

ESTRATEGIA NAVARRA

VOLUNTARIADO



Gobierno de Navarra
Departamento de
Políticas Sociales

DIAGNOSTICO

467 propuestas formuladas por diferentes participantes en el diagnostico

67 propuestas que configuran el DAFO final

22 Debilidades

20 Amenazas

8 Fortalezas

17 Oportunidades

6 Factores Clave de Diagnóstico

PROPUESTA ESTRATEGICA

4 Ejes Estratégicos

SENSIBILIZAR

FORTALECIMIENTO

COORDINACION

INFORMACION

6 Objetivos

9 Objetivos

2 Objetivos

1 Objetivos

36 Medidas

50 Medidas

22 Medidas

5 Medidas

57 Indicadores

85 Indicadores

30 Indicadores

7 Indicadores

GESTION ESTRATEGIA

Seguimiento evaluación anual: objetivos, medidas.

Revisión Estratégica cuatrienal: DAFO, Impactos ,Objetivos.

Nuevas propuestas

CONSEJO

NAVARRO

VOLUNTARIADO

COMISION

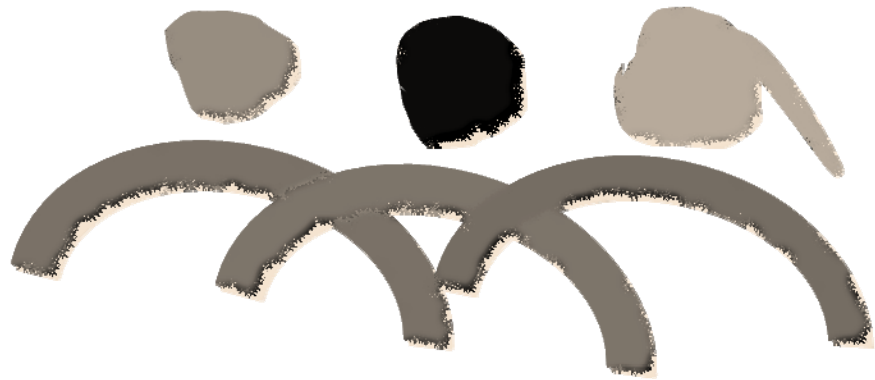
INTERDEPARTAMENTAL

OFICINA VOLUNTARIADO

ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	5
1	VOLUNTARIADO EN GENERAL.....	9
2	VOLUNTARIADO NACIONAL	21
3	VOLUNTARIADO EN NAVARRA.....	35
4	DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN NAVARRA	57
5	PROPUESTA ESTRATÉGICA	81
6	SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA.....	105
	BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	113

INTRODUCCIÓN



Para elaborar la Estrategia Navarra de Voluntariado, hemos seguido una técnica que se puede semejar a la de pintar un cuadro.

En primer lugar hemos compuesto el fondo, que en el Índice del documento señalamos como “Voluntariado en general”, son trazos gruesos de diferentes aspectos del voluntariado en un contexto muy amplio. No tiene otro fin que poner un fondo, aunque en ocasiones este pueda ser muy visible en la Estrategia Navarra de Voluntariado.

Siguiendo con la técnica pictórica, hemos señalado sobre ese fondo la temática que se va a abordar, comenzando a dar volumen a lo que esperamos sea el resultado final. Esta configuración, se encuentra en el índice recogido bajo el epígrafe “Voluntariado Nacional”. Aquí ya señalamos aspectos concretos que van a tener que ser considerados en la configuración de la Estrategia Navarra del Voluntariado. Algunos de estos aspectos tienen su origen en normativas o en la forma de entender, organizar y financiarse el voluntariado en España y, que configuran una forma de interpretar y unas tendencias en las actuaciones. Los retos que se han identificado para el voluntariado hasta el 2020 forman parte de esos colores que no pueden faltar en un cuadro, los primarios.

Una tercera capa nos acerca a la realidad navarra, una realidad que viene determinada por el detalle concreto en esa pintura que metafóricamente estamos describiendo y también por la falta de ese detalle aunque sea necesario. Esta aproximación al voluntariado en Navarra la recogemos en el apartado de “Voluntariado en Navarra”. Nos hubiera gustado entrar en un tipo de pintura hiperrealista, con todo detalle de esa realidad, pero es, podemos decir, impresionista. Si nos alejamos podemos hacernos una idea del conjunto. La falta de datos nos ha llevado a tener que realizar una aproximación en lo cuantitativo sobre el número de voluntarios; estimar un valor de lo que se aporta al conjunto de la sociedad, no en todas sus dimensiones, tan solo en la valoración económica.

A continuación, nos queda el detalle, el conjunto de pequeños detalles que dan la forma definitiva al cuadro. Se sustentan sobre esos fondos y esos trazos gruesos que nos permitirán dar la visión conjunta y final del cuadro. Esta parte la hemos recogido en el “Diagnóstico del Voluntariado en Navarra”. Diagnóstico cualitativo ante la ausencia de datos sobre esta realidad, pero enriquecida por un análisis de 360º, en cuanto a las diferentes vivencias y posiciones de los que tienen un papel en el desarrollo del Voluntariado. Estas diferentes posiciones han supuesto tener que integrar aspectos contrapuestos pero totalmente enriquecedores para el diagnóstico.

Son múltiples los puntos que se han puesto de manifiesto en el Diagnóstico y que insinúan caminos a seguir, lo cual obliga a tener que elegir y concretar esfuerzos. Esta decisión de concreción la hemos querido focalizar en los seis puntos que consideramos clave del Diagnóstico y que pueden constituir las paredes maestras de la propuesta estratégica.

Por último, está el conjunto de medidas que se recogen en la Propuesta Estratégica, que se han agrupado en las líneas que la Mesa del Voluntariado de Navarra señaló en su momento y que siguen la propuesta común, tanto a nivel nacional como de otros planes y estrategias de las Comunidades Autónomas. Estas medidas pretenden ser en unos casos indicadores de otros cuadros que habrá que desarrollar y que se propone sean de forma colaborativa. Otras medidas buscan, en un tono más directivo, crear el campo de juego donde poder desarrollar el

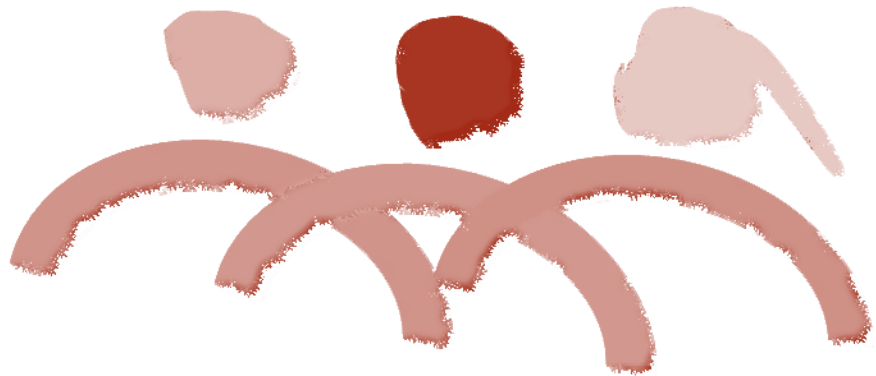
voluntariado, cada uno según el papel que deba asumir, pero con unos principios de transparencia de coordinación y cooperación entre todos.

A modo de marco para este cuadro, se incluye la propuesta de gestión de la estrategia, gestión que implica a todos para conseguir no repetir experiencias pasadas, esperar que se desarrolle de forma espontánea.

Sólo queda firmar el cuadro, y esta firma ha de ser colectiva aunque pueda haber colores y formas que a título individual no hubiéramos puesto. Es ese valor del conjunto, de todos los que aportan al Voluntariado, lo que le da valor al resultado final.

1

VOLUNTARIADO EN GENERAL



El voluntariado ha formado parte de las relaciones humanas, desde siempre la solidaridad hacia otros, expresándose las mismas según las diferentes circunstancias que caracterizaban el momento.

Esta solidaridad se ha dado en todo tipo de sociedades, tanto desarrolladas como las consideradas primitivas.

Esta solidaridad junto con el altruismo en su práctica por parte de quién la ponía en práctica se ha repetido con igual fuerza y extensión.

Son estos dos elementos parte de la característica básica del voluntariado junto con la expresión de la voluntad de quien la ejerce.

Otro conjunto de valores fuerza igualmente han ido configurando las relaciones humanas desde siempre: la confianza mutua, el sentido de pertenencia, el empoderamiento de las personas sobre la ayuda recibida de otras. Este conjunto de fuerzas motrices han configurado una forma de relacionarnos y han creado la corriente del voluntariado en todas las sociedades y en todos los tiempos.

El concepto de voluntariado, no se ha considerado sin embargo de igual forma en todos los países, así algunos han considerado más la iniciativa voluntaria que el hecho en sí del voluntariado, en otros se ha considerado una concepción amplia del mismo, siempre que conlleve en esa expresión tres conceptos clave, la expresión de una voluntad, el sentido altruista del mismo y un beneficio para terceros. Otros países a estas tres características base han añadido algún aspecto de carácter más organizativo y modulador como ocurre en España y también en la Comunidad Foral, como es enraizar estas acciones de voluntariado por medio de entidades constituidas al efecto, o si se quiere realizar estas acciones en un marco estructurado.

Es desde una concepción social, donde la libertad de las personas pueda manifestarse como expresión de sus capacidades y de poder configurar su propio destino, siendo el medio natural para poder desarrollar la acción de voluntariado. Esta configuración social íntimamente relacionada con las sociedades democráticas, hace que el voluntariado sea una expresión de los valores democráticos.

Hay que considerar igualmente que junto a la salud y la educación son elementos base del desarrollo humano.

En este momento de cambio, de configuración o reconfiguración de la sociedad, tener presente el voluntariado como canal de oportunidades y de posibilidades en la acción humana ha de considerarse de vital importancia. Es este momento de la historia donde mayor potencial existe para que las personas sean protagonistas en lugar de meros espectadores., pudiendo influir en el devenir de los acontecimientos que configuren su destino.

La globalización, las nuevas tecnologías que han aportado otra dimensión del tiempo y del lugar, hace que emerjan nuevas formas de manifestar y poder desarrollar el potencial de las personas y los valores de solidaridad y altruismo.

El papel de las organizaciones en la sociedad, de las empresas con asunción de responsabilidades con la comunidad, (lo que conocemos como “responsabilidad social de la empresa”), los mecanismos nuevos de medición de esta responsabilidad, no extendidos masivamente, pero asentándose en la sociedad con fuerza amplían los campos para la acción voluntaria. Las técnicas de medición de la rentabilidad social (SROI), que acercan tanto en lenguaje como en concepción a la empresa al mundo de la solidaridad y de la acción social, presentan la novedad de que la empresa se constituye también en un agente más de los que venían desarrollando su labor en el mundo del voluntariado.

Por otro lado, es de destacar que sin embargo aspectos relacionados con la valoración de la contribución que realiza el voluntariado, no están clarificados y sobre los que existen concepciones erróneas y no suficientemente medidas.

Se han planteado importantes objetivos internacionales de desarrollo como los recogidos en Objetivos de Desarrollo del Milenio, siendo necesario para su logro a la contribución del voluntariado en colaboración con otros agentes tanto nacionales como internacionales.

En la resolución de la paradoja que se está produciendo de globalización pero sin embargo atomización y brecha tanto en el seno de las naciones como a efectos globales, la contribución que puede realizar el voluntariado es de vital importancia.

Otra paradoja se está produciendo en el mundo del voluntariado, la diversificación del mismo, fragmentándose, y, por otro lado, su institucionalización concentrándose, unificándose.

Igualmente hay que considerar que las motivaciones y las circunstancias personales cambian a lo largo de la vida, afectando a sus compromisos de prestar esfuerzos y tiempo, siendo una realidad que hay que considerar a la hora de analizar y desarrollar estrategias relacionadas con el voluntariado.

Manifestaciones del voluntariado

Son diversas las formas que adopta la manifestación del voluntariado, desde la prestación de un servicio oficial; es decir, la provisión de un servicio a un tercero mediante estructuras existentes que abarcan una amplia gama de esferas sociales, culturales y de desarrollo. Son organizaciones que están registradas oficialmente, suele existir un acuerdo con respecto al compromiso entre la persona voluntaria y la organización interesada que incluye el componente de capacitación.

Otra forma es la ayuda mutua o autoayuda en la que personas que tienen unas mismas necesidades problemas o intereses unen sus fuerzas para darles una respuesta. Es un fenómeno que se ha dado en muchas culturas en el que comunidades enteras participan en esfuerzos colectivos, en algunas sociedades se organizan estas actividades a nivel comunitario.

En otras formas esta expresión de participación se asocia con la religión, que al igual que el voluntariado tiene su arraigo en una serie de valores, todas las grandes religiones han desarrollado acciones de voluntariado.

Las diferentes categorizaciones que se hacen del voluntariado han planteado dificultades para realizar una evaluación del tamaño y alcance que se pretende y, han favorecido percepciones erróneas sobre este fenómeno.

Algunas de las percepciones erróneas se sitúan en considerar que el voluntariado solo se da en ONG oficialmente reconocidas y estructuradas, considerar que el voluntariado sólo se produce en el sector de la sociedad civil, o que solo es un fenómeno exclusivo de personas acomodadas. Igualmente se tiene la percepción de que en el voluntariado predominan las personas aficionadas o sin conocimientos técnicos y con experiencia, o que es un fenómeno femenino, que la juventud está alejada del voluntariado.

Otros aspectos que también se han percibido sobre el voluntariado es que las administraciones públicas no deben intervenir en el voluntariado o que se requiere la presencia física en su práctica.

Un aspecto que igualmente se debe considerar como erróneo es que aunque no se produce retribución no es gratis la acción de voluntariado, confundiendo la estructura de gestión del voluntariado con la acción del voluntariado. Erradicar estas concepciones erróneas clarificando y difundiendo en todas sus dimensiones el voluntariado es un reto que debe tenerse en cuenta y al que hay que dedicar esfuerzos en futuros planes o estrategias enfocadas al voluntariado.

Si de algo podemos tener certeza es de que todo cambia, y a esta certeza no es ajeno el voluntariado. Tres aspectos pueden servirnos de guía para enfocar los cambios que se están produciendo con respecto al voluntariado.

- 1.-En primer lugar el progreso tecnológico que se ha producido y que sigue produciéndose, creando nuevas formas de relación, de formas de trabajo, permitiendo abrir el conjunto de relaciones a escalas más amplias que los espacios geográficos conocidos.
- 2.-En segundo lugar el papel que está desarrollando y se le pide al sector privado con implicaciones más amplias, con una mayor asunción de la responsabilidad social.
- 3.- por último,el fenómeno de los movimientos de personas a escala mundial, con mayores oportunidades de conocer otras culturas, otras formas de organizarse las sociedades, unido a la disposición de más tiempo de ocio o de disponibilidad personal.

Las nuevas tecnologías están propiciando la ruptura de barreras espacio - temporales, lo que propicia las redes sociales y el microvoluntariado, el voluntariado virtual, son tendencias que están emergiendo y que cada vez se encuentran con más seguidores. No obstante hay que considerar también que la brecha digital que se produce puede aislar más a personas que tengan un acceso limitado a estas nuevas tecnologías.

Estas tecnologías han propiciado también que no se requiera un compromiso a largo plazo, se están utilizando para acciones de concienciación sobre temas, de información, de educación etc. Podemos encontrar hoy gran cantidad de ayuda desinteresada en línea, como algunos proyectos que está desarrollando las Naciones Unidas.

Es importante reseñar el voluntariado internacional, canalizado mediante agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, siendo significativo el incremento que ha experimentado en las últimas décadas. Es interesante reseñar las iniciativas en este sentido que se han iniciado en algunos países de romper la inercia de voluntariado norte sur para

propiciar iniciativas de voluntariado sur norte que permitan crear oportunidades para los ciudadanos de los países en desarrollo, fortaleciendo de este modo las capacidades nacionales. Las formas que adopta este voluntariado internacional son cada vez más diversas, modificándose la tendencia de un compromiso a más largo plazo y emergiendo con fuerza compromisos de duración corta o media.

Es igualmente reseñable programas de voluntariado impulsados por la U.E. para trabajadores de las administraciones públicas como el programaXXX(Socieux??).

El voluntariado en el sector privado, es una nueva forma de voluntariado, los compromisos éticos cada vez son tenidos más en cuenta en las empresas, así como la responsabilidad social empresarial, entendida como expectativas económicas , legales, éticas y discrecionales que una sociedad tiene de las organizaciones en un momento concreto, adquiere el significado de que las empresas tienen responsabilidades con la sociedad en la que están inmersas, además de garantizar la rentabilidad para sus inversores.

El voluntariado de los empleados es una forma cada vez más habitual de expresar esa responsabilidad social empresarial. Son muchas las formas en las que las empresas respaldan el voluntariado de los empleados, desde fomentar que los empleados se ofrezcan como voluntarios de forma individual o como pequeños grupos, organizando programas en asociación con ONGs. Pueden ser actividades que se desarrollan en las comunidades donde operan las empresas o enviando voluntarios a otros países. La integración de programas de voluntariado en la infraestructura y el plan de empresas es todavía novedoso, si bien cada vez son más las compañías que lo hacen. Iniciativas de donaciones del tipo “aportación económica de la compañía por hechos” es otra de las formas que se están desarrollando en muchas empresas, estas donaciones se asocian a horas de voluntariado realizadas por sus empleados.

Estas iniciativas en el mundo de la empresa, revisten muchas ambigüedades, y en ocasiones tiene difícil encaje en el voluntariado.

Estas actividades de voluntariado en las empresas de Navarra, entendemos que cuentan con el hándicap de la configuración del tejido empresarial navarro, con compañías pequeñas medianas en su mayoría, lo que añade dificultades para su ejecución. No obstante es una nueva manifestación de formas de voluntariado que habrá que tener en cuenta e integrar en el marco general de la estrategia de voluntariado de Navarra. La participación de los agentes económicos, así como Cámara de Comercio se hace necesaria en la búsqueda de formas de expresión del voluntariado en la empresa navarra.

Personas Voluntarias

Diversas son las motivaciones que llevan a las personas a ser voluntarias, intereses personales, deseos, creencias, expectativas .. podemos considerar que el altruismo es la principal motivación para una persona voluntaria, hay autores como (Chacón et al, 2010), *“todos los estudios científicos del voluntariado demuestran que el voluntariado puede realizarse tanto por motivos altruistas, como egoístas, y frecuentemente por una combinación de los mismos”*. Es importante no obstante diferenciar de forma clara que una cosa son los motivos de las personas voluntarias y otra cosa son los valores que sustentan la acción del voluntariado, solidaridad, participación, compromiso y no remuneración.

Las circunstancias personales, y los cambios sociales van modificando las motivaciones y las expectativas de las personas voluntarias. Es sin embargo en la mayoría de los casos el peso de la solidaridad y el del compromiso, el que hace que las personas dediquen su tiempo a los demás.

El contexto social actual con una individualización frente a la dimensión comunitaria, puede ser la causa de la tendencia a una acción voluntaria fragmentada sin un contexto definido discontinua, al margen de procesos comunitarios, con poco interés a participar en grupos.

La despolitización, la menor participación en los aspectos públicos, siendo el voluntariado una actividad participativa, y proyectada sobre el espacio público, adquiere una dimensión política, que no puede perderse cubriéndose bajo un paraguas de pretendida neutralidad.

Un aspecto igualmente importante y a considerar en la formulación de la estrategia Navarra de voluntariado, es el de la permanencia del voluntario en la organización. Es evidente que la permanencia del voluntariado o de las personas en la acción voluntaria está íntimamente relacionada con las motivaciones de las mismas, o a la evolución que estas motivaciones sufren.

Parece ser que la permanencia del voluntariado está asociada a la satisfacción en tres aspectos: la gratificación personal del voluntario al realizar la actividad voluntaria; la satisfacción organizacional, referida a la satisfacción del voluntario con los diferentes aspectos de la gestión de la organización y la satisfacción con las tareas, que se refiere a la satisfacción con la tarea realizada en concreto, (Vecina y Chacón: 2009-,113). Estos aspectos, que en alguno de los planes y estrategias desarrollados en España como se verá más adelante se recogen de refilón, pueden tener una consideración en la reflexión, que tanto el equipo técnico como el conjunto de participante, traten en la elaboración de la Eestrategia Navarra a la hora de formular diferentes líneas y medidas de actuación.

La relación que debe existir entre el voluntariado y el Estado/ Administración, presenta otro campo de análisis que debe considerarse, han sido diversas estas relaciones, así utilizando los modelos planteados por Sarasa, Marbán y Rodríguez Cabrero, reseñan:

El modelo renano, en el que las entidades voluntarias forman una especie de oligopolio social y son una extensión estatal por su elevada dependencia financiera de las administraciones públicas.

El modelo escandinavo, en el cual las entidades de voluntariado son casi públicas y están totalmente financiadas con fondos públicos.

El modelo norteamericano en el cual las entidades se organizan en base a afiliaciones religiosas o étnicas y son bastante independientes de la administración pública, aunque la financiación sea en cierta medida pública.

El modelo mediterráneo, caracterizado por una elevada fragmentación, fuerte dependencia financiera y recelos en las relaciones entre el sector público y las organizaciones sociales.

Aunque la referencia a los diferentes modelos de relación se centra bastante en los aspectos de financiación, no es este el único aspecto que debería examinarse, deberíamos extenderlo en un diagnóstico a aspectos de regulación, de habilitación frente a provisión de servicios por parte de unos y otro, al papel en definitiva que debe desempeñar cada uno en el conjunto de

relaciones entre los agentes, entidades, administración, voluntarios, entidades receptoras, beneficiarios y sociedad civil. El nuevo conjunto de demandas y relaciones que se están produciendo entre el ciudadano y la administración, esta en el núcleo de este análisis, las dependencias financieras por parte de las entidades abren igualmente la línea de reflexión si esta dependencia no orienta la acción hacia donde está la demanda social o donde se orienta la fuente de financiación.

En este volcado de ideas generales sobre el voluntariado, parece conveniente recoger el contenido de dos documentos elaborados a nivel de la CE, corresponden a diferentes fechas pero entendemos que su contenido ayuda a nuestra reflexión. Hay que destacar así mismo que muchas de sus propuestas se encuentran recogidas en nuestro DAFO, la reseña de esos aspectos nos configura una línea de alineamiento con ideas, aspectos sobre el voluntariado puestos de manifiesto por un conjunto amplio de instituciones y de personas relacionadas con el voluntariado.

