

DOCUMENTO MARCO

COMISIÓN DE VOLUNTARIADO Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

3. PRINCIPIOS QUE APOYA Y PROMULGA LA COMISIÓN

4. NECESIDADES DE FORMACIÓN PREVIA A LA ACTUACIÓN

- OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN
- PROCESO FORMATIVO
- CAMPOS QUE CUBRE LA FORMACIÓN

5. DEFINICIÓN DEL COOPERANTE

6. DEFINICIÓN DEL VOLUNTARIO

- ¿QUÉ SE ENTIENDE POR SER VOLUNTARIO?
- PERFIL DEL VOLUNTARIO
- PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL VOLUNTARIADO
- RIESGOS DEL VOLUNTARIADO

7. TIPOS DE VOLUNTARIADO

- VOLUNTARIADO NACIONAL
- VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

8. TRABAJO EN LOS PROYECTOS

- ACOMPAÑAMIENTO
- FORMACIÓN
- EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

9. LEGISLACIÓN VIGENTE SOBRE LA COOPERACIÓN Y VOLUNTARIADO

-DERECHOS Y DEBERES DEL VOLUNTARIO

- DERECHOS Y DEBERES DEL COOPERANTE



1. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Voluntariado y Cooperación Internacional surge en el marco del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid con el fin de dar cabida a cuantas iniciativas e intereses puedan surgir en nuestro colectivo profesional en el ámbito de la cooperación al desarrollo, tanto a nivel nacional como internacional.

~~Cada ser humano, sin importar su raza, género, clase, religión, orientación sexual, discapacidad física o mental, cultura, edad u otro atributo, tiene el derecho a una vida digna, recibir igualdad de tratamiento, en condiciones de justicia social.~~

Asimismo, tiene el derecho a la protección de la salud como principio básico y fundamental.

De esta manera, la Institución, a través de la Comisión de Voluntariado y Cooperación, pretende fomentar y difundir la fisioterapia ~~para que ésta alcance a todo paciente susceptible de su demanda, cualquiera que sea su condición social y económica, y el país que habite.~~

Desde la *Carta de las Naciones Unidas (26 Junio 1945)* escrita tras la II Guerra Mundial se acuerda en sus Artículos:

Artículo 13.

1. La Asamblea General Promoverá estudios y hará recomendaciones para los fines siguientes:
 - a. Fomentar la Cooperación Internacional en el campo político e impulsar el desarrollo progresivo del derecho internacional y su codificación.
 - b. Fomentar la Cooperación Internacional en materias de carácter económico, social, cultural, educativo y sanitario y ayudar a hacer efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivo de raza, sexo, idioma o religión.

Artículo 55.

1. La Organización promoverá:
 - a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.
 - b. La solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos.
 - c. La Cooperación Internacional en el orden cultural y educativo.
 - d. El respeto universal de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

2. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

OBJETIVOS GENERALES

1. Apoyar proyectos de desarrollo socio-sanitarios en los que haya actividades de fisioterapia, desarrollados por fisioterapeutas de la CAM, dirigidos a ayudar a colectivos y/o personas socialmente desfavorecidas, sin perjuicio de su residencia en nuestro país o en otros países, aquejados de enfermedades que conlleven minusvalías, handicaps, discapacidades o disfunciones físicas susceptibles de ser abordadas mediante técnicas fisioterápicas aplicadas de forma preventiva o curativa.
2. Apoyar proyectos de desarrollo socio-sanitario mediante actividades de docencia, gestión e investigación en el campo de la fisioterapia.
3. Fomentar la presencia de la Fisioterapia en los programas anteriores, actuando en cualquier caso, siempre tras la aprobación de la Junta de Gobierno del CPFCM

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Sensibilizar al colectivo colegial y a la sociedad de la promoción de nuestra profesión transmitiendo el mensaje del papel esencial que desempeña el colectivo.
- ~~2. Ejercer como vínculo transmisor de necesidades sociales hacia los gobiernos como responsables de las políticas sanitarias.~~
- ~~3. Establecer la distinción conceptual entre Voluntario y Cooperante.~~
4. En materia de Cooperación Internacional, establecer una relación de los proyectos existentes en ~~España~~ con demanda de profesionales de la fisioterapia.
 - Establecer contacto entre las diferentes organizaciones que los promueven para posibles colaboraciones dentro de este mismo marco.
 - Informar, formar y acompañar a los fisioterapeutas voluntarios que estén interesados en participar en dichos proyectos.

