principio de alteridad, que nos lleva a ser sensibles y empáticos para alternar nuestra perspectiva por la del otro, y ser capaces de tomar en cuenta su punto de vista, intereses, creencias, ideologías, necesidades;

El voluntario en la medida en que se descubra a sí mismo como una persona hecha para amar al otro, y en la experiencia que tenga de este amor, estará viviendo una parte fundamental del espíritu cristiano, lo cual desde una óptica lasallista, está estrechamente relacionado con aprender a vivir bien y ayudar al otro a hacerlo.

3. EL VOLUNTARIO LASALLISTA TIENE OJOS ABIERTOS, EL CORAZÓN ENCENDIDO Y CON PASIÓN OFRECE SUS MANOS SOLIDARIAS.

Como una respuesta de la persona que se ha descubierto como un ser capaz de amar y donarse a los demás, el voluntario "con ojos abiertos" se conmueve interna y externamente ante el dolor y la alegría del otro, es decir, no sólo se mueve por sus propios sentimientos, sino también es sensible al sentimiento ajeno y es capaz de alegrarse o afligirse por acontecimientos agradables o desagradables que acontecen a otros.

Una vez conmovido ante la realidad de los demás, el voluntario "se mueve" hacia una actitud de compasión, tiene pasión por el otro, "su corazón se enciende" buscando con él, a la luz del Evangelio, potenciar su felicidad y disminuir su dolor.

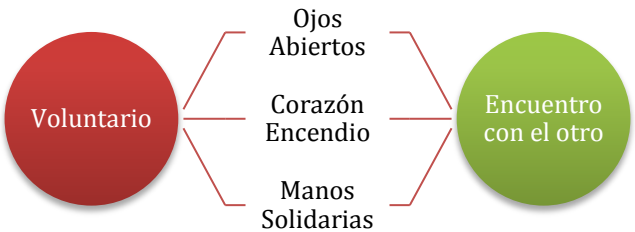
Esta pasión lo lleva a comprometerse dando una respuesta creativa, poniendo al servicio del más necesitado sus "manos solidarias" haciendo uso de sus dones, talentos, habilidades y recursos, así como lo hacía Jesús quien toda su vida estuvo caracterizada por la preferencia hacia los enfermos, los pecadores, las mujeres, los pobres, los que no contaban o valían ante la sociedad. El voluntario se sabe corresponsable de la promoción de los derechos fundamentales del hombre y de la dignidad humana, y da respuesta a ellos con toda su persona, compartiendo desinteresadamente con los demás, los dones y talentos que ha recibido de Dios devolviéndoselos así con creces, tal como Pedro en su primera carta nos dice:

"Sírvanse mutuamente con los talentos que cada cual ha recibido; es así como serán buenos administradores de los dones de Dios." ***(1 Pedro 4: 10)***

Como ejemplo de ello podemos ver el actuar de san Juan Bautista De La Salle, fiel seguidor de Jesucristo, quien con los ojos abiertos, el corazón encendido y sus manos solidarias, da una respuesta creativa:

"Impresionado por la situación de abandono de los hijos de los artesanos y de los pobres, Juan Bautista De La Salle descubrió, a la luz de la fe, la misión de su Instituto como respuesta concreta a su contemplación del designio salvador de Dios." ***(Regla de los HEC, 2002:No. 11)***

Los voluntarios lasallistas deben *dejarse impresionar* por la realidad tal como lo hizo el Fundador, para que desde ese contexto se generen las acciones pertinentes que favorezcan la transformación de la realidad; que con esos ojos abiertos, corazón encendido y manos solidarias culminen en el otro, haciendo comunidad de crecimiento y enriquecimiento mutuo. El prefijo latino "com" viene de "communis", comunidad, en el voluntariado esto se materializa en la actuación colaborativa y corresponsable con el otro.



El Hermano Álvaro Rodríguez, Superior General comenta al respecto:

"…Nuestra misión es estar atentos a toda forma de exclusión. Nuestra misión nos invita a que tengamos los ojos abiertos ante las desigualdades creadas por la sociedad y que seamos creativos en la respuesta a las nuevas necesidades. Nuestra misión no se reduce a lo meramente asistencial sino que va a las raíces de la pobreza para buscar soluciones estructurales y educar en la justicia. Nuestra misión en palabras del Padre Kolvenbach es ayudar a todos los jóvenes, más allá de su situación económica a no convertirse en hombres y mujeres para sí mismos y los suyos, sino para los demás especialmente para los pobres y excluidos." ***(Asamblea Internacional 06, 2006:41)***

De esta manera, el lasallismo tiene dentro de sus fines formar hombres y mujeres conscientes de la precariedad y flaqueza humana, del valor que se esconde detrás de la enfermedad, el sufrimiento e incluso la muerte, sabedores que la justicia es el camino para la paz y que a pesar de todo, esperan un mundo diferente, donde el Reino de Dios se haga realidad. (Modelos Educativo Lasallista, 2009)

Con todo, no está de más recordar que el centro del carisma Lasallista es el más necesitado. Hemos comentado anteriormente que Juan Bautista De La Salle, impresionado por la situación de abandono, toma la opción de hacerse pobre con el pobre. Su apostolado es desde y para el pobre.

La regla de los Hermanos es muy clara cuando dice:

El fin de este Instituto es procurar educación humana y cristiana a los jóvenes, especialmente a los pobres, según el ministerio que la Iglesia le confía. San Juan Bautista de La Salle renovó la escuela para hacerla accesible a los pobres y para ofrecerla como signo del Reino y medio de salvación. **(Regla de los HEC,2002:No. 3)**

Más aún, esta opción por el más pobre no se hace desde una pasividad o conformismo con la realidad, la Regla insiste más adelante en la necesidad de buscar las raíces mismas de la pobreza:

Enviados por su Instituto principalmente a los pobres, los Hermanos se sienten impulsados comunitariamente a descubrir las raíces mismas de la pobreza que los rodea, y a comprometerse con decisión, por medio del servicio educativo, a promover la justicia y la dignidad humana. ***(Regla de los HEC, 2002:No. 14)***

Es así como los voluntarios actúan con los ojos abiertos, los corazones encendidos, las manos solidarias, colaborando con los demás de compromiso en compromiso, prioritariamente más no exclusivamente, en el servicio a los más pobres, ya que siempre donde se necesite ayuda, hay lugar para el voluntariado.

4. LOS VALORES DE FE, FRATERNIDAD Y SERVICIO EN EL VOLUNTARIO.

Juan Bautista De La Salle nos heredó un carisma sostenido por el espíritu de fe, el espíritu de celo y el espíritu de comunidad2 a los que nos remitimos con los valores fe, fraternidad y servicio.

[2] ***De La Salle, Reglas Comunes 2 y 3***

Estos valores sirven de base para la espiritualidad del voluntario: su acción está completa si parte desde una perspectiva de fe. Una fe que invita a ponerse en las manos de Dios y a no confiar únicamente en las fuerzas humanas. Una fe que también significa lo que el apóstol Santiago expresó:

> *"Y si el hermano o hermana están desnudos, y tienen necesidad del mantenimiento de cada día, y alguno de vosotros les dice: id en paz, calentaos y hartaos; y no les diereis las cosas que son necesarias para el cuerpo: qué aprovechará…porque como el cuerpo sin espíritu está muerto, así también la fe sin obras está muerta".* ***(Santiago 2, 14-26)***

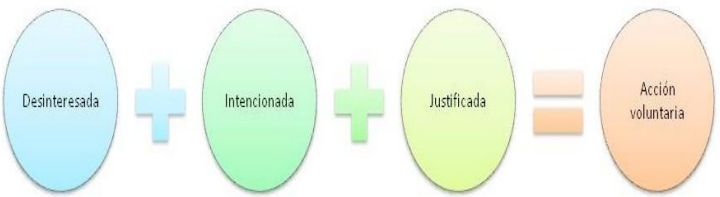
Por otro lado, en virtud de que nadie crece en la fe si no está inserto dentro de una comunidad (1 Tes. 1 -3.), la fraternidad se afirma como otro valor fundamental y característico de nuestro estilo. De La Salle nos invita a vivir como hermanos entre nosotros haciéndolo visible en actitudes y hechos concretos que muestran el amor misericordioso de Dios para sus hijos.

El tercer valor nace del ejemplo de Jesús, quien "no vino a ser servido, sino a servir y dar su vida como rescate por muchos" (Mt. 20, 28). Por eso los lasallistas, nos entregamos al servicio de los demás, especialmente a los pobres. ***(PERLA, HORIZONTE PEDAGÓGICO, 2009)***

5. ESTILO DEL VOLUNTARIADO LASALLISTA.

La acción voluntaria es el ejercicio de la voluntad, con plena libertad, conciencia y responsabilidad, frente a una realidad sobre la que se procura incidir para transformarla en función del bien común, es decir, para que una acción sea voluntaria ha de cumplir tres condiciones ***(Chimal, E. "Programas y Procesos de Voluntariado". Puebla 2005):***

- Ser desinteresada, no se persigue ningún beneficio, gratificación o retribución por la ayuda otorgada.
- Ser intencionada, persigue un fin y un objetivo positivo buscando mejorar la situación del otro.
- Ser justificada, responde a una necesidad real del beneficiario de la misma. No es un pasatiempo ni un entretenimiento.



El voluntario lasallista es la persona que, bajo una responsabilidad asumida con plena conciencia y libertad y sin ánimo de lucro o beneficio, movido por la fe, fraternidad y servicio, lleva a cabo acciones orientadas a modificar una realidad, para mejorar las condiciones existentes, esto es, ayudar y contribuir al "bien vivir".

Las auténticas razones que mueven y han movido a tantos hombres y mujeres a dedicarse voluntariamente a sus semejantes, son la conquista de una sociedad respetuosa de los derechos fundamentales-humanos más equitativa con igualdad de oportunidades, la indignación ante las desigualdades y las injusticias y el dolor ante la marginación, las muertes prematuras, las enfermedades y la degradación del medio ambiente, entre otras.

Ante esta realidad, la actitud del voluntario debe estar orientada hacia el cambio social y la formación de la conciencia crítica en el desarrollo integral de la sociedad. Es necesario pasar de los conceptos de *dar, caridad y benefactor*, a conceptos tales como *servicio, participación* y *corresponsabilidad.*

Hoy en día las funciones del voluntario son de vanguardia, la buena voluntad ya no basta. No es sólo asistir al desvalido, sino detectar necesidades, innovar servicios, optimizar las estructuras organizacionales, promover el cambio y estimular la corresponsabilidad y la solidaridad.

Las acciones están orientadas a la corresponsabilidad social y la promoción del desarrollo. El asistencialismo, entendido como la solución a situaciones inmediatas, salvo en casos de catástrofes naturales o de guerras, está prácticamente ausente en las labores que hoy en día realizan los voluntarios.

Los voluntarios, como parte de la comunidad social y lasallista, se han convertido en agentes efectivos y afectivos del cambio social, logrando que a través de la participación personal, el trabajo de la comunidad sea más eficaz y exitoso. Los voluntarios son un factor importante en la creación de un ambiente de confianza y reciprocidad para la construcción de una sociedad más unida y estable.

Es de vital importancia vivir más a fondo los valores de la solidaridad, la responsabilidad social y el altruismo a través de la acción voluntaria de la sociedad civil que, ya sea en grupo o bien en forma individual, ayuden a solucionar las necesidades sociales participando con su tiempo, esfuerzo, talento y recursos para brindar apoyo a fin de mejorar las condiciones y la calidad de vida de la población, y así generar un bienestar comunitario.

La acción voluntaria es un proceso de *corresponsabilidad,* cuya realización deberá implicar una mejor organización de la comunidad, con mayores niveles de autonomía y de gestión para superar obstáculos, eliminar lastres, solucionar problemas y, finalmente, lograr mejores niveles de vida y bienestar.

El beneficio de la acción de los voluntarios debe ser permanente, es decir, tener bases firmes y duraderas. No es válido llegar a impactar efímeramente, para después desaparecer. La labor se constituye, así, en un reto de perseverancia y continuidad de promoción, sensibilización y motivación.

El ámbito de actuación del voluntariado es amplio, abarca aspectos vinculados con los derechos fundamentales-humanos, por mencionar algunas áreas específicas, la vida, vivienda, alimentación, salud, educación, familia, igualdad, equidad,

libertad, entre otros, además de procurar el desarrollo sustentable y perseverancia de la ecología.

El gran peligro del asistencialismo, dice Paulo Freire, "está en la violencia del anti diálogo, que impone al hombre mutismo y pasividad, no le ofrece condiciones especiales para el desarrollo o la apertura de la conciencia, que en las democracias auténticas, ha de ser cada vez más crítica… el asistencialismo es una forma de acción que roba al hombre condiciones para el logro de una de las necesidades fundamentales de su alma: la responsabilidad" ***(Butcher García-Colín, 2001, 108).***

La *promoción social*, en cambio, es un proceso, es decir, el desarrollo se logra de forma gradual y progresiva, paso a paso con rumbo a la autogestión. Así, la labor de los voluntarios como promotores del desarrollo es la de impulsar este proceso gradual de manera sistemática y sostenida con nuevas actitudes sociales.

Promover la promoción social es un acto educativo que tiene como finalidad que las comunidades tomen conciencia de que la solución de sus problemas no consiste en recibir permanentemente, sino en la capacidad de generar sus propias soluciones a través de una participación solidaria, democrática y responsable que significa trabajar en condiciones de igualdad, buscando romper con el paternalismo, el conformismo o la pasividad y asumiendo con constancia y valentía los retos y el compromiso social.