Al dar la referencia de dichos documentos en la bibliografía, solo incluiremos en este apartado aquellos que consideramos más relevantes con nuestro análisis, si bien todo su contenido puede ser considerado.

Manifiesto del voluntariado.

Manifiesto for Volunteering in Europe, (European Volunteer Centre, 2006). Traducción realizada por Bolunta, agencia para el voluntariado y las asociaciones

El manifiesto recoge una serie de recomendaciones a las instituciones europeas que las enmarca en los siguientes apartados:

1. Fomentar y reconocer el voluntariado de manera activa.

1. **Reconocer y fomentar de forma activa las actividades de voluntariado en las políticas comunitarias, reconociendo su naturaleza horizontal y asegurando que las políticas comunitarias favorezcan el voluntariado, posibilitando que los individuos se involucren.**
6. **Reconocer la poderosa influencia del voluntariado en la inclusión y fortalecimiento de los grupos sociales tradicionalmente excluidos, como los inmigrantes, e investigar cómo se pueden fomentar las actividades que nos conducirán a un mejor entendimiento del papel y el impacto del compromiso voluntario en la integración de estos grupos.**
9. **Incluir indicadores económicos alternativos en las Cuentas Estadísticas del EUROSTAT que hagan visible a las economías nacionales la contribución del sector sin ánimo de lucro y especialmente del voluntariado.**
Apoyar programas de certificación para voluntarios destinados a reconocer el desarrollo de las competencias mediante el voluntariado en los sistemas educativos de los estados miembros y desarrollar una estructura europea para convalidar el aprendizaje formal y no formal sobre los principios comunes que ya fueron adoptados

por el Consejo de Cultura⁴, Educación y Juventud y **apoyar la creación de un premio europeo para voluntarios**

2. Apoyo y promoción del voluntariado.

14. **Alentar a los gobiernos nacionales a formular políticas nacionales de voluntariado, crear la infraestructura de voluntariado necesaria para su puesta en práctica y ofrecer una estructura legal para el voluntariado⁶, proponiendo, por ejemplo, normas europeas**
17. **Promover de forma activa el aumento de la participación empresarial comunitaria y el voluntariado empresarial en el ámbito del debate europeo sobre la responsabilidad Social Empresarial. Podría incentivarse a los Estados Miembros de la UE para conceder beneficios fiscales a las empresas que promuevan el voluntariado entre los empleados.**

3. Promoción activa de la creación de redes.

20. **Promuevan un enfoque especial de la función del voluntariado en los Métodos Abiertos de Coordinación en los ámbitos del empleo, Asuntos Sociales y Educación;**
22. **Continúen incentivando y apoyando activamente las relaciones entre las empresas y los voluntarios, de modo que se impliquen a las diversas organizaciones a nivel europeo;**

El otro documento al que queremos hacer referencia es “Agenda de Políticas para el Voluntariado en Europa”, 2011, EYV.

El documento se estructura en torno a **Secciones**:

SECCIÓN 1. POLITICAS RECOMENDADAS:

ENFOQUES:

Para todos	Instituciones Europeas	Estados miembros U.E.	Interlocutores sociales	Sociedad civil
------------	------------------------	-----------------------	-------------------------	----------------

EJES:

Trabajar en un entorno favorable y facilitar el voluntariado en la UE
Potenciar a las Organizaciones de actividades de voluntariado para mejorar la calidad de dichas actividades
Reconocer las actividades de voluntariado y fomentar incentivos apropiados para particulares, empresas y organizaciones de desarrollo del voluntariado
Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado

SECCIÓN 2. VOLUNTARIADO DE CALIDAD:

Queremos reseñar de forma breve las aportaciones del grupo que trabajó esta Sección, siendo estas:

Definieron un Voluntariado de calidad de la siguiente forma:

- ▶ Los voluntarios son apoyados por normas y procedimientos para poder ofrecer un impacto positivo.
- ▶ Este impacto positivo debe marcar una diferencia cuantificable, mejorando la sociedad como un todo.
- ▶ Establecen un modelo de la rueda de la calidad para demostrar como algunos aspectos clave de un voluntariado de calidad , las oportunidades que se le ofrecen a los voluntarios, la forma en que se gestionan, el impacto que consiguen y los factores que posibilitan todo esto interactúan con el fin de proporcionar un conjunto coherente con el concepto general de voluntariado.
- ▶ Herramientas de evaluación/seguro de calidad
- ▶ Recursos de buenas practicas en la gestión del voluntariado
- ▶ Garantizar la calidad de las organizaciones que trabajan con voluntarios.

SECCIÓN 3. MARCO LEGAL:

Las conclusiones de esta sección se encaminan a recomendar el desarrollo de políticas y de un entorno legal para el voluntariado, reseñando aspectos a considerar en ese entorno legal.

SECCIÓN 4. INFRAESTRUCTURA PARA EL VOLUNTARIADO:

Se reseña en esta sección lo que se considera la infraestructura para el voluntariado, como una combinación de estructuras y mecánicas de soporte que, de manera conjunta proporcionan el entorno propicio necesario para alentar y apoyar adecuadamente la participación de voluntarios en beneficio de la sociedad en su conjunto.

- ▶ Igualmente destacan las funciones que cumple esta infraestructura,
- ▶ Provisión de oportunidades para el voluntariado de calidad.
- ▶ Apoyo al voluntariado, (con formación asesoramiento, evaluación etc)
- ▶ Hacer coincidir la oferta y la demanda de voluntariado
- ▶ Desarrollo de capacidades e intercambio de buenas practicas entre organizaciones etc...

SECCIÓN 5. HERRAMIENTAS PARA EL RECONOCIMIENTO:

Esta Sección propone un conjunto de herramientas para el reconocimiento del papel del voluntariado.

SECCIÓN 6. EL VALOR DEL VOLUNTARIADO:

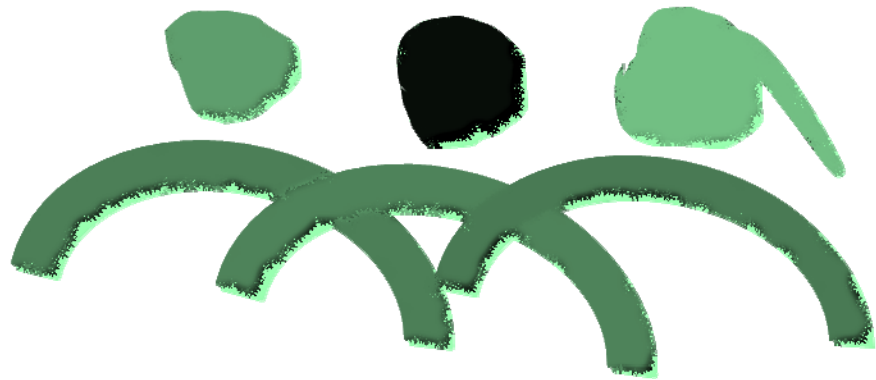
Se formula una apuesta clara por determinar el valor que aporta el voluntariado en múltiples aspectos, proponiendo una clara línea de trabajo a desarrollar.

SECCIÓN 7. EL VOLUNTARIADO CORPORATIVO:

Formula sus propuestas en esta sección desde el creciente desarrollo que se está produciendo de este tipo de voluntariado al que llama de los Empleados y lo correlaciona con su contribución al desarrollo de la estrategia Europa 2020, para realizar un desarrollo inteligente sostenible e integrador.

2

VOLUNTARIADO NACIONAL



En este apartado queremos dar una visión global de la situación con respecto al voluntariado como medio de enmarcar la propia situación en Navarra y el diagnóstico realizado en un contexto.

En primer lugar vamos a hacer referencia al conjunto de normativas que regulan el desarrollo del voluntariado, dichas normativas se recogen en el cuadro siguiente, pasaremos posteriormente a realizar un breve análisis de las características que se pueden extraer de estas normativas.

Tabla 1. Normativas que regulan el voluntariado en España.

COMUNIDADES	LEGISLACIÓN COMUNIDADES AUTÓNOMAS	OTRAS LEGISLACIONES COMUNIDADES AUTÓNOMAS
Andalucía	LEY 7/2001, de 12/07, del Voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Decreto 45/1993, de 20/04, por el que se regula el Voluntariado Social ■ Decreto 114/2010, de 6/06, por el que se aprueba el III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014
Aragón	LEY 9/1992, del /10, del Voluntariado Social	
Asturias	LEY 10/2001 del Principado de Asturias, de 12/11 del Voluntariado	
Cantabria		
Castilla y León	LEY 8/2006, de 10/10, del voluntariado	Decreto 45/1993, de 20/04, del voluntariado social 1991-2001
Castilla-La Mancha	LEY 4/1995, de 16/03	
Cataluña	LEY 25/1991, de 13/12, por la cual se crea el Instituto Catalán del Voluntariado.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Decreto 69/2010, de 1/06, de creación del Consejo del Asociacionismo y el Voluntariado de Cataluña 1991-2001 ■ Decreto 111/2014, de 22/07, de modificación del Decreto 69/2010, de 1/06
Extremadura	LEY 1/1998, de 5/02	Decreto 10/1995, de 21/02, que regula los expertos voluntarios extremeños
Galicia	<ul style="list-style-type: none"> ■ LEY 3/2000, de 22/12 ■ LEY 10/2011, de 28/11, de acción voluntaria 	
Islas Baleares	LEY 3/1998, de 18/05	
Islas Canarias	LEY 4/1998, de 15/05	
La Rioja	LEY 7/1998, de 6/05	<ul style="list-style-type: none"> ■ Decreto 28/1994, de 12/05, por el que se aprueba el reglamento de los voluntarios verdes ■ Decreto 67/1994, de 2/12, del voluntariado social
Madrid	LEY 3/1994, de 19/05	
Murcia	LEY 5/2004, de 22/10	
Navarra	<ul style="list-style-type: none"> ■ LEY FORAL 2/1998, de 27/03 ■ LEY FORAL 4/2006, de 4/04, por la que se modifica parcialmente la LEY FORAL 2/1998, de 27 marzo, del Voluntariado. ■ LEY FORAL 9/2006, de 5/07, por la que se modifica la LEY FORAL 2/1998, de 27/03, del Voluntariado ■ Corrección de errores de la LEY FORAL 9/2006, de 5/07, por la que se modifica la LEY FORAL 2/1998, de 27/03, del Voluntariado. 	
País Vasco	LEY 17/1998, de 25/06, del Voluntariado	
Valencia	LEY 4/2001, de 19/06	
ESTATAL	<ul style="list-style-type: none"> ■ LEY 6/1996, de 15/01 ■ LEY 23/1998, de 7/07, en la cooperación internacional y el desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Orden del Mº de Cultura, de 11/10/1994, por la que se regula la actividad de voluntariado en los centros públicos que imparten enseñanzas de régimen general. ■ Orden del Mº de Educación y Ciencia, de 9/10/1995, por la que se regula el voluntariado cultural

En el conjunto de leyes reseñado, existen dos claras líneas de formulación, unas mediante una actuación indirecta por medio de la creación de organismos para la promoción del voluntariado, con definiciones genéricas con respecto al sector, otras con una actuación más directa, mediante legislaciones específicas acerca del voluntariado.

Con respecto al hecho de legislar el voluntariado se han planteado dos posiciones, aquella que considera que es necesario en cuanto a garantizar derechos y la seguridad de los voluntarios y la que considera que es un intento de control por parte de la administración, con la consiguiente pérdida de autonomía de las entidades de voluntariado.

Se estructuran con respecto a tres agentes, el voluntario, la entidad de voluntariado y la administración. No se formula una definición única de voluntariado, definiéndose en algunas de estas leyes el voluntariado desde el tipo de actividad, es la ley estatal la más genérica en su definición de voluntariado.

Con respecto a las entidades de voluntariado, deben estar constituidas legalmente y se clasifican bajo algunos criterios, sin ánimo de lucro, excluyen en ocasiones a entidades por el ámbito de actuación de la entidad, e incluyen la posibilidad de ser públicas o privadas. Se establecen las relaciones entre las entidades y la administración determinando las actividades de control y vigilancia, así como los instrumentos jurídicos de relación, convenios, subvenciones etc.

El nivel de requisitos normativos parece orientar hacia modelos de entidades grandes, y con una alta burocratización de las entidades, ante la necesidad de comprobación establecida.

Con respecto al voluntario fijan un conjunto de derechos y obligaciones, si bien no queda claramente estructurada ni la naturaleza del acuerdo de incorporación, ni mecanismos para exigir los derechos u deberes establecidos, sí que se reseñan criterios para resolver conflictos entre entidades y voluntarios, o entre voluntarios y destinatarios.

Las leyes incorporan incentivos para los voluntarios, formación reconocimientos oficiales, para las entidades subvenciones, promoción de beneficios fiscales, asistencia técnica.

Planes

En España han existido diversos planes de voluntariado con carácter general:

Primer Plan Estatal de Voluntariado de 1997, aprobado con posterioridad a la Ley de Voluntariado de 1996. Los objetivos que se marcaban en este plan tenían su foco en la Sensibilización, Promoción, Apoyo y Coordinación.

El Segundo Plan Estatal de Voluntariado, 2001-2004 siguió señalando como áreas de desarrollo las de Sensibilización, Apoyo y Coordinación.

El Tercer Plan Estatal, 2005-2009, mantuvo la misma estructura del Plan anterior y siguió señalando como áreas estratégicas las de Sensibilización, Apoyo y Coordinación.

La Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014, sigue manteniendo las áreas estratégicas que se identificaron en el primer plan de Sensibilización, Apoyo y Coordinación, añadiendo un área nueva como es la de Nuevas tendencias del Voluntariado.

Como podemos ver tres han sido los ejes que han vertebrado toda la acción de los planes estatales manteniéndose los mismos a lo largo del tiempo y que aún hoy siguen siendo recurrentes.

Hay que señalar que los planes que se desarrollaron por parte de algunas Comunidades Autónomas, Andalucía, Castilla la Mancha, Cataluña Galicia Madrid, País Vasco, han seguido la estela de los Planes Nacionales en cuanto a las áreas que se han considerado para desarrollar medidas y acciones, según el momento en que fueron desarrollados estos planes autonómicos, fueron introduciendo algunas variantes en cuanto al enfoque general adaptándose a las particularidades de su entorno específico.

Introduciéndose variaciones en cuanto a las áreas de los planes, se introducen como áreas las de investigación, cooperación y coordinación, o se establecen áreas como administraciones públicas, educación etc.

Alguna comunidad autónoma se focaliza en la formación, captación, fidelización, promoción financiación, y rendición de cuentas.

En la actualidad se recogen en el cuadro siguiente los planes que existen sobre voluntariado en España.

Tabla 2. Planes sobre voluntariado existentes en España.

COMUNIDADES	PLANES
Andalucía	III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014
Aragón	
Asturias	
Cantabria	
Castilla y León	
Castilla-La Mancha	II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 2005-2009
Cataluña	I Plan Nacional de Asociacionismo y Voluntariado. Cataluña 2008-2012
Extremadura	
Galicia	III Plan Gallego de acción voluntaria 2011-2014
Islas Baleares	
Islas Canarias	I Plan Canario de Voluntariado 2008-2012
La Rioja	
Madrid	Plan Regional de Voluntariado de la Comunidad de Madrid 2006-2010
Murcia	
Navarra	
País Vasco	II Plan Vasco del voluntariado 2008-2010
Valencia	Plan de Acción del voluntariado 2009-2012
ESTATAL	Estrategia Estatal del voluntariado 2010-2014

Estrategia Nacional del

Voluntariado

La Estrategia Nacional del Voluntariado, aprobada por Consejo de Ministros el 23 de diciembre de 2010, mantiene las áreas estratégicas del anterior Plan 2005- 2009, introduciendo un área nueva como es la de nuevos retos del voluntariado.

Enumera los siguientes retos a los que se pretende dar respuesta:

1. *Aumentar la capacidad de transformación social y participación activa del voluntariado.*
2. *Mejorar el conocimiento del voluntariado.*
3. *Ampliar los márgenes de sostenibilidad de las entidades voluntarias y del Tercer Sector en su conjunto.*
4. *Mejorar la gestión del ciclo de la acción voluntaria*

Estableciendo las siguientes áreas de actuación y objetivos de dichas áreas:

Sensibilización

El Objetivo General del Área de Sensibilización es profundizar en el conocimiento del voluntariado e informar y concienciar a toda la sociedad acerca de los valores, el carácter altruista y solidario, las oportunidades y la necesidad de una participación ciudadana activa a través de la acción voluntaria. Líneas Estratégicas:

- **Difusión:** *Divulgar los valores y logros de la acción voluntaria, como forma de participación activa de la ciudadanía en la sociedad, otorgando visibilidad y reconocimiento a la labor del voluntariado y de las Entidades No Lucrativas.*
- **Reflexión y estudio:** *Profundizar en el conocimiento del voluntariado, fomentando su estudio y análisis, desde diversas perspectivas y la investigación sobre los distintos efectos de la acción voluntaria y la participación social.*

Apoyo

El Objetivo General de este Área es incrementar la formación de las personas que trabajan con el voluntariado y del propio voluntariado, aumentar la participación ciudadana en el voluntariado e impulsar la modernización, la transparencia y la sostenibilidad de las Entidades No Lucrativas. Líneas Estratégicas:

- **Promoción:** *Promover la participación ciudadana en el voluntariado, incrementando el número de personas voluntarias así como su compromiso estable en el tiempo.*
- **Formación:** *Prestar apoyo técnico y económico a las iniciativas de formación que se adopten desde y para el Tercer Sector, a las personas voluntarias que en él colaboran y al resto de agentes que tiene relación o trabaja con el voluntariado.*
- **Gestión:** *Apoyar la modernización del Tercer Sector de Acción Social, impulsar la transparencia y la sostenibilidad de las Entidades No Lucrativas y contribuir a la dotación de medios para el desempeño de sus funciones*

Coordinación

El Objetivo General de este Área es fortalecer la colaboración entre todos los agentes comprometidos con el voluntariado, prestando una especial atención, a la participación de las ENL en redes de trabajo autonómicas, nacionales e internacionales. Líneas Estratégicas:

- **Cooperación:** *Reforzar las relaciones, estructuras y mecanismos de comunicación y cooperación entre los agentes implicados en el voluntariado, tanto públicos como privados.*
- **Participación Internacional:** *Profundizar y consolidar la incorporación de los agentes del Tercer Sector a organizaciones y redes de trabajo en el ámbito internacional*

Nuevas Tendencias del Voluntariado

El Objetivo General de este Área es promover el estudio de las nuevas formas de ejercer el voluntariado e impulsar su desarrollo, así como apoyar la consolidación del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Tercer Sector. Líneas estratégicas:

- **Uso de las Tecnologías de la información y la comunicación:** *Prestar apoyo técnico y económico a las iniciativas de formación que se adopten desde y para el Tercer Sector, a las personas voluntarias que en él colaboran y resto de agentes que tiene relación o trabaja con el voluntariado.*
- **Nuevas formas de participación:** *Estudiar las nuevas tendencias del voluntariado y promover su adecuada incorporación a las ENL*

Queremos recoger como parte del diagnóstico y por tanto de consideración en la elaboración de la estrategia de voluntariado de Navarra, algunas propuestas formuladas por la Plataforma del Voluntariado, en el documento “Primeras conclusiones del estudio comparativo de los planes de voluntariado en España” en el que se señalaba como propuestas para futuros planes las siguientes:

- **Participación:** *Elaboración de planes participativos que hayan sido consensuados entre todos los agentes implicados.*
- **Formación:** *Que la formación del voluntariado y de los equipos técnicos sea un área fundamental dentro de los planes.*
- **Control:** *Creación de una mesa de ONG cuya misión sea controlar que se cumpla la formulación, seguimiento, presupuesto y evaluación final: Plan Estatal.*
- **Financiación:** *Que en todos los planes aparezcan detalladas las partidas económicas necesarias para la ejecución de las medidas y que se deje por escrito cuáles son los financiadores, cuándo financian y a quién se debe financiar.*

- **Investigación:** El conocimiento generado a través de las diversas investigaciones en materia de voluntariado en cada comunidad se comparta. (Establecimiento de una biblioteca virtual).
- **Estructura:** Establecimiento de pautas comunes consensuadas, a la hora de la formulación de los planes.

Son muchas las fuentes documentales que se han consultado y consideramos necesario incorporar a este documento el conjunto de retos que se recogen en el documento “**Profundizar en el Voluntariado Los Retos Hasta 2020**”, editado por la Plataforma del Voluntariado de España, trabajo realizado con asistencia financiera de la Unión Europea¹.

- R10.** Proponemos para el futuro un voluntariado forjado y enraizado en los principios democráticos y en los valores en los que estos se inspiran, que parte de que los bienes comunes están por encima de los bienes individuales y de que su cuidado y defensa concierne a todas las personas. Proponemos un voluntariado en el marco de la ciudadanía activa y del desarrollo de la dimensión comunitaria que promueve la participación, que teje, que vincula y que en consecuencia moviliza conciencias, provoca voluntades y crea condiciones para multiplicarse, mediante el despliegue solidario de las capacidades humanas, transmitiendo esperanza y optimismo.
- R11.** Proponemos un voluntariado plural en su inspiración, formas de expresión y ámbitos de actuación. Un voluntariado con múltiples dimensiones, en el que cada persona otorga uno o varios significados a sus acciones: para unas es la importancia del compromiso y la corresponsabilidad; para otras la dimensión transformadora persiguiendo cambios en las personas y en la sociedad; para otras la denuncia y la conciencia crítica sobre las realidades sociales; para otras la sensibilización y la llamada al compromiso; para otras es la pedagogía mediante el ejemplo; para otras la proclamación de la fortaleza de la dimensión relacional; para otras el acompañamiento testimonial a las personas...
- R12.** Entendemos que en el futuro el voluntariado se ha de ampliar, pero sobre todo se ha de profundizar. Por eso creemos en un voluntariado abierto y participativo, interclasista, intercultural e intergeneracional. Un voluntariado con relaciones más recíprocas, con perspectiva bidireccional, en la que lo que importa son las responsabilidades mutuas, los compromisos de unas personas para con otras y de todas con la comunidad; en el que no hay unas personas que dan y otras que reciben, sino que todas aportan y se benefician. No deseamos un voluntariado que se centra en marcar las líneas divisorias, sino que al contrario, profundiza en las sinergias y conexiones con otras formas de participación, dando respuestas tempranas a necesidades emergentes y a problemas de los que nadie se ocupa.
- R13.** Entendemos que el voluntariado tiene que tener más protagonismo en la agenda política, en sus dimensiones pre-política (cultivando los valores sociales) meta-política (profundizando en las metas de la sociedad) y política (en la relación con el poder organizado). Por eso el voluntariado ha de influir en el discurso político, a la vez que es independiente del mismo, basándose en el compromiso cívico, la participación ciudadana, el respeto y apoyo a los movimientos sociales, el fomento del bien común y el refuerzo al papel de la sociedad civil.