- Impulsar la formación y capacitación de personal local en dichos proyectos para procurar la autonomía y auto-sostenibilidad de la población con quien se trabaje, y colaborar con sus estructuras sanitarias.
 - ~~— Apoyar la creación de escuelas de fisioterapia en los países en desarrollo.~~
 - Procurar el seguimiento posterior a los proyectos en los que se participe e, igualmente, al voluntario.
- ~~5. Impulsar la fisioterapia en nuestra Comunidad Autónoma para que nuestra profesión alcance dignamente a todo paciente indistintamente de su condición económica o riesgo de exclusión social, desarrollando actividades de voluntariado para nuestros fisioterapeutas, de cara a reforzar la solidaridad y su compromiso como profesionales y ciudadanos a favor de la sociedad.~~
 6. Mantener contacto permanente con el Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas, demás colegios profesionales y sociedades de fisioterapeutas, sindicatos, entidades políticas y cuantas personas físicas o jurídicas puedan contribuir al desarrollo de la fisioterapia y los fisioterapeutas en líneas de trabajo paralelas.
 7. Servir de vínculo canalizador para las ayudas económicas colegiales otorgadas a las ONG's y fundaciones dedicadas a la formación y difusión de la fisioterapia en países en desarrollo, reflejado en los estatutos del Colegio Profesional de Fisioterapeutas de la Comunidad de Madrid.
 8. La Comisión puede realizar todas aquellas actividades susceptibles de favorecer la realización de sus fines y colaborar en cualquier otra iniciativa de otras asociaciones afines nacionales o extranjeras, con estricto respeto al Colegio Profesional.
 - ~~9. Esta Comisión será la encargada de promocionar y asesorar a la Junta de Gobierno sobre la adjudicación de las becas de cooperación que cada año se otorgan a los colegiados. A lo largo del año se publicarán artículos en el boletín "30 Días", con el fin de recordar a los colegiados que deberán solicitar formalmente, a título individual, dicha ayuda, la cual será remitida junto con detalle del proyecto completo en el que van a participar. Las solicitudes serán valoradas por la Comisión de Voluntariado y~~

~~Cooperación, quien las filtrará y recomendará a la Junta de Gobierno cuáles de las candidaturas son más proclives a ser beneficiarias de las becas de cooperación, de acuerdo con las necesidades que hayan sido establecidas en el ejercicio.~~

3. PRINCIPIOS QUE APOYA Y PROMULGA LA COMISIÓN

La Comisión de Voluntariado y Cooperación Internacional apoya los siguientes principios y los promulga como señas de identidad para una cooperación y un voluntariado consecuente y respetuoso:

- La dignidad de todas las personas.

Todas las personas tienen derecho a disfrutar de una calidad de vida digna. Para ello se debe impulsar el uso consciente de la salud para promover la dignidad, derechos humanos y la justicia social.

- La capacidad de todas las personas.

La colaboración en la promoción y el desarrollo de las personas en situación de desventaja, siendo ellas las principales protagonistas de este proceso. Para ello se establece una base común de justicia e igualdad en atención a quien se encuentra en situación de desventaja, animando a su auto-sostenimiento e implicación en la comunidad.

- Los valores de todas las personas y pueblos.

Todas las personas y los pueblos tienen valores que es necesario conocer y aceptar. Por ello se establecerá el contacto con ellos y fin de difundir las noticias, valores y compromisos proyectados y realizados.

- Comprometidos con la Formación.

La formación es un motor indispensable para que las personas puedan desarrollarse plenamente, tanto en los países en desarrollo como en la sociedad que vivimos. Por ello, se trabajará preferentemente en proyectos y programas de formación en estos países, y en la sensibilización, educación en la solidaridad, la justicia y el cambio de valores culturales en nuestra sociedad.

- Se invita y se anima a todo fisioterapeuta, con el deseo de cooperar activamente en la sociedad, haciendo uso de su profesión, habilidades, talentos y formación únicos para llevar a cabo este fin.
- Se buscará activamente crear e integrarse en redes de solidaridad con instituciones y personas que tengan los mismos objetivos expuestos en el presente documento.

4. NECESIDADES DE FORMACIÓN PREVIA A LA ACTUACIÓN

La formación para participar en proyectos de cooperación al desarrollo es fundamental y prioritaria. Debe de ir dirigida a todos los fisioterapeutas ligados a esta Institución que deseen comprometerse en labores de cooperación y voluntariado, tanto nacional como internacional.

La formación debe contemplarse como un proceso educativo global que incluya tanto a las funciones como a las personas que las lleven a cabo y debe atender a diversas perspectivas, itinerarios, según el proyecto, el tiempo de pertenencia, la implicación, etc.

Todas estas acciones necesitan tener una base común metodológica, pedagógica y estratégica que garantice que la propuesta formativa sea *una*, si bien adaptada a los distintos momentos y situaciones de las personas implicadas.

OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN

No basta la *buena voluntad*. La formación representa una oportunidad para la institución de dotar a los fisioterapeutas de los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de nuestra función, de acuerdo con los objetivos de los proyectos.

La formación es necesaria para:

1. Identificarse con la institución con la que se colabora y sus objetivos.
2. Superar la cultura de la satisfacción inmediata y del éxito rápido.
3. Acoger la complejidad y diversidad de la realidad social.
4. Promover una cultura de solidaridad que lleve a una mayor implicación con el trabajo que se realiza.
5. Enfrentar las tareas y responsabilidades más complejas que se desarrollan en entornos cambiantes, llenos de desafíos y de nuevos requerimientos, y donde las frustraciones y los fracasos están presentes.

6. Partiendo de las motivaciones personales, se ha de cuidar la implicación de los fisioterapeutas atendiendo sus ilusiones, su experiencia, su momento vital, sus intereses y la disposición para formarse, así como favorecer el trabajo en equipo.

PROCESO FORMATIVO

Es necesario formar a todos los profesionales que colaboren en programas de cooperación al desarrollo en las competencias y habilidades necesarias para llevar a cabo sus acciones.

La oferta formativa constará de tres fases:

a. Formación Básica.