Por otra parte el voluntariado, busca promover el *desarrollo sostenible* de las comunidades, debe alentar los procesos autogestivos y dinámicos para que los grupos sociales menos

favorecidos o en condiciones de pobreza, desarrollen sus propias potencialidades en la búsqueda de soluciones que transformen su entorno socioeconómico, y como individuos logren una superación personal y comunitaria.

Con la participación consciente de individuos dispuestos a actuar como agentes de cambio, es posible recobrar el verdadero sentido de la solidaridad humana a través del servicio. Un servicio que promocione la autoayuda, significa estar a la disposición del otro, o de los otros, en una relación de igualdad. La acción de servir será transformadora en la medida en que se convierta en un valor con el que se actúe de manera congruente en la acción de dar y darse ***(Butcher García- Colín, 2001, 111).***

En este sentido, las funciones del voluntariado son:

a) Impulsar la toma de conciencia de los problemas que afectan a la comunidad,

b) Animar la participación para la realización de acciones a favor de la misma,

c) Favorecer la integración de los diferentes grupos,

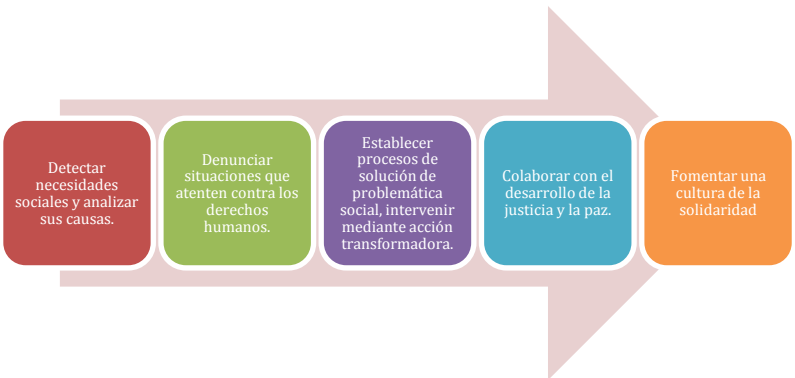
d) Canalizar y orientar para la concreción de apoyos institucionales,

e) Propiciar la comunicación y la vinculación entre diversas comunidades.

Los programas y proyectos que los voluntarios implementen conjuntamente con la comunidad deben partir de las necesidades locales y responder a las mismas.

Las acciones del voluntariado, tienden al compromiso, la solidaridad y la cooperación hacia los que menos tienen, hacia los que se encuentran en situación de desventaja o requieren de una ayuda inmediata, y se sustentan en una motivación auténtica, desinteresada, altruista y sobre todo de buena fe en la que también están presentes el compromiso, la voluntad, la participación activa y la responsabilidad de aquellos a los que se dirigen las acciones.

Mientras que algunos fines sociales del voluntariado son: detectar las necesidades sociales del entorno y analizar las causas que las generan; denunciar las situaciones que atenten contra los derechos humanos; establecer procesos para la solución de la problemática social detectada e intervenir a través de una acción transformadora, colaborar en el desarrollo de la justicia social y fomentar la cultura de la solidaridad.



El sujeto y el objeto de las organizaciones del voluntariado debe ser el ser humano, y las acciones deberán estar dirigidas a mejorar las condiciones de vida, no sólo de los presentes, sino también de las generaciones futuras, de ahí la importancia de la

toma de conciencia de la responsabilidad implícita en cualquier proyecto que se realice, es decir, actuar responsablemente para satisfacer necesidades actuales, sin comprometer ni disminuir las posibilidades de satisfacción de las necesidades futuras. ***(Hernández Baqueiro, 2001, 9)***

Finalmente, trabajar para que la sociedad se transforme, significará comprometer a todos los voluntarios a ser agentes activos de la causa de la solidaridad y no solamente proveedores de servicios; significa convertirse en colaboradores activos en la implantación de políticas sociales para la erradicación de la pobreza, la injusticia y la marginación; significa, también, involucrarse en la promoción de los derechos humanos y en la formación y el desarrollo de las personas.

Lo expuesto cobra vida en los programas de voluntariado desarrollados hasta el momento y en los que están por desarrollarse en este campo.

La Asamblea Internacional para la Misión Educativa Lasallista (AIMEL 2013) señala la importancia del voluntariado para dar respuesta a ciertos desafíos educativos y estableciendo prioridades en relación al voluntariado:

a) Con relación a la "Evangelización y Pastoral", en el desafío 3: "promover la participación en el plan salvífico de Dios y educar la totalidad de la persona, en contextos multiculturales, multirreligiosos y no religiosos" (como es el caso de nuestro Distrito), en la respuesta a este desafío 2.3.3: "crear nuevas maneras de relación entre todos los lasallistas y otras personas con quienes nos encontramos, a través de: los programas de voluntariado coordinados

localmente y los programas de intercambio de voluntarios coordinados por el Instituto". ***(HEC, AIMEL, 2013, p.36)***

b) En referencia a la "Comunidad Educativa", en el desafío 1: "existe la necesidad que todos los miembros de la Familia Lasaliana fortalezcan y dinamicen la compresión y vivencia de Asociación para la Misión Educativa Lasaliana", en la respuesta a este desafío, 3.1.1: "asegurar y acompañar, en cada obra Lasaliana experiencias significativas de asociación; entre otras: voluntariado de jóvenes y adultos". ***(HEC, AIMEL, 2013, p.36)***

Para atender a estos desafíos y sus respuestas, en el distrito nos hemos evocado a la recuperación de experiencias de voluntariado, a la detección de necesidades de voluntariado y a la vinculación entre comunidades de Hermanos, instituciones y obras lasallistas, para continuar o implementar programas de servicio voluntario local e internacional; a la vez que se ha incluido lo que se estipula desde el Instituto a nivel mundial para estar articulados.

Marco Operativo

El Voluntariado Distrital Lasallista ofrece la oportunidad al voluntario de vivir la espiritualidad de San Juan Bautista De La Salle, asociándose para el servicio educativo, especialmente de los niños y jóvenes más necesitados. La vivencia comunitaria es parte integrante del voluntariado lasallista quienes,

- Son sensibles a los grandes desafíos de nuestro mundo, y optan por dar una respuesta desde su solidaridad con la misión educativa y evangelizadora lasaliana.
- Se esmeran por conocer, profundizar y hacer vida la espiritualidad y la pedagogía de San Juan Bautista De La Salle.
- Se asocian entre ellos, con los Hermanos y con otros Lasalianos, y consideran la vivencia comunitaria como esencial al espíritu lasallista.
- Los servicios que prestan son múltiples, pero el objetivo es único: responder a las necesidades de crecimiento humano y espiritual de los niños, de los jóvenes y también de los adultos.
- Libremente el Voluntario se compromete a serlo durante el tiempo que el programa en el que participa lo establezca, pudiendo ser de largo, mediano o corto plazo[3].

[3] ***Mayor información en: (http://www.lasalle.org/que-hacemos/solidarity-and-evelopment /volunteering/ , recuperado mayo 2013).***

6. OPERATIVIDAD DEL VOLUNTARIADO LASALLISTA

Objetivo:

Ofrecer en el Distrito Antillas-México Sur, un espacio de apostolado, a personas que desean compartir su vida poniendo sus dones y talentos al servicio de los más necesitados de manera altruista por un periodo de tiempo determinado, en un ambiente de comunidad, de desarrollo humano y crecimiento espiritual.

Destinatarios:

- Alumnos lasallistas del último grado de preparatoria.
- Alumnos lasallistas cursando la universidad.
- Exalumnos lasallistas de preparatoria o universidad.
- Colaboradores que donen su tiempo.
- Personas con mayoría de edad, en general, que compartan la Misión Educativa Lasallista (MEL).

Tipos de Voluntariado:

Según la **duración** el voluntariado se divide en:

- Programas de **corta duración:** 1, 2, 3 ó 4 semanas (generalmente en el verano).
- Programas de **larga duración:** 6 meses ó 1 año.

- Según el **lugar** donde se realice, se divide en:
- Experiencia de Voluntariado **Local**.
- Experiencia de Voluntariado **Internacional en el Distrito.**

Comunidades dónde realizar la experiencia del voluntariado

No obstante que el Distrito Antillas-México Sur, ofrece todas sus instituciones como un espacio para vivir el voluntariado, se pone especial énfasis en las siguientes, las cuales cuentan ya con programas y proyectos concretos en los que el voluntario puede participar, siempre en un ambiente de colaboración con la obra y servicio a las personas que más lo necesitan.

País	Ciudad	Institución	Característica de la Obra
México	Ciudad de México	Internado Infantil Guadalupano	Niños provenientes de la calle, abandonados, migrantes o en situación vulnerable.
	Ayahualulco, Veracruz.	La Salle Ayahualulco	Escuela Secundaria y Preparatoria para campesinos. Cuenta con albergue.

República Dominicana	Santiago de los Caballeros	Colegio De La Salle	Escuela que atiende a niños y jóvenes de escasos recursos económicos.
	Cienfuegos, Santiago de los Caballeros	Centro de la Juventud y de la Cultura.	Centro de capacitación y desarrollo humano en zona marginal.
	Simón Bolívar, Santo Domingo	Liceo-Escuela San Juan Bautista De La Salle.	Escuela que atiende a niños, jóvenes y adultos de escasos recursos económicos.
	Barrio La Florida, Higüey	Escuela San Juan Bautista De La Salle y Centro Comunitario De La Salle.	Escuela de primaria a bachillerato, con un centro comunitario y un dispensario médico, en una zona de bajos recursos económicos.
	Higüey	Escuela Hermano Paquito.	Está en una zona muy pobre y con gran población migrante de Haití.
Puerto Rico	Añasco	Escuela Católica De La Salle.	Escuela de Preescolar hasta Preparatoria en una zona de bajos recursos económicos.

Cuba	La Habana	Centro Pastoral La Salle.	Centro de capacitación y desarrollo humano.
	Santiago de Cuba	Centro Pastoral La Salle.	Centro de capacitación y desarrollo humano.
Florida,USA	Homestead	Centro Educativo San Juan Bautista De La Salle.	Es un centro comunitario, artes y orificios, para dar apoyo extraescolar y enseñanza de talleres, a niños, jóvenes y adultos; situado en un campamento para migrantes latinoamericanos.
Haití	Cazeau, Puerto Príncipe	Colegio San Juan Bautista De la Salle	Escuela para niños y jóvenes en zona marginal.
	Puerto de Paz	Escuela-Orfanatorio Hogar de Acogimiento Lasaliano para Infantes.	Atiende a niñas-adolescentes huérfanas en el orfanatorio. La escuela está abierta a la localidad, en una zona de bajos recursos económicos.

	Puerto de Paz	Fátima Centro La Salle.	Atiende a niños y adolescentes, se dan talleres y oficios, en zona marginada.
	Isla Tortuga	Colegio San Miguel.	Atiende a niños y adolescentes de bajos recursos económicos.

Perspectivas del Voluntariado Lasallista:

El Voluntariado Lasallista es un programa que incluye los países que integran al Distrito Antillas-México Sur, en donde Hermanos, Colaboradores, Alumnos, Exalumnos y otras personas comparten, en una comunidad que vive al estilo de La Salle, los dones y talentos personales en forma gratuita durante un periodo de tiempo determinado, en actividades de apoyo, orientadas a realizar acciones que coadyuven en la realización de la misión local, preferentemente en los lugares más necesitados y sin recursos propios además de promover y satisfacer los derechos fundamentales-humanos en esos lugares.

Tomando en cuenta que son realidades culturales de países distintos, esta experiencia:

1. Vincula a las personas e Instituciones involucradas, brindando unidad y sentido de pertenencia como parte de la Familia Lasallista Distrital.

2. Promueve el conocimiento de ambas realidades, sensibilizando a personas e instituciones.

3. Favorece el enriquecimiento humano que resulta del saber dar y saber recibir.

4. Fomenta en los voluntarios la madurez para descubrir o reafirmar su proyecto de vida futuro, orientándolo desde la vocación de servicio.

5. Revitaliza y enriquece la vida comunitaria lasallista que acoge a los voluntarios.

6. Impulsa la corresponsabilidad entre los que dan-reciben para un desarrollo autosustentable.

El programa de acción se realiza organizando actividades interdisciplinarias orientadas en cuatro campos especialmente que se vinculan con las áreas específicas del conocimiento de los voluntarios que participan.

Tipos de programas de voluntariado:

a) Educativos formal y no formal:

Educativo Formal: aquéllos que se llevan a cabo dentro de una aula, centro educativo o de formación de manera regulada, como son: impartición de clases de asignatura o idiomas: inglés, francés y español, computación, matemáticas, física, etc. Cursos de formación pedagógica y/o Lasallista. Enseñanza de oficios.