¹ Se mantiene la numeración original del documento de referencia.

- R14.** *Partimos de que contar con una normativa adecuada, contribuye no solo al reconocimiento de la acción voluntaria, sino también a su necesaria ordenación y normalización. Por eso consideramos que ha de mejorarse la regulación actual del voluntariado, al menos en el plano nacional, dado que en muchos aspectos ha quedado desbordada por la propia realidad. La regulación ha de ser la necesaria, pero la menos posible, puesto que se debe evitar acotar o cercenar excesivamente, desde la perspectiva normativa, las distintas expresiones de la acción voluntaria, así como un abundamiento normativo en este campo; no necesariamente las normas han de pretender incluir en su ámbito, todo tipo de expresión y práctica voluntaria, sino aquella institucionalizada.*
- R15.** *Un terreno bien abonado es la mejor manera de favorecer el voluntariado. Una sociedad tendrá más voluntariado si educa en valores cívicos y solidarios, si es sensible a las necesidades de los demás, si moviliza a la ciudadanía en la defensa de los bienes públicos, si suscita el interés por la cultura, la historia, el arte, la música, el cuidado del medio ambiente, el ocio, el desarrollo personal, la salud, etc. Por eso es necesario reforzar la sensibilización, desarrollar la cultura de la solidaridad, propiciar espacios en los que emerja el voluntariado, estimular nuevas formas de este y apoyar, reforzar y reconocer la acción de las personas voluntarias.*
- R16.** *Somos conscientes de que la formación es un elemento esencial para contar con un voluntariado de calidad en el futuro y por eso proponemos que esta ha de ser reforzada; pero además ha de ser reorientada de modo que sea más participativa, que se base en la relación entre las personas voluntarias, que parta del reconocimiento de sus competencias, que refuerce valores y en definitiva, que esté alineada con la orientación que proponemos para el voluntariado.*
- R17.** *Creemos en una proyección abierta del voluntariado, de modo que esté estrechamente conectado y comprometido con los movimientos sociales y con las iniciativas cívicas y evite quedarse encerrado en una isla al margen de las dinámicas sociales. Esto requiere que las instituciones tengan una orientación más abierta, además de un esfuerzo por buscar espacios de actuación común y una implicación más activa de las personas voluntarias en las mismas.*
- R18.** *Apostamos por un papel activo de las administraciones en la promoción, el fomento y el apoyo al voluntariado. Las administraciones han de contribuir a promover el voluntariado pero sin tutelarlos, apoyarlo pero sin cooptarlo; han de contribuir a la sensibilización y hacer un reconocimiento público de la acción voluntaria y a las personas voluntarias; han de regular y ordenar, pero sin restringir ni ahogar; han de facilitar dotando de recursos, impulsar la formación, propiciar espacios en donde se pueda ejercer la acción voluntaria; han de apoyar a las organizaciones voluntarias, contribuir a canalizar la acción voluntaria, crear espacios para la participación y la interlocución y mejorar la información y el conocimiento sobre el voluntariado. Los poderes públicos no deben hacer dejación de responsabilidades aprovechando las acciones de las entidades de voluntariado o de personas voluntarias.*
- R19.** *La administración local tiene un papel clave en el apoyo a la acción voluntaria; los ayuntamientos, como administración más cercana a la sociedad, deberían disponer de modelos de actuación que potencien la acción voluntaria en el plano local y de marcos institucionales adecuados que fomenten el mismo. El apoyo al voluntariado debería de situarse política y administrativamente en las concejalías de participación ciudadana, desde las que se sugiere promover planes efectivos de participación local.*

- R20.** *Es necesario un cambio de perspectiva en las relaciones entre administraciones y entidades de voluntariado, así como con el Tercer Sector en general; Las ONG, han de ser vistas como espacios que contribuyen a la creación de capital relacional y tejido asociativo y no como extensiones de la administración que pueden prestar servicios en nombre de esta, allí en donde ella no llega. Las entidades voluntarias han de tener un papel más importante en la gestión de los intereses públicos, siendo consultadas en el diseño de las políticas, el seguimiento y la evaluación de éstas.*
- R21.** *Las entidades del Tercer Sector tienen que realizar un proceso de transformación en profundidad fomentando la participación y el empoderamiento³ de las personas voluntarias. Han de superar sus debilidades, incluida su pérdida de base social, su falta de diversidad y participación interna, así como su gestión rígida del voluntariado. Para ello, han de reforzar la cooperación interna y con otros actores sociales, renovar y compartir recursos, herramientas, instrumentos y metodologías de trabajo, dar pleno a la dimensión asociativa y mejorar los procesos de acompañamiento.*
- R22.** *La educación juega un papel fundamental en el fomento del voluntariado. Los valores que lleva aparejados el voluntariado han de estar presentes en todas las etapas del ciclo educativo. Por eso el sistema educativo tiene que profundizar en la educación en valores, la solidaridad, la participación social, la conciencia de ciudadanía, el respeto por el medioambiente y por los más débiles. Especialmente importante es el papel de las instituciones universitarias, tanto en el ámbito formativo como en el de la investigación.*
- R23.** *Necesitamos unos medios de comunicación más comprometidos con el voluntariado. Los medios pueden sensibilizar a la población sobre los asuntos de interés común, informar sobre problemáticas sociales, medioambientales, culturales y las posibles respuestas cívicas a las mismas; se ha de esperar de los medios que realicen una correcta información sobre el voluntariado y que estén abiertos a establecer alianzas con las ONG para la capacitación de sus profesionales, así como poner en marcha iniciativas conjuntas.*
- R24.** *Las empresas tienen un papel importante en el apoyo al voluntariado y como espacio de captación y fomento del mismo. Cuando se habla del mundo empresarial, es importante tener en cuenta la diversidad de éste. Algunas formas de entender el voluntariado en la empresa, denominadas comúnmente “voluntariado corporativo”, no están exentas de contradicciones y motivos de crítica. Aún así, existen casos de buenas prácticas en la colaboración entre empresas y ONG a favor de las personas y colectivos vulnerables. Es importante que la relación entre entidades lucrativas y no lucrativas se establezca en un marco cooperativo de mutuo respeto, equidad, diálogo, transparencia y colaboración.*

DIEZ RETOS PARA UN AVANCE CUALITATIVO

- R25.** *Es necesario mejorar el conocimiento y la información sobre el voluntariado. Para ello los centros de investigación y de recogida de datos estadísticos, especialmente el CIS y el INE, tienen que ofrecer información permanente y actualizada sobre la realidad voluntaria.*
- R26.** *Las competencias públicas sobre voluntariado han de situarse en el ámbito de la participación ciudadana. Esto es especialmente importante en el nivel administrativo local, en donde se deberían fomentar las concejalías de participación ciudadana, desde*

las que habría que promover planes efectivos de participación local, en el marco de los cuales ha de situarse política y administrativamente la acción voluntaria. En el ámbito autonómico y estatal, en ningún caso se han de reducir los temas de voluntariado a los departamentos de asuntos sociales.

- R27.** *Se necesita una nueva normativa de voluntariado en el plano nacional. La regulación sobre voluntariado a nivel nacional (1996), ha quedado en muchos aspectos obsoleta y presenta múltiples límites; ha sido desbordada por la realidad actual del voluntariado y superada en muchos casos por las normativas autonómicas; además presenta importantes lagunas. Es necesario diseñar un nuevo marco legal que recoja el núcleo sustancial de la realidad del voluntariado en los inicios del siglo XXI.*
- R28.** *El fomento del voluntariado y los valores que este conlleva, han de ser incorporados a todas las etapas del ciclo educativo. Se trata de adquirir en el ciclo educativo, no solo conocimientos sino las competencias que hay que aprender a practicar. Esto ha de hacerse tanto de modo transversal en el proyecto de centro y el currículum educativo, como de modo específico en asignaturas como “Educación para la ciudadanía” (previsiblemente en el futuro “Educación Cívica y Constitucional”). La incorporación de fórmulas como el aprendizaje-servicio pueden reforzar este objetivo.*
- R29.** *Es necesaria una orientación distinta de la formación, orientada en línea con los nuevos retos, perfiles y formas de voluntariado. La apuesta por la formación contribuirá a dar más calidad y profundidad al voluntariado. En ella deberían de colaborar más estrechamente las organizaciones voluntarias; además la formación ha de ser más adaptada, reforzar los procesos de acompañamiento, fomentar el sentido de la responsabilidad, profundizar en los valores asociados al compromiso cívico y en todo caso, ha de ir acompañada de cambios en el modelo organizativo y de gestión de las organizaciones.*
- R30.** *El voluntariado ha de ganar peso y relevancia en la agenda política. El voluntariado, junto con otras formas de participación y compromiso cívico, en el marco de la actuación del Tercer Sector, tiene que estar presente y ser protagonista en la articulación del diálogo civil, en la interlocución con los poderes públicos y en la opinión e influencia en la agenda política.*
- R31.** *Se necesitan cambios sustanciales en el interior de las organizaciones sociales. Las entidades del Tercer Sector han de hacer una reflexión profunda, sobre cómo superar las debilidades actuales relacionadas con la pérdida de base social, su falta de diversidad y participación interna, incluida la escasa rotación de los cargos, así como una gestión rígida del voluntariado. Las organizaciones sociales, han de reforzar la cooperación entre ellas y con otros actores sociales, hacer un esfuerzo por renovar, compartir recursos, herramientas, instrumentos y metodologías de trabajo, dar pleno sentido a la dimensión asociativa, estar más interconectadas y mejorar los procesos de acompañamiento.*
- R32.** *Las entidades que promueven el voluntariado, han de comunicar más y comunicar mejor. La imagen social del voluntariado no se corresponde con la real y en ocasiones se encuentra distorsionada; hay un desconocimiento del valor que aporta el voluntariado a la sociedad y a las personas. El voluntariado ha de buscar la alianza con los medios de comunicación para ser más conocido y las entidades que lo promueven, han de convertirse y convertir a las personas voluntarias en actores y protagonistas de la comunicación; se han de explorar y aprovechar las oportunidades que ofrecen las TIC.*

- R33.** *Es imprescindible conseguir más estabilidad y apoyo para las entidades de voluntariado. Las administraciones públicas han de entender el papel imprescindible que estas entidades juegan y la contribución social que hacen; en consecuencia, no solamente han de reconocerlas, sino facilitar los medios y apoyos necesarios para que puedan realizar su tarea en condiciones adecuadas. El sistema actual de financiación caracterizado por el corto plazo y la precariedad, ha de dar paso a fórmulas más estables y eficientes.*
- R34.** *Las plataformas de voluntariado han de abrirse a todo tipo de voluntariado. Las plataformas de voluntariado tienen en los próximos años el reto de convertirse en entidades abiertas y representativas de la pluralidad de formas de voluntariado, prestando especial atención a las tendencias del mismo y contribuyendo a vertebrar la territorialidad y facilitar espacios de cooperación con otras formas de participación social. También han de hacer un esfuerzo por abrirse a los movimientos sociales, así como trabajar de modo transversal, con plataformas y redes de otros ámbitos, en el plano horizontal, apoyando a las redes territoriales, mejorando la capacidad de interlocución e influencia política, reforzando la participación interna y favoreciendo el conocimiento y la innovación.*

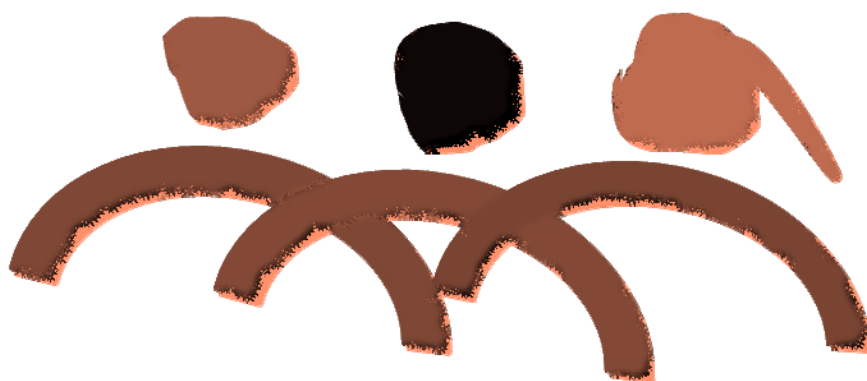
TEMAS PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO

- R35.** *Se hace necesaria una reflexión urgente y un debate público abierto sobre las relaciones entre empleo y voluntariado. Partiendo de que el voluntariado no debe de suprimir empleos, las dinámicas que actualmente se están dando, especialmente en un contexto de crecimiento de las necesidades sociales, restricciones presupuestarias y altas tasas de desempleo, pueden contribuir a hacer más borrosas las fronteras entre voluntariado y empleo remunerado y a devaluar uno y otro.*
- R36.** *Es imprescindible una reflexión urgente sobre las relaciones entre responsabilidades públicas y responsabilidades del voluntariado. Partiendo del compromiso que necesariamente ha de tener el voluntariado con los asuntos públicos, se corre el riesgo de delegar en el voluntariado responsabilidades que corresponden al campo de lo público.*
- R37.** *Se propone estar atentos a las nuevas formas de voluntariado y a los cambios en las culturas del voluntariado. La entrada en la era digital y la implantación de las nuevas tecnologías de información y de comunicación, supone ante todo una revolución cultural a la que no se escapa el voluntariado. La práctica del voluntariado mediante las TIC, conlleva cambios para las políticas de voluntariado, para su gestión por parte de las organizaciones, para su dimensión regulatoria, etc. que es preciso analizar.*
- R38.** *Se propone analizar las causas del desajuste creciente entre oferta y demanda. Es decir, entre las expectativas, deseos e inquietudes que tienen las personas voluntarias y lo que las entidades de voluntariado ofrecen a las mismas. En el marco de esta reflexión y como consecuencia de esta tendencia, conviene también profundizar en la emergencia y proliferación, de nuevas formas de voluntariado al margen de las organizaciones.*
- R39.** *Es necesario seguir profundizando sobre el voluntariado en la empresa. Es importante que la relación entre entidades lucrativas y no lucrativas se establezca en un marco cooperativo de mutuo respeto, equidad, diálogo, transparencia y colaboración; que se exploren las posibilidades de beneficio mutuo, la generación conjunta de impacto social positivo y que se eviten usos instrumentales del voluntariado.*

- R40.** *Se han de explorar y reforzar las posibilidades de interconexión entre el voluntariado que actúa en distintos ámbitos, así como entre las distintas formas de voluntariado. En este sentido, sería muy importante impulsar fórmulas de cooperación para potenciar un voluntariado más socioeducativo, sociocultural, sociodeportivo, sociolaboral, socioambiental, etc. También se propone profundizar y potenciar fórmulas de colaboración entre voluntariado presencial y voluntariado digital, etc.*
- R41.** *Se propone reflexionar y explorar la conexión e interacción actual entre voluntariado y movimientos cívicos y sociales. Las personas voluntarias han sido las impulsoras de muchos de estos movimientos y da la sensación de que se podría estar produciendo un alejamiento creciente del voluntariado con los mismos.*
- R42.** *Convendría plantearse las relaciones entre fiscalidad, beneficios sociales económicos y en especie y voluntariado. Se sugiere estudiar cuidadosamente este asunto, que puede ser una tendencia en el futuro próximo, por sus aspectos previsibles positivos, pero también negativos.*

3

VOLUNTARIADO EN NAVARRA



UNA REFERENCIA

La Ley foral 2/1998 del voluntariado de Navarra, ha sido la referencia en el ámbito de la Comunidad Foral.

En el Plan Gerontológico de Navarra 1997-2000 en su propuesta de resolución primera instaba al Gobierno a presentar un proyecto de Ley Foral del Voluntariado.

Esta ley tenía como misión la de impulsar y establecer los cauces de participación ciudadana en las actividades de voluntariado, estableciendo el apoyo de las Administraciones públicas de Navarra.

En él se regulan desde la definición de lo que a efectos de ley se debe entender en Navarra por voluntariado, recogiendo en esta concepción los tres elementos constitutivos que venimos comentando y añadiendo el de integración en una entidad legalmente constituida. Igualmente fija los derechos y obligaciones de los voluntarios así como de las entidades que organizan el voluntariado.

Es importante destacar que la ley propicia la creación de estructuras organizativas como son “el Consejo Navarro de Voluntariado” y la “Comisión interdepartamental del voluntariado”, regulando sus funciones y composición.

Establece un sistema de información como es el Registro de entidades de voluntariado.

Se recoge igualmente lo que ha de considerarse una medida de fomento del voluntariado y reconocimiento de su labor como es la concesión de la distinción de persona voluntaria de Navarra.

La regulación de determinados aspectos o acciones a desarrollar por parte de las entidades constituye así mismo, una forma de establecer unos comportamientos de las entidades en sus formas de gobierno, en la difusión de información y en las relaciones con los voluntarios.

Queda dibujado igualmente el papel a desarrollar por parte de la Administración Foral, determinando el compromiso de apoyo económico, las funciones de difusión y fomento del voluntariado, y dos funciones que no quedan más que señaladas de forma genérica como son las de planificación e inspección.

Un dato importante a tener en cuenta es que a diferencia de otras Comunidades Autónomas, en la Comunidad Foral, no se ha formulado de manera explícita un plan de Voluntariado hasta la fecha.

¿Qué ha ocurrido en estos años con la aplicación de la Ley Foral 2/1998?

A fecha de hoy podemos concluir que la aplicación de la Ley foral, no ha sido satisfactoria en todos sus términos, sí que parece que las preceptos destinados a la constitución, relaciones de las entidades con los voluntarios se han aplicado, si bien no se tiene unos datos externos, vía inspección, que den valor al estado de desarrollo.

Por otro lado las estructuras que se recogen en la Ley no se han desarrollado ni constituido, lo que supone que aspectos y funciones que se les encomendaban quedaron o bien sin realizar o se han asumido parcialmente de forma descoordinada por los departamentos del Gobierno de Navarra.

El sistema de información no se ha implementado ni regulado como determinaba la ley, lo que supone un déficit, en el sentido de carecer de una información validada que permitiese dimensionar en determinados aspectos el voluntariado en Navarra.

La función de planificación que se asignaba a los diferentes departamentos, no se ha ejercido de forma continuada ni coordinada, siendo las entidades de voluntariado las que han tenido que asumirla.

La Ley asignaba también un papel a las Entidades Locales dentro de la competencia de planificación, ordenación e inspección dentro de su ámbito, este papel ha quedado difuminado en su desarrollo, y desligado de la coordinación con otras Administraciones.

Un aspecto a reseñar es la falta de referencia en la Ley Foral con respecto a los beneficiarios y a la relación de las entidades que reciben a los voluntarios con las entidades de voluntariado.

UN INICIO

El **Primer Encuentro Navarro de Voluntariado** que tuvo lugar el 14 y 15 junio de 2013 se enmarcó dentro de las acciones preparatorias del XVI Congreso Estatal de Voluntariado (Pamplona, Noviembre 2013)

El punto de partida era la necesidad de conocer el número total de entidades que realizan acciones de Voluntariado en Navarra. Por ello el encuentro perseguía fundamentalmente cuatro objetivos:

- ▶ Paliar las carencias identificadas.
- ▶ Configurar la red solidaria en Navarra.
- ▶ Definir la acción voluntaria.
- ▶ Analizar los retos futuros del voluntariado

Su organización consistió en una primera jornada, con un carácter eminentemente técnico, en el que se constituyeron tres grupos de trabajo donde se debatieron temas relacionados con; la definición de voluntariado; redes de voluntariado y fortalezas y debilidades del voluntariado. Por otra parte, la segunda jornada se presentó como un acto abierto a la ciudadanía, con el objeto de que se visibilice el voluntariado y se sensibilice sobre las actuaciones voluntarias y su importancia para transformar la sociedad a través de informar sobre las distintas áreas en las que las Entidades Navarras trabajan con ayuda de su voluntariado (en el ámbito de la exclusión social, el sanitario, de cooperación...) y realizar acciones “de calle” participativas por todas las personas que lo desearan.

La asistencia y participación fue muy alta, siendo de 114 personas pertenecientes al menos 28 entidades.

Conclusiones del I Encuentro

Navarro de Voluntariado

En los tres grupos de trabajo “Definición del Voluntariado”, “Redes de Voluntariado” y “Fortalezas y Debilidades del Voluntariado” surgieron las siguientes **conclusiones**:

- ▶ Existen divergencias entre qué es y qué no es voluntariado.
- ▶ Se tiende a identificar como acción voluntaria, y por lo tanto amparada por la Ley, toda acción que se realiza de forma gratuita. El resto de características que se consideran deben reunir las acciones para ser consideradas como voluntarias, de acuerdo con los criterios que se exigen habitualmente en el conjunto de las entidades y plataformas de voluntariado, se consideran innecesarios.
- ▶ Se entiende que la ley debe ser abierta e inclusiva recogiendo como centro de la regulación el hecho de que las acciones se hacen sin contraprestación y por lo tanto toda acción que se realiza de forma libre y voluntaria debería ser entendida como acción voluntaria.

En torno a las redes de voluntariado:

- **Las debilidades** residen en la financiación, la dificultad para encontrar puntos comunes, la posible tendencia a competir en vez de cooperar, el miedo a perder la propia identidad, la saturación de las entidades que dificulta encontrar espacios comunes de encuentro y que hacen recaer el trabajo sobre una misma persona y la falta de visibilidad. •
- **Las fortalezas** residen en el potencial de unión que supone el encontrar y compartir cuestiones comunes como puede ser la solidaridad, la variedad que les caracteriza, respetando la independencia de cada una, el sentido que ofrecen a la acción personal, la facilidad para coordinarse y comunicarse entre las entidades que forman parte, y la visibilidad que supone.

- **Las amenazas** tienen que ver con la inestabilidad económica, la sociedad individualista y competitiva en la que nos encontramos, la falta de independencia económica de las entidades que forman parte, la dispersión consecuencia de la existencia de la gran cantidad de canales de comunicación, la falta de registro tanto de entidades como de redes, y la falta de aprendizaje o hábito de compartir y participar.
- **Las oportunidades** que ofrecen las redes tienen que ver con la presión política que pueden llegar a alcanzar, la humanización de la sociedad que generan, el mayor impacto social que producen, el intercambio que pueden facilitar a nivel nacional e internacional, también para mejorar su gestión y obtener sinergias, y el VALOR que ofrecen a las personas voluntarias.