Compuesta, principalmente, de sesiones de acogida y de inicio, celebraciones institucionales y jornadas de identidad.

Constará en su programación de cursos, testimonios, debates y conferencias que comuniquen experiencias de voluntariado y cooperación al desarrollo.

Responderá a los siguientes ejes temáticos:

- ¿Quiénes somos?
- ¿Para qué?
- ¿Cómo y con quién?
- ¿Desde dónde?

b. Formación Personalizada.

Formación en la que se tendrá en cuenta la función y actuación del fisioterapeuta que colabora en los proyectos.

Se nutrirá mediante convenios con las ONG's con las que se trabaje, escuelas de voluntariado, coordinación de ONG's, universidades...

c. Formación Específica.

Cursos y talleres propios de la experiencia que se va a desarrollar.

CAMPOS QUE CUBRE LA FORMACIÓN

1. Dimensión Humana.

Comprenderá aprendizajes en temas de recursos humanos, trabajo en equipo, habilidades sociales, actitudes y motivaciones, voluntariedad, trabajo en red con otros, y formación en valores.

Profundizará en temas como: estilos de cooperación; marcos de cooperación; mujer y desarrollo; educación, sanidad y desarrollo, etc.

2. Dimensión socio-política.

La formación debe cubrir campos amplios sobre temas transversales del mundo, permitiendo realizar un análisis de la realidad; incidencia de la opción por la justicia (Derechos Humanos); Relaciones Internacionales (económicas y sociales); la globalización en vertiente social, económica y tecnológica, entre otras.

3. Dimensión profesional y capacitadora.

Formar en herramientas que ayuden a realizar el trabajo de la forma más profesional posible, con elementos que permitan una buena capacitación técnica para realizar la función encomendada.

Algunos ejemplos importantes: herramientas informáticas específicas y/o genéricas; idiomas; marco lógico; cooperación descentralizada; metodología para la elaboración de Proyectos de Desarrollo; medios de comunicación; herramientas de recursos humanos (resolución de conflictos, liderazgo...).

5. DEFINICIÓN DEL COOPERANTE

En el ámbito de nuestras organizaciones existe la figura del Cooperante.

La figura de la persona Cooperante es diferente a la del Voluntario. Entendemos por Cooperante la persona cualificada profesionalmente que se integra en un programa o proyecto específico en un país en vías de desarrollo para la realización de una labor determinada con contrapartida económica y sobre la base de un acuerdo contractual establecido entre las partes.

Según el *Estatuto de los Cooperantes, Real Decreto 519/2006, 28 de abril*, su definición se establece:

“Son cooperantes aquellas personas físicas que participen en la ejecución, sobre el terreno, de un determinado instrumento de cooperación internacional para el desarrollo de ayuda humanitaria en cualquiera de sus fases, a realizar en un país o territorio beneficiario de la política de ayuda al desarrollo, parte de la acción exterior del Estado de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 23/1998, de 7 de julio, y que tengan una relación jurídica con una persona o entidad promotora de la cooperación para el desarrollo o la acción humanitaria, en los términos que se señalan en el artículo 3 de este Real Decreto.

A los efectos de este estatuto, se consideran personas o entidades promotoras de la cooperación internacional para el desarrollo o la acción humanitaria todas aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que organicen, impulsen, desarrollen o ejecuten acciones de cooperación para el desarrollo o humanitarias en países o territorios de los contemplados en el apartado 4 de este artículo, con independencia de la financiación, pública o privada, de esos proyectos.

A los efectos del apartado anterior, las personas físicas o jurídicas de carácter privado serán consideradas entidades promotoras de la cooperación para el desarrollo o la acción humanitaria cuando cumplan los requisitos contemplados en el artículo 32 de la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo, y estén

debidamente inscritas en el correspondiente registro de la Agencia Española de Cooperación Internacional, regulado mediante el Real Decreto 993/1999, de 11 de junio.

Se consideran países o territorios beneficiarios de ayuda al desarrollo, aquéllos que el Comité de Ayuda al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, o entidad que lo sustituya, define como tales, así como cualquier otro país donde se declare una situación de emergencia humanitaria.

No se considerará cooperante al personal local que pueda contratar la entidad promotora de la cooperación. La relación de ese personal local con la persona o entidad que lo contrate se regirá por la ley del Estado que determinen las normas de Derecho Internacional que resulten aplicables”.

6. DEFINICIÓN DEL VOLUNTARIO

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SER VOLUNTARIO?

Ley del Voluntariado en España 6/1996, de 15 de enero.

Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas (voluntarios), que liberan parte de su tiempo para colaborar de forma solidaria, desinteresada y gratuita, a favor de los demás miembros de la sociedad, desde un proyecto compartido con un grupo, asociación u organización, teniendo como objetivo final el lograr una sociedad más justa e igualitaria.

Así pues, el voluntariado es esencialmente:

- Voluntariedad: la entrega del tiempo y del trabajo no es por obligación sino como fruto de una motivación interior y de un compromiso personal.
- Gratuidad: de los que trabajan con personas que no cifran su única motivación en el puesto que ocupan o en lo que van a recibir por su tarea.
- Solidaridad: porque todos somos responsables de todos. Se ha de trabajar por el bien común.
- Complementariedad asistencial: ante las deficiencias sociales.
- Acción promotora de nuevos servicios sociales.
- Enriquecimiento personal.
- Trabajo desde una organización pública o privada sin ánimo de lucro y con arreglo a programas o proyectos concretos.
- Compromiso de transformación social.