Educativo no formal: aquéllos que se realizan fuera del ámbito de la escolaridad obligatoria, tales como: talleres de manualidades, musicales, teatrales, artes plásticas, deportivos, culinarios, actividades productivas, escuela para padres, apoyo en tareas, cantos y juegos, clases de regularización.

b) Profesionales y/o de desarrollo sustentable:

Es utilizar los recursos naturales, humanos, sociales, económicos y tecnológicos para mejorar la calidad de vida velando por el bienestar de las generaciones futuras. Este tipo de proyectos se apoyan en diferentes áreas de conocimientos profesionales, para aprovechar los recursos naturales locales y cuidado del medio ambiente, en beneficio de la comunidad, como pueden ser: captación de agua de lluvia, hidroponia, reforestación, reciclado de basura, cocinas solares, elaboración de artículos, desalinización de agua, compostas, teñido de telas con pigmentos naturales, elaboración de conservas, etc.

c) Salud:

Se busca el bienestar físico, emocional y social de la comunidad, es decir, con la promoción de la salud y estilos de vida saludable. Se promueven actividades de educación preventiva, principalmente entre los niños, jóvenes y adultos y a nivel familiar, acerca de la higiene, la alimentación y la sexualidad; también se brinda atención médica y dental a la población. Actividades que pueden desempeñar los voluntarios son: campañas de prevención de enfermedades, pláticas de salud, higiene, sexualidad, alimentación y nutrición; vacunación; consultas; elaboración de un manual de atención de enfermedades endémicas; etc.

d) Pastorales:

Conjunto de actividades por las cuales la Iglesia realiza su misión, y los voluntarios pueden apoyar en: animación de grupos o movimientos apostólicos, infantiles y juveniles; catecismo; apoyo al Departamento de Pastoral; clases de religión, ética o valores; retiros o convivencias; programas de formación pastoral.

Perfil del Voluntario Lasallista

a) Actitudes:

- Comulgar con los valores de fe, fraternidad y servicio.
- Aceptar vivir y hacer comunidad con los Hermanos Lasallistas.
- Sensible a las necesidades de los demás y sobre todo, de los más necesitados.
- Actitud de gratuidad y servicio altruista.
- Amor, respeto y aceptación del otro sin discriminación.
- Sentido de la justicia y de la común igualdad como seres humanos.
- Alto sentido de compromiso y responsabilidad.
- Actitud positiva y entusiasta.
- Ser tolerantes y saber compartir.

- Creativo e innovador.
- Iniciativa y disponibilidad para ayudar en todo momento.
- Acceder a participar en otras actividades diferentes a las que son propias de sus responsabilidades (como pueden ser de tipo artístico-musicales-deportivas-pastorales-académicas).
- Disposición para formarse en el servicio del voluntariado, en los diferentes niveles.

b) Habilidades:

- Capacidad de aplicar sus conocimientos para resolver una problemática local.
- Adaptabilidad y versatilidad para ajustarse a diversas situaciones materiales y emocionales.
- Desenvoltura para trabajar en equipo.
- Facilidad de trato con personas (niños y adolescentes primordialmente).
- Comunicativa: capacidad de escucha y de transmitir mensajes asertivamente.
- Resolución de conflictos.
- Artísticas, deportivas, pastorales, sociales, tecnológicas, etc.
- Liderazgo.

c) Conocimientos:

- Participación de acuerdo a sus conocimientos académicos y profesionalizantes.
- Conocer las competencias propias y reconocer la de los otros.
- Según el lugar donde se brindará el servicio voluntario, tener nociones básicas de francés o krèyol (criollo haitiano), inglés o español, y en su defecto, accesibilidad para aprenderlo.
- Formación humana básica que le permita desenvolverse apropiadamente en el medio social y cultural donde prestará su servicio voluntario.
- Presto para realizar trabajos de tipo manual y de mantenimiento (limpiar, barrer, trapear, lavar, ordenar y acomodar, etc.).

d) Experiencia previa:

- Haber desarrollado alguna actividad de misiones y/o de servicio social anteriormente.
- Haber realizado algún apostolado parroquial o externo a las obras lasallistas.
- Participación en algún grupo o movimiento juvenil de corte pastoral-humanitario-social.

- Colaboración en asociaciones no gubernamentales sin fines de lucro (ONG's), en los socuts, grupos ecológicas, grupos humanitarios, etc.

- Haber cooperado como voluntario anteriormente (dentro o fuera del lasallismo).

Modelos de operatividad del Voluntariado Lasallista:

a) Modelo 1: Dirigido por el Distrito. Institución que manda voluntarios al Secretariado para la Misión Educativa Lasallista (SMEL) y éste a una Institución que recibe voluntarios.

El SMEL es el responsable principal y actúa como vínculo entre las instituciones-obras implicadas para llevar a cabo conjuntamente, el proceso de gestión de voluntariado: detección de necesidades, orientación al encargado de voluntariado institucional, elaboración conjunta de programas de voluntariado, admisión (selección) y formación (inducción), seguimiento, evaluación, reconocimiento y desvinculación de los voluntarios.

b) Modelo 2: Realizado de Institución a Institución: Institución que manda voluntarios -Institución que recibe voluntarios.

Hay contacto directo entre ambas instituciones y al SMEL se le hace partícipe del proceso de gestión de voluntariado pudiendo

ayudar en cualquier parte o durante todo el proceso, según sea solicitado.

Indistintamente del modelo que se siga, ambos necesitan desarrollar el voluntariado de manera formal y sistemática, con lo que se faciliten y optimicen los recursos humanos, materiales e institucionales que éste implica; permitiendo por una parte, un buen desempeño de los voluntarios y por otra parte, la obra que los recibe se alimentará de ideas innovadoras y una visión fresca.

Gestión de Voluntariado:

Se sugiere seguir, las siguientes *7 etapas para gestionar de manera eficaz el voluntariado.* ***(CEMEFI, 2012, p.13):***

1ª ETAPA: Preparación Institucional

Esta etapa incluye: detección de necesidades, designación del encargado del voluntariado en la institución-comunidad, tipo de programa y voluntario requerido, y sensibilizar a los integrantes de la institución-comunidad para recibir y acoger a los voluntarios.

- Detección de necesidades:

Pregunta:	Al contestar, obtenemos:
¿Qué se necesita hacer?	Tipo de programa de voluntariado.
¿Quién lo puede hacer?	Perfil de la persona.
¿Cómo se puede hacer?	Sabemos qué dones y talentos debe poseer.
¿Dónde se puede hacer?	Tipo de trabajo voluntario y tiempo requerido.

- 1.2 Encargado de Voluntariado dentro de la Institución:

Es la persona que brindará el acompañamiento directo y formal con los voluntarios, dará seguimiento a sus inquietudes, avances y pondrá al tanto a los miembros de la institución-comunidad de su actividad.

Para profesionalizar el voluntariado, se sugiere que el Encargado de Voluntariado en la obra educativa, elabore y dé a conocer a los voluntarios de nuevo ingreso, un "Manual de Inducción" que contenga lo siguiente:

a) "Información general sobre la institución u obra", misión, visión, objetivos, organigrama, plan estratégico o proyecto institucional, calendario de actividades, que les ayude a conocerla mejor.

b) "Políticas y procedimientos" de la obra, para que conozcan como es su funcionamiento, ubiquen su rol y se integren positivamente.

c) "Código de ética" que sea conocido y firmado por el voluntario (ver ANEXO II).

d) "Reglamento del voluntariado (derechos y deberes)" con las normas para prestar su servicio voluntario. (ver ANEXO III).

e) Cómo vivir la Espiritualidad Lasallista, hacer Comunidad y vivir la orientación a los Pobres en la vida diaria para que se integre al lugar y a la comunidad de Hermanos en las que estarán insertos.

- Definición del programa y perfil del voluntario

El programa y el perfil del voluntario están íntimamente ligados y se obtienen del diagnóstico de necesidades que se haya realizado,

saber si será un proyecto educativo, específico de una rama del saber y/o de desarrollo sustentable, de salud o de pastoral; si se hará en formato de larga o corta duración y de manera local o internacional. Igualmente dentro de la obra educativa se ubica dónde estará el voluntario y las funciones que desempeñará.

Diseñar un *programa de voluntariado* a partir de las necesidades de apoyo detectadas es de gran utilidad para garantizar un buen funcionamiento, desempeño y adhesión del voluntario a la institución, así como, para la consecución de lo que se quiere lograr con su aporte. Dicho programa debe contener:

a) Objetivos a lograr.

b) Actividades y horarios, puntuales y concretos en los que prestará su servicio voluntario.

c) Lugar donde se desenvolverá.

d) Periodo de tiempo y horario de servicio voluntario.

e) Personas o áreas con las que se vinculará y colaborará, definiendo las funciones que compartirán.

f) Especificaciones sobre el perfil de voluntario (edad, sexo, estudios, experiencia y conocimientos particulares, habilidades, talentos y destrezas especiales, pasatiempos y gustos, etc.).

- Sensibilizar a los integrantes de la comunidad educativa para recibir y acoger a los voluntarios:

El voluntario es otra cara de la organización y debe contar con la información suficiente para informar a otros sobre su labor y las actividades que se llevan a cabo en la institución elegida". (CEMEFI, 2012, p.21); esto facilitará una buena integración y adaptación; por lo cual es de suma importancia dar aviso y preparar a la comunidad educativa para la llegada y acogimiento de los voluntarios, presentarlos y explicar las tareas que desempeñará durante su estadía en la obra; a su vez, darles a conocer a los voluntarios, "(…) todos los programas de la institución, no sólo aquel o aquellos en los que participarán directamente.

Como parte de la Preparación Institucional, los requisitos que debe reunir la comunidad receptora de voluntarios, son los siguientes:

a) Contar con programas y proyectos específicos de trabajo para el voluntariado de acuerdo a las necesidades de apoyo que existan en su comunidad.

b) Nombrar a un Encargado de Voluntariado en la institución quien será el responsable de los voluntarios durante su estancia.

c) Permitir la inserción de los voluntarios en la Comunidad de Hermanos para darles alojamiento, alimentación y acogida fraterna.

d) Promover la vida comunitaria entre los voluntarios y los integrantes de la Comunidad.

e) Acompañar a los voluntarios en el crecimiento personal.

f) Velar por la salud y el bienestar del Voluntario.

g) Realizar reuniones y evaluaciones periódicas con los voluntarios para retroalimentar el avance del plan de trabajo.

h) Permanecer en comunicación constante con el Coordinador Distrital del Voluntariado para informar avances y/o exponer situaciones extraordinarias.

Una vez identificado el trabajo a realizar y que se ha consensuado la solicitud del voluntario se busca al candidato ideal.

2ª. ETAPA: Selección E Inducción De Voluntarios.

- Selección de Voluntarios.

Se refiere al proceso de recepción de solicitudes, concentrado de los requisitos para ser voluntario, realización de entrevistas necesarias, evaluación y consenso de las partes implicadas (instituciones que mandan-reciben voluntarios y SMEL) para

aprobar o desaprobar un candidato a ser voluntario e informar a la persona interesada en ser voluntaria si ha sido aceptada o rechazada.

Criterios que se toman en cuenta para evaluar al candidato a ser voluntario:

- ✓ Poseer rasgos que conforman el perfil de voluntario lasallista.
- ✓ Compatibilidad entre el perfil de voluntario que se necesita para un determinado programa de apoyo voluntario en la obra educativa que lo recibirá, con el perfil personal del candidato (edad, preparación académica, conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia previa).
- ✓ Conocer las expectativas del interesado sobre la actividad voluntaria que desempeñará, con respecto a su proyecto de vida y formación integral, para determinar si la obra educativa donde se desempeñará, podrá ayudarlo a conseguirlo.
- ✓ Detectar su actitud de servicio, adaptabilidad, convivir en comunidad trabajo en equipo y resolución de conflictos indispensables para desarrollar esta labor de voluntario.

Una vez que se ha aceptado o rechazado al candidato, se le notifica formalmente y se le da una preparación-formación para que tenga las herramientas suficientes para su desempeñar su rol.

Está formación se da desde la institución de origen, en el SMEL y en la institución de destino.

- Inducción de Voluntarios

La inducción se refiere al proceso de preparación y formación (antes y al comenzar el periodo de voluntariado) donde se provee de herramientas propias del voluntariado, institucionales y del rol que desempeñará el voluntariado, como son desde qué es el Lasallismo y ser voluntario Lasallista, hasta las actividades específicas que desempeñará en su voluntariado o curso especializado *in situ* para realizarlas. Comienza desde la institución de origen, continúa con el SMEL y finaliza en la institución de destino.

Otra parte integrante de la inducción es el recibimiento del voluntario, su presentación ante la Comunidad de Hermanos y el personal de la obra educativa, así como, con quienes trabajará directamente o estará bajo la responsabilidad de. El Director de la Comunidad-obra educativa y el Encargado de Voluntariado de la Institución, son quienes lo recibe, hacen las presentaciones pertinentes y le entregan el "Manual de Inducción" (ver pag.20) para revisarlo y aclarar dudas al respecto.

Finalmente, se provee al voluntario de todos los instrumentos, herramientas o materiales que necesitará para realizar su labor voluntaria. Se sugiere abrir un expediente del voluntario para llevar registro de su actividad y que forme parte del histórico que se vaya generando.

Una vez que se sabe qué, cómo, dónde, cuándo, con quién, se tiene que hacer la labor voluntaria, es importante brindar a los voluntarios un acompañamiento y seguimiento de su trayectoria en este labor.

3ª. ETAPA: Seguimiento De Voluntarios

Es importante dar un seguimiento a los voluntarios para "(…) garantizar el respeto al tiempo que cada voluntario aporta, crear un clima adecuado, acompañarlos en sus actividades cotidianas, velar por su desarrollo y crecimiento personal, conocer dificultades y obstáculos que pueden surgir en la institución al relacionarse con voluntarios para hacer los ajustes necesarios y detectar áreas de oportunidad para mejorar permanentemente el programa". ***(CEMEFI, 2012, p.31)***

El Encargado de Voluntariado de la Institución será quien realice un seguimiento continuo y periódico de los voluntarios, en un tono casual, para regular y retroalimentar las actividades que van desarrollando.