En torno al voluntariado, una de las fortalezas más importantes que se manifiesta es el fomento de valores como la solidaridad y empatía que favorecen frente al individualismo que presenta la sociedad. La diversidad de ámbitos y perfiles que existen, así como la multitud de motivaciones que las promueven, son entendidas también como fortalezas. Se resalta igualmente la gran madurez de este movimiento, dadas las estructuras y recursos que se han puesto a disposición y el aporte transformador que ha supuesto, más allá del asistencial, en ocasiones igualmente necesario.

- Se considera como oportunidad el momento actual, el cual está favoreciendo la creatividad, y la coyuntura poblacional, que hace aflorar el talento del voluntariado. Con esto existe la posibilidad de constituir un lobby social y plataformas para hacer más presente y fuerte el movimiento.
- Asimismo, entre las debilidades se repite como ocurre con las redes de voluntariado, la falta de sostenibilidad de las entidades que lo promueven y la dependencia económica de la administración. También se hace referencia a la falta de valor que se le da en ocasiones a lo “no remunerado”.
- Y en cuanto a las amenazas, al igual que en las redes, se tratan los efectos propios de la crisis, el desconocimiento de lo que hacen otras entidades o personas, la falta de desarrollo normativo, la falta de coordinación entre los agentes públicos y privados y la posibilidad de que la administración utilice la acción voluntaria para cubrir necesidades que le corresponden. Muchas de estas cuestiones radican en la falta de desarrollo de la ley del voluntariado, aunque no todas.

Y del encuentro en general se destaca:

- La gran implicación de las entidades de Voluntariado tanto en la participación de este encuentro como en su desarrollo.
- Las ganas y necesidad de aunar fuerzas entre nosotras.
- La necesidad de exigir al Gobierno de Navarra determinadas cuestiones tales como:
 - El desarrollo de la ley.

- La actualización en la redacción de la ley cambiando por ejemplo: “humanitario” por “humano”, introducir la cuestión de género, refinar la definición de Voluntariado.
- Dejar claro el principio de complementariedad y de no sustitución.
- Incluir en el texto el papel transformador del voluntariado.
- Garantizar en la ley la financiación de proyectos llevados por o con voluntariado, por ejemplo, a través de la vía 0.7 % del IRPF.

Segundo encuentro de organizaciones de voluntariado

El 4 de octubre de 2013 se celebró el segundo encuentro de organizaciones de voluntariado de la Comunidad Foral, organizado por el Departamento de Políticas Sociales y Entidades del Voluntariado de Navarra con el objetivo de avanzar en el desarrollo de la Ley Foral del Voluntariado y dar a conocer el congreso nacional de noviembre en Pamplona.

La jornada se celebró durante todo el día desarrollándose en dos sesiones con una estructura similar al primer encuentro. La sesión de mañana, estuvo dirigida a responsables de entidades de voluntariado o profesionales técnicos y se estructuró en dos talleres: “Análisis comparativo de definiciones y contenidos de las diferentes leyes autonómicas de voluntariado” y “El trabajo en red”. La conferencia “Construyendo ciudadanía: la participación como derecho” se pronunció en la sesión de tarde y estuvo abierta al público en general.

Encuentro Voluntariado de noviembre en Pamplona: XVI Congreso Estatal del Voluntariado

Entre el 26 y el 28 de noviembre de 2013 tuvo lugar en Pamplona el XVI Congreso Estatal del Voluntariado, que, como cada año, organizan el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad y la Plataforma de Voluntariado de España junto con un Gobierno Autónomo, en esta ocasión el Gobierno Foral.

Los objetivos de esta edición del congreso fueron los siguientes:

- En primer lugar, la participación social. Desde el Congreso surge la necesidad de ofrecer un marco de debate, para que los profesionales interesados en el ámbito del voluntariado, alcen su voz, sean escuchados y puedan compartir experiencias con otras asociaciones y con otras personas relacionadas con el movimiento solidario.

- En segundo lugar, el compromiso. Tanto las instituciones públicas como las entidades de voluntariado deben concienciar activamente a la ciudadanía acerca de la importancia de la acción solidaria para contribuir a la formación de las personas.
- Por último, el tercer objetivo es la innovación. Las entidades de voluntariado pretenden buscar respuestas y adaptarse a las nuevas necesidades del sector.

Estos objetivos crearon el lema: “Construyendo ciudadanía” bajo el cual, durante tres días casi medio millar de voluntarios y expertos debatieron acerca de cuestiones que afectan al voluntariado y a su papel en la sociedad, agrupadas en tres espacios de reflexión: el voluntariado como generador de ciudadanía, la corresponsabilidad entre instituciones públicas, organizaciones y empresas y el papel de las personas voluntarias en el seno de sus organizaciones. A lo largo de dos ponencias, cinco mesas de debate y once grupos de trabajo, así como en las diversas comunicaciones, se trataron temas clave para el voluntariado en el momento actual: desde los desafíos del voluntariado en tiempos de crisis social, hasta la ética de la acción voluntaria, pasando por las nuevas formas y oportunidades que se están dando para el desarrollo del voluntariado y, fundamentalmente, el papel del voluntariado como formación en valores para una ciudadanía participativa y solidaria. Además se compartieron buenas prácticas y se entregaron los premios estatales al voluntariado social.

Las conclusiones recogen las siguientes cuestiones de interés para el presente y el futuro del voluntariado:

- **Cambio:** Para el cambio social es necesario que las personas receptoras de ayuda se sienten protagonistas del proceso de cambio.
- **Cualificación del voluntariado:** el voluntariado debe tener una base de actuación profesional, a la vez que el profesional de la organización debe tener alma de voluntario.
- **Sostenibilidad económica y social:** No hay sostenibilidad económica sin sostenibilidad social y ésta debe asentarse en el espíritu crítico, en los valores de las propias organizaciones y en una perspectiva ética ante las administraciones y empresas.
- **Delimitación de espacios:** hay que delimitar el espacio entre administraciones y voluntariado desde el respeto mutuo, la complementariedad y la colaboración.
- **Alianzas:** Ha llegado el momento de desarrollar alianzas entre sectores y redes.
- **Voluntariado a lo largo de la vida:** debe darse en todas las etapas de la vida, aprovechando el enorme potencial que hoy ofrece la cada vez más formada población jubilada.

Asimismo se plantearon los siguientes retos:

- Utilizar un lenguaje inclusivo.
- Desarrollar nuevas leyes de acción voluntaria.

- Y una cuestión para el futuro de las ONG: “¿Volver a recuperar el Estado del Bienestar o avanzar en la búsqueda de nuevas alianzas entre sectores?. Hay muchas instituciones para una misma labor.

Constitución de la Mesa de Voluntariado

El 28 de enero de 2014 se constituyó la Mesa del Voluntariado, un espacio de reflexión y participación entre el Gobierno foral, las entidades sociales y otras instituciones navarras representativas en materia de acción voluntaria.

Esta mesa da continuidad a los encuentros con entidades de voluntariado convocados por el Gobierno de Navarra en los meses de junio y octubre del año pasado y a los trabajos de preparación del 16º Congreso Estatal de Voluntariado, que se celebró en Pamplona entre el 26 y el 28 de noviembre de 2013.

Durante la reunión se acordó la creación de grupos de trabajo para elaborar una Estrategia Navarra del Voluntariado y concluir el proceso de desarrollo de la Ley Foral del Voluntariado iniciado el año pasado. Entre otras temáticas se abordarán la sensibilización para alcanzar una ciudadanía activa, el fortalecimiento de las entidades de voluntariado y la coordinación entre todos los agentes implicados.

Asimismo, a lo largo de este año está prevista la finalización de la elaboración del Censo de Entidades de Voluntariado, la constitución del Consejo Navarro del Voluntariado y la creación de una comisión interdepartamental en el seno del Gobierno foral.

Se plantea la creación de una Comisión Técnica de la Mesa del Voluntariado para realizar un diagnóstico cualitativo, basado en la metodología DAFO, con el objetivo de definir los ejes principales de la Estrategia que estarán inicialmente alineados con la Estrategia Estatal del Voluntariado; pudiéndose incorporar nuevos ejes que surjan. Esta comisión estará compuesta por alrededor de 14 personas de las cuales 6 pertenecerán a Entidades de Voluntariado y 4 a otros Agentes. La selección de estas personas las realizarán las propias entidades y agentes.

En función de los ejes estratégicos definidos en el diagnóstico, se crearán grupos de trabajo concretos para desarrollar estos ejes; definiendo y diseñando los objetivos, medidas e indicadores de cada uno de ellos. La composición de estos grupos será con las personas o representantes que en la Mesa se determine. Los trabajos de los grupos serán validados también por esta Mesa o en su caso por el Consejo Navarro del Voluntariado.

UN VALOR

Como se ha comentado al hacer el análisis de los resultados de aplicación de la Ley Foral, la falta de un sistema de información supone que los datos que se pueden obtener sobre el volumen, evolución, y cuantificación del voluntariado no sea factible obtenerlos de fuentes directas.

Los datos que se pueden aportar son una aproximación al voluntariado en Navarra y han sido obtenidos aplicando fuentes indirectas o, trasponiendo datos generales a lo que supondría su cumplimiento en Navarra.

El Eurobarómetro (2011) considera que en España comparativamente hay pocas personas voluntarias (19% en España frente al 30% de media en la Unión Europea). Sin embargo, la tendencia en nuestro país, al igual que a nivel internacional, es hacia el crecimiento del voluntariado.

Aplicando la estimación recogida en el Eurobarómetro para España, a Navarra la estimación que se puede obtener del número de voluntarios existentes en la Comunidad Foral sería:

Tabla 3. Estimación del número de voluntarios según porcentaje asignado por el Eurobarómetro.

	Padrón 2011	
	Población	Estimación del voluntariado
España	38.853.982	7.382.257
Navarra	525.506	99.846

Otra fuente utilizada para estimar el número de voluntarios en Navarra es la encuesta de Empleo del tiempo INE, que si bien recoge aspectos más amplios de uso del tiempo que el del dedicado al voluntariado, nos puede permitir realizar acotaciones en las cifras.

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día según actividades principales (1 dígito) y sexo.

Como puede observarse el porcentaje de población voluntaria en Navarra que se asigna en esta encuesta es inferior al de la media nacional del Eurobarómetro en 3,1.

En la tabla siguiente se recogen datos por Comunidades Autónomas, y se ha incluido valores para la Comunidad Foral correspondientes a un periodo anterior.

Aunque existe una diferencia de seis años entre los datos proporcionados, se ve una evolución de crecimiento en el porcentaje de población voluntaria, así como un cambio importante en el perfil del mismo.

El valor que se asigna en la tabla al total nacional es inferior en su valor porcentual al reseñado por el Eurobarómetro en 6,9, diferencia importante entre las dos estimaciones.

Es igualmente llamativo el descenso que en datos globales se ofrecen de voluntariado en mujeres y el descenso también en hombres.

Si embargo a nivel de Navarra se produce igualmente esta tendencia, un descenso en el voluntariado mujeres y se incrementa el de hombres.

Tabla 4. Porcentajes según la Encuesta de Empleo del Tiempo.

	2009-2010			2002-2003		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
TOTAL	12,1	9,4	14,8	12,4	13,9	22,5
Ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla	18,4	19,2	17,6			
Castilla y León	16,9	9,7	24			
Navarra, Comunidad Foral de	15,9	12,8	18,9	12,4	9,5	15,1
País Vasco	15,3	13,4	17,4			
Rioja, La	14,4	-9,3	19,5			
Comunitat Valenciana	14,3	11,3	17,3			
Aragón	14,2	11,5	16,8			
Castilla - La Mancha	12,9	9,4	16,4			
Galicia	12,6	9	15,8			
Murcia, Región de	12,1	-10,4	13,8			
Canarias	12,1	11,6	12,6			
Extremadura	12	8,9	15			
Cantabria	12	10,3	13,6			
Asturias, Principado de	11,1	-7,9	13,9			
Madrid, Comunidad de	10,9	8,2	13,5			
Andalucía	10,6	8,4	12,7			
Cataluña	10,2	7,8	12,4			
Balears, Illes	9,9	8,7	11,2			

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Dada la variación de estimaciones y a modo de recapitulación tendríamos:

Tabla 5. Estimación de voluntarios en Navarra según diferentes fuentes.

ESTIMACIÓN	%	POBLACIÓN Navarra	Voluntarios
Eurobarómetro	19	525.506	99.846,14
INE Navarra	15,9	525.506	83.555,45
INE global	12,1	525.506	63.586,23

De la encuesta referenciada de Empleo del tiempo (INE) se ha obtenido una estimación del tiempo, media diaria en minutos, que se pueden dedicar a actividades de voluntariado:

Tabla 6. Tiempo de media diaria en minutos de dedicación a actividades de voluntariado.

	2009-2010	2002-2003
TOTAL	58	1:49
Aragón	59	
Murcia, Región de	58	
Canarias	55	
Extremadura	53	
Castilla - La Mancha	50	
País Vasco	45	
Balears, Illes	39	
Castilla y León	38	
Galicia	38	
Rioja, La	35	
Ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla	33	
Navarra, Comunidad Foral de	26	1:26
Comunitat Valenciana	13	
Andalucía	10	
Asturias, Principado de	10	
Cataluña	5	
Cantabria	4	
Madrid, Comunidad de	4	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El valor de Navarra es inferior al Total, siendo la mitad del tiempo que se considera como valor medio a nivel nacional. Consideramos que el valor temporal que se asigna en la encuesta referenciada no es coincidente con la impresión general que existe entre los diferentes agentes implicados en la acción de voluntariado, pero se quiere ser consistente con las fuentes de datos y se mantiene el dato proporcionado por dicha fuente. Como puede comprobarse también se produce una fuerte caída de tiempo dedicado en el periodo de toma de datos 2002-2003 con respecto a l periodo 2009-2010. Igualmente se produce una caída de tiempo dedicado a nivel total, si bien Navarra en esta caída rompe la equiparación que podría considerarse normal si esa es la tendencia general pero manteniendo la proporcionalidad con respecto al general.

La combinación de estos datos, estimación de número de voluntarios y el tiempo de dedicación a voluntariado nos sirve para obtener con todas las reservas que se quiera un valor del valor temporal que se dedica a actividades de voluntariado.

Tabla 7. Estimación de tiempos de dedicación de los voluntarios.

ESTIMACIÓN	Estimación personas voluntarias			Horas/año
	Voluntarios	Minutos/día	Horas/día	
Eurobarómetro	99.846,14	2.595.999,64	43.266,66	15.792.331,1.
INE Navarra	83.555,45	2.172.441,80	36.207,36	13.215.687,6
INE global	63.586,23	1.653.241,87	27.554,03	10.057.221,4

Estos datos hay que matizarlos en el sentido de que se están considerando el conjunto de voluntarios si todos dedicasen ese tiempo diario. Es evidente que no todos los posibles voluntarios dedican todos los días tiempo a la acción voluntaria.

Aún a título de ser reiterativos estos datos se presentan a efectos de visibilizar que existe un importante valor en tiempo y en recursos ofrecidos por los voluntarios a la sociedad, siendo en este caso secundario el valor cuantitativo de los mismos por carecer de datos precisos.

Si consideramos un valor estándar de coste hora, podemos realizar una aproximación a la cuantificación económica de lo que supone el voluntariado en Navarra. Junto a esta valoración económica deberíamos incluir el conjunto de aportaciones que se han realizado desde las administraciones a entidades de voluntariado.

Tabla 8. Estimación del valor económico del voluntariado en Navarra.

ESTIMACIÓN	Estimación personas voluntarias		
	Horas/año	Precio/hora	Horas/año
EUROBARÓMETRO	15.792.331,1.	12	189.507.973
INE NAVARRA	13.215.687,6	12	158.588.251
INE GLOBAL	10.057.221,4	12	120.686.656

En el documento “Benevolent: Valorisation comptable, 2001” se recogen diferentes criterios de valoración del voluntariado, entre los valores estimados por hora, se reseñan valores de 14,61 €, (note nº13), valores de 12 € y una referencia a determinadas veces el SMIC. Hemos tomado como valor el de 12 € como un valor intermedio, si bien es un valor sin considerar ningún tipo de cargas sociales.

Nada más alejado de los rasgos intrínsecos del voluntariado que su cuantificación económica, su valor reside en otros aspectos que no se pueden cuantificar.

No obstante hemos querido realizar esta aproximación a una cuantificación económica con el fin de poner en valor la repercusión que tienen las acciones de voluntariado, igualmente a las entidades de voluntariado la medición les aporta una ayuda para adquirir una nueva perspectiva en relación con los programas que desarrollan, igualmente a las administraciones el conocer una valoración de lo que supone el voluntariado les puede ayudar en la asignación de recursos, pudiendo desarrollarlo a nivel micro y de programas.

La medición en valores económicos de lo que supone el voluntariado se viene realizando en otros países de forma sistemática, incluso relacionándolo con el PIB del país o región. La propia Comisión europea encomendó la realización de un estudio como parte del año europeo del voluntariado 2011. La conclusión del estudio ha revelado, en primer lugar la dificultad de dicha medición, y en segundo lugar las discrepancias notables existentes entre los países miembros tanto a nivel institucional en cuanto a la responsabilidad de los datos, las dificultades de análisis cuantitativo, al haberse tomados los datos de diferentes formas y en diferentes momentos, la falta de un consenso sobre los datos económicos, la falta de un consenso sobre la medición de los efectos del voluntariado, así como de una metodología común.

Como se ha puesto de manifiesto en la presentación de los datos referentes a Navarra, no somos ajenos a estas dificultades, y como consecuencia a una carencia importante en cuanto a

la medición de lo que supone para Navarra el voluntariado desde esta perspectiva. Se plantea un importante reto a futuro para la estrategia de voluntariado, en cuanto a crear un sistema de información que permita conocer las diferentes dimensiones del voluntariado en Navarra, así como su medición en cuanto a contribución al conjunto de la sociedad. La aplicación de la metodología desarrollada por la OIT y la John Hopkins University, puede ser una de las acciones a desarrollar en una línea estratégica de sensibilización.

Otros datos a tener presente, se considera que un 14 % de las personas voluntarias actúan al margen de cualquier tipo de organización, y que se debería agregar a los datos estimados anteriormente aportados.

Tabla 9. Estimación de personas que realizan acciones de voluntariado no integrado en organizaciones de voluntariado.

ESTIMACIÓN	%	Población Navarra	Estimación voluntarios
Personas actúan al margen de organizaciones voluntariado y realizan voluntariado	14	525.506	73.570

Tabla 10. Estimación de tiempos de dedicación de personas que realizan acciones de voluntariado no integrado en organizaciones de voluntariado.

ESTIMACIÓN	Estimación personas voluntarias			Horas/año
	Voluntarios	Minutos/día	Horas/día	
INE Navarra	73.570	1.912.841,8	31.880,69,	11.636.454,5

Tabla 11. Estimación del valor económico del voluntariado en Navarra de personas que realizan acciones de voluntariado no integrado en organizaciones de voluntariado.

ESTIMACIÓN	Estimación personas voluntarias		
	Horas/año	Precio/hora	Horas/año
INE Navarra	11.636.454,5	12	139.637.454

En Navarra no se dispone de datos sobre este tipo de voluntariado, si bien se tiene constancia de su existencia en el medio rural, manifestándose en su participación en centros residenciales, y parroquias.

Sin realizar una trasposición a Navarra al no poseer datos mínimamente desagregados que permitan una aproximación, pero si queriendo dar una visión general y con la convicción de que los comportamientos en Navarra no son muy diferentes, los datos a nivel nacional de los campos de actuación de las personas voluntarias son:

Tabla 12. Campos de actuación del voluntariado en España.

Campos de Actuación	Porcentaje
Medioambiente y Protección de animales	42,2
Educación y Cultura	33,9
Salud	31,5
Discapacidad y dependencia	25,1
Exclusión Social	24,9
Deporte, Ocio y Tiempo libre	21,5
Promoción y defensa de los Derechos Humanos	14,6
Cooperación al desarrollo	10,0
Protección Civil	6,1

Datos obtenidos de profundizar en el voluntariado Los retos hasta 2020.- plataforma del voluntariado de España

Igualmente con datos a nivel nacional recogemos indicadores sobre instituciones y lugares en los que se practica el voluntariado.

Tabla 13. Porcentaje de instituciones dedicadas al voluntariado.

Campos de Actuación	Porcentaje
Asociaciones ONG y Fundaciones	66,5
Administraciones de distinto nivel	17,5
Ninguna Organización (por mi cuenta, con amigos)	14,4
Iglesia Parroquia	14,4
Colegio, Instituto	13,9
Hospitales	5,4
Partidos movimientos políticos	4,4
Proyectos de empresa privada	3,4
Otros	0,2
NS/NC	1,5

Datos obtenidos de Profundizar en el voluntariado Los retos hasta 2020.- plataforma del voluntariado de España

El Observatorio del voluntariado 2013, en el documento “Así Somos: El Perfil del voluntariado Social en España”, informe de resultados: Plataforma navarra de Voluntariado, tomando como base la explotación de los datos procedentes de Navarra proporcionados por entidades pertenecientes a la Plataforma Navarra de Voluntariado, y a las personas voluntarias de sus entidades, reseñan un perfil del voluntariado de Navarra.

No obstante a la manifestación anterior debe unirse la propia declaración que se realiza en el documento de” **en el caso de Navarra su peso en el total de la muestra no posibilita la explotación de estos datos para la comunidad, aunque es de señalar que se superaron las entrevistas previstas inicialmente.**

Como venimos señalando, se vuelve a poner de manifiesto la dificultad de tener datos que permitan conocer la realidad del voluntariado en Navarra, sin embargo nos parece interesante añadir los datos que se reseñan en el documento al que nos estamos refiriendo ya que son los más próximos en el tiempo que hemos encontrado.

El número de entidades navarras que han participado en la muestra a nivel en el estudio son de 10, suponiendo un peso en el conjunto de 1,8 %, el valor de las entidades participantes. Con

respecto a las entrevistas a voluntarios se diseñó un número de 4 entrevistas y se han realizado 6, el número global de respuestas de la muestra fueron 650 válidas. Como puede verse son muy bajos los datos de representación de Navarra en la muestra con respecto a otras Comunidades Autónomas.

Aportamos algunos extractos del documento que hemos referenciado, al ser los datos más recientes que se han encontrado con respecto a Navarra, si bien hay que mantener sobre los mismos la referencia realizada en el párrafo anterior de ser datos obtenidos con un nivel muy bajo de participación y no por entidades de voluntariado integradas en la Plataforma Navarra de Voluntariado. Puede consultarse para una mayor información el documento de referencia.