Lo que no es el voluntariado:

- Mano de obra barata. No está para que sus servicios abaraten costes o ahorren puestos de trabajo.
- Invasión o suplencia de profesionales. La tarea de la persona voluntaria es diferente a la del profesional.
- Prácticas profesionales. Está para prestar un servicio, no para adquirir capacitación profesional mientras no se tiene trabajo.
- Acceso a un puesto de trabajo. No meritorio para conseguir puntos, reconocimiento o expectativa de contratación.
- Acciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.

PERFIL DEL VOLUNTARIO

- Ser mayor de edad.
- Disponer de tiempo libre suficiente para la función a realizar.
- Plena disposición de ayuda a los demás.
- Sensibilización respecto a situaciones de desigualdad.
- Respeto por la cultura y la tradición cultural.
- Ser independiente y capaz de desenvolverse.
- Entender el voluntariado como un trabajo, con respeto, y no como unas vacaciones.
- Tolerancia y apertura para convivir con personas muy distintas a uno.
- Capacidad de adaptación a las necesidades de la organización con la que se trabaje.

- Motivación interior libre y sin condicionamientos ni coacciones externas. Uno ha de ser consciente de que se integra en un proyecto desde un trabajo solidario.
- Sentido de la responsabilidad con un compromiso serio y constante.
- Aptitudes y actitudes adecuadas al servicio a realizar: equilibrio, madurez, capacidad para relacionarse y trabajar en equipo.
- Compromiso para recibir una formación apropiada, integrada en un proceso dinámico y continuado.

PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL VOLUNTARIADO

- Trabajar para transformar las realidades de desigualdad, potenciando al máximo la capacidad de las personas para que participen en su propia promoción y desarrollo integral.
- Defiende los derechos de la persona para que ésta pueda ser útil, independiente, libre y llegue a ocupar en la sociedad el puesto que le pertenece.
- Se solidariza con quien está en situación de desventaja, no para mantenerlos en esta situación sino para promocionar y denunciar, a fin de que pueda ejercer sus derechos.
- Respeta la dignidad de la persona, confiando en su responsabilidad ante el futuro y su capacidad de cambio.
- Busca la solución adecuada siendo creativo, sin reducir a la persona a sus carencias o a una sola dirección.
- Colabora con y desde instituciones que promueven estos derechos y que trabajan por educar en la participación libre y responsable de todos.

- No solo contribuye al bienestar social, sino que promueve nuevos servicios o mejora de los existentes.

RIESGOS DEL VOLUNTARIADO

- Estar fuera de casa, en un país donde puede que se hable una lengua diferente, en donde la comida también es diferente, con otra cultura, otras costumbres... es muy estimulante, pero también, en ciertas ocasiones, puede resultar agotador.
- El voluntario pasa por diferentes estados de ánimo, a veces frustrantes al comprobar que, en muchas ocasiones, su labor no es tan útil como pensaba. Hay que ser flexibles a posibles cambios y adaptarse a nuevas situaciones con rapidez.
- Es ya un mito la experiencia del occidental que llega a un país nuevo y cree que las cosas pueden cambiarse fácil y rápidamente basándose en la experiencia de los países desarrollados.
- La imagen que se dé de uno mismo va a ser la que les quede en la memoria y un ejemplo a seguir o no seguir.
- No se ha de olvidar que los voluntarios están de paso, y que si no se adaptan a la cultura del país, y se lucha contra la realidad que se presenta, puede ser contraproducente tanto para voluntarios, como para la población, como para la imagen de responsabilidad y respeto.
- En muchas ocasiones el trabajo, al realizarse en un tiempo record, –todas esas ideas con las que se llega- puede verse frustrado por diferentes factores y variables que no se habían previsto. Así pues, la humildad, la paciencia y no dar nada por sentado son premisas básicas para que el trabajo de uno y experiencias sean fructíferas.

- Falta de responsabilidad: es necesario que el compromiso de la persona voluntaria sea tan serio y responsable como si fuese una relación laboral. Se puede dar la imagen de que solo es serio lo que se paga.
- Escasa preparación: no se trabaja con seres inanimados, sino con personas y que, además, están en una situación de debilidad.
- Doble vida: ser voluntario debe integrar la vida entera. Es una forma nueva de estar en la vida. No se puede estar fomentando la lucha por el tener y a la vez ser portador de gratuidad.

7. TIPOS DE VOLUNTARIADO

VOLUNTARIADO NACIONAL

Ayuda en las distintas actividades que se llevan a cabo en las sedes y delegaciones de las organizaciones en España: sensibilización, campañas, trabajos administrativos y de funcionamiento, Día del Voluntariado, Semana de la Solidaridad, etc.

Promueve la difusión de información sobre las actividades de voluntariado en las Comunidades Autónomas.

El voluntario nacional tiene que tener una disponibilidad mínima para realizar el trabajo concreto que se ha comprometido a realizar.

VOLUNTARIADO INTERNACIONAL

El voluntariado internacional tendrá una atención diferente en función de la propia naturaleza de la experiencia concreta que se vaya a vivir.

a. Voluntariado internacional que no precisa de una continuidad temporal.