Las siguientes preguntas ayudarán a realizar el seguimiento (CEMEFI, 2012, p.32), el Encargado de Voluntariado de la Institución se las hará a manera de entrevista al voluntario y al responsable del área en donde se encuentra inserto:

Pregunta guía para los voluntarios	Preguntas guía para hacer al responsable del área donde da su servicio el voluntario:
1.¿Cómo percibes el ambiente de trabajo en la Institución?	1.¿Cómo ha mejorado el área a partir de la colaboración del voluntario?
2. ¿La persona responsable del área en la cual estás colaborando está dándote la retroalimentación adecuada sobre tu aporte?	2. ¿Hasta ahora su aporte ha sido adecuado a las expectativas?
3. ¿La información que te entregamos al inicio de tu colaboración ha sido útil?	3. ¿Cómo estás retroalimentando su colaboración?
4. ¿Consideras que debimos informarte con más destalle sobre algunos aspectos en particular?	4. ¿Consideras que lograremos las metas que se habían propuesto para el voluntario?
5. ¿Crees que podamos cumplir la meta u objetivos que acordamos al inicio de tu colaboración?	5.¿Crees que recibió toda la información necesaria para iniciar su colaboración en tu área?
6.¿Qué aportes significativos consideras que has dado?	6. ¿Qué aportes significativo considera que el voluntario ha dado?
7. ¿Cómo podríamos aprovechar mejor tus aportes?	7.¿Cómo se podrían aprovechar mejor sus aportes?
8. ¿Qué cambios has notado a partir de tus aportes?	8.¿Qué cambios se han notado a partir de sus aportes?

El seguimiento es un acompañamiento, no una supervisión ni fiscalización, supone involucrarse, identificarse y entendimiento mutuo para beneficio de ambas partes.

El Encargado de Voluntariado de la Institución debe estar pendiente de:

- Percibir un ambiente colaborativo adecuado.
- Verificar que el voluntario cuente con lo necesario para desempeñar su servicio (instrumentos, equipos, conocimientos, materiales, etc.).
- Detectar nuevas necesidades de formación e inducción, darle nuevas herramientas para su desempeño.
- Fomentar la comunicación permanente (correcta transmisión de información y retroalimentación).
- Procurar la evaluación continua (prever momentos y calendarizarlos para realizar las evaluaciones, con la finalidad de identificar los avances y aspectos a mejorar).

Se sugiere utilizar los siguientes rubros e indicadores para evaluar el servicio voluntario:

DESEMPEÑO: nivel y calidad del cumplimiento de sus actividades y proyectos asignados al voluntario	
Orientación a resultados	Nivel de cumplimiento en las metas asignadas.
Manejo de conflictos	Capacidad para resolución de problemas y dificultades en el trabajo voluntario.
Toma de decisiones	Capacidad de decisiones relacionadas con las actividades encomendadas.

FORMALIDAD: nivel de cumplimento del voluntario con los acuerdos institucionales establecidos para desempeñar su labor.	
Asistencia	Cumplimiento con los horarios de sus actividades asignadas.
Puntualidad	Cumplimiento con las horas de inicio y finalización de sus actividades asignadas.
Entregas a tiempo	Cumplimiento con las fechas de entrega de trabajos asignados.

ACTITUD: la disposición a realizar las actividades encomendadas, colaborar y comunicarse con otros (superiores, pares, beneficiarios).	
Actitud de servicio	Forma y manera en que el voluntario resuelve las peticiones.
Relaciones interpersonales	Manera de relacionarse con pares y otros compañeros de trabajo.
Trabajo en equipo	Mecanismos utilizados para trabajar con el resto del equipo de las institución y/u otros voluntarios.

LASALLISMO: la disposición para practicar la fe, fraternidad y servicio hacia los que lo rodean en su servicio voluntario.	
Fe	El voluntario es un testimonio de fe y espiritualidad lasallista en su actuar diario.
Fraternidad	Hace comunidad con los Hermanos, la Institución y las personas con las que se relaciona en su servicio voluntario.
Servicio a los más necesitados	Manera en que desenvuelve sus labores orientadas hacia los más necesitados.

En cada rubro para cada indicador se le puede asignar una valoración cualitativa: ¿Qué tanto cumplió el voluntario entre una valoración de 0 y 100? y una valoración cuantitativa: ¿Cómo se pueden comprobar los logros del voluntariado? (evidencias, entregables, reportes, documentos, etc.). Solamente para los rubros de Actitud y Lasallismo, no aplica lo cuantitativo.

Y según la valoración promedio de todos los rubros, se ubicaría el resultado en diferentes niveles de desempeño:

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE SERVICIO VOLUNTARIO	
Insatisfactorio 1-20	No llegó a los objetivos o resultados esperados.
Abajo de la expectativa 21-40	No cumplió del todo los resultados pero puede mejorar con la orientación adecuada.
Cumple las expectativas 41-60	Logró los resultados esperados de acuerdo a las actividades y proyectos encomendados .

Excede las expectativas. 61-80	Logró algo más de lo que está en su perfil de trabajo voluntario.
Significativamente excede expectativas. Valoración 81-100	Llevó a cabo más acciones de las esperadas, generó contribuciones importantes, es un modelo a seguir.

Después de cada evaluación hacer una retroalimentación al voluntario, para los casos de insatisfactorio y abajo de las expectativas, habrá que reorientarse las actividades y recibir un acompañamiento más cercano por parte del Encargado de Voluntariado de la Institución para mejorar su desempeño en el servicio voluntario.

Una vez que se ha dado seguimiento y retroalimentado el trabajo del voluntario, la siguiente etapa es reconocer y agradecer su donación de tiempo, talentos, recursos y dedicación a esta labor.

4ª. ETAPA: Sistema De Reconocimiento Y Retención De Voluntarios.

El agradecimiento es el mejor medio para mantener y retener a los voluntarios. Una de las principales causa, por la cual, ellos se desmotivan y provoca su salida, es por la falta de reconocimiento y agradecimiento de su aportación por parte de la Institución en la que se encuentran insertos.

Agradecer y reconocer es la piedra angular para que los voluntarios se identifiquen y se sientan parte de la institución, desempeñen satisfactoriamente su trabajo y promuevan el desarrollo de las partes implicadas.

Es una experiencia que implica crecimiento personal, espiritual, profesional y social, por tanto, hay que reconocérselo y expresárselo.

Se debe planear y calendarizar las actividades de agradecimiento.

Un buen sistema de agradecimiento incluye los siguientes aspectos. ***(CEMEFI, 2012, p.39-41):***

a) **Satisfacción del voluntariado por añadidura**: proviene de la misma vivencia vivida por el voluntario, desarrolla su sentido de identidad, trascendencia y pertenencia, por ejemplo: crecimiento personal, identidad con una causa, experiencia en un determinado campo, generar nuevos amigos.

b) **Atención personalizada:** con base en el conocimiento que se tiene del voluntario sobre sus gustos, aficiones, objetivos profesionales, características de su familia y amigos, se le puede agradecer con un detalle personalizado: disco, libro, portarretrato, prenda de vestir, pluma, un artículo coleccionable.

c) **Reconocimientos Institucionales:** son artículos o recursos de los que dispone la institución para agradecer: diplomas, carta de agradecimiento, premio institucional, artículos promocionales, cartas personalizadas, cenca con los Directivos, incluir su labor en un documento oficial o reporte de actividades general de la institución, etc.

d) **Fomentar el reconocimiento público:** proponer al voluntario para recibir un reconocimiento o premio a nivel local, nacional o internacional, dentro del lasallismo o fuera de éste, en ambientes de voluntariado.

Se recomienda dosificar y variar los reconocimientos para que no se diluya su intencionalidad de destacar la donación de tiempo y talentos del voluntario al servicio de los demás. Se invita a ser originales y creativos en la manera de hacerlo para que sea significativo y memorable para el voluntario.

Puede realizarse un evento especial para hacer el agradecimiento y reconocimiento, o bien, integrarlo a un evento institucional, como puede ser el día del Maestro, en alguna reunión de Directivos, en la reunión de cierre del ciclo, etc. pero dándole un momento especial para llevarlo a cabo.

5ª. ETAPA: Desvinculación De Voluntarios:

Al hablar de desvinculación comúnmente se le da una connotación negativa, pero en realidad es un proceso más amplio, que implica desincorporar o desvincular, independientemente de la causa, para que exista un cierre de un proceso, en este caso del servicio voluntario.

Según sea la causa de separación del voluntario, se recomiendan las siguientes acciones para hacer una adecuada desvinculación. ***(CEMEFI; 2012, p.44-46):***

CAUSA DE DESVINCULACIÓN	ACCIÓN RECOMENDADA
a. Terminación del periodo	Preparar su cierre con una actividad o ceremonia y dar los reconocimientos pertinentes (diploma, regalo, carta, etc.).
b. Razones atribuibles al voluntario (motivos por los que renuncia el voluntario: desinterés, otras necesidades de tiempo, desmotivación, etc.).	Entrevista para conocer las fallas que haya tenido el programa de voluntariado para hacer las correcciones pertinentes, tratar de persuadir al voluntario (cambiar sus funciones, horario, mayor apoyo, etc.) y agradecer sus aportaciones como se considere más adecuado.
c. Decisión Institucional (se decide separar al voluntario por: bajo desempeño, informalidad, constante indisciplina, conflictos interpersonales, mal manejo de recursos, hurtos, atribuirse roles no correspondientes).	Ante una falta grave reunir evidencias, testimonios y pruebas, para avisar al director de la institución-obra para que junto con el encargado del voluntariado (de la institución y/o distrital) se toma la decisión de desvincularlo. Quedará sentando por escrito y firmado, las razones con sus evidencias, por las que se prescindirá de él.

6ª. ETAPA: Evaluación Del Programa De Voluntariado Institucional.

Además de evaluar el desempeño del voluntario, es necesario evaluar aspectos de logística y al responsable de los voluntarios, pues tienen incidencia en el desenvolvimiento positivo o negativo de esta labor, sin perder de vista, que el objetivo principal de toda

evaluación es para lograr una mejora continua al detectar las áreas exitosas o de crecimiento de las diferentes partes implicadas en la acción voluntaria.

Este tipo de evaluación incluye dos aspectos:

a) El desarrollo del programa.

b) El desempeño del Encargado de Voluntariado Institucional.

Esta evaluación ayudará a sistematizar la experiencia y estar en un proceso de mejora continua que facilite la integración y permanencia de nuevos voluntarios, y la detección de necesidades para el próximo ciclo de servicio voluntario.

Elementos a reflexionar para llevar a cabo estas evaluaciones. ***(CEMEFI, 2012, p.47):***

	EVALUACIÓN
¿Qué?	Se evalúa el programa y al encargado del voluntariado.
¿Cómo?	Elementos cualitativos (entrevistas, testimonios) y elementos cuantitativos (encuestas, cuestionarios).
¿Quién?	Deben ser las personas que están en contacto directo con lo que/quien se va a evaluar.
¿Con qué?	Instrumentos de evaluación (guías de entrevista, cuestionarios,
¿Cuándo?	Lo recomendado es una vez al año (ciclo escolar).
¿Para qué?	Hacer ajustes pertinentes, detectar áreas de crecimiento y eficientar el desarrollo del voluntariado.

a) Evaluación del desarrollo del programa de voluntariado institucional:

Este se puede medir con dos indicadores: ***(CEMEFI, 2012, p.48 y 49).***

- Los resultados o productos que se obtuvieron del programa propuesto para sistematizar aquellas prácticas exitosas y registrarlas a manera de bitácora.
- Por el impacto del servicio de voluntario que se puede observar en: necesidades resueltas, los cambios generados en el voluntario, los cambios generados en la institución-obra e innovación institucional.

En cuanto a las necesidades resueltas, se retoman las preguntas hechas en la detección de necesidades para saber si fueron cubiertas:

Detección de necesidades		Satisfacción
¿Qué se necesita hacer?	Tipo de programa de voluntariado.	¿El voluntario realizó lo que necesitaba hacer?
¿Quién lo puede hacer?	Perfil de la persona.	¿El voluntario fue la persona idónea para hacerlo?
¿Cómo se puede hacer?	Sabemos qué dones y talentos debe poseer.	¿Las cualidades y destrezas eran las adecuadas?
¿Dónde se puede hacer?	Tipo de trabajo voluntario y tiempo requerido.	¿El tipo y tiempo de voluntariado fue el adecuado?

Para valorar los cambios en el voluntario se puede utilizar la observación directa de los voluntarios en su diario actuar y en las entrevistas periódicas que se tienen con él.

Para conocer los cambios en la obra educativa se puede cuestionar a la comunidad de la siguiente forma: ¿recientemente se tuvo contacto con el voluntario?, ¿qué es lo que más se recuerda sobre el voluntario que estuvo en la obra? ¿el voluntario le ayudó en algo, en qué? ¿el voluntario participó en las actividades institucionales? ¿qué le deja el haber convivido con el voluntario?. Con estas preguntas se detecta el aporte del voluntario y la contribución específica que hizo.

b) Evaluación de desempeño del encargado de voluntariado:

Para realizar su evaluación, se recomienda tomar en consideración los siguientes aspectos: ***(CEMEFI, 2012, p.51-53)***

a) Administración de recursos humanos y tiempo dedicado a cada voluntario (atención, preparación, seguimiento, evaluación y acompañamiento de voluntarios).

b) Relaciones interpersonales (empatía, respecto, buen trato, guía, mediador, resolución de conflictos, etc.).

c) Desarrollo del sistema de reconocimiento y retención de voluntarios.