**Informe de resultados:
Plataforma Navarra de
Voluntariado**

En Navarra en 2012 el 50% de las entidades que contestan manifiestan que desarrollan su tarea en el ámbito local, sea de barrio, un municipio o zona de influencia. Un 50% que actúa en el ámbito autonómico. No existen entidades entrevistadas de ámbito estatal.

La encuesta 2012 muestra que el 60% forma parte de una entidad o federación de más amplio alcance, aunque en su territorio trabaje de forma local o provincial, esto supone un porcentaje mayor que las cifras medias estatales. El 40% de las encuestadas son entidades que trabaja de forma autónoma. Aquellas que sí muestran pertenencia son sobre todo las que trabajan en un ámbito autonómico.

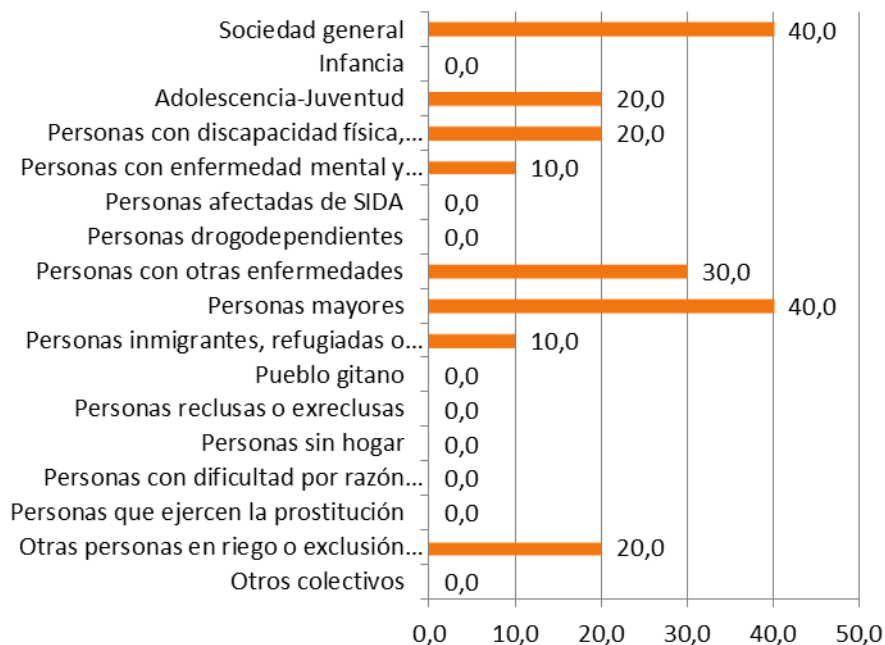
De este modo, el 30% de las entidades de la Navarra se centran en dos tipos de personas destinatarias o actividades. Otro 30% de las entidades se dedican a tres tipos de colectivos. El 40% de las entidades encuestadas dice centrarse en el desarrollo de un público destinatario, cifra que indica un alto índice de especialización de las intervenciones, como muestra que no haya ninguna entidad que manifieste enfocarse a cuatro o más colectivos.

Si analizamos los colectivos hacia los que dirigen su actividad, como muestra el siguiente gráfico, las entidades de la Plataforma Navarra de Voluntariado encontramos que tienen una mayor presencia las personas mayores y las entidades dirigidas a la sociedad general sin enfocar su actividad a colectivos.

Les siguen en presencia las entidades que dedican su actividad a otras enfermedades diferentes a las categorizadas en el gráfico, (30%) y con presencia cercana al 20% personas con discapacidad, adolescencia y juventud y otras personas en riesgo de exclusión social.

Con menor presencia pero representadas están aquellas entidades dedicadas a personas inmigrantes o refugiadas y personas con enfermedad mental.

Gráfico 1: Colectivos de atención por parte de las entidades. % acumulado de respuesta en cada colectivo.



**Informe de resultados:
Plataforma Navarra de
Voluntariado**

En las entidades de la Navarra los instrumentos más extendidos son el seguro para el personal voluntario y el registro de personas voluntarias. Según nuestra encuesta el 100% de las entidades cuenta con un seguro de este tipo. Es decir la totalidad de las entidades encuestadas pertenecientes a la Plataforma Navarra de Voluntariado dispone de este seguro resultado superior al porcentaje global estatal. La Ley Estatal de Voluntariado (ley 6/96) establece la obligatoriedad por parte de la entidad de tener en vigor una póliza adecuada a la actividad del voluntariado, que cubra a los mismos de riesgos de accidente y enfermedad derivados de su actividad (art.8.2.b) y la responsabilidad civil de los voluntarios frente a terceros en el ejercicio de su actuación (art. 10).

El registro de personas voluntarias es un instrumento en el que constan datos personales, de contacto, de disponibilidad, algunos sociodemográficos como sexo y edad, y en el menor de los casos, datos de tipo personal como el nivel de estudios, capacidades, como hemos señalado el 100% de las entidades encuestadas cuentan con dicho instrumento.

La existencia de un documento de compromiso o incorporación establece los términos de la colaboración entre la persona que va a ser voluntaria y la entidad, detallando los compromisos asumidos por cada una de las partes el 90% de las entidades encuestadas afirman utilizar este tipo de documento.

Informe de resultados:**Plataforma Navarra de Voluntariado**

Mayoritaria es también la existencia de la figura de una persona responsable de voluntariado dentro de la entidad.

El programa de formación del voluntariado y el programa de formación continua del voluntariado tienen una implantación del 90% de las entidades encuestadas, mientras el curso de formación inicial tiene una implantación algo menor. El programa de formación inicial se ofrece como una primera etapa para la actividad voluntaria, si bien su implantación es mayor que los resultados globales estatales, su implantación debería ser general como fase previa al inicio de la labor voluntaria. Su duración y contenidos son variados pero al menos suelen desarrollar en qué consiste ser voluntario, sus deberes y derechos, el marco jurídico y ético de su actividad, y los proyectos que desarrolla la entidad.

El certificado de reconocimiento que acredita los servicios prestados por la persona voluntaria, y con mayor frecuencia las capacidades y habilidades conseguidas, es contemplado por el 50% de las entidades.

El instrumento con menor implantación es el plan de calidad que incluya al voluntariado. Esta tendencia es coherente con los resultados del informe estatal, estando presente en igual porcentaje.

LAS PERSONAS VOLUNTARIAS VISTAS DESDE LAS ENTIDADES

Aunque no todas las entidades han podido cuantificar el número de personas voluntarias que colaboran en sus actividades, el total reunido por las 10 entidades de la Plataforma Navarra de Voluntariado que han facilitado la información, es de 556 personas.

Por sexo, el 61,15% de las personas voluntarias son mujeres y el 38,85% hombres.

Por grupos de edad, las personas con menor peso en el total del voluntariado de las entidades serían las mayores de 65 años (16%), las personas menores de 30 años (26%) y las situadas en torno a los 31 y 64 años suponen un entorno al 58%.

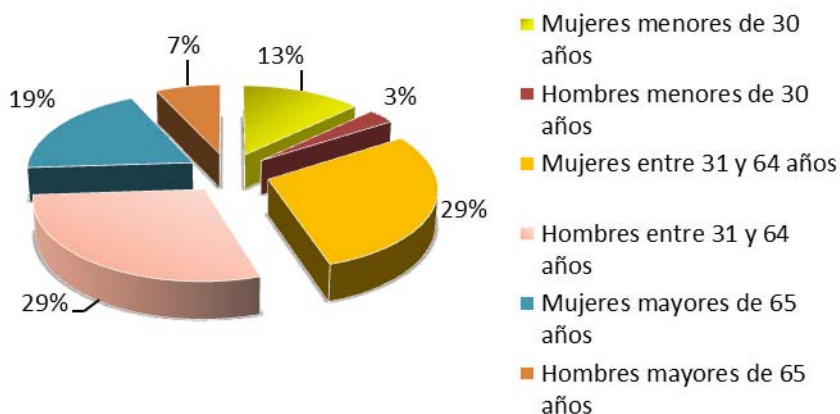
16% 58% 26% Hasta 30 años Entre 31 y 64 años 65 y más años

La distribución por sexo y grupo de edad de estas personas voluntarias muestra que predominan los hombres y mujeres voluntarias de edades comprendidas entre 31 y 64 años, ambos sexos con porcentajes del 29%.

Las mujeres mayores de 64 años presentan un mayor porcentaje dentro de las personas voluntarias que los hombres de ese rango de edad, (19% de mujeres frente a un 7%).

En el caso de las personas menores de 30 años es mayoritaria la presencia de mujeres, un 13% de voluntarias frente a un 3% de voluntarios.

Gráfico 2. Distribución del voluntariado contabilizado por las entidades según grupos de edad y sexo



A continuación profundizaremos en la dedicación y en el tipo de tareas que realiza el voluntariado registrado por las entidades encuestadas.

La disponibilidad y dedicación horaria de este voluntariado varía en función de diversas circunstancias, como su edad, tipo de actividad y situación económica.

Según la encuesta a entidades, en la mayor parte de las organizaciones lo más habitual es que su voluntariado dedique entre una y cinco horas semanales o, en su defecto, entre 6 y 10 horas (10%).

Gráfico 3. Horas semanales habitualmente dedicadas al trabajo voluntario

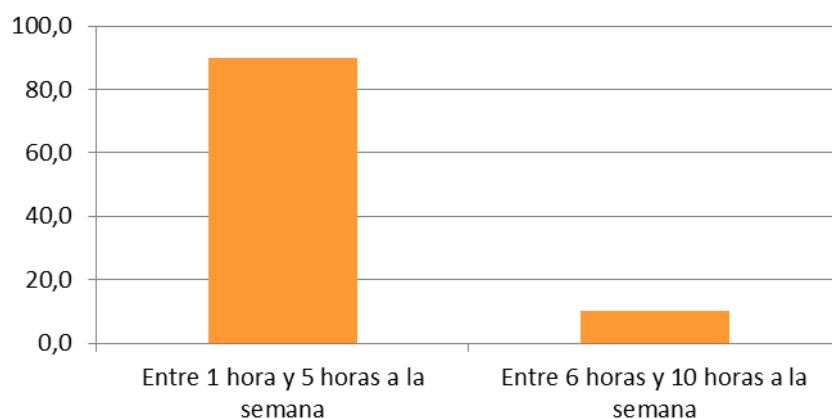
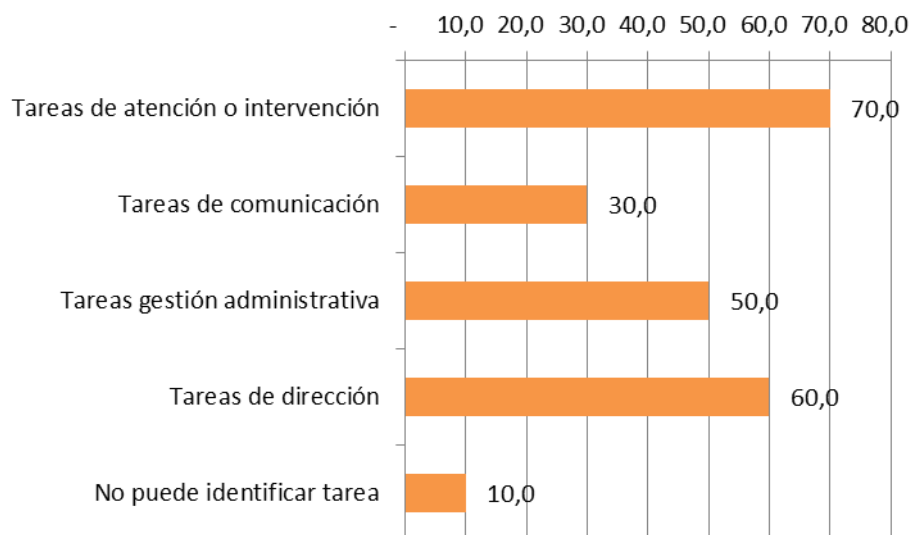


Gráfico 4. Actividades habitualmente desempeñadas por las personas voluntarias.



Con los datos aportados por el análisis realizado por la Plataforma del Voluntariado de Navarra documento **“Así somos: El perfil del voluntariado social en España”**. Observatorio del voluntariado 2013 y sobre la base de los tiempos de dedicación y manteniendo el resto de las variables sin modificar, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 14. Porcentaje de asignación de dedicación en Navarra.

ESTIMACIÓN	%	Población Navarra	90%	10%
EUROBARÓMETRO	19,0	525.506	89.861,53	9.984,61
INE NAVARRA	15,9	525.506	75.199,91	8.355,55
INE GLOBAL	12,1	525.506	57.227,60	6.358,62

Tabla 15. Estimación del tiempo de dedicación en Navarra.

ESTIMACIÓN	%	Minutos día	90% Horas semana	10% Horas semana
EUROBARÓMETRO	19,0	2.595.999,64	224.653,82	79.876,91
INE NAVARRA	15,9	2.172.441,80	187.999,77	66.844,36
INE GLOBAL	12,1	1.653.241,88	143.069,01	50.868,98

Tabla 16. Teniéndose en cuenta valores de estudio plataforma para Navarra.

ESTIMACIÓN	90%	10%	Horas/semana	Semanas/año	Horas/año	Importe anual
EUROBARÓMETRO	89.861,5	9.984,6	304.530,7	52,0	15.835.597,8	190.027.173,6
INE NAVARRA	75.199,9	8.355,5	254.844,1	52,0	13.251.895,0	159.022.740,1
INE GLOBAL	57.227,6	6.358,6	193.938,0	52,0	10.084.775,4	121.017.305,3

Seguimos la misma lógica con voluntarios no están en entidades distribución según informe plataforma para navarra.

Tabla 17. Estimación del valor económico del voluntariado en Navarra de personas que realizan acciones de voluntariado no integrado en organizaciones de voluntariado, según estudio de tiempos de la Plataforma de voluntariado de Navarra.

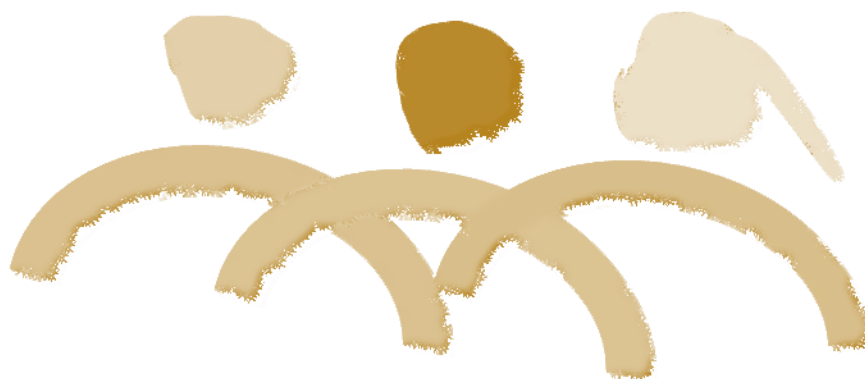
ESTIMACIÓN	90%	10%	Horas/semana	Semanas/año	Horas/año	Importe anual
INE NAVARRA	66.213,8	7.357,1	224.391,1	52,0	11.668.352,2	140.020.022,7

Tabla 18. Resumen global de estimaciones económicas.

ESTIMACIÓN	Datos generales	Según datos Plataforma
INCLUIDAS EN ENTIDADES DE VOLUNTARIADO		
EUROBARÓMETRO	189.507.973	190.027.173,6
INE NAVARRA	158.588.251	159.022.740,1
INE GLOBAL	120.686.656	121.017.305,3
NO INCLUIDOS EN ENTIDADES DE VOLUNTARIADO	139.637.454	140.020.022,7

4

DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN NAVARRA



Metodología que hemos empleado

Se constituyó la Comisión Técnica de la Mesa del Voluntariado para realizar un diagnóstico cualitativo, basado en la metodología DAFO. La Comisión tenía como encargo la realización de un diagnóstico de la situación en Navarra del voluntariado y la propuesta de medidas de actuación para el futuro. Estas medidas debían enmarcarse en los ejes estratégicos que había definido la Mesa del Voluntariado de Navarra y aprobado en la sesión celebrada el 28 de enero de 2014.

La Comisión se componía de 14 miembros que se repartían en representación de la siguiente manera, 10 representantes de las Entidades de Voluntariado elegidos por ellas, y 4 representantes de otros Agentes.

La elaboración del diagnóstico se inició sobre la base de las conclusiones alcanzadas en los Microencuentros que con las Entidades de Voluntariado se celebraron durante el año 2013 y con el material generado para la preparación del Congreso Nacional del Voluntariado celebrado en Pamplona en noviembre de 2013.

Al conjunto de propuestas que se obtuvieron de los Microencuentros, se añadieron las aportaciones que realizaron las entidades de voluntariado, en los diferentes encuentros que se celebraron con el Grupo Técnico del Departamento de Políticas Sociales. Este grupo Técnico fue constituido por encargo y bajo la supervisión de la Dirección General del Departamento. El Grupo Técnico había mantenido reuniones previas a las mantenidas con la Comisión Técnica de la Mesa del Voluntariado, para recopilar bibliografía así como analizar los enfoques preparatorios de todo el proceso.

Se tomaron como punto de partida los tres ejes que se presentaron en la Mesa del Voluntariado, a su vez alineados con la Estrategia Estatal del Voluntariado, pudiéndose modificar o añadir los aspectos que se consideren oportunos.

Los tres ejes aglutinan los siguientes elementos:

- 1. Sensibilización.** Profundizar en el conocimiento del voluntariado e informar y concienciar a toda la sociedad acerca de los valores, el carácter altruista y solidario, las oportunidades y la necesidad de una participación ciudadana activa a través de la acción voluntaria y aumentar la participación ciudadana en el voluntariado. Forman parte de este eje:
 - Difusión
 - Reflexión y estudio
 - Promoción
 - Nuevas formas de participación
- 2. Fortalecimiento Institucional.** Fortalecer a las Entidades a través de la formación de las personas que trabajan con el voluntariado y del propio voluntariado, aumentar la participación ciudadana en el voluntariado e impulsar la modernización, la transparencia y la sostenibilidad de las mismas. Forman parte de este eje:

- Formación
 - Apoyo a la gestión de las entidades
 - Uso de las Tecnologías de la Información y la comunicación (tema transversal)
- 3. Coordinación.** Fortalecer la colaboración entre todos los agentes comprometidos con el voluntariado prestando especial atención, a la participación de las ENL en redes de trabajo autonómicas, nacionales e internacionales. Forman parte de este eje:
- Cooperación (coordinación y complementariedad entre entidades públicas y privadas)
 - Participación Internacional

El trabajo de la Comisión Técnica, se inició en el mes de febrero del año 2014, no manteniéndose todavía la estructura del análisis DAFO con la idea de tener más libertad en las formulaciones y quedando como un trabajo posterior del Grupo Técnico reestructurar las propuestas. Así se comenzó con formulaciones de puntos fuertes y puntos débiles que se considerasen, dando lugar a unas formulaciones que bajo estos epígrafes recogían lo que se puede considerar una tormenta de ideas. La falta de disponibilidad de datos cuantitativos, no permitía iniciar el análisis de otra forma que no fuese de tipo exploratorio.

Se celebra una nueva reunión de la Comisión Técnica para validar las propuestas unificadas y debatir aquellos aspectos que presentan dudas. Se consensua y se obtiene un primer documento con el cual poder trabajar el Grupo Técnico..

El Grupo Técnico realiza una labor de clasificación de las propuestas con relación a cada eje en función de las características más relevantes de los mismos que y pudiesen tener aspectos relacionados. Para poder realizar esta clasificación se buscaron entre las propuestas temáticas generales que permitiesen concentrar la dispersión que puede suponer toda tormenta de ideas. Una vez realizadas estas agrupaciones y las depuraciones correspondientes para poder asignar una clasificación de tipo DAFO, (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades).

Los criterios de agrupación se correlacionaron al considerar que el eje Sensibilización correspondía a aspectos ajenos a los agentes del voluntariado, teniendo por tanto la consideración de Amenazas Oportunidades, el eje Fortalecimiento aglutinaba las propuestas que pudiesen afectar a los agentes de voluntariado y que se corresponden con aspectos de carácter interno, Fortalezas, Debilidades. Aquellas propuestas referidas o cuya temática hacía referencia a la relación entre los agentes, en cualquiera de las vertientes tratadas, tanto externas como internas se referenciaron en el eje Coordinación

El grupo Técnico realizó diferentes análisis y diferentes clasificaciones que permitiesen configurar una estructura más ordenada, así como reordenar alguna de las asignaciones o conjugar propuestas que por provenir de diferentes ámbitos, se situaban en posiciones contradictorias, tales como ser amenaza y oportunidad a la vez.

Al mismo tiempo se realizó un análisis complementario basado en asignar las propuestas realizadas con los agentes que actúan en el voluntariado, se establecieron los siguientes agentes, entidades gestoras de voluntariado, entidades receptoras de voluntarios, profesionales, Administración (en sentido amplio), voluntarios, beneficiarios y entidades de segundo nivel.

Este análisis puso de manifiesto un sesgo importante en el conjunto de las propuestas, al haber estado estas formuladas por lo que en todo el diagnóstico hemos denominado como entidades gestoras de voluntariado, a efectos de diferenciar de otras entidades. Se analizaron diferentes formas de poder incorporar la visión y las aportaciones del resto de los agentes.

Para estas incorporaciones se consideró como medio más ágil y menos costoso en tiempo y recursos, formar dos focus group, con profesionales y con entidades receptoras de voluntarios o que tienen establecido programas de voluntariado. La preparación de estos focus group se realizó mediante la elaboración de un cuestionario de temas a debatir en los mismos basados en el DAFO que se había elaborado, resultado de la Comisión Técnica del voluntariado y de la circularización del mismo para recibir aportaciones. En este cuestionario guía de desarrollo de los grupos se personalizó la temática en función de la composición, profesionales, entidades receptoras. Se dejó abierto para poder introducir nuevos temas no tratados con anterioridad pero que fuesen de interés de los grupos. Mediante este desarrollo que ha sido la forma de trabajo se fueron incorporando temas y matices al DAFO inicial, como se recoge en el flujograma que acompaña a este texto.

A efectos de ilustrar el relato que se incluye en el cuadro **Agrupación inicial de propuestas** la primera configuración de DAFO, con la estructura de puntos fuertes débiles y en los márgenes las reasignaciones que se formularon, así como los bloques temáticos en que se agruparon los puntos fuertes y débiles.