Existen experiencias en las que la responsabilidad que se encomienda a la persona voluntaria no precisa de una continuidad temporal más allá de un periodo relativamente corto.

Un ejemplo de este tipo de voluntariado internacional son los campos de trabajo. Durante este periodo la persona voluntaria toma conciencia de una realidad casi desconocida que le impulsa a tomar decisiones que pueden llevar a un cambio de vida. La persona voluntaria se incorpora a unas actividades concretas que se vienen

desarrollando antes de su llegada y que, muy probablemente, se seguirán desarrollando tras su marcha.

Otro tipo especial de voluntariado internacional que no precisa de una continuidad temporal, sería el caso de un servicio muy concreto que tiene una duración muy determinada y un objetivo muy específico, como impartir un curso corto, dar una asistencia técnica concreta, etc.

b. Voluntariado internacional que sí precisa de una continuidad temporal.

Por otro lado, existen experiencias en las que la responsabilidad que se pretende encomendar a la persona voluntaria sí precisa de una continuidad temporal mínima, que va más allá de un periodo de tiempo relativamente corto.

Este tipo de voluntariado facilita una mayor integración en su destino y posibilita la asunción de responsabilidades que requieren de una continuidad temporal. Un ejemplo de este tipo de voluntariado internacional podría ser el de la gestión de proyectos de desarrollo.

En ambos tipos de experiencias un objetivo es lograr que, tras la transformación vital que habrá sido proporcionada mediante la experiencia de voluntariado, estas personas se conviertan en agentes sensibilizadores de su entorno familiar, laboral y de amigos, ejerciendo así un efecto multiplicador de transformación social.

Condiciones orientativas para el voluntariado internacional serían:

- Ser mayor de 22 años.
- Ser poseedor de un título académico o una capacitación profesional de acuerdo a la actividad que se va a desarrollar.
- Tener una personalidad equilibrada.
- Tener madurez afectiva.

- Ser tolerante, honesto, con sentido común y espíritu abierto, y con energía para hacer frente al cansancio, así como a los cambios y fracasos.
- Que participe activamente en las actividades de formación que a ese fin se desarrollen en la organización que le envía.
- Mostrar capacidad suficiente para asumir la responsabilidad que se le encomienda.
- Manifestar un respeto hacia los valores y creencias, tanto de la organización que le envía como de la organización que le recibe.
- Haber vivido antes alguna experiencia de voluntariado.
- Comprometerse a regresar una vez finalizado el periodo de tiempo establecido.
- Debe tener la capacidad de trabajar como parte de un equipo.
- Se espera que los voluntarios formen parte de las comunidades para que puedan aprender, acompañar y contribuir desde dentro.
- En general, cuanto más tiempo pueda quedarse un voluntario, mejor. Por lo general el tiempo medio son 3 meses. Una visita más corta puede ser posible en algunas circunstancias especiales, con un mínimo de 1 mes.
- Demostrar su compromiso antes de viajar para incorporarse con mayor facilidad en el proyecto a realizar. Hay voluntarios que antes de viajar han dedicado tiempo a coleccionar material médico o libros, han revisado los estudios sobre algunos temas concretos, de modo que han podido contribuir mejor con sus ideas y recursos para el proyecto. De igual modo, contribuir al compromiso a la vuelta para compartir la voz y las vidas de las personas con las que se ha trabajado.
- Conocimiento básico del idioma nativo.
- Se espera que todos los voluntarios sean respetuosos con la sociedad y la cultura en la que van a trabajar. Los voluntarios trabajarán bajo la dirección y

junto con las personas locales. A menudo los promotores de salud rurales enseñan a los voluntarios, lo cual nosotros vemos como un gran privilegio. El respeto por los derechos de las mujeres es esencial.

- El voluntariado requiere esfuerzo, pero tiene enormes recompensas. Las cosas que se aprenden y se contribuya están íntimamente relacionadas con el empeño. El trabajo que hace un voluntario requiere largas horas y no es necesariamente exitoso. Es un trabajo duro, tanto física como mentalmente, pero siempre tiene su recompensa.
- Depende mucho de cada organización pero, normalmente, los gastos de vuelo y transporte hasta el proyecto corren a cuenta propia. Se debe disponer de seguro médico, incluyendo seguro de evacuación en caso de emergencia. Otros gastos varían en función del proyecto.
- Se espera que los voluntarios aprendan sobre el lugar donde van a cooperar, interesándose en la historia cultural, social, el sistema de salud y los derechos humanos del país.
- Los voluntarios deben firmar una declaración de auto-responsabilidad. Existen riesgos incluyendo enfermedad, violencia, movilizaciones políticas, inherentes a cualquier trabajo en países en vías de desarrollo.

8. TRABAJO EN LOS PROYECTOS

ACOMPAÑAMIENTO

Para un buen acompañamiento es necesario:

- Acompañar los procesos de voluntariado facilitando un compromiso más profundo y generar una mayor responsabilidad y una participación activa en la organización.
- Apoyar la construcción de equipos sólidos en los que las personas voluntarias se sientan plenamente integradas.