Finalmente se aconseja que se reúnan una vez al año, los directivos, el encargado de voluntarios, las personas de la institución que tienen relación directa con los voluntarios para evaluar el programa basándose en los siguientes criterios e indicadores evaluativos:

Criterios	Definición	Indicadores
Pertinencia y aplicabilidad.	Implementación de programa del voluntariado con tiempo, forma y recursos adecuados.	Relación entre las necesidades detectadas y cubiertas a través del programa.
Eficiencia.	Grado en que el programa logró satisfacer las necesidades de apoyo voluntario detectadas y con los recursos que se contó.	Relación entro los objetivos planteados, los resultados obtenidos y los recursos utilizados.
Impacto Positivo.	Conjunto de consecuencias provocadas por el programa de voluntariado que afectó positivamente a la institución-obra.	Relación entro los proyectos antes del aporte voluntario y posterior al mismo.

7ª. ETAPA: Comunicación.

Es muy importante comunicar lo que se hizo, tanto para fortalecer el voluntariado como para vincularnos y construir redes de ayuda conjunta.

El comunicar promueve:

1. El conocimiento de lo que se hace.
2. Estimula a otros para ser voluntarios o donantes.
3. Fortalece la solidaridad y el servicio altruista.
4. Fortalece a la institución.
5. Se valora y dignifica el trabajo voluntario.
6. Se empodera a los grupos vulnerables beneficiados.

La comunicación del voluntariado se hace al exterior e interior de la institución que recibe a los voluntarios. ***(CEMEFI, 2012, p.55)***

Algunos medios eficientes para comunicar la labor de los voluntarios son:

a) Comunicación externa: abrir un espacio en la página electrónica institucional para el voluntariado, uso de las redes sociales, boletín periódico, el informe anual de actividades.

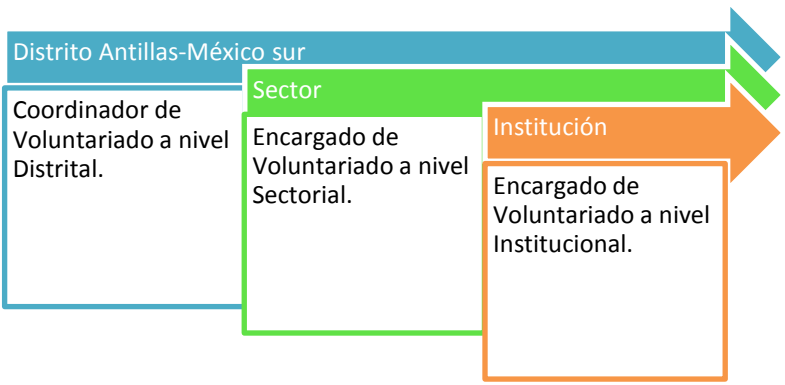
b) Comunicación interna: hojas informativas en pizarrones o corchos, comunicados en el correo electrónico, reuniones informales para convivir con los voluntarios, artículos.

En síntesis, las 7 etapas de gestión de voluntariado son: ***(Esquema en la siguiente página).***

PREPARACIÓN INSTITUCIONAL:
*Detección de Necesidades.
*Encargado de Voluntariado.
*Definición del programa y tipo de voluntario.
* Sensibilizar a los integrantes.
SELECCIÓN E INDUCCIÓN:
* Selección de Voluntarios: Admisión y aceptación.
*Inducción de Voluntarios: formación y envío.
SEGUIMIENTO:
* Acompañar.
* Contener.
*Evaluar desempeño del voluntario.
RECONOCIMIENTO Y RETENCIÓN :
* Satisfacción personal.
* Atención personalizada.
* Reconocimientos institucionales.
* Reconocimiento público.
DESVINCULACIÓN :
* Terminación de periodo.
*Motivos propios del voluntario.
*Decisión institucional.
EVALUACIÓN:
* Del proyecto de voluntariado.
* Del En cargado de Voluntariado.
COMUNICACIÓN:
* Interna.
* Externa.

Procedimientos para participar en el Voluntariado Lasallista.

Para operar el voluntariado en los países integrantes del Distrito Antillas-México Sur, se buscará nombrar y asignar un encargado de voluntariado en esos países, el esquema que se propone señala la existencia del Coordinador Distrital del Voluntariado, un Encargado Sectorial por cada sector del Distrito Antillas-México Sur y un Encargado Institucional de voluntariado, en cada sede que recibe a los voluntarios, de modo que se pueda articular, estructurar y sistematizar el voluntariado, llevando a cabo, las etapas de gestión del voluntariado y homologando los pasos para implementarlo.



A continuación se describen los pasos que se necesitan para iniciar y finalizar un proceso de voluntariado.

A. **Voluntariado Personal-Individual dirigido por el SMEL:** Para el voluntariado de larga duración (6 meses ó 1 año) o del verano individual (1, 2, 3 ó 4 semanas) se realizan los siguientes pasos:

Paso 1: La institución de procedencia de los candidatos a ser voluntarios, concentra y envía al Coordinador Distrital de Voluntariado en el SMEL, los siguientes requisitos para conformar el expediente (ver ANEXO III) de cada uno de ellos:

Generales:

a) Los candidatos a ser voluntarios deben ser mayores de edad.

b) Cubrir con el perfil de voluntario lasallista.

c) Cumplir con los requerimientos específicos del programa de voluntariado de la institución-obra, al que se quiere adscribir.

d) Solicitud de admisión con foto y llenada por el candidato a ser voluntario (ver ANEXO IV).

e) Carta de presentación del candidato a ser voluntario, dirigida al Hno. Visitador del Distrito Antillas-México Sur, en la que se explique las motivaciones para ser voluntario y sus proyectos a futuro.

f) Facilitar las entrevistas necesarias, vía telefónica, videoconferencia o presenciales con el Coordinador Distrital del Voluntariado y los candidatos a ser voluntarios.

g) Carta de recomendación por parte del Director de su Institución de procedencia.

Psicológicos:

Resultado del instrumento de evaluación psicológica 16FP y en caso de ser necesario, los demás que se le indiquen.

Pastorales:

Comulgar con los valores de fe, fraternidad y servicio.

Estar dispuesto a vivir en comunidad y asumir las normas y reglamentos de la misma.

Comprometerse a vivir plenamente por el tiempo estipulado al servicio de los demás, en la fe, la fraternidad y el servicio.

Médicos:

Presentar un certificado de salud de una institución reconocida.

Seguro de gastos médicos mayores (nacional o internacional, según el caso) para todo aquel que no esté inscrito en alguna institución (este requisito es el último que se pide, una vez que ya ha sido aceptado, pues implica un gasto económico).

Cuidados de la salud personal previos (vacunaciones y/o tratamientos preventivos).

Paso 2: Mandar el expediente al Coordinador Distrital de Voluntariado, para que éste se lo haga llegar al Director de la Misión Educativa Lasallista y al Hno. Visitador del para su aprobación o desaprobación. Si es aprobado continúa el siguiente paso, sino se le informa que se ha declinado su interés de ser voluntario y se le agradece.

Paso 3: Enviar el expediente del candidato voluntario a la institución que ha sido escogida para recibirlo, por interés del voluntario y por cubrir el perfil deseado para un programa de apoyo específico en esa institución, para que se acepte o rechace su participación en esta obra.

Paso 4: Se informa al candidato de manera escrita sobre su aceptación para ser voluntario (ver ANEXO V) y la institución en la que estará prestando su servicio, o en su defecto de la negativa para serlo y agradecerle.

Paso 5: El Coordinador Distrital del Voluntariado junto con el Director de la obra y el Encargado de Voluntariado Institucional, establecerán la fecha de inicio y termino del periodo de voluntariado, y se definirá el programa de voluntariado a desempeñarse por el voluntario: objetivo, funciones, actividades, horarios, metas esperadas, etc. (ver ANEXO VI).

Paso 6: Se convoca al voluntario para recibir la formación preparatoria e inductoria, dada en momentos diferentes y por instancias diferentes:

I. Curso de Preparación dado por el SMEL.

II. Curso de Inducción dado por la Institución que recibe a los voluntarios.

I. Curso de Preparación dado por el SMEL que contiene, al menos, los siguientes temas:

a) Naturaleza del Voluntariado Internacional Lasallista (conocimiento):

- Qué es el Lasallismo.
- Qué es el Voluntariado dentro del mundo Lasallista.
- Cuál es el propósito y los rasgos distintivos del Voluntariado Lasallista (espiritualidad, comunidad y servicio a los pobres con proyectos que generen la autosustentabilidad y corresponsabilidad).
- Qué es lo que ha realizado hasta el momento actual en el Voluntariado Lasallista (testimonios de voluntarios).
- Qué se espera de ellos como Voluntarios Lasallistas.

b) Esfera personal (habilidades y actitudes).

- Proyecto de vida y experiencia de voluntariado.
- Clarificación de motivaciones personales.
- Autoconocimiento: dones y talentos.
- Dimensión espiritual: valores y su firmeza.
- Descubrimiento de cualidades individuales, que aportan o que restan al trabajo en equipo.
- Desarrollo de habilidades interpersonales (liderazgo, resolución de conflictos, comunicación efectiva, testimonio de comportamiento).
- Interculturalidad.
- Pobrezas: tipos y vinculaciones.
- Manejo del tiempo personal (autoevaluación y reorientación).
- Uso del tiempo libre.

Paso 7: Al término de la formación recibida por el SMEL se realizará una ceremonia de envío de los voluntarios junto con sus familiares, los Hermanos de la Comunidad Central, el Hermano o Seglar Director de la Institución que los recibirán y los Encargados de Voluntariado implicados.

Paso 8: Recibimiento del voluntario en su institución de destino.

c) Esfera Comunitaria (habilidades y actitudes).

- Conceptos útiles acerca de Comunidad en general y de Comunidad Lasallista en particular.
- Herramientas personales y grupales para la conformación de una comunidad.
- Trabajo en equipo en el marco de una comunidad.
- Liderazgo dentro de una comunidad.
- Compromisos y metas que se logran en Comunidad.

d) Competencias para el trabajo en el lugar del servicio voluntario (conocimientos):

- Lenguas: Inglés, Francés-Krèyol, Español.
- Contexto geográfico, climático, histórico, social, económico y cultural del lugar donde se prestará el servicio voluntario y su entorno.
- Dar y revisar conjuntamente el "Manual de Inducción".
- Afinar el programa de actividades (asignación de funciones y compromisos).
- Cuidados de la salud personal durante la estancia al lugar de voluntariado.
- Alimentación local.

- Código de vestir para el voluntario.
- Transportación en el lugar del voluntariado.
- Uso y administración de las TIC'S para los voluntarios en el lugar donde prestará su servicio.
- Habilidades didácticas, acordes a las etapas evolutivas de los niños, jóvenes y adultos, a los que orientará su labor voluntaria, para organizar y llevar a cabo las actividades con mayor desempeño.
- Optimización de materiales para las actividades. Ingenio y creatividad para resolver circunstancias no previstas.
- Curso de algo específico necesario para el desenvolvimiento de sus responsabilidades y actividades de voluntariado.
- Presentación con todas las personas que se relacionará (institución-obra y comunidad de Hermanos).

Paso 9: Acompañar, dar seguimiento y evaluar al voluntario durante y al finalizar su periodo de estancia en la Institución (ver ANEXO VII).

Paso 10: Agradecimiento y reconocimiento de su tiempo y aportes, por parte de la Institución que acogió al voluntario. Preparar la salida y despedida del voluntario, es una etapa esencial dentro del desarrollo personal del voluntario.

Paso 11: Ceremonia de cierre por parte del Distrito Antillas-México Sur: Hermano Visitador, Comunidad de Casa Central, Secretario para la Misión Educativa Lasallista, Coordinador Distrital de Voluntariado, Hermano o Seglar Director de la Comunidad y obra que recibió a los voluntarios, los Encargados de Voluntariado implicados, los voluntarios y sus familias (ver ANEXO VIII), para agradecer su labor desempeñada.

Paso 12: Evaluar cómo se desarrolló el programa de voluntariado en la institución que recibió voluntarios (ver ANEXO IX)

Paso 13: Evaluar el desempeño del Encargado de Voluntariado Institucional. (ver ANEXO X).

Paso 14: Publicar y difundir lo que los voluntarios hacen durante y una vez finalizado su periodo. El voluntario se reintegra a su proyecto de vida.

Paso 1: Requisitos de Admisión.

- Contactar al Encargado de Voluntariado en la Institución.
- Conocer las opciones de voluntariado, requisitos y políticas.
- Reunir los requisitos correspondientes y enviarlos al SMEL.

Paso 2: Expediente al H. Visitador.

- Enviar el expediente que contiene todos los requerimientos de admisión (generales, psicológicos, médicos, pastorales) al Hno. Visitador para su aprobación o rechazo.

Paso 3: Expediente a la Institución que recibe.

- Informar al Director de la Institución que recibe voluntarios, del interés del voluntario para integrarse a ésta y enviarle el expediente del voluntario interesado, para su aceptación o declinación.

Paso 4: Aceptación o rechazo del voluntario.

- Se comunica al voluntario, sobre su rechazo o aceptación en el primera caso se le agraced y en el segundo, además se le anuncia su institución de destino.

Paso 5: Establecer el programa de voluntariado.

- Se define al empatar las necesidades de apoyo de la institución con los dones y talentos del voluntario.
- Se establece la fecha de inicio y finalización del periodo de voluntariado.
- Se desarrollan los objetivo, actividades, horarios y materiales.
- Según el caso se prevé,los trámites migratorios y legales.
- Transportación para llegar a la institución de destino.

Paso 6: Formación y envío del voluntario.

- El SMEL prorporciona la formación relativa a la naturaleza lasallista del voluntariado y la esfera personal.
- La Institución que recibe al voluntario, le da formación sobre la esfera comunitaria y competencias para desempeñar su trabajo.
- Organizar un evento de envío de los voluntarios, sus padres de familia, Hermanos y/o Directores de las Instituciones implicadas.