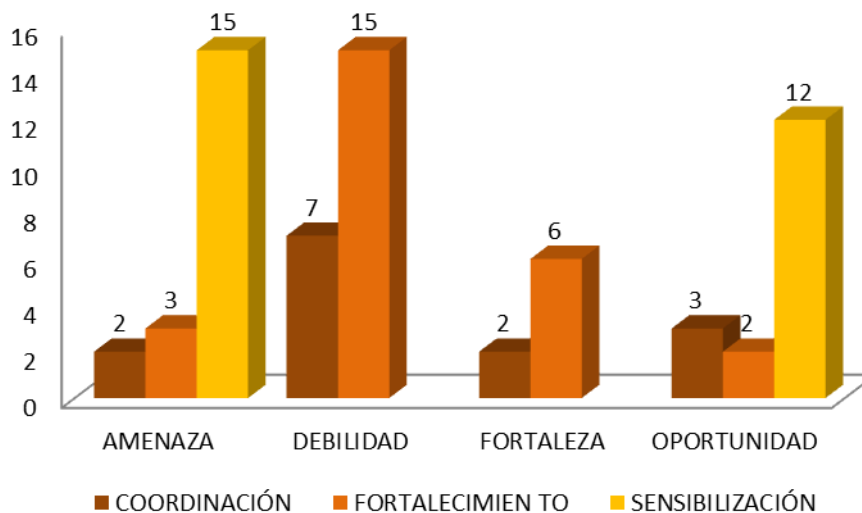
La búsqueda documental así como las lecturas que se fueron realizando en el seno del Grupo Técnico, llevaron a la consideración de correlacionar el conjunto de propuestas que hasta ese momento se habían realizado, tanto por parte de los componentes de la Comisión Técnica de la Mesa de Voluntariado como las resultantes de los focus group, con las recogidas en el DAFO del *“Diagnostico de la situación del voluntariado de acción social en España”* Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. A este DAFO le denominamos DAFO Nacional, esta correlación consistió en identificar las propuestas contenidas en el DAFO Nacional con las elaboradas para Navarra, en este cotejo se puso de manifiesto un conjunto importante de propuestas temáticas y de contenido que se recogían en ambos, también lógicamente se puso de manifiesto otro conjunto de medidas que dado el carácter nacional sobrepasaban la aplicación a Navarra, y por último otro conjunto de medidas que no estando recogidas en el conjunto de propuestas de Navarra, se podían considerar que eran perfectamente aplicables a la situación que se daba en Navarra, ausencia de datos, alguna problemática relacionada con seguros etc. Estas propuestas se incorporaron al conjunto de las existentes. A estas alturas del proceso de diagnóstico, el DAFO de Navarra se encontraba agrupando propuestas provenientes de cuatro fuentes diferentes, enriqueciéndose la propuesta inicial.

Por último el Grupo Técnico incorporó algunas propuestas reformuladas del conjunto de opiniones que se fueron aportando durante todo el proceso y que bien por su formulación o por no quedar del todo definidas no se consideraron. Este conjunto que en un primer momento se clasificó como opiniones, se contrastó o se buscaron algunas evidencias que ampliasen el contenido de dichas opiniones, y que al no estar refrendadas por el conjunto quedaron en un segundo plano. El recopilar estas opiniones y contrastarlas ha permitido introducir algunas propuestas nuevas que nivelasen el conjunto de propuestas en los cuatro apartados del DAFO, y corregir un hecho frecuente de realizar más fácilmente formulaciones de tipo debilidad amenaza que oportunidad fortaleza.

En el diseño de ampliación se había considerado la posibilidad de incorporar datos que permitiesen tener una aproximación cuantitativa en el diagnóstico desde la Administración. Se remitió a los diferentes Departamentos del gobierno de Navarra un DAFO con las incorporaciones ya realizadas y agrupadas, con objeto de que pudiese desde la Administración aportarse o datos o, bien propuestas. La tónica mantenida a lo largo de la elaboración del diagnóstico se volvió a poner de manifiesto al no aportarse datos de suficiente valor para incorporarlos al diagnóstico.

En este recorrido se enunciaron un conjunto de 433 propuestas, que fueron agrupadas siguiendo diferentes criterios, quedando una formulación definitiva del DAFO, que constituye el Diagnóstico de Voluntariado de Navarra, con 67 propuestas clasificadas en el esquema clásico de un DAFO.

Gráfico 5: Resumen de DAFO final.



De los agentes que se consideraron en su momento que debía recabarse su visión y opinión, no ha sido posible hacerlo con los voluntarios, dejando sin efecto este canal de aportaciones al DAFO definitivo.

Sobre este DAFO definitivo, se ha realizado un análisis consistente en correlacionar cada propuesta de la que se incluyen en las agrupaciones de debilidades y fortalezas con las correspondientes a las amenazas y oportunidades. La correlación se ha graduado en una escala de 0, 3, 6, 10 en función del grado de correlación que se ha considerado que existe. Este análisis ha buscado básicamente orientar las propuestas que posteriormente se pueden formular como medidas. Esta técnica que se denomina C.A.M.E. (Corregir, Afrontar, Mantener, Explotar), ha dado lugar a un conjunto de interrelaciones válidas en número de 258 correlaciones, de las cuales 161 corresponde a valores superiores a una valoración de 6, y 97 corresponden a valoraciones de correlación de 10, dado el volumen de las mismas se decidió concentrar los esfuerzos en aquellas que habían obtenido una valoración de 10, al considerar que podían ser generadoras de medidas suficientes para diseñar la Estrategia. El conjunto de correlaciones se realizó por un grupo técnico del Servicio de Planificación que no formaba parte del Grupo Técnico, a efectos de eliminar posibles sesgos que pudieran darse por parte del Grupo Técnico. (Tabla 19)

La formulación de medidas posibles en función de estas 97 correlaciones, llevo a producir un conjunto de 121 propuestas de medidas que finalmente han quedado en 113.

Desde el DAFO Inicial, se mantuvieron tanto las clasificaciones como su asignación a los ejes que se habían señalados. Esta asignación previa ha dado origen a que cada eje tenga su propio análisis DAFO, suponiendo en este caso una mayor concreción y al mismo tiempo una revisión de compensación entre los diferentes ejes y el DAFO definitivo.

Tabla 19. Resumen de análisis CAME.

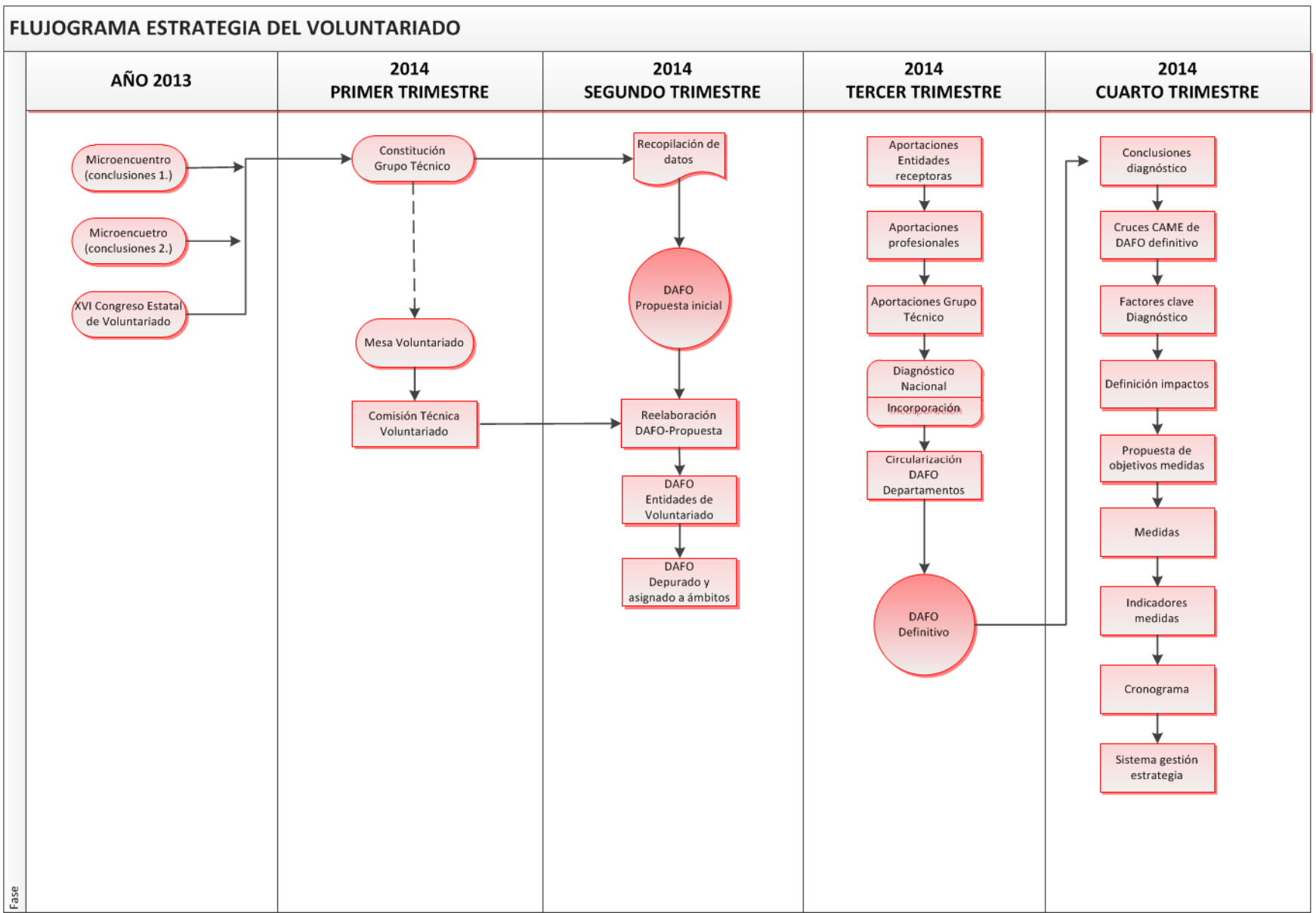
Etiquetas d	Eti. Amenaza																				Total Oportunidad												Total Total								
	10-1	10-2	10-3	1-1	11-2	11-3	14-2	14-4	14-8	17-1	23-1	23-12	23-2	23-4	26-2	3-1	32-1	36-1	37-1	5-4	11-1	11-4	12-1	14-1	14-10	14-5	14-9	16-6	20-1	23-10	23-15	23-8		4-1	7-1	8-1	9-2	12-18			
14-7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	22	22		
17-2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	3	3	0	0	0	0	0	10	32	3	10	10	6	0	0	0	6	6	0	0	6	3	0	3	0	10	63	95	
17-4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	16	3	6	6	6	0	0	0	6	6	0	0	6	3	0	3	0	6	51	67	
20-4	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	3	6	10	0	0	0	0	10	0	35	0	0	6	0	6	10	0	0	0	6	0	0	10	0	0	10	6	54	89	
20-5	0	0	0	10	0	6	6	0	6	3	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	43	0	0	3	0	0	6	6	3	0	6	0	10	3	0	0	6	3	46	89	
20-6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	30	0	0	0	0	0	6	6	0	0	0	0	0	3	3	0	6	0	24	54	
20-7	0	0	0	6	0	0	6	10	0	0	0	3	6	10	0	3	6	6	0	0	56	0	6	0	0	0	6	10	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	34	90	
20-8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	0	0	6	3	0	36	0	0	0	0	6	6	6	0	0	0	10	3	3	0	3	0	0	37	73	
20-9	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	10	6	0	0	29	0	0	0	0	0	10	6	3	0	0	0	6	3	3	0	0	0	31	60	
23-11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	6	0	0	0	6	6	36	39	
23-13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	10	0	0	0	6	0	0	28	28	
23-14	0	10	10	0	3	0	0	0	0	0	10	0	0	0	10	10	0	6	0	0	59	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	65	
23-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	10	0	0	0	0	16	0	0	0	0	3	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	6	27	43	
23-5	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	0	0	0	10	0	0	0	0	0	19	0	0	3	0	6	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	30	49	
23-6	0	0	0	0	6	3	0	0	0	0	10	0	0	6	10	0	0	3	0	0	38	0	0	0	0	6	0	3	10	0	3	6	6	0	6	0	0	0	40	78	
23-7	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	3	0	0	3	10	0	0	6	0	0	28	0	0	0	0	6	0	3	6	0	6	6	6	0	6	0	0	0	39	67	
26-1	0	6	6	0	6	6	3	0	6	0	10	0	0	0	10	0	0	3	0	3	59	0	0	0	0	6	0	3	10	0	0	6	3	0	6	0	0	0	34	93	
27-1	10	6	6	0	6	6	0	0	10	0	3	0	0	10	0	0	10	0	0	0	80	0	0	0	3	6	10	0	10	0	0	3	3	6	0	3	6	0	50	130	
27-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	6	0	0	6	0	0	18	0	0	0	0	3	0	0	6	0	3	6	0	0	3	0	0	0	21	39	
5-1	0	3	3	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	10	3	0	39	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	6	0	0	0	6	0	0	22	61	
5-2	0	3	3	0	3	3	0	0	0	10	3	0	10	10	0	0	6	3	0	0	54	0	0	6	0	3	0	3	10	0	3	3	6	0	0	0	6	0	40	94	
9-1	0	0	0	3	0	3	3	0	6	3	0	3	3	0	0	0	6	0	6	6	36	0	0	0	0	10	6	0	6	0	3	3	0	0	0	10	0	41	77		
Fortaleza	19	28	28	51	30	33	18	10	31	32	58	27	37	60	92	29	22	90	9	22	726	6	22	40	15	67	88	49	122	12	30	39	109	24	39	9	65	40	776	1502	
14-3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	10	0	3	0	0	6	0	0	25	6	10	10	3	0	0	6	0	10	10	0	6	6	3	10	86	111		
17-3	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	6	0	21	10	10	10	0	0	0	6	0	6	3	10	0	3	3	6	0	10	77	98
20-2	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	6	0	10	0	6	0	0	3	0	0	0	34	0	0	0	0	6	6	0	10	0	0	0	10	0	0	0	0	0	32	66
20-3	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	10	0	6	3	0	3	0	0	0	0	44	0	0	0	0	6	10	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	0	50	94
23-9	0	10	0	10	10	0	0	10	3	10	0	6	10	6	0	0	6	0	6	0	87	0	10	10		6	6	0	6	0	0	6	10	3	0	6	3	10	76	163	
27-3	0	3	6	0	3	0	0	0	10	0	6	0	10	0	0	0	0	10	0	3	51	0	10	0	0	0	3	0	0	0	0	6	6	10	0	6	10	3	54	105	
5-3	0	0	0	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0	10	39	39	3	3	6	0	10	10	0	10	10	10	10	6	0	0	6	10	6	100	139	
Total general	0	3	16	13	29	10	3	3	29	24	16	20	26	22	15	6	9	22	0	35	301	19	43	36	3	28	35	12	36	26	29	38	38	22	9	33	29	39	475	776	
	19	31	44	64	59	43	21	13	60	56	74	47	63	82	107	35	31	112	9	57	1027	25	65	76	18	95	123	61	158	38	59	77	147	46	48	42	94	79	1251		

En paralelo el Grupo Técnico en diferentes sesiones fue realizando un estudio de las propuestas al objeto de encontrar los factores clave del Diagnóstico. Para su definición se retomaron la primera aproximación que se había realizado a definirlos en las sesiones preparatorias de los focus group, siendo los cuestionarios que se prepararon organizados por estos factores clave iniciales.

Se han considerado como factores clave aquellos que suponían, temas muy definidos en cada uno de los ejes, llegando a formular una propuesta inicial de 20 factores clave, que durante diferentes sesiones del Grupo Técnico fueron concretándose y reduciéndose hasta formular una propuesta de seis. Se consideró conveniente realizar esta propuesta para servir de base a la propuesta de objetivos dentro de cada uno de los ejes, de tal manera que la Estrategia tuviese una orientación clara hacia los fundamentos del diagnóstico. Esta concreción puede considerarse la raíz de los problemas que se han detectado en el diagnóstico. Si tuviésemos que hacer un símil arquitectónico, constituyen los pilares base sobre los que se desarrollan tanto los objetivos y las medidas que se proponen.

Con el conjunto de objetivos y medidas formuladas, se volvió a realizar unas sesiones por parte del Grupo Técnico, donde se realizó una revisión de conjunto se agruparon algunas medidas ,

se desecharon otras al considerar que se encontraban incorporadas en otras y se realizó alguna reasignación de las medidas entre los ejes de la estrategia. El haber trabajado teniendo siempre como referencia los ejes, aunque con la libertad de formular cada parte de la estrategia de forma independiente en cuanto a los contenidos que se desarrollaban, pero con revisiones de correspondencia con los ejes, ha permitido tener una riqueza en las diferentes aportaciones e introducir un control de calidad en las propuestas formuladas, al tener que mantener una coherencia con las fases anteriores.



Agrupación inicial de propuestas

ÁREA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		
PUNTOS FUERTES		PUNTOS DÉBILES
A. ÁMBITO INTERNO: ORGANIZACIÓN		
Fortaleza 1.)	El propio voluntariado demanda formación.	La inexistencia de una formación básica con unos contenidos mínimos consensuada por la mayoría de las entidades. (Debilidad 1.)
Fortaleza 2.)	A nivel de formación cada entidad tiene sus manuales y estrategias.	Un problema es cómo compaginar el “Mínimo Común Denominador” en la formación del voluntariado con la información básica y “libre de ideología”. (Debilidad 2.)
Fortaleza 3.)	Existencia de una Escuela de Formación de Voluntariado.	No existen canales de comunicación formales. <i>(También está incluido en coordinación).</i> (Debilidad 3.)
Fortaleza 4.)	Desarrollo de alianzas puntuales/estable entre determinadas entidades.	La administración no ha hecho una promoción del voluntariado, aunque lo cierto es que su labor debe ser de amparo y apoyo. Se evidencia una falta de recursos de apoyo por parte de la Administración a la gestión de las entidades con voluntariado: apoyo financiero, amparo legal y reconocimiento público. (Debilidad 4.)
Fortaleza 5.)	Se generan espacios de debate y reflexión.	La Administración no favorece ni refuerza la tarea de formación y espacios de debate y de reflexión (que apoye a quienes quieren formar) con contenidos mínimos. (Debilidad 5.)
Fortaleza 6.)	Existe capacidad para organizar eventos y encuentros sociales que llegan a un mayor número de personas.	Escasa estructura dentro de la Administración para atender este ámbito. (Debilidad 6.)
Fortaleza 7.)	Hay una actitud y posicionamiento para la colaboración y comunicación entre las diferentes entidades.	Falta de estadísticas institucionales. Ausencia de un censo de entidades (Debilidad 7.)
Fortaleza 8.)	Existen espacios formales de consulta y asesoramiento.	Pese a que se aseguran los derechos y deberes de las personas voluntarias y de la Entidad a través de un compromiso escrito y de un seguro de responsabilidad civil, no hay una aplicación plena. (Debilidad 8.)
Fortaleza 9.)	La Administración reconoce a las Entidades como actores e interlocutores.	El marco legal requiere de una actualización. (Debilidad 9.)

ÁREA: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
B. ÁMBITO EXTERNO: SECTOR	
Oportunidad 1.) Incentivos fiscales en relación a las donaciones y legados realizados a las fundaciones y asociaciones declaradas de “utilidad pública”.	Se han incrementado las exigencias a nivel técnico
Oportunidad 2.) La sociedad navarra cuenta con un gran tejido social muy activo, proclive a participar en asociaciones y movimientos sociales	La situación actual lleva a personas a ejercer una actividad vinculada al voluntariado con el fin de encontrar una salida laboral.
Oportunidad 3.) El voluntariado cuenta con una gran tradición en Navarra.	
Oportunidad 4.) Favorece la humanización de la sociedad y define valores personales. Contribuye a transformar los valores sociales.	
Oportunidad 5.) Hay personas que cuentan con una formación sólida que aportan a las organizaciones.	
Oportunidad 6.) Favorece la integración social de diferentes colectivos.	
Fortaleza 1.) Existencia de distintas entidades que trabajan en diferentes ámbitos desde diversas sensibilidades.	Para las entidades pequeñas es complicada la asunción en ocasiones del voluntariado (“llegan por goteo”) y, especialmente, su formación.
Fortaleza 2.) Madurez en el movimiento voluntario en Navarra. Entidades especializadas en el sector en el que trabajan.	Riesgo de utilizar personas voluntarias formadas dejando a un lado el carácter transformador de la figura del voluntariado.
Fortaleza 3.) Las entidades hacen un trabajo de promoción del Voluntariado.	Poca presencia del Voluntariado en la Administración Pública.
Fortaleza 4.) Variedad generacional en el voluntariado; pluralidad del sector	Brecha de género. Poca representación masculina.
	Hay una mezcla de ideas y conceptos por parte del propio voluntariado acerca de qué significa ser “voluntario/a”. Esto es, la calidad y cualidad del mismo concepto. <i>Este concepto está en Sensibilización.</i>
	Concepto dual profesional/voluntario. No todo debe ser excluyente y debiera ser posible la convivencia correcta de los dos perfiles. <i>Este concepto está en Sensibilización.</i>
	Dependencia económica, debilidades en la financiación.
	Algunas entidades tienen dificultades sobre cómo responder a las exigencias sobre modernización y transparencia.

Amenaza 1.

Amenaza 2.

Debilidad 1.

Debilidad 2.

Debilidad 3.

Debilidad 4.

Debilidad 5.

Debilidad 6.

Debilidad 7.

Debilidad 8.

ÁREA: COORDINACIÓN		
PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES	
A. EN LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC)		
Oportunidad 1.	Existen elementos contextuales potenciadores del trabajo coordinado: el reconocimiento de las entidades como interlocutores y la capacidad de adaptación al entorno motivado por las necesidades.	Amenaza 1.
Fortaleza 1.	Existe conciencia de la necesidad de coordinarse, actitud para la coordinación y cultura para trabajar en red.	Debilidad 1.
Fortaleza 2.	Existen elementos internos potenciadores del trabajo coordinado: buenas prácticas compartidas, encuentros entre entidades y no existencia de competencia entre los mismos usuarios.	Debilidad 2.
		Debilidad 3.
		Debilidad 4.
		Debilidad 5.
		Debilidad 6.
		Debilidad 7.
		Debilidad 8.
B. CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (AA.PP)		
Oportunidad 1.	Existe una estrategia y una estructura ya creada en la que hay que apoyarse.	
Fortaleza 1.	La Administración tiene una actitud pro-cultura de trabajo en red.	Debilidad 1.
		Debilidad 2.
		Debilidad 3.
		Debilidad 4.

D.A.F.O. Final.