Para todo ello es importante:

- Potenciar y mejorar los canales de información y comunicación de las personas que forman parte de la organización para que se integren y participen de forma real.
- Acompañar y facilitar los procesos formativos que les ayuden a reflexionar sobre su acción voluntaria y a profundizar en sus motivaciones y compromisos solidarios.
- Crear y fomentar la capacitación de los responsables de equipo que tengan voluntarios a su cargo; facilitando conocimientos, desarrollando habilidades y promoviendo actitudes acorde con lo que la organización entiende por voluntariado, trabajo en equipo, trabajo en red y responsabilidad compartida.
- Promover procesos de capacitación que les permitan a las personas voluntarias implicarse progresivamente en la tarea y ganar autonomía y responsabilidad.

- Facilitar y apoyar la construcción de equipos sólidos en los que las personas voluntarias se sientan integrados y puedan aportar lo mejor de sí mismos y sentirse parte de un proyecto común.

Algunas herramientas para el acompañamiento pueden ser:

- Comunicación: encuentros, diálogos, etc.
- Seguimiento con los responsables de los voluntarios.
- Apoyo de tutores en cada área.
- Entrevista periódica de seguimiento, personalizada.

FORMACIÓN BÁSICA

La formación pretende:

- Informar sobre la misión y el modo de actuar de la institución.
- Revisar la actitud de uno mismo frente a la realidad, la mirada y los prejuicios.
- Motivar para el encuentro con el otro.

Para ello es importante:

- Dotar a las personas que participan en la organización de herramientas que les permitan profundizar en la identidad de la organización y en su participación, dotando de sentido su acción solidaria.

- Aportar herramientas que les permitan realizar su tarea con niveles crecientes de responsabilidad y autonomía.

La formación ayuda a la transformación, en lo personal y en lo colectivo, y es necesaria para:

- Superar la cultura de la satisfacción inmediata.
- Enfrentar nuestra auto-imagen personal y colectiva con la complejidad y diversidad de la realidad.
- Exigirse al máximo en lo profesional y en lo solidario.
- Disponerse para fracasar o frustrarse en la tarea.
- Enfrentar tareas y responsabilidades cada vez más complejas en un entorno cambiante lleno de desafíos profesionales y de nuevos requerimientos técnicos.

La formación debe ofrecer:

- Oportunidad para el conocimiento mutuo.
- Oportunidad de profundizar en el auto-conocimiento.
- Espacio de selección y auto-selección.
- Facilidad de integrar habilidades socioculturales, indispensables para un encuentro “iguales-distintos”.
- Aporta conocimientos y habilidades para el trabajo.

EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

La evaluación examina los objetivos, cómo se lleva a cabo el programa y qué se ha conseguido.

La planificación, una vez recopilados los datos más relevantes, propone nuevos enfoques para lograr los resultados planteados previamente o profundizar en ellos; formula nuevos objetivos.

La evaluación tiende a mirar hacia atrás por el bien del trabajo futuro, mientras que la planificación mira hacia delante con la intención de ubicar factores significativos internos o externos.

Planificar supone evaluar y viceversa.

La planificación y la evaluación del voluntariado ayudan a trabajar las transformaciones en actitudes, valores, prioridades y estilos de vida de los voluntarios.

Aprender de fallos y celebrar los éxitos ayuda a crecer.

Evaluar y planificar el voluntariado debe ser un objetivo institucional, de tal manera que el resultado de la evaluación ayude a la programación de la formación y de las tareas a realizar.

Ello implica que su ejecución será coordinada por los responsables de voluntariado para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y desafíos que aparecen en los procesos de las personas y de los equipos en los que se integran.

SISTEMAS PARA EVALUAR Y PLANIFICAR

La evaluación será siempre de doble entrada:

- a. Autoevaluación del voluntario.
- b. Evaluación de los responsables de las organizaciones, tanto de las que envían como de las que acogen a los voluntarios.

Todo ello deberá quedar plasmado en una memoria sobre la acción llevada a cabo, revisable y evaluable.

CONTENIDOS DE LA EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Se consideran dos grandes asuntos a evaluar: los relativos a la propia persona y los relativos a la tarea. Los contenidos variarán, además, según el tipo de voluntariado que se realiza (nacional o internacional).

Son datos relevantes a obtener en estos apartados:

- a. La estabilidad en el puesto, así como el perfil que va adquiriendo el voluntario dentro de la institución.
- b. Las opiniones y demandas de las personas voluntarias sobre la integración en el equipo, la satisfacción en la tarea, la información recibida, la formación que se le ha ofrecido y los espacios de participación a los que accede.
- c. La opinión de las personas voluntarias sobre el procedimiento de acogida, la derivación a tareas específicas, el seguimiento por parte de los responsables y, en su caso, el cierre del proceso y la despedida si deja ese voluntariado.

- d. La opinión de los responsables sobre la persona.
- e. Respecto al voluntariado nacional, es importante recoger pistas sobre el proceso personal, aspectos que han supuesto problemas y satisfacciones en el trabajo y en la relación con el grupo de trabajo.
- f. Respecto al voluntariado internacional, destacan los datos aportados, tanto por la persona voluntaria como por la institución que le recibe, sobre;
- La acogida de la comunidad o grupo con le que se colabora.
 - El grado de integración de la persona voluntaria en el medio en el que le ha tocado vivir.
 - Las dificultades encontradas por la persona voluntaria en el ejercicio de su trabajo y en su relación con los otros.
 - El grado de consecución de objetivos y de los resultados esperados por la institución que les ha acogido.
 - El nivel de realización personal de la persona voluntaria.
- g. Es importante que, tanto el voluntario internacional como nacional, realice informes periódicos de su labor y del entorno que le rodea.