Paso 7: Ceremonia de inicio de voluntariado.

- Organiza SMEL y se invita a:
- Comunidad de Casa Central, Hermano o Seglar Director de la Comunidad y de la Obra Educativa que recibe voluntarios.
- Encargados de Voluntariado.
- Voluntario y sus familiares.

Paso 8: Recibimiento del voluntario en la institución.

- Prever que alguien recoja al voluntario.
- Dar la bienvenida y presentar al voluntario con todas las personas con quienes se estará relacionando.
- El encargado de voluntariado dará a conocer el "Manual de Inducción".
- Recorrido por las instalaciones de la institución y ludar de alojamiento.

Paso 9: Acompañamiento, Seguimiento y evaluación del voluntario

- El Encargado de Voluntariado Institucional será el responsable de estas acciones:
- Establecerá reuniones periódicas con el voluntario y responsable del área donde se desenvuelve su labor.
- Verificar que el voluntario cuente con todo lo necesario para desempeñar su función.
- Procurar el bienestar general de los voluntarios (física y psicológicamente).
- Evaluar y retroalimentar continuamente el desempeño del voluntario.

Paso 10: Agradecimiento y reconocimiento por parte de la institución que lo acogió.

- El reconocimiento y agradecimiento debe ser constante para que el voluntario se sienta valioso y con sentido de preamanencia.
- Planear una actividad especial para que al término de su servicio voluntario se le reconozca y agradezca púlbicamente.
- Utilizar diferentes herramientas de reconocimiento a lo largo de su trayectoria y en su cierre de periodo.

Paso 11: Ceremonia de cierre por el SMEL.

- Se invita a los mismos que en la ceremonia de inicio para agradecerle y reconocerle su labor voluntaria y los aportes que realizó.

Paso 12: Evaluación del programa de voluntariado

- Evaluación del desarrollo del programa, si cumplió eficientemente o no.

Paso 13: Evaluación del Encargado de Voluntariado Institucional

- Si cumplió con todas sus funciones como responsable de la labor voluntaria dentro de la Institución.

Paso 14: Comunicación

- Dar a conocer lo que se hizo, comunicarlo externa (página electrónica, redes sociales, artículo de revista, etc.) como internamente (periódico mural, correo).
- Reintegración del voluntario a su proyecto de vida.

B. Voluntariado grupal dirigido por el SMEL:

a. El Coordinador Distrital de Voluntariado convoca a los Encargados de Voluntariado Institucionales implicados, quienes conforman un Comité que se reúne periódicamente para planear, preparar, desarrollar y evaluar este tipo de voluntariado.

b. Es un voluntariado que se desarrolla de manera grupal conformado por alumnos, exalumnos, colaboradores y Hermanos de diferentes instituciones educativas Lasallistas.

c. Se siguen las mismas etapas explicadas en este manual para gestionar un voluntariado individual dirigdo por el SMEL, pero con ciertas modificaciones y adaptaciones al manejar un grupo de personas.

d. 1ª. Etapa: Preparación Institucional: Se hace de manera conjunta, SMEL, instituciones participantes e instituciones que recibirán a los voluntarios, con la mediación de los Responsables del Comité Organizador y los Responsables de las obras educativas para que haya un grupo de personas locales que se integren al grupo de voluntarios a su llegada, de manera que se de la colaboración y corresponsabilidad de las actividades a desarrollarse.

e. 2ª. Etapa: Selección e Inducción de los voluntarios:

Selección:

1. Los requisitos necesarios para ser voluntarios son concentrados en su institución de procedencia y su Encargado de Voluntariado Institucional es quien acepta o rechaza la participación de los candidatos a ser voluntarios.

2. No es necesario el test de 16 Factores de personalidad, sino reportes del Depto. de Psicopedagogía de su institución de procedencia denotando sus cualidades para ser voluntario.

3. Si fuese en un país diferente al de los voluntarios, se contrata un seguro de viaje que incluye la parte médica.

4. En esta modalidad sí se permiten menores de edad (preferentemente de 3ro. de preparatoria) con su respectivo permiso de los padres y en caso de realizarse en el extranjero, con un poder notariado que permita llevar a sus hijos a otro país.

Inducción:

1. Toda la preparación (naturaleza del voluntariado, esfera personal, esfera comunitaria y competencias para el trabajo, ver pag.31) se proporciona completamente en su lugar de origen antes de llegar a la institución que los recibirá.

2. El programa de voluntariado que se desarrolla en el extranjero incluye las establecidas en este manual (educación formal, no formal, profesionales, desarrollo sustentable, salud y pastorales).

3. Si el voluntariado se realizará fuera de su país de origen se desarrollarán actividades sociales en su país como parte de su preparación a su salida al extranjero.

4. Es necesario prever toda la logística (trámites migratorios -si el servicio es fuera de su país-, transportaciones, vestimenta, equipaje, traslados locales, hospedaje y alimentación...)

5. Los voluntarios toman todas las medidas precautorias de salud (vacunaciones y tratamientos) antes y durante la experiencia.

6. Al iniciar la experiencia conviene realizar una actividad de inicio con todos los encargados de Voluntariado, voluntarios y sus familiares.

7. En el aspecto económico se solicitará una cuota por voluntario misma que será para cubrir distintos gastos que acarrea la experiencia. Se realizan actividades de recaudación de fondos y búsqueda de donadores para solventar esta experiencia.

   a. 3ª. Etapa: Seguimiento de voluntarios: es llevada a cabo por el Encargado de Voluntariado responsable del grupo en la sede donde se desarrollará este voluntariado. Cada día se realizará una evaluación de las actividades desempeñadas, con reflexiones tanto a

nivel grupal como individual para aprovechar esta experiencia al máximo.

b. 4ª. Etapa: Reconocimiento y agradecimiento de voluntarios: El último día de estancia en la sede de voluntariado se realiza una actividad de cierre donde tiene lugar este reconocimiento y agradecimiento para ambas partes.

c. 5ª. Etapa: Desvinculación y evaluación:

8. Estando en la sede de voluntariado se hace una junta de cierre con las personas locales que estuvieron involucradas con los voluntarios para hacer una evaluación general de la experiencia y dar retroalimentación bilateralmente.

9. Hay quienes viven este tipo de experiencia por un solo periodo, hay quienes regresan posteriormente y otros que, incluso deciden hacerlo de manera individual en un programa de larga duración (6 meses ó 1 año).

   a. 6ª. Etapa: Evaluación del programa de voluntariado:

   b. En su localidad de origen el Comité Organizador de este tipo de voluntariado se reunirá para hacer la evaluación global.

   c. Se detectan los aspectos para mejorar y se reconocen las prácticas exitosas para tomar en consideración para la siguiente experiencia.

d. 7ª. Etapa: Comunicación: se les pide a los voluntarios realizar un artículo relatando su experiencia en este tipo de voluntariado incluyendo fotos, además de realizar un video para la información y difusión de lo realizado hasta el momento.

Acciones prácticas para acompañar al voluntario que se integra de manera individual o grupal:

1. Previo al inicio del voluntariado:

   a. Si el voluntario forma parte de una institución lasallista el acompañamiento se realizará conjuntamente entre:

      - la institución de origen,
      - institución que recibe a los voluntarios y/o
      - SMEL, según sea el caso.

   b. Si el voluntario es externo a una institución lasallista el acompañamiento será responsabilidad del SMEL quien tomará las medidas necesarias para asegurar su acompañamiento.

   c. El Encargado de Voluntariado Institucional verificará los trámites migratorios, viaje y traslado.

2. Durante el tiempo que dure el voluntariado.

El primer responsable del acompañamiento del voluntario es el Encargado del Voluntariado Institucional, el Director de la comunidad podrá intervenir y acompañar según las necesidades.

El voluntario puede solicitar entrevista con, el Secretario de la Misión Educativa Lasallista, el Coordinador de Voluntariado Distrital, Consejero Sectorial, el Encargado de Voluntariado Institucional, el Director de Comunidad y/o Director de la Institución, y éstos a su vez, pueden solicitarle una entrevista al voluntario.

3. Al término del periodo de voluntariado.

El acompañamiento final se limita a orientar a la persona a volver a sus proyectos de vida personales y académicos-profesionales.

Políticas distritales del Voluntariado Lasallista

Generales

a. La persona que desee trabajar en alguno de los voluntariados distritales, debe decidirlo libremente, sin presiones externas, con la motivación de dar sus manos solidarias.

b. Cada aspirante a voluntario debe llenar su solicitud y cumplir con los requisitos que se estipulan, sin que esto sea garante de su aceptación como tal.

c. Cumplir con los requisitos particulares de cada uno de los centros de voluntariado.

d. Respetar la autoridad del Director de Comunidad, Director de la Institución, Coordinador y Encargados de Voluntariado, así como, del personal de cada uno de los centros de voluntariado y responder a ellos con probidad.

e. Para participar como voluntario en un país distinto al de residencia es necesario haber trabajado en alguno de los centros de voluntariado del propio país.

f. En ninguna de las obras educativas se podrá trabajar como voluntario durante más de un año consecutivo.

g. El tiempo máximo para participar como voluntario en las distintas Instituciones lasallistas del Distrito es de dos años.

h. La institución en la que trabajará cada voluntario será seleccionada por el Coordinador Distrital, Encargado Sectorial y Encargado Institucional de voluntariado que reciben voluntarios, quienes basarán la selección en los siguientes criterios:

    1. Necesidades y proyectos de cada institución.

    2. Sugerencia del interesado.

3. Dones y talentos observados en cada aspirante.

4. Cumplimiento de requisitos particulares de cada institución.

i. Los voluntarios se comprometerán a seguir, respetar y llevar a cabo los acuerdos y normas establecidos por la Comunidad de Hermanos e Institución donde estén asignados para realizar su servicio de voluntariado.

j. Para los voluntarios de larga duración, si tienen necesidad de salir-regresar fuera de las fechas establecidas de inicio-fin de su periodo o bien hacer algo fuera de su actividad-responsabilidad de voluntarios, deberán de solicitar permiso al Director de la Comunidad, al Encargado de Voluntariado Institucional y al Coordinador Distrital de Voluntariado; así como, cubrir sus gastos de transportación implicados.

k. Para los voluntarios de verano, solamente aquellos que van en tarifa grupal, estos boletos no son reembolsables ni transferibles, si tienen necesidad de viajar en tiempos diferentes a los establecidos en el itinerario grupal, tendrán que comprar un boleto individual, pues el grupal sólo aplica viajando con todo el equipo al que están integrado.

l. Estar atentos y abiertos a compartir con otras culturas y cosmovisiones, sin pretender imponer las propias, sino apreciando y enriqueciendo lo que se va viviendo.

Económicas.

Para los voluntariados de larga duración (6 meses ó 1 año), la comunidad que recibe al voluntario cubre los siguientes gastos:

1. Alimentación.
2. Alojamiento.
3. Peculio (para gastos personales).
4. Gastos propios del apostolado.

Y el voluntario cubre los siguientes gastos:

1. Gastos personales.
2. Artículos de aseo personal.
3. Vacunaciones y/o tratamientos preventivos necesarios según el país.
4. Medicamentos.
5. Correspondencia.
6. Llamadas telefónicas.
7. Trámites legales en caso de ser necesarios (pasaporte, visa, seguro de gastos médicos, etc.).

Para los voluntarios de larga duración el Distrito analizará cada caso para evaluar la posibilidad de apoyar en conjunto con la Comunidad que los recibe algún porcentaje del costo de transporte al inicio y al final de la estancia del voluntario. El costo

del programa de preparación previa de estos voluntarios antes de comenzar su periodo de voluntariado será absorbido por el SMEL, cada uno pagará su transporte.

Para los voluntariados de verano en el extranjero, el voluntario y/o institución de origen buscarán los medios económicos para solventar esta experiencia; y toda la preparación (naturaleza del voluntariado, esfera personal, esfera comunitaria, competencias para el trabajo) se dará en la institución de origen de los voluntarios.

Diferenciación entre Servicio Social, Servicio Comunitario, Prácticas Profesionales y Voluntariado.

SERVICIO SOCIAL: es un periodo académico obligatorio para todos los estudiantes de ciertos niveles escolares, es un requisito previo a la obtención de un certificado de grado académico y/o titulación y tiene como propósitos principales la vinculación del estudiante con su entorno así como retribuir a la sociedad en forma de acción social, los conocimientos y beneficios que como estudiantes recibieron durante su formación.

SERVICIO COMUNITARIO: es un servicio donado o actividad que es hecha por alguien o por un grupo de personas para beneficio del público o sus instituciones.

Los voluntarios pueden dar servicio a la comunidad, sin embargo, no todos los que proporcionan servicio comunitario son vistos o catalogados como voluntarios ya que algunas personas que proporcionan servicio a la comunidad no lo están haciendo por su

propia voluntad, sino que se ven obligados a hacerlo por alguna razón, como ser: una actividad del currículo de formación de los estudiantes de Educación Superior o como parte del servicio militar o adjudicado por sanciones de justicia penal o ser una exigencia interna de una escuela o institución.