OPORTUNIDADES

		PROPUESTAS DE COINCIDENCIA TEMÁTICA				
El perfil de la persona voluntaria ha cambiado en los últimos años como consecuencia de: la mayor disponibilidad de tiempo, la mayor formación. Sin embargo, hay grupos de población que no se han integrado en la acción voluntaria (inmigrantes) o que su representación es baja (hombres con respecto a mujeres)-DATO NACIONAL-	Oportunidad	■	■	■	■	
Algunas características que se ponen de manifiesto en el perfil de voluntariado son: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Personas más formadas. ▶ Con más tiempo. ▶ Variedad generacional. ▶ Colectivos destinatarios de voluntariado se configuran como voluntarios. ▶ Periodos de dedicación a voluntariado más cortos. ▶ Menor presencia masculina. ▶ No orientado hacia personas en situación de exclusión o vulnerabilidad. 	Oportunidad	■	■	■	■	
El voluntariado y la acción voluntaria están recibiendo un reconocimiento social, aportando un valor añadido a los currículum de los voluntarios (considerándose en planes estratégicos y documentos de las organizaciones). Es necesario sin embargo diferenciar entre voluntariado y acción vecinal.	Oportunidad	■	■	■		
Las entidades gestoras del voluntariado poseen credibilidad social.	Oportunidad	■	■	■		
Las TIC, como vehículo de comunicación, formación y desarrollo del voluntariado ("Voluntariado On line",...), pueden ser atractivas para la participación en especial de los jóvenes voluntarios.	Oportunidad	■	■	■		
La sociedad navarra ha contado con iniciativas en voluntariado que han contribuido a impulsar los valores de altruismo y de integración, impulsando el voluntariado.	Oportunidad	■	■	■		
Se detectan dos motivos principales de acceso al voluntariado: Una motivación más general de solidaridad global y otro específico relacionado con entorno del voluntario: salud, lazos afectivos...	Oportunidad	■	■			
Se detectan nuevas formas de participación y nichos de voluntariado que deben explorarse, algunos de ellos son limitados en cuanto al alcance de toda la población	Oportunidad	■	■			
Las buenas prácticas en sensibilización y promoción del voluntariado desarrolladas pueden orientar la acción futura en esta materia	Oportunidad	■	■			
Existe un discurso político orientado hacia la sociedad civil, a la consideración del capital social como elemento de ventaja competitiva.	Oportunidad	■	■			
La diversidad de programas y de entidades de voluntariado interviniendo en un mismo centro receptor de voluntariado se considera positivo.	Oportunidad	■				
Hay evidencias causa efecto entre las acciones y llamadas de voluntarios en los medios de comunicación y el aumento de los mismos.	Oportunidad	■				
La existencia a nivel general de estructuras y estrategias desarrolladas por algunas entidades pueden suponer un punto de partida y apoyo para el desarrollo de la estrategia navarra de voluntariado	Oportunidad	■				
Se han desarrollado plataformas, organizaciones de segundo nivel con capacidad de influir en los poderes públicos, ejerciendo acciones de lobby.	Oportunidad	■				
El desarrollo realizado en Navarra, así como el impulso realizado por parte de la Administración Foral a la implementación de sistemas de calidad pueden servir de referencia para las entidades y agentes involucrados en los procesos de voluntariado.	Oportunidad	■				
La integración de entidades pequeñas en plataformas de territoriales puede ayudar a su visibilización y a generar sinergias en la gestión y la realización de actividades del conjunto de entidades.	Oportunidad	■				
Existen elementos contextuales potenciadores del trabajo coordinado: el reconocimiento	Oportunidad	■				

de las entidades como interlocutores y la capacidad de adaptación al entorno motivado por las necesidades.

AMENAZAS

		PROPUESTAS DE COINCIDENCIA TEMÁTICA				
Existe un desconocimiento social y político del voluntariado, desde el punto de vista del valor que reporta a voluntarios (agentes), transmitiéndose por los medios de comunicación una imagen distorsionada del mismo.	Amenaza	■	■	■		
Se producen motivaciones en los voluntarios que pueden tener un difícil encaje con los valores del voluntariado.	Amenaza	■	■	■		
Hay una vuelta a la comunidad, a la solidaridad como consecuencia de la crisis pero desde una acción más individualizada y no incluida en estructuras formales de gestión.	Amenaza	■	■	■		
En el medio rural, el voluntariado no se gestiona por medio de entidades de voluntariado al no tener presencia en ese medio, siendo un voluntariado con características propias. Es un voluntariado no estructurado, con fuertes barreras para su desarrollo al existir un conocimiento próximo entre voluntario y beneficiario. Es un voluntariado basado en las relaciones informales.	Amenaza	■	■			
Hay necesidades específicas que necesitan unos perfiles de voluntariado determinados ya que no están siendo atendidas.	Amenaza	■	■			
El acceso a las entidades gestoras de voluntariado es fácil, si bien la derivación de voluntarios les supone costes de selección y ajuste de perfil, que puede suponer una barrera para algunas entidades el asumir estos costes.	Amenaza	■	■			
La falta de supervisión de los voluntarios en el desarrollo de sus acciones, puede provocar una praxis no adecuada, dañando la imagen del voluntariado.	Amenaza	■				
Hay voluntarios que quieren participar en acciones o programas de voluntariado al margen de entidades gestoras de voluntariado.	Amenaza	■				
El voluntariado se ha dirigido fundamentalmente hacia lo asistencial, lo que ha podido influir en una dispersión conceptual sobre lo que es el voluntariado.	Amenaza	■				
Existe una elección de la entidad gestora del voluntariado por parte de voluntarios produciéndose barreras en caso de no integración en la E.G. V. elegida por el voluntario (Fuga de voluntarios).	Amenaza	■				
Se produce por parte de algunas entidades de gestión del voluntariado la tentación/tendencia a dirigirse hacia centros receptores concretos así como a determinar de la necesidad de voluntarios en contraposición a criterios establecidos por los profesionales de Servicios Sociales, no quedando limitados los campos de actuación.	Amenaza	■				
Se produce una estacionalidad en la disponibilidad de voluntarios, dando lugar a una alta rotación en los centros receptores.	Amenaza	■				
Las aseguradoras plantean dificultades a la hora de hacer seguros a personas voluntarias de edad avanzada.	Amenaza	■				
El contexto laboral actual propicia que se responda mejor a campañas puntuales frente a un voluntariado más continuado en el tiempo, especialmente los jóvenes	Amenaza	■				
La interrelación entre el mundo académico y las necesidades técnicas de las organizaciones no se produce de forma continua siendo ésta escasa.	Amenaza	■				
La administración local no está en general implicada en políticas de voluntariado, existiendo en el medio rural poca presencia de entidades de voluntariado. No existen referentes para canalizar a personas que deseen ser voluntarios.	Amenaza	■				
No se percibe el concepto de voluntariado de forma unánime. Existen distorsiones en su concepción y utilización. Se utiliza la acción voluntaria como obligación para reparar problemas de comportamiento cívico; para otorgar créditos por prácticas....	Amenaza	■				
La posibilidad de tener conflictos relacionados con el voluntariado y los profesionales del centro en los centros receptores, es una barrera para los mismos para iniciar programas con voluntarios, o de otro tipo, al detectar los voluntarios funcionamientos de los centros considerados por ellos como no correctos; son barreras para que los centros receptores inicien o mantengan programas de voluntariado.	Amenaza	■				
No se produce una corresponsabilidad en las entidades receptoras propiciando e impulsando un voluntariado corporativo, si bien entre los trabajadores de estas organizaciones se da un voluntariado de transferencia de otras organizaciones en su tiempo libre.	Amenaza	■				


Se está produciendo un traslado de los valores colectivos y comunitarios hacia valores individuales, proponiendo formas de participación que no se orientan hacia el voluntariado.	Amenaza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	---------	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------






FORTALEZAS

		PROPUESTAS DE COINCIDENCIA TEMÁTICA				
Existe una visión sobre el papel que debe desempeñar la administración en el voluntariado: ser impulsora de la sensibilización, aprovechando su potencial en regular el marco general, aportar recursos, evaluar para garantizar que se actúe correctamente, apoyar la formación del voluntariado, establecer incentivos en función de los roles que se le asignan.	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las entidades gestoras de voluntariado permiten canalizar la voluntad de la ciudadanía que quiere colaborar a través de una estrategia estructurada,	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las Entidades de Gestión de voluntariado tienen establecidos sistemas de reflexión y de revisión de la acción de voluntariado.	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe por parte de las entidades gestoras del voluntariado una predisposición a la colaboración y al desarrollo de alianzas.	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La diversidad y la segmentación de las organizaciones de gestión de voluntariado, permiten atender diferentes demandas, tanto en tipo como en cuantía de las mismas	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La existencia de manuales y material de formación por parte de las entidades gestoras de voluntariado, así como de una escuela de formación de Voluntariado, constituyen una base importante de partida para poder establecer una formación mínima común	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Administración Foral tiene una actitud pro-cultura de trabajo en red.	Fortaleza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEBILIDADES

		PROPUESTAS DE COINCIDENCIA TEMÁTICA				
No existe información estandarizada que permita de forma ágil a los profesionales y a los Centros receptores conocer los programas y buenas prácticas de voluntariado facilitando así su conocimiento de modo que, por una lado, oriente la elección del recurso (entidad, programa y perfil voluntariado) más ajustado a la necesidad de los usuarios y por otro puedan canalizar las demandas de personas que llegan a su servicio, solicitando ser voluntarios.	Debilidad	■	■	■	■	
No existe de forma generalizada una relación estructurada (convenios), entre los centros receptores y las entidades gestoras del voluntariado para alinear sus valores, formalizar sus relaciones, establecer protocolos de actuación, establecer planes de formación conjunta en contenidos específicos, realizar evaluaciones de la satisfacción mutua, desarrollar planes de mejora, canalizar demandas de voluntarios hacia entidades, grupos de voluntariado por parte de los centros receptores y, definir perfiles de voluntarios adecuados a las necesidades del centro receptor.	Debilidad	■	■	■	■	
Escasas evidencias de un trabajo coordinado entre los diferentes agentes que intervienen en el voluntariado, de forma que se pierden sinergias y efectividad.	Debilidad	■	■	■		
La información sobre el sector es escasa y poco fiable, no existiendo canales de recogida, de sistematización y de difusión de datos que permitan conocer su dimensión, realizar valoraciones ni realizar políticas orientadas. Se asigna este papel a la Administración Foral.	Debilidad	■	■	■		
Las entidades gestoras de voluntariado no sienten reconocida su labor por parte de la Administración Foral, aunque ésta las considera interlocutores.	Debilidad	■	■			
El marco Legal sobre voluntariado en la Comunidad Foral de Navarra requiere una actualización y adecuación.	Debilidad	■	■			
No existe una coordinación efectiva entre las administraciones de Navarra con respecto al voluntariado, así como con Administraciones de otras CCAA.	Debilidad	■	■			
El tamaño de algunas entidades de gestión del voluntariado limita su acceso a desarrollos tecnológicos, creando una brecha digital en las mismas, tanto para su gestión como para los programas de voluntariado.	Debilidad	■	■			
No se perciben por parte de las entidades gestoras de voluntariado refuerzos en la tarea de formación que realizan por parte de la Administración Foral.	Debilidad	■	■			
Se percibe una mejor atención por parte de entidades gestoras de voluntariado cuando éstas tienen estructuras formales de funcionamiento y de gestión.	Debilidad	■				
Desconocimiento de las entidades de voluntariado y de sus programas por parte de entidades receptoras y profesionales. Igualmente desconocimiento de entidades de voluntariado de los centros receptores donde realizan programas de voluntariado, prefijando estereotipos sobre los mismos y su actividad.	Debilidad	■				
En algunas entidades de gestión del voluntariado, la estrechez de su estructura de gestión, lleva a la sobrecarga de responsables y coordinadores.	Debilidad	■				
Existe falta de claridad de los roles de la administración y de las entidades, en cuanto a la complementariedad de derechos y servicios.	Debilidad	■				
No existe una legislación reguladora de las relaciones laborales del Sector que recoja sus especificidades.	Debilidad	■				
Se mantiene una oferta de voluntariado hacia un enfoque de demanda tradicional aunque ésta está dejando de producirse.	Debilidad	■				
La oferta de voluntarios realizada por las entidades gestoras de voluntariado, en ocasiones no es coincidente con la demanda existente, al no producirse una evolución de las entidades.	Debilidad	■				
La formación en determinados temas, confidencialidad, valores, ser voluntario, aspectos psicosociales básicos, se considera imprescindible y debería ser común a todos los voluntarios. Se demanda una formación más específica según el tipo de voluntariado <i>programa</i> y en la que deberían participar los centros receptores.	Debilidad	■				

Se debería incluir en la formación a otras personas, además de voluntarios, profesionales y personal de los centros receptores.	Debilidad					
---	-----------	---	--	--	--	--

La selección por parte de las entidades gestoras de voluntarios para realizar su labor de voluntariado mediante el sistema de turno, no se considera como el mejor método, debiendo establecerse un perfil del voluntario por las entidades receptoras para adecuar a su necesidad.	Debilidad					
No existen muchas evidencias de un feed-back entre las entidades receptoras y las gestoras de voluntariado sobre evaluaciones de la satisfacción de ambas en sus relaciones y alianzas, cerrándose un camino a la mejora continua.	Debilidad					
Las entidades receptoras de voluntarios no tienen en su mayoría desarrollados programas de actuación con voluntarios, estableciendo formas de actuación, conocimiento de los centros y sus particularidades , personal profesional de referencia, dentro del centro, etc.	Debilidad					
La implicación de los voluntarios en defecto o exceso con los beneficiarios, origina problemas entre entidades de gestión de voluntariado y entidades receptoras.	Debilidad					
La Administración no ha sido motor de sensibilización y reflexión sobre voluntariado en la Comunidad Foral, no ha definido claramente el rol que desea desempeñar en el Sector, ni ha definido las relaciones con las Entidades gestoras de voluntariado.	Debilidad					

Factores clave del diagnóstico del voluntariado

Fortalecimiento

**FCF-
1**

Integración de Acciones de voluntariado no contempladas en la Ley.

**FCF-
2**

Desarrollo en el Medio Rural de Estructuras Formales de Voluntariado

**FCF-
3**

Estructurar el “Ciclo de Gestión” de las Entidades Gestoras de Voluntariado como base de sistema de información sobre voluntariado y de garantías.

Sensibilización

**FCS-
1**

Conocer, Modificar, Difundir aspectos de voluntariado.

Coordinación

**FCC-
1**

Constituir una Red Coordinada entre Entidades Gestoras Voluntariado, Entidades Receptoras, Profesionales, Personas Beneficiarias y Administración.

Información

**FCI-
1**

Conocer, modificar, difundir aspectos generales del entorno que afectan al voluntariado.

Conclusiones

La realización de acciones de voluntariado y de acciones solidarias, tiene arraigo en Navarra, si bien esta convicción extendida en la sociedad navarra no debe ser una barrera a la realización de acciones de difusión y de captación de voluntarios.

Mantener una línea de información sobre el voluntariado en sus múltiples facetas debe considerarse como una medida sostenida en el tiempo en la Estrategia Navarra de Voluntariado.

No puede dejar de sorprender que el voluntariado no estructurado de muchas personas tenga incentivos a su desarrollo en detrimento de la acción voluntaria estructurada, en cuanto que el nivel de exigencia y de garantías es muy reducido o nulo, tanto para los que lo ejercen como para las entidades que reciben este tipo de voluntariado no estructurado. Potenciar el valor de realizar la acción voluntaria integrada la misma en organizaciones que cuenten con una estructura, debe ser una dirección a seguir. La realización de la acción voluntaria en un contexto estructurado es una garantía a priori para los beneficiarios y para la propia sociedad en cuanto que los mismos encadenan un conjunto de actividades que pueden y deben aportar transparencia, así como buenas prácticas en la realización de la acción voluntaria.

La definición y apuntes que se han realizado de forma clara al considerar como voluntariado, tanto en la normativas nacional como autonómicas incluida Navarra, aquel que se integra en una estructura, y teniendo en cuenta el volumen que se referencia para Navarra, como acciones solidarias y voluntariado no estructurado, debería adoptarse una postura que cree incentivos de forma que se integren en un voluntariado estructurado.

Los diferentes perfiles que están emergiendo producto de la situación general que se ha dado constituyen nuevos retos que deben afrontarse. El nivel de exigencia de todo tipo por parte de las personas voluntarias con estos perfiles así como su capacidad de análisis, los tiempos de dedicación al voluntariado..., requiere posicionar la gestión del Voluntariado en otros formatos diferentes a los se han realizado.

La propia configuración geográfica de Navarra, con un núcleo urbano muy importante y el mundo rural, representa una brecha con respecto al desarrollo de las entidades y voluntariado estructurado. Es indudable que la dispersión en pequeños grupos de voluntariado en el mundo rural puede no constituir la masa crítica necesaria para configurar una estructura de gestión eficiente, este desfase debe constituir sin lugar a dudas una línea de acción de Estrategia Navarra del Voluntariado.

El conocimiento de la realidad de forma permanente y continua en el tiempo, que afecta al voluntariado, necesidades que emergen, dificultades para su desarrollo, perfiles nuevos tanto exigidos como aportados por las personas voluntarias, debe suponer una dirección a seguir, si se desea conseguir que el voluntariado navarro sea dinámico y en permanente evolución.

Igualmente poner las bases para incorporar nuevas formas de voluntariado que están emergiendo, ser capaces de adaptar el desarrollo realizado de estas nuevas formas en otros países o comunidades requiere crear las alertas permanentes que permiten su conocimiento, captura y difusión entre el voluntariado navarro.

Los centros receptores de voluntariado deben dejar actitudes pasivas mostradas hasta el momento y constituirse en partes más activas, tanto en definir claramente las necesidades, aportar el conocimiento para formar a las personas voluntarias de los conocimientos específicos que se requieran, como establecer programas más estructurados de voluntariado.

Dar mayor visibilidad al voluntariado en la sociedad navarra de forma continua, propiciando su conocimiento, difundiendo su valor y haciéndolo patente de forma cotidiana. Facilitar un conocimiento más específico de los programas de voluntariado, así como conseguir un diálogo más fluido entre las entidades y los profesionales, debe ser otro camino a recorrer.

La falta de datos, así como de sistemas que permitan obtenerlos y darles fiabilidad ha supuesto un “hándicap” para la elaboración de un diagnóstico del voluntariado en Navarra. Así mismo esta falta de datos supone proyectar una imagen de falta de transparencia y no permitir una difusión del voluntariado suponiendo una barrera para su conocimiento y valoración por la sociedad navarra.

Crear los mecanismos y las reglas de obtención de la información relativa al voluntariado, es una cuestión de primer orden, siendo necesario destacarla como una línea estratégica con entidad propia.

Conjugar la paradoja que supone la existencia de una segmentación de entidades de voluntariado con unas entidades fuertes en su estructura que puedan atender los compromisos de gestión que requiere el voluntariado, es otro de los retos que debe afrontar la futura Estrategia del Voluntariado de Navarra.

La Administración Foral, ha mantenido un papel pasivo con respecto al voluntariado. La asunción de nuevos roles, no solo el de financiador, le son exigidos por el conjunto de agentes del voluntariado.

La Administración Local, de forma generalizada, no ha tomado un papel activo en el voluntariado, tanto por la configuración de la Comunidad Foral, así como por la cercanía con el ciudadano, debe tomar un papel más proactivo, bien en forma individualizada o mediante la Federación de Municipios.

Dada la atomización que puede darse de voluntarios en los diferentes municipios parece ser una vía más adecuada la agrupación de esfuerzos, si bien no se debe abandonar la concienciación de forma individual en impulsar el voluntariado.

La Ley Foral 2 / 1998 del voluntariado de Navarra, transcurrido un periodo de 17 años desde su promulgación y con unos cambios importantes en la sociedad, en los valores, así como en las orientaciones que se están produciendo en el voluntariado, requiere una

actualización, donde se recojan aspectos no contemplados en esta ley, y su adecuación a nuevos requerimientos sociales.

La forma en que se actualice la Ley Foral 2/1998, tanto en cuanto a su consenso sobre qué y cómo debe actualizarse, así como a introducir aspectos que le permitan dar cabida a aspectos emergentes y no del todo definidos constituye el reto que debe afrontar la Estrategia Navarra de Voluntariado.

Estructuras que se contemplaban en la Ley 2/1998, se han desarrollado e implementado recientemente, mantener y valorizar esas estructuras así como incorporar otras, de tal manera que se consolide un entramado que permita el desarrollo del voluntariado, en la toma de decisiones, la difusión del mismo, la participación activa de todos los implicados en el voluntariado, constituye un reto a asumir por la actualización de la Ley.

La falta de desarrollo de un referente institucional para el voluntariado, como puede ser la Oficina del Voluntariado, recogida en la Ley 2/1998 y no desarrollada hasta fechas muy recientes ha podido constituir una barrera para difundir los valores del voluntariado, aglutinar a los diferentes agentes que actúan en torno al voluntariado, y la falta de un compromiso más activo de la propia Administración con el voluntariado.

Poner en valor esta Oficina del Voluntariado, con funciones precisas de mediación, interlocución y referente para el voluntariado navarro es una línea que debería desarrollarse en la Estrategia Navarra del Voluntariado.

La falta de significación de las personas voluntarias, desde su identificación, así como el reconocimiento de su labor por parte de la sociedad, o la asunción de un papel más activo en la gestión de las Entidades de voluntariado, se muestran como carencias detectadas. Son aspectos que se deben considerar en el desarrollo de la futura Estrategia en cuanto que son vehículos para transmitir determinados valores del voluntariado.

La falta de unificación en la formación en cuanto a un conjunto de materias básicas para cualquier persona voluntaria, así como la formación específica según donde puedan desarrollar su labor, ha emergido como una constante demanda en el diagnóstico realizado.

Con respecto a la formación son varios los retos que deberá afrontar la Estrategia Navarra del Voluntariado, no solo resolver la carencia detectada de esta formación común de determinados aspectos, también, lo relacionado con la ejecución de la formación, así como la valoración de la misma como reconocimiento al esfuerzo realizado y a la transmisión de conocimiento que debe aportar dicha formación.

Se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico realizado la falta de atención por parte de voluntariado a determinadas necesidades, corroborándose este hecho en los escasos datos que se han podido recabar y recogidos en el documento “Así Somos: el Perfil del voluntariado en España, Informe de resultados, Plataforma Navarra de voluntariado”, donde se refleja la falta de acción voluntaria en determinados colectivos, (Gráfico 1).