9. LEGISLACIÓN VIGENTE SOBRE LA COOPERACIÓN Y VOLUNTARIADO

1. *Carta de las Naciones Unidas (26 de junio de 1945).*

(Ver punto 1)

LEGISLACIÓN VIGENTE EN VOLUNTARIADO

1. *Ley del Voluntariado 6/1996. (15 enero 1996)*

DERECHOS DEL VOLUNTARIO

Los voluntarios tienen los siguientes derechos:

- a. Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- b. Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- c. Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.
- d. Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- e. Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.

- f. Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.
- g. Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

DEBERES DEL VOLUNTARIO

Los voluntarios están obligados a:

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

2. Carta europea de Volunteurope para los voluntarios (1980).

Volunteurope es un Comité de Coordinación de Voluntariado que tiene por objeto el promover la acción voluntaria desinteresada en los países de la Comunidad Europea. Fue fundado en 1980 para promover intercambios de información y potenciar el desarrollo del voluntariado.

Defiende que esta promoción del concepto de servicio voluntario incluye:

- a) La actitud de aceptar responsabilidades en actividades con y para otras personas, vecinos y compañeros.
- b) El desarrollo de sistemas que complementen el apoyo de la familia, amigos, vecinos y compañeros.

Son 10 los elementos de esta carta y que a continuación enunciamos brevemente:

- 1) El trabajo voluntario es valioso para la comunidad.
- 2) Todo ciudadano tiene el derecho a realizar un trabajo voluntario de acuerdo con sus capacidades. Esto es un derecho y no una obligación.
- 3) El derecho a realizar un trabajo voluntario no significa que cualquier persona pueda realizar toda clase de trabajos. Las organizaciones pueden seleccionar de acuerdo con las tareas a realizar.
- 4) El trabajo voluntario no debe ser un privilegio de ciertos grupos de la sociedad. Esto significa que ningún ciudadano debe ser excluido del trabajo voluntario a causa de problemas económicos (gastos) o discapacidades sociales tales como estar desempleado, ser joven o anciano, ser minusválido, o pertenecer a un grupo minoritario.
- 5) Los voluntarios tienen derechos. Estos derechos deben ser respetados y puestos en práctica por las organizaciones que trabajan con voluntarios.

- 6) Los voluntarios tienen obligaciones.
- 7) Los ciudadanos que realicen un trabajo voluntario tienen derecho a esperar que no serán explotados, y que el verdadero valor social de su contribución será reconocido y respetado por las autoridades competentes.
- 8) Tanto los voluntarios como los trabajadores retribuidos son indispensables.
- 9) Los voluntarios deben ser valorados y reconocidos por el gobierno a todos los niveles (local, regional, nacional). Esto incluye el apoyo económico que permita que el trabajo voluntario se desarrolle.
- 10) El trabajo voluntario tiene una función de futuro. Es una fuerza para renovar el actual sistema, labrando, junto con otros, la sociedad del mañana.

3. Declaración Universal sobre voluntariado. (Washington 1988)

Esta declaración realiza una definición más precisa del voluntariado, así como destaca también los principios fundamentales del voluntariado, sin olvidar los deberes de los voluntarios y de las asociaciones.

Teniendo en cuenta la Declaración de los Derechos Humanos y los principios básicos del voluntariado, las asociaciones deben:

- Elaborar estatutos para el desarrollo de la actividad voluntaria.
- Establecer los criterios de participación de los voluntarios.
- Velar por el respeto de las funciones, claramente definidas, de cada uno de los miembros.
- Delegar en cada uno las actividades que seleccione, asegurándose de proporcionarle la capacitación y el apoyo apropiados.
- Evaluar periódicamente sus resultados.
- Asumir, de manera adecuada, la cobertura de los riesgos ocurridos por el voluntario en el ejercicio de su función y los daños que, involuntariamente, pueda causar a terceros.

- Facilitar el ingreso de voluntarios ofreciendo, entre otras cosas, reembolso de los gastos ocasionados por su misión.
- Establecer de qué manera se puede poner fin, por parte de la asociación o del voluntario, al compromiso mutuo.

En definitiva, proclaman una acción voluntaria como fuerza creativa y mediadora:

- Para respetar la dignidad de toda persona, su capacidad para ejercer sus derechos de ciudadano y crear su propio desarrollo.
- Para contribuir a resolver problemas sociales y de medio ambiente.
- Para la construcción de una sociedad más humana y más justa, favoreciendo igualmente una cooperación mundial.

LEGISLACIÓN VIGENTE EN COOPERACIÓN

1. Estatuto de los Cooperantes. Real Decreto 519/2006, 28 de abril.

DERECHOS DE LOS COOPERANTES

Según este Estatuto, los cooperantes gozarán de los derechos que se relacionan en los apartados siguientes, sin perjuicio de los que les corresponden de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales aplicables a los ciudadanos españoles en el exterior, y de cualesquiera otros de los que sean titulares en virtud de otras disposiciones.