PRÁCTICAS PROFESIONALES: un conjunto de actividades realizadas por el estudiante que se encuentra trabajando de forma temporal en algún lugar, poniendo especial énfasis en el proceso de aprendizaje y entrenamiento laboral. Los practicantes suelen ser estudiantes universitarios, aunque en algunos casos también pueden ser estudiantes de preparatoria, o bien adultos de posgrado en búsqueda de la adquisición de habilidades útiles para desarrollar una carrera profesional o técnica. Las prácticas profesionales proveen oportunidades para los estudiantes, puesto que les permiten ganar experiencia en el ámbito laboral, determinar si poseen un interés en alguna carrera en particular, crear una red de contactos, o bien ganar méritos de tipo escolar. De igual forma, también ayudan a ir identificando practicantes proclives a ser contratados por la compañía una vez que hayan terminado su educación, con la ventaja de que requerirían muy poco o ningún entrenamiento.

Las prácticas profesionales pueden ser pagadas, parcialmente pagadas o bien no contar con remuneración alguna. Comúnmente, las prácticas profesionales que reciben salario son aquellas del ámbito médico, arquitectónico, ingenieril, legal, tecnológico y de mercadotecnia. Es común que las prácticas realizadas en organizaciones sin ánimo de lucro no sean pagadas. Las prácticas profesionales pueden ser de medio tiempo o de tiempo completo: usualmente son de medio tiempo cuando el estudiante se encuentra tomando clases, mientras que son de

tiempo completo durante el verano. Suelen tener una duración de 6 a 12 meses, pero pueden ser de mayor o menor duración.

Tipo de Actividad	Obligatoria	Libre	Remunerada	Académica	Acción Social
Servicio Social	X			X	X
Servicio Comunitario	X	X		X	X
Prácticas Profesionales	X		X	X	X
Voluntariado		X			X

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

1. MONTES DE OCA LINDORO Daniel B., *Voluntariado Lasaliano, Anteproyecto*, México 2012.

2. CHIMAL DE SAAVEDRA Erika, *Programas y Procesos de Voluntariado: Una opción más de servicio como Lasallistas.* México 2005.

3. BECERRA-BERLANGA, *Voluntariado en México, una nueva visión,* NORIEGA EDITORES, México, 2003.

4. DOMINGUEZ PRIETO Xosé Manuel, *¿Por qué nos comprometemos?,* IMDOSOC, México 2009.

5. BUTCHER GARCÍA Jacqueline, *Fortalecimiento de la sociedad civil en México: ¿nuevos actores o nuevas actitudes sociales?* En *Políticas Sociales y Nuevos Autores,* BIBLIOTECA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES, UAM, México, 2001.

6. HERNANDEZ BAQUEIRO Alberto,*La Responsabilidad Social y el Tercer Sector,* ITESM-TRILLAS, México, 2000.

7. ONU, *Año internacional de los Voluntarios 2001,* México 2001.

8. HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, *Modelo Educativo Lasallista Antillas México Sur,* Documento de circulación interna*,* México 2009.

9. HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, *Regla de los Hermanos de las Escuelas Cristianas,* Imprime Instituto Salesiano Pío XI, Roma.

10. HERMANOS DE LAS ESCUELAS CRISTIANAS, *Informe de la Asamblea Internacional 2013 "Una familia, una misión: Lasalianos asociados para el servicio educativo de los pobres,* Roma, 2013.

11. REGIÓN LATINOAMERICANA LASALLISTA, *Proyecto Educativo Regional Lasallista Latinoamericano, Horizonte pedagógico-pastoral*, documento electrónico de circulación interna, 2009.

12. AA.VV. *Biblia de Jerusalén, DESCLEE DE BROUWER,* Bilbao España,1975.

13. CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPÍA (CEMEFI), *Voluntariado en organizaciones sin fines de lucro: manual para una gestión eficaz*, FUNDACIÓN ADO, México, 2012.

ANEXO I: CÓDIGO ÉTICO

CÓDIGO DE ÉTICA DEL VOLUNTARIO LASALLISTA

1. Decido libremente ser voluntario y renunciar a cualquier retribución monetaria por mi servicio.

2. Me comprometo a vivir el voluntariado acorde a la Espiritualidad Lasallista, por tanto, participo activamente en la oración y la vida espiritual, tanto personal como la de la comunidad donde me encuentro inserto.

3. Acepto con agrado ir a la comunidad a la que sea enviado y la considero como mi hogar, me adapto a las normas, usos y costumbres preestablecidos. Solamente dormiré fuera de la comunidad cuando se justifique por una actividad propia de ésta, y de lo contrario, pediré permiso al Director de la Comunidad y al Coordinador del Voluntariado.

4. Desarrollo el proyecto que me sea asignado con la mejor disposición, entusiasmo y responsabilidad debida.

5. Cuido mi integridad y salud física para estar en condiciones de dar lo mejor de mí.

6. Procuro mi equilibrio y fortaleza emocional para entablar relaciones sanas y abiertas. Con las personas del otro género, mi relación es de amistad y fraternidad, evitando crear lazos afectivos particulares, demostraciones afectivas propias de novios o de excesiva confianza, que desvíen la finalidad del voluntariado.

7. Mantengo la limpieza y el orden del lugar donde habito y de los lugares donde desarrollo el voluntariado, así como, cuido de los bienes y recursos materiales bajo mi custodia.

8. Visto con sencillez, evitando usar prendas y accesorios ostentosos; mi arreglo personal va en concordancia a la humildad de las personas con las que me relaciono y con la naturaleza del servicio altruista que estoy realizando.

9. Con respecto a la alimentación, tabaco y bebidas alcohólicas:

    - ALIMENTACIÓN: me esfuerzo por comer de todo, por servirme mesuradamente para que todos alcancen comida y de terminarme todo lo que me haya servido.

    - TABACO: Evito fumar delante de las personas a las que presto mi servicio y cuando exista la posibilidad de fumar lo hago en espacios abiertos, siempre recojo las cenizas y colillas para depositarlos en un bote de basura.

    - BEBIDAS ALCOHÓLICAS: No ingiero bebidas alcohólicas por iniciativa propia ni a escondidas; solamente puedo ingerirlas, con la autorización expresa del Director de la comunidad, si me permite beberlas y de manera moderada y ocasional.

10. Mi actitud es de apertura, tolerancia, solidaridad, compromiso, adaptabilidad y creatividad, para prepararme, desarrollarme y recibir retroalimentación de mi labor voluntaria, así como en la socialización de la experiencia.

ANEXO II: DERECHOS Y DEBERES

DERECHOS Y DEBERES DE LOS VOLUNTARIOS LASALLISTAS:

a. Recibir la información, formación, orientación, seguimiento y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que desarrollarán como voluntarios.

b. Ser tratados sin discriminación, con dignidad y respeto.

c. Participar activamente en la comunidad donde se inserten, colaborando en la planeación, diseño, ejecución y evaluación de los proyectos que se llevarán a cabo.

d. Ser asegurados contra enfermedades, accidentes y eventualidades al trasladarse o viajar para desempeñar el servicio voluntario.

e. Saber las condiciones de seguridad e higiene del lugar donde se realizará el voluntariado.

f. Recibir signos identificativos de su condición como voluntarios.

g. Darles acreditación y reconocimiento por el valor social de su contribución.

DEBERES:

1. Realizar la labor voluntaria de forma cristiana lasallista, libre, altruista, solidaria, comprometida y diligente.
2. Participar en las actividades informativas, formativas, orientativas y de seguimiento previstas en la organización, realización y evaluación del voluntariado, para que las labores y funciones confiadas, así como las de carácter permanente que se precisen, mantengan la calidad de los servicios que se prestan.
3. Cuidar y administrar responsablemente los recursos materiales a su disposición para el desarrollo de la actividad voluntaria.
4. Respetar los derechos de las personas a las que se beneficiará con el servicio voluntario.
5. Cumplir con los compromisos adquiridos con las comunidades/instituciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas; así como, seguir las instrucciones dadas para realizar las actividades que les fueron encomendadas.
6. Desempeñar la labor voluntaria con las medidas de seguridad e higiene debidas del lugar donde se encuentran.
7. Hacer un buen uso de los signos identificativos y de la acreditación del servicio voluntario recibidos.
8. Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.

ANEXO III:

FORMATO I:

LISTA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS DEL VOLUNTARIO

La Salle
Secretariado de la
Misión Educativa Lasallista

Lista de verificación requisitos del Voluntario

Nombre: _____
Lugar de procedencia: _____
Lugar de voluntariado al que aspira: _____
Proyecto: _____

Requisitos para ser voluntario

( )	Preparatoria terminada.
( )	Carta de presentación y exposición de motivos.
( )	Carta de recomendación del Director de su Institución de procedencia.
( )	Solicitud de ingreso contestada y con foto.
( )	Certificado médico de buena salud.
( )	Resultado de instrumento 16FP.
( )	Seguro de gastos médicos.

ANEXO IV:
FORMATO II:

SOLICITUD DE INGRESO

La Salle
Secretariado de la Misión Educativa Lasallista

Solicitud de ingreso al programa de voluntariado.

I. INFORMACIÓN GENERAL.

A) Datos del aspirante.

Nombre completo:_____.
Lugar y fecha de nacimiento:_____.
Estado civil:_____.
Dirección actual:
Calle:_____. Número:____. Colonia:_____.
C.P.:_____. Ciudad:, Estado:_____.
Dirección Permanente:
Calle:_____. Número:____. Colonia:_____.
C.P.:_____. Ciudad:, Estado:_____.
Teléfono fijo:_____. Teléfono celular:_____.
Correo electrónico:_____.
Fechas en que puede ser voluntario: _____.
En caso de emergencia llamar a: _____.
Teléfono: _____. Correo electrónico: _____.
Dirección: _____.
_____.

B) Datos familiares
Nombre del Padre: _____.
Ocupación: _____.
Domicilio: _____.
Nombre de la Madre: _____.
Ocupación: _____.
Domicilio: _____.
Número de hermanos: _____. Lugar que ocupa: _____.

II. INFORMACIÓN MÉDICA.

Tipo de sangre: _____.
Número de póliza de seguro de gastos médicos:_____.

Compañía de Seguros:_____.

Enumere posibles limitaciones física que padezca.
_____.
_____.
_____.

¿Ha tenido que recurrir al Médico durante los últimos 12 meses?
Sí ( ) No ( )
¿Por qué? _____
_____
_____

¿Requiere de alguna dieta especial o algunos otros condicioamientos alimenticios?
_____
_____
_____

¿Padece usted alguna alergia?
Sí ( ) No ( )
¿A qué? _____
_____
_____

¿Toma usted algún medicamento de forma permanente o está bajo algún tratamiento médico? Sí ( ) No ( )
Describa _____
_____
_____

III. EXPERIENCIA EDUCATIVA Y PROFESIONAL.

Instituciones donde cursó su Educación Básica y Media Superior

	Nombre de la Institución	**Ciudad, Estado**	**Periodo**	**Actividades Extraescolares que desarrolló**
Primaria				
Secundaria				
Preparatoria				

Sobre sus estudios universitarios.

Institución	**Carrera**	**Ciudad, Estado**	**Fechas**	**¿Titulado?**

Otros estudios o capacitaciones.

Nombre	Tipo	Institución	Fechas

Actividades de servicio social o apostolado que haya realizado.

Actividad	Descripción	Fechas

Experiencia laboral.

Empresa/Institución	Puesto	Ciudad, Estado	Fechas

IV. Habilidades y preferencias.

¿Qué habilidad posee que considera de utilidad en el voluntariado? _____
_____
_____

¿Cuáles son las debilidades que tiene que podrían afectar su trabajo como voluntario? _____
_____

¿Cuáles son sus entretenimientos, intereses, pasatiempos? _____
_____
_____
_____

¿Por qué quiere ser voluntario Lasallista? _____
_____
_____
_____

Idiomas que habla (incluir porcentaje de dominio):
_____

¿Sabe conducir? (sí) (no) ¿Tiene licencia? (sí) (no)

¿Toca algún instrumento? (sí) (no) ¿Cuál? _____

¿Practica algún deporte? (sí) (no) ¿Cuál? _____

Jerarquice sus preferencias e intereses para ser voluntario (1 para el que más le agrade).

Trabajo con niños	
Trabajo con jóvenes	
Trabajo con adultos	

Jerarquice los posibles lugares de voluntariado según su preferencia (1 para el que más le agrade). En el caso de los que ya han participado en los voluntariados del Sector México Sur, indique en dónde (para quienes deseen participar en otro sectores).

La Salle Ayahualulco	
Internado Infantil Guadalupano	

Para los que ya han participado en el Sector México Sur, y quiera hacerlo en otro Sector, jerarquice según su preferencia.

Cuba	
Haití	
Homestead, Florida, USA	
República Dominicana	
Puerto Rico.	

Certifico que al mejor de mi consentimiento, la información que he incluido es verdad y completa, autorizando una investigación de todo lo que yo he escrito en esta forma. Entiendo que ser voluntario Lasallista depende de la verificación de lo dicho aquí y algo falso es razón para no ser aceptado.

_____ _____

Nombre y firma Fecha

Protección de Datos Personales

El **Secretariado para la Misión Educativa Lasallista (SMEL)**, con domicilio en la calle de Manzano 34, esquina Río Mixcoac, 2º piso, colonia Florida, México D.F., C.P. 01030 es responsable del tratamiento de sus datos personales en términos de lo establecido por el artículo 3º fracción XIV de la **Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP)** y 8º de su **Reglamento (RLFPDPPP)**. Dichos datos serán utilizados con la finalidad de determinar si usted cuenta con el perfil de salud, experiencia y habilidades para ingresar al programa de voluntariado, fin para el cual serán recabados datos personales clasificados por la **LFPDPPP** como **sensibles**, tales como: las limitaciones físicas que tenga, visitas al médico, dieta y cuidados alimenticios que requiera, alergias que padezca, así como medicamentos que necesite o bien tratamientos médicos que reciba. En este sentido de conformidad con lo que establece el artículo 8º de la Ley, requerimos de su **consentimiento expreso** para el uso de dicha información por lo que le pedimos nos indique si acepta o no el manejo de dichos datos, en el entendido que de no hacerlo, no podremos evaluarlo como candidato al programa de voluntariado.