- a) Derecho a recibir una formación adecuada para el desempeño de su labor, antes de su partida a un país beneficiario de ayuda al desarrollo.

b) Derecho a recibir información sobre los extremos contemplados en las letras e) y f) del artículo 5.3.

c) Derecho al completo reembolso de los siguientes gastos:

- Cualquier gasto en el que incurra para la obtención de permisos necesarios para su residencia y trabajo en el país de destino, así como para la residencia de su cónyuge, o persona con la que mantenga una relación análoga, y sus descendientes.
- Gastos de traslado de bienes muebles al lugar de destino, que comprenderá como mínimo 50 kg de peso por envío aéreo para el cooperante y 35 kg por cada acompañante, siempre que éste sea su cónyuge, o persona con la que mantenga una relación análoga, o sus descendientes.

d) Derecho a una retribución complementaria para afrontar:

- Los gastos fijos de residencia en el país de destino, salvo que el contrato establezca otra fórmula que ya incluya esta situación.
- Los gastos de escolarización de sus hijos en el país de destino.

e) Derecho a una previsión social específica, cuando el cooperante no tuviera suficientemente cubiertos alguno de los riesgos que se relacionan a continuación a través del Régimen General de la Seguridad Social o, en su caso, a través del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios (Clases Pasivas–Mutualismo Administrativo), mediante el aseguramiento de las siguientes situaciones:

- La pérdida de la vida y la invalidez permanente, en cualquiera de sus grados, siempre que no resulte de aplicación lo previsto en la disposición adicional segunda de este real decreto.

- Una atención médica y hospitalaria similar a la cobertura a que se tiene derecho en España, por cualquier contingencia acaecida en el país de destino, incluyendo las revisiones periódicas generales y ginecológicas, embarazo, parto, maternidad, y las derivadas de cualquier enfermedad o accidente; así como el gasto

farmacéutico ocasionado y la medicina preventiva que requieren determinadas enfermedades, epidemias o pandemias existentes en los países de destino.

- La atención psicológica o psiquiátrica por sufrir angustia, estrés post traumático o cualquier otro trastorno de índole similar durante o al finalizar su labor.

- Revisión médico-sanitaria específica a su regreso a España.

- La repatriación en caso de accidente, enfermedad grave, fallecimiento, catástrofe o conflicto bélico en el país o territorio de destino.

f) Derecho a la inmediata atención de sus problemas por los servicios diplomáticos españoles en el Estado de destino, en especial de las Oficinas Técnicas de Cooperación, en cuanto al desarrollo adecuado de su actividad laboral y, de no haberlos, por los más próximos, así como de los servicios diplomáticos de los Estados miembros de la Unión Europea en los términos establecidos en los Tratados de la Unión y demás normativa de aplicación.

g) Derecho a que el tiempo que hayan actuado como cooperantes les sea computado, como mérito a valorar, en las convocatorias de plazas en el sector público que guarden relación con la cooperación internacional, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable y con las bases de cada convocatoria.

DEBERES DE LOS COOPERANTES

Además de los deberes que se deriven de su relación jurídica con la persona o entidad promotora de la ayuda al desarrollo o la acción humanitaria, los cooperantes deberán:

a) Observar una conducta adecuada en el país o territorio de destino, respetando las leyes y usos locales y las resoluciones de las autoridades competentes, siempre que no vulneren la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19 de

diciembre de 1966, ni tampoco cualquier Tratado internacional en materia de derechos fundamentales en el que sea parte el Estado de destino.

- b) Notificar su llegada y, en el plazo máximo de dos meses, inscribirse en el Consulado del Reino de España más cercano a su lugar de destino, así como comunicar su partida a su regreso.
- c) Notificar su llegada y presentarse ante la Oficina Técnica de Cooperación, a través, en su caso, de la organización promotora, al objeto de informar de la labor y tareas asignadas, así como de establecer la forma y mecanismos de contacto que quepa mantener durante su estancia.

2. Principios de la cooperación cultural internacional. (UNESCO, 4 de noviembre de 1996).

Destacan sobre todo dos artículos:

Artículo III: La cooperación cultural internacional abarcará todas las esferas de las actividades intelectuales y creadoras en los campos de la educación, la ciencia y la cultura.

Artículo VI: La cooperación internacional al desarrollar su benéfica acción sobre las culturas, al propio tiempo que favorece el enriquecimiento mutuo, respetará en cada una de ellas su originalidad.

BIBLIOGRAFÍA:

- a. “Guía útil del voluntariado de la Fundación Vicente Ferrer”. Marzo 2009.
- b. Documento sobre el voluntariado elaborado por REDES (Red de Entidades para el Desarrollo Solidario). Diciembre 2005.
- c. Estatutos de la Asociación Madrileña de Fisioterapeutas “AMAFIS”. Abril 2003.
- d. www.dghonline.org (abril 2010).
- e. Legislación vigente:
 - Carta de las Naciones Unidas.
 - Ley del Voluntariado 6/1996. 15 enero 1996).
 - Declaración Universal sobre Voluntariado.
 - Carta Europea Volunteurope para los Voluntarios.
 - Estatuto del Cooperante. Real Decreto 519/2006 del 28 de abril.
 - Principios de la Cooperación Cultural Internacional (UNESCO, 4 noviembre de 1996).

AUTORES:

- Cenedilla Díaz, Raquel. N° Col. 991
- López Gonzalo, Soledad. N° Col. 2670
- Villanueva Martín, Sara. N° Col. 3326