□ Consiento y autorizo que mis datos personales sensibles sean utilizados por el Secretariado para la Misión Educativa Lasallista conforme al presente aviso.

Nombre: _____

Firma: _____

ANEXO V:

FORMATO III:

DESCRIPCIÓN DE PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

La Salle
Secretariado de la
Misión Educativa Lasallista

Tipo de programa:	Especificar si es de educación formal-no formal, profesional, desarrollo sustentable, salud o pastoral y específicamente qué proyecto (clases de idioma, taller de cocina, hidroponía, atención médica, animación de grupos juveniles).
Periodo:	Fecha de inicio y fecha de término.
Perfil de voluntario:	Edad, Conocimientos, Habilidades y Actitudes requeridas, preparación previa específica académica-artística-deportiva-tecnológica, lingüística, etc.
Nombre del Voluntario:	

Descripción de Actividades	Resultado esperado	Actividades realizadas	Fechas	Avances
Observaciones:				

Nombre del Encargado de Voluntariado Institucional:	
Firma:	

ANEXO VI

FORMATO IV:

EVALUACIÓN FINAL DE DESEMPEÑO DEL VOLUNTARIO

La Salle
Secretariado de la
Misión Educativa Lasallista

EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DEL VOLUNTARIO

Nombre del voluntario:_____
Programa:_____ Fecha de evaluación:_____
Nombre de evaluadores:_____

Rubros	Sub rubros	Indicadores cualitativos ¿Qué tanto cumplió el voluntario? (entre 0 y 100)	Indicadores cuantitativos ¿Cómo se pueden comprobar los logros del voluntario? (Entregables, reportes, documentos)
Desempeño	Orientación a resultados		Reportes entregados, minutas realizadas, logros alcanzados
	Manejo de conflicto		No aplica
	Toma de decisiones		No aplica
Formalidad	Asistencia		Número de asistencia obtenida entre la asistencia total esperada
	Puntualidad		Impuntualidad vs Número de veces que llegó a tiempo
	Entregas a tiempo		Número de productos entregados en el tiempo acordado vs número total de productos esperados
Actitud	Actitud de Servicio		No aplica
	Relaciones interpersonales		No aplica
	Trabajo en equipo		No aplica
Lasallismo	Fe		No aplica
	Fraternidad		No aplica
	Servicio a los más necesitados		No aplica
	Promedio / Resultado		

Hoja 1/2

De acuerdo a la calificación obtenida, clasificar la acción de seguimiento a aplicar:

Desempeño	Descripción	Acción subsecuente (marcar qué acción se llevará a cabo con el voluntario)
Insatisfactorio (1 - 20)	No llegó a los objetivos o resultados esperados	Proponer una reestructuración de actividades y mayor acompañamiento por parte del Encargado de Voluntarios.
Abajo de la expectativa (21 - 40)	No cumplió del todo los resultados pero puede mejorar con la orientación adecuada	Proponer una reestructuración de actividades y mayor acompañamiento por parte del Encargado de Voluntarios.
Cumple expectativas (41 - 60)	Logró los resultados esperados de acuerdo a las actividades y proyectos encomendados	Mantener la colaboración.
Excede expectativas (61 - 80)	Logró algo más de lo que está en su perfil de trabajo voluntario	Extenderle la invitación a seguir colaborando o participar en otros proyecto.
Significativamente excede expectativas (81 -100)	Llevó a cabo más acciones de las esperadas, generó contribuciones importantes, es un modelo a seguir	De ser posible considerar su contratación, recomendar a otra organización o promoverlo para darle un reconocimiento especial (público, a nivel nacional o internacional).

Nota: Archivar en el expediente del voluntario

Hoja 2/2

ANEXO VII

FORMATO V:

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Evaluación del Programa Voluntario

Criterios	Definición	Indicadores	Herramienta(s) para la evaluación	Preguntas clave	Responder Sí /No	Valoración 0 ó 1	Acciones subsecuentes
Pertinencia y aplicabilidad	La implementación del programa de voluntariado en el tiempo, forma y recursos adecuados.	Relación entre las necesidades detectadas y las cubiertas a través del programa.	1) Revisión de planeación estratégica	¿Las necesidades detectadas fueron cubiertas a través de un programa de voluntariado?			Es posible que se haya hecho un diagnóstico inadecuado de las necesidades, es importante retomar entonces la planeación estratégica y hacer un ejercicio integral para detectar las áreas que requieren voluntarios.
			2) Cuadro de detección de necesidades	¿Contaba la organización con los recursos (humanos y materiales) necesarios para recibir a los voluntarios?			Desde el desarrollo del perfil del voluntario es necesario analizar los recursos que requerirá para llevar a cabo su aportación, si la organización no cuenta con ellos puede intentar conseguirlos o considerar un voluntario virtual.
Eficiencia	Grado en que el programa logró satisfacer las necesidades de apoyo voluntario detectadas y con los recursos con los se contó.	Relación entre los objetivos planteados, los resultados obtenidos y los recursos utilizados.	1) Objetivo planteados en el programa	¿El objetivo planteado fue cubierto por el voluntariado?			El objetivo planteado debe ser claro, medible y en congruencia con las necesidades detectadas en la planación estratégica. Si no fue cubierto por el voluntario debemos revisar el perfil, el programa, así como, la evaluación al voluntario.
			2) Matriz de medición y evaluación del desempeño	¿El voluntario/voluntarios elegido cumplió con las expectativas?			Recuerde mantener actualizados los expedientes de los voluntarios
			3) Registro de horas aportadas y cálculo de ahorro	¿El ahorro por la aportación voluntaria fue mayor que el gasto que generó?			Es riesgoso mantener un programa de voluntariado que es más costoso que la valoración del aporte del voluntario. Si este es el caso hay que reconsiderar la necesidad de contar con voluntarios.
Impacto positivo	Conjunto de consecuencias provocadas por el programa de voluntariado que afectó positivamente a la organización	Relación entre los proyectos antes del aporte voluntario y posterior al mismo	1) Preguntas disparadoras para la medición de los impactos	¿La acción voluntaria generó cambios respecto a la situación previa a ésta?			Vale la pena documentar la situación previa y posterior a la intervención de los voluntarios, puede ser con testimonios
			2) Encuesta o entrevista a voluntarios	¿La mayor parte de los voluntarios se sintió satisfecho y con aprendizajes durante su voluntariado?			Debe analizarse qué ocurrió en la gestión voluntaria, puede ser a través de los expedientes; vale la pena revisar también el desempeño del coordinador y de la persona que supervisó la labor voluntaria
			3) Preguntas para evaluar cambios en la comunidad generados por voluntarios	¿La mayor parte de los beneficiarios declaró que la convivencia con los voluntarios les dejó algún aprendizaje?			La retroalimentación y aprendizaje entre beneficiaros y voluntarios puede ser de gran trascendencia para los objetivos de la organización
				PONDERACIÓN			

ANEXO VIII

FORMATO VI:

EVALUACIÓN DEL ENCARGADO DEL VOLUNTARIADO INSTITUCIONAL

EVALUACIÓN DEL ENCARGADO DE VOLUNTARIADO

Nombre del Encargado:_____

Programa de voluntariado bajo su responsabilidad :_____ Fecha de evaluación:_____

Nombre de evaluadores:_____

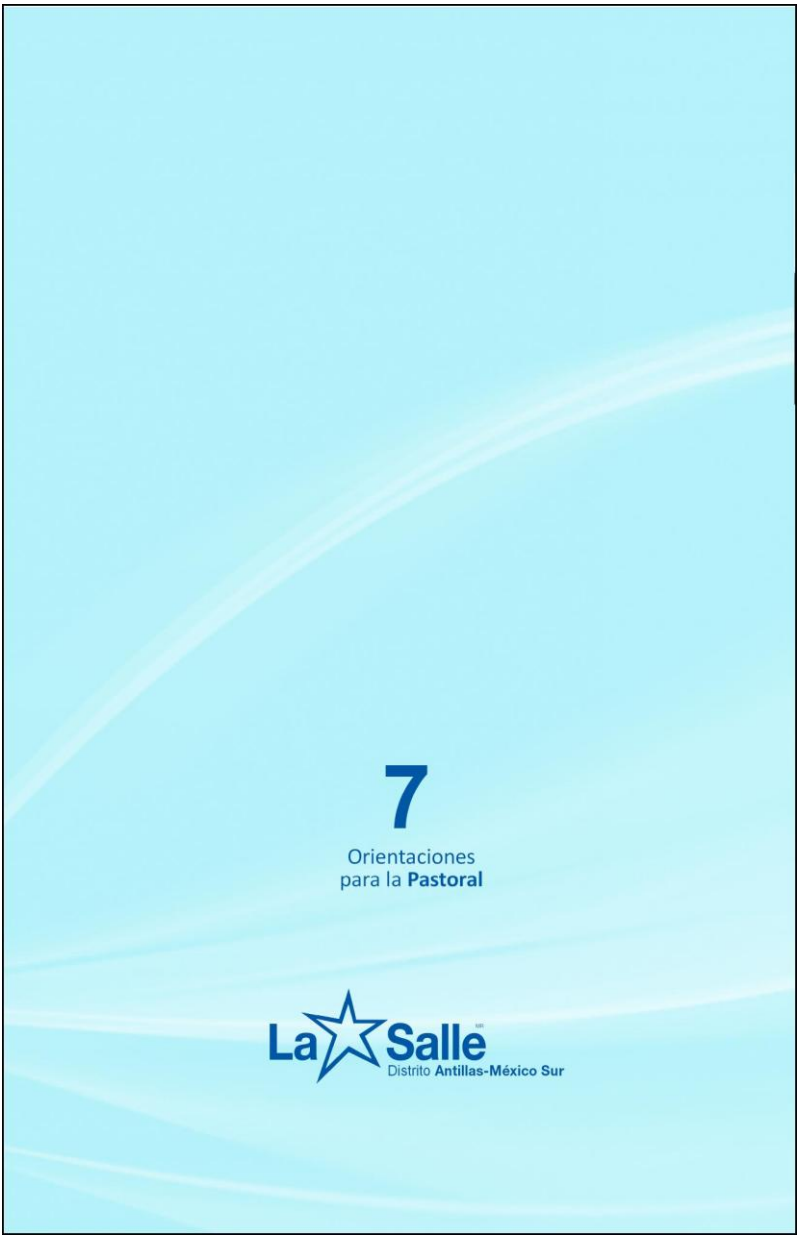
Rubros	Sub rubros	Indicadores cualitativos ¿Qué tanto cumplió el Encargado de Voluntariado? (entre 0 y 100)	Indicadores cuantitativos ¿Cómo se pueden comprobar los logros del Encargado de Voluntariado? (Entregables, reportes, documentos)
Preparación y recibimiento	Formación de voluntarios		La planeación con los obejtivos, actividades, contenidos y tiempos de la formación.
	Inducción		Manual de Inducción (información general de la institución, politicas y procedimientos, código de ética, derechos y deberes, lasallismo).
	Programa a realizarse		El programa con objetivos, descripción de actividades, resultados esperados, actividades realizadas, tiempos, etc.
Seguimiento	Acompañamiento y Seguimiento		Registro de las entrevistas y reuniones.
	Evaluación desempeño del voluntario		Instrumento de evaluación.
	Reuniones de Retroalimentación		Bitácora de entrevistas de retroalimentación con felicitaciones y acuerdos del desempeño.
Agradecimiento y cierre	Reconocimiento		Planeación y desarrollo del sistema de reconocimiento.
	Desvinculación		Evento y artículos otorgados para cerrar la experiencia.
	Comunicación		Publicación y medios de difusión utilizados para compartir la experiencia de voluntariado.
Relaciones Interpersonales	Empatía y respeto		No aplica
	Guía y mediador		No aplica
	Resolución de conflictos		No aplica
	Promedio / Resultado	#¡DIV/0!	

Hoja 1/2

De acuerdo a la calificación obtenida, clasificar la acción de seguimiento a aplicar:

Desempeño	Descripción	Acción subsecuente (marcar qué acción se llevará a cabo con el voluntario)
Insatisfactorio (1 - 20)	No llegó a los objetivos o resultados esperados	Proponer reorientar sus funciones y recibir mayor acompañamiento del Director de la Institución, Hermano con experiencia en este campo y/o Coordinador Distrital de Voluntariado.
Abajo de la expectativa (21 - 40)	No cumplió del todo los resultados pero puede mejorar con la orientación adecuada	Proponer reorientar sus funciones y recibir mayor acompañamiento del Director de la Institución, Hermano con experiencia en este campo y/o Coordinador Distrital de Voluntariado.
Cumple expectativas (41 - 60)	Logró los resultados esperados de acuerdo a las actividades y proyectos	Mantener la colaboración.
Excede expectativas (61 - 80)	Logró algo más de lo que está en sus funciones como Encargado de Voluntariado	Extenderle la invitación a seguir colaborando y a enriquecer la gestión-sistematización del voluntariado.
Significativamente excede expectativas (81 -100)	Llevó a cabo más acciones de las esperadas, generó contribuciones importantes, es un modelo a seguir	Invitarlo a compartir sus experiencias exitosas con otros para que sea un modelo a seguir en la gestión-sistematización del voluntariado.

Hoja 2/2


7
Orientaciones
para la Pastoral
La Salle
Distrito Antillas-México Sur