Recuperar la atención a necesidades no atendidas, así como a colectivos que no están siendo objeto de la acción voluntaria supone un camino que debe integrarse en la

Estrategia Navarra de Voluntariado, así como profundizar en las causas de esta desatención, a efectos de focalizar acciones que eliminen o superen las barreras que puedan existir.

Las limitaciones encontradas al realizar el diagnóstico, al no poderse profundizar en las causas que pueden explicar determinadas debilidades que se han señalado supone dejar aspectos importantes en fase de intuición o de constatación de una realidad sin terminar de comprenderla y analizarla para poder actuar sobre la misma.

Un reto que debe afrontar la Estrategia, es la profundización en un diagnóstico más extenso que el que se ha podido realizar ante la carencia de datos que puedan en muchos casos fijar causas de determinados situaciones detectadas. En este sentido no realizar una estrategia cerrada a un conjunto de medidas y a un horizonte temporal se convierte en una necesidad.

Crear la estructura y la dinámica de gestión de la Estrategia Navarra de Voluntariado que conjugue la implementación de las medidas que se diseñen y el análisis continuado de la realidad navarra, partiendo de los focos detectados pero que no han podido corroborarse con datos y evidencias, debe ser una nueva línea de actuación estratégica.

Las motivaciones para ser voluntario han estado muy relacionadas con aspectos de afectación personal o familiar relacionados con la salud o problemáticas específicas, igualmente se producen desviaciones al utilizar el voluntariado como medio de resolución de problemas personales o de corrección de conductas, no quedando delimitados de forma diáfana los principios del voluntariado y los motivos personales.

La insistencia en la difusión de los principios que inspiran el voluntariado debe ser una continua acción a desarrollar

Las tecnologías de la información y comunicación se ven atractivas en su uso y, como medio de desarrollo de otro tipo de voluntariado, siendo en este momento muy testimonial su utilización.

Desarrollar y potenciar su utilización tanto para la coordinación entre los diferentes agentes como para integrar nuevas formas de voluntariado debe considerarse en la Estrategia con carácter de innovación, debiendo ser apoyada dicha innovación desde la propia Administración.

La atomización de las entidades de voluntariado, presenta dificultades para obtener unos estándares de gestión y de dedicación por los gestores de las mismas, reduciendo las capacidades de actuación de las mismas.

El fortalecimiento mediante la agrupación de servicios comunes o actividades compartidas puede producir sinergias que son necesarias, siendo una vía a explorar e impulsar desde la Estrategia.

La diferente implicación en el voluntariado de hombres con respecto a mujeres, así como de personas de reciente convivencia en Navarra se ha detectado como una situación a corregir.

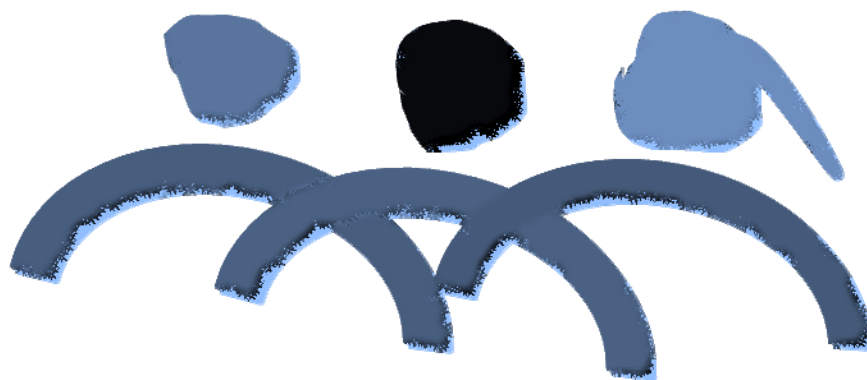
La focalización en la captación de personas voluntarias hacia estos grupos debe estar presente en los aspectos de difusión de la Estrategia, así como considerar acciones específicas dirigidas hacia estos grupos.

El reconocimiento social que han adquirido las entidades sociales, si bien su gestión no es conocida por la sociedad.

Desarrollar acciones encaminadas a la transparencia de las mismas, así como de todas las actuaciones relacionadas con el voluntariado realizado por cualquiera de los agentes que intervienen en la acción voluntaria debe ser la base de un diálogo permanente con la sociedad y uno de los aspectos a tener en cuenta en la futura Estrategia Navarra del Voluntariado.

5

PROPUESTA ESTRATÉGICA



Del conjunto de objetivos y medidas que se proponen a participación, son identificables varias líneas de acción:

Una apuesta clara por buscar que el voluntariado se integre en estructuras formales de gestión, por el valor claro que éstas aportan, no siendo estas líneas donde quede explicitado este valor.

Una apuesta por el conocimiento no puntual del desarrollo del voluntariado, sino continuo lo que lleva a un conjunto de medidas que buscan conocer las necesidades requeridas, los nuevos tipos de voluntariado, pero conocer no serviría de mucho si no es para actuar, para propiciar que cada uno de los agentes intervinientes en el voluntariado desarrolle su papel, empezando por la propia Administración, con la configuración de unas reglas de juego/gobierno mínimas y no reguladoras de cada actuación, en lugar de ello, de los límites mínimos y máximos en que cada uno debe situar su desarrollo. Este conocimiento no puntual, se quiere declarar desde la portada de la estrategia; no se marcan límites temporales para los mismos, lo que implica que en los mecanismos de gestión de la misma deberán desarrollarse tipos de revisión y de reflexión sobre su vigencia.

Este sentido de la revisión periódica se recoge en una medida concreta como es la propuesta de revisión periódica de la propia ley de voluntariado y acción solidaria que supone actualizar y alinear nuestro marco normativo.

Esta actualización de la ley y futuras acciones a desarrollar, se recogen en las medidas propuestas, en algún caso sobre qué dirección debe tomar esa actualización y en otras bajo el formato de consenso para realizar las propuestas concretas de actualización.

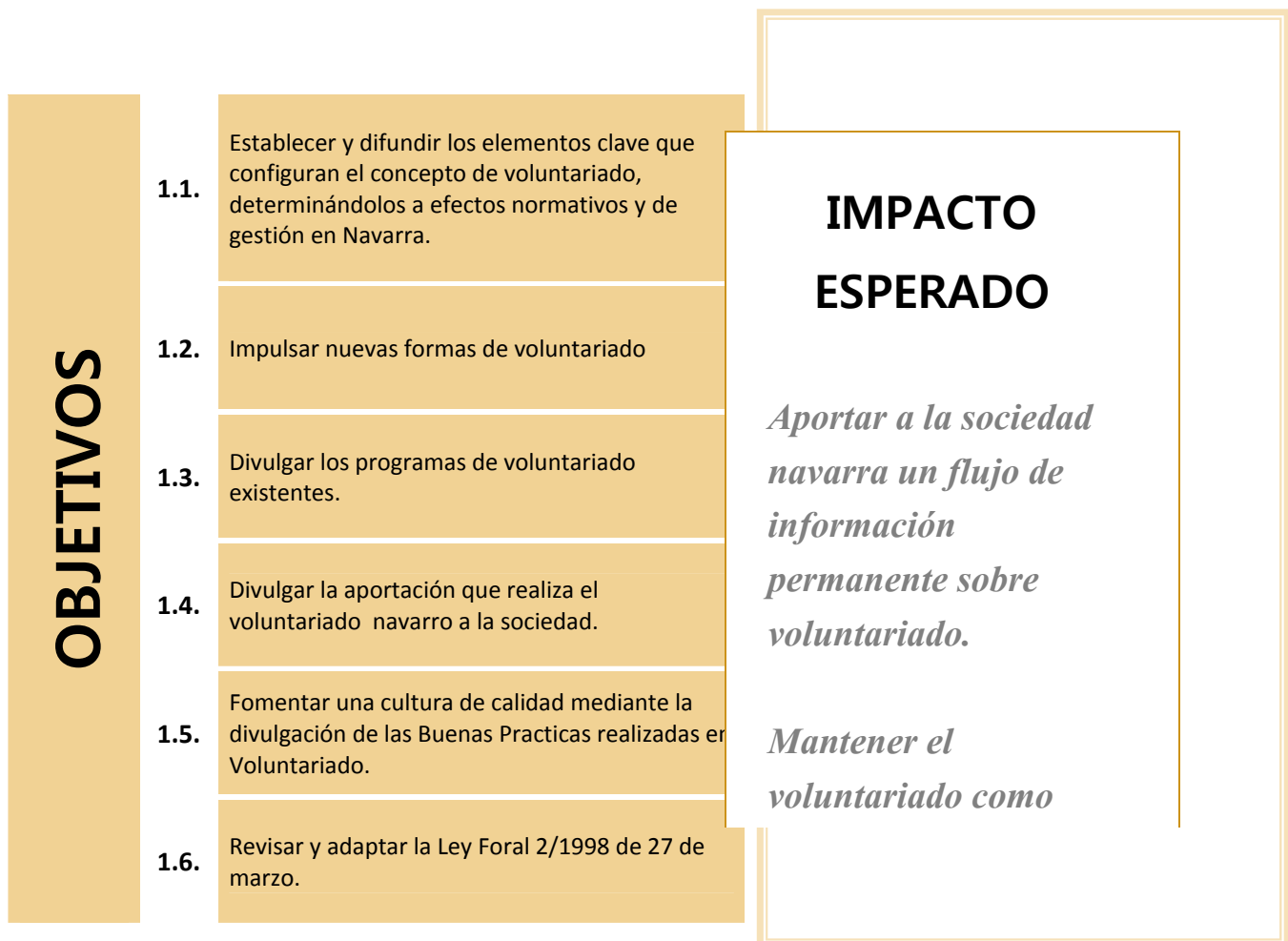
Es importante señalar que hay medidas que hacen referencia a exigencias precisas a los agentes intervinientes en el voluntariado. Estas exigencias son la forma que se ha encontrado de establecer estructuras de relación y gestión transparentes, base de un sistema de información que permita evidenciar las decisiones que se tomen y constituir la base de propuestas de desarrollo futuro. Este sistema de información, que una vez desarrollado pondría en valor cuantitativo y cualitativo al Voluntariado en Navarra, constituye la base de la cuarta estrategia, Información, que se incorpora a las propuestas formuladas por la Mesa del Voluntariado.

Se ha reseñado una correlación entre los objetivos y algunas medidas con los retos que se han identificado para el voluntariado hasta el año 2020. En ellos se contiene la formulación de cómo se pueden afrontar esos retos desde nuestra propia Estrategia.

El tipo de propuesta que se realiza para la Estrategia Navarra, basada en una adaptación a la realidad y no en formulaciones estáticas, supone centrarse en definir las actuaciones que se van a realizar para el año 2015, siendo el desarrollo posterior del cronograma de actuaciones, consecuencia de la evaluación de lo desarrollado en el año anterior. Esta forma de actuar obliga a introducir un seguimiento constante y una evaluación de las actuaciones, permitiendo como consecuencia introducir nuevas medidas que se adapten a los desarrollos de la propia estrategia, haciéndola más dinámica que estática.

LÍNEA ESTRATÉGICA **1. SENSIBILIZAR**

Texto



OBJETIVO**1.1.**

Establecer y difundir los elementos clave que configuran el concepto de voluntariado, determinándolos a efectos normativos y de gestión en Navarra.

FACTOR**CLAVE F-1**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.1.1	Establecer y difundir los elementos clave que configuran el concepto de voluntariado, determinándolos a efectos normativos y de gestión en Navarra.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la guía de forma consensuada. ▪ Nº de guías editadas. ▪ Nº de guías distribuidas.
		Peso: 6		
Medida 1.1.2	Mediante la edición de folletos e información que profundice sobre los límites del voluntariado. Fijar límites de lo que debe de ser el voluntariado; determinación de la acción voluntaria.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de folletos editados y distribuidos.
		Peso: 3		
Medida 1.1.3	Las entidades gestoras de voluntariado realizarán acciones de difusión sobre aspectos básicos del voluntariado			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de folletos editados y distribuidos.
		Peso: 6		

OBJETIVO

1.2.

Impulsar nuevas formas de voluntariado.

RETO 37

FACTOR

CLAVE S-1

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.2.1.	Mediante el estudio y análisis de las nuevas formas de participación y nichos del voluntariado en Navarra.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio.
Medida 1.2.2.	Mediante el estudio y análisis de las nuevas tendencias y nuevos perfiles de las personas voluntarias en Navarra.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio.
Medida 1.2.3.	Analizar las implicaciones y repercusiones que tiene el voluntariado intermitente.	Peso: 3		<ul style="list-style-type: none"> Elaboración documento de análisis.
Medida 1.2.4.	Se realizarán por medio de la Oficina de Voluntariado talleres o jornadas que permitan realizar una reflexión conjunta sobre los nuevos perfiles de los voluntarios y nuevas tendencias.	(2015) Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de talleres o jornadas realizados. Nº de participantes, por ámbitos.
Medida 1.2.5.	Realización de campañas específicas para la captación de voluntarios en población con niveles bajos de representación en el voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de campañas ad hoc. Nº de nuevos voluntarios inmigrantes en las EGV.
Medida 1.2.6.	Difusión de los resultados del estudio de las nuevas formas y tendencias del voluntariado en Navarra, de forma que facilite la labor de las entidades en su toma de decisiones.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº vías de difusión. Nº accesos a web donde conste la información.
Medida 1.2.7.	Utilización de las TIC (página Web,...) para aflorar las necesidades a cubrir.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de necesidades sin cubrir que afloran a través de la web.
Medida 1.2.8.	Realización de encuesta del estado del sector cada dos años que permita aflorar nuevas necesidades no atendidas, así como de evaluación de la vigencia y alcance de las necesidades atendidas en el sector.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Realización de la encuesta. Documento de valoración.

OBJETIVO**1.3.****Divulgar los programas de voluntariado existentes.****RETO 32****FACTOR****CLAVE S-1**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.3.1.	Estableciendo la Oficina de Voluntariado como punto permanente de información de los programas de voluntariado existentes en Navarra	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de intervenciones de difusión
Medida 1.3.2.	Visibilizando de forma permanente todas las entidades de voluntariado mediante el desarrollo de un espacio virtual en el que figuren todas las entidades de voluntariado categorizadas, donde puedan difundir sus proyectos y propuestas. La coordinación de este espacio virtual se realizaría desde la Oficina de Voluntariado.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades de voluntariado incluidas en el espacio virtual. Nº de categorías de entidades
Medida 1.3.3.	Establecer una línea de información permanente desde la Oficina de Voluntariado con los medios de comunicación sobre noticias relacionadas con voluntariado	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuentros y contactos realizados desde la oficina del voluntariado con medios de comunicación.
Medida 1.3.4.	Mediación con medios de comunicación (prensa, radio y TV) para la realización de espacios informativos concretos sobre el voluntariado en Navarra.	Peso: 3	Reto 23	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medios de comunicación en los que se interviene.

OBJETIVO

1.4.

Divulgar la aportación que realiza el voluntariado navarro a la sociedad.

RETO 32

FACTOR

CLAVE S-1

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.4.1.	Desarrollando una campaña general de sensibilización e influyendo sobre la propia estructura de la Administración y sobre la sociedad en general.	Peso: 6	Reto 13	<ul style="list-style-type: none"> Realización de la campaña
Medida 1.4.2.	Realizando acciones de divulgación a nuevos concejales al inicio legislaturas, hasta que se cree institucionalmente un área para tratar del voluntariado.	(2015) Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de divulgación realizadas. Nº de Ayuntamientos implicados. Nº de Concejales implicados
Medida 1.4.3.	Divulgando en centros de bachillerato el conocimiento de lo que es voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuentros con responsables de Educación para la difusión del voluntariado. Nº de centros escolares implicados. Nº de alumnos implicados.
Medida 1.4.4.	Estableciendo convenios de colaboración con las Universidades de Navarra para la celebración de una jornada para la difusión del mundo del voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Celebración de la Jornada de Difusión del Voluntariado. Nº de entidades participantes. Nº de asistentes.
Medida 1.4.5.	Realización por parte de la Administración de una campaña general sobre el voluntariado, de forma periódica, destacando su importancia y participación comunitaria.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Euros destinados a la campaña. Nº de nuevos voluntarios inscritos tras la campaña en las principales EGV
Medida 1.4.6.	Difusión de un nº de noticias anuales sobre voluntariado por el Servicio de Comunicación del Gobierno de Navarra.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de noticias anuales sobre voluntariado publicadas.
Medida 1.4.7.	Realizando de forma permanente concursos de ideas sobre acciones de sensibilización.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Concurso de ideas sobre campañas de sensibilización realizada. Puesta en marcha de la misma.
Medida 1.4.8.	Celebración del Día del Voluntariado Navarro.	(2015) Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Día del voluntario celebrado. Nº de agentes que han participado. Repercusión en los medios.
Medida 1.4.9.	Desarrollar normativamente la convocatoria y concesión del Premio de Voluntariado recogido en la Ley de Voluntariado.	(2015) Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Celebración del Premio. Nº de candidaturas propuestas al Premio.
Medida	Estableciendo unas reglas de asignación para las			<ul style="list-style-type: none"> % de presupuesto asignado a acciones

1.4.10.	aportaciones de la Administración al voluntariado para acciones de sensibilización globales.	Peso: 10		de sensibilización globales.
Medida 1.4.11.	Desarrollando por medio de la Comisión Interdepartamental Comisiones específicas para analizar e instar la inclusión en el marco normativo de la función Pública medidas que favorezcan el desarrollo del voluntariado en la Administración Foral.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de folletos editados y distribuidos.
		Peso: 6		

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.4.12.	La Comisión Interdepartamental, en el plazo de un año desarrollará el modelo de evaluación de las acciones de voluntariado que se realicen por los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del modelo de Evaluación. ▪ Aprobación del modelo de evaluación.
Medida 1.4.13.	La Comisión Interdepartamental, impulsará en la oferta formativa para empleados públicos la inclusión de formación específica de voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulación de propuesta por la Comisión Interdepartamental. ▪ Nº acciones formativas desarrolladas.

OBJETIVO**1.5.****Fomentar una cultura de calidad mediante la divulgación de las Buenas Prácticas realizadas en Voluntariado.****FACTOR****CLAVE F-3**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.5.1.	Inclusión de las Buenas Prácticas en las campañas de sensibilización o en los espacios creados en los medios de comunicación sobre el voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de buenas prácticas explicitadas.
Medida 1.5.2.	Creación de un Premio de Buenas Prácticas en materia de voluntariado (tanto para entidades gestoras como para entidades receptoras).	(2015) Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades presentadas al premio.
Medida 1.5.3.	Reconocimiento público a la labor del voluntariado, en concreto a aquellas entidades que cuenten con estructuras y estrategias desarrolladas, a través de Premios, recepciones...	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades presentadas al premio.
Medida 1.5.4.	Organizar unas jornadas municipales de voluntariado en Navarra para difundir buenas prácticas de los ayuntamientos.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Organización de unas Jornadas Municipales. Nº de Ayuntamientos implicados. Nº de buenas prácticas detectadas.

OBJETIVO**1.6.****Revisar y adaptar la Ley Foral 2/1998 de 27 de marzo.****RETO 14****FACTOR****CLAVE S-1**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 1.6.1.	Inclusión en la revisión de la Ley Foral 2/1998 de 27 de marzo, los derechos y deberes de los beneficiarios de la acción voluntaria.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Revisión nueva Ley. Aprobación nueva Ley.
Medida 1.6.2.	La revisión de la Ley Foral 2/1998 de 27 de marzo, deberá contemplar como parte de la revisión incluir aspectos de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la formación del voluntariado, así como poner en valor la acreditación de ser voluntario en	(2015) Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº aspectos nuevos recogidos en la Ley.

5 PROPUESTA ESTRATÉGICA

	Navarra.			
Medida 1.6.3.	La revisión de la Ley Foral 2/1998 de 27 de marzo, deberá desarrollar los contenidos mínimos que deben tenerse en cuenta en un programa de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo normativo.
Medida 1.6.4.	Se incluirá en la nueva Ley Foral y como parte de la revisión, la evaluación de la Ley en períodos de 5 años.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión en la nueva Ley.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2. FORTALECIMIENTO

Texto

OBJETIVOS	2.1.	Encauzar el deseo de voluntariado hacia formas estructuradas de gestión del mismo.	<p>IMPACTO ESPERADO</p> <p><i>Favorecer el desarrollo y crecimiento de las entidades gestoras de voluntariado estableciendo condiciones para su buena organización, su transparencia y su influencia en la sociedad.</i></p>
	2.2.	Se integrará dentro de la Estrategia Navarra de Voluntariado y la normativa a aquellas personas que realizando acciones de voluntariado no forman parte de estructuras reguladas, con especial atención al medio rural.	
	2.3.	Integración de voluntariado que se realiza en medio rural en entidades gestoras de voluntariado.	
	2.4.	Atender las necesidades/demandas detectadas y no satisfechas.	
	2.5.	Garantizar la sostenibilidad de los programas y acciones de voluntariado.	
	2.6.	Implicar a las Administraciones Públicas en el desarrollo del voluntariado.	
	2.7.	Desarrollar la formación de las personas voluntarias.	
	2.8.	Sistematizar la gestión del ciclo voluntariado.	
	2.9.	Potenciar la transparencia en todos los agentes.	

OBJETIVO

Encauzar el deseo de voluntariado hacia formas estructuradas de gestión del mismo.

2.1.

FACTOR

CLAVE F-1

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.1.1	Se establecerán requisitos a exigir a aquellas entidades receptoras de voluntariado que no se realice mediante programas o supervisado por entidades gestoras de voluntariado.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo normativo.
Medida 2.1.2	Se diseñará con las entidades gestoras de voluntariado, la identificación y difusión del valor aportado por el voluntariado realizado de forma estructurada frente al voluntariado de forma individualizada o no estructurada.	(2015) Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Creación de la Comisión. Elaboración del documento de puesta en valor consensuado.
Medida 2.1.3	Se favorecerá y apoyará a las entidades para incluir los nuevos perfiles de personas voluntarias en sus estrategias (apoyo técnico, apoyo financiero...)	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades apoyadas. Euros destinados a este apoyo. Nº de nuevos voluntarios en las entidades apoyadas (y comparación con periodo anterior).
Medida 2.1.4	Se promoverá la difusión de sus programas de actuación en diferentes ámbitos: Universitario, Clubs, Escolar,...	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones de difusión realizadas por ámbitos

OBJETIVO**2.2.**

Integrar dentro de la Estrategia Navarra de Voluntariado y la normativa a aquellas personas que realizando acciones de voluntariado no forman parte de estructuras reguladas, con especial atención al medio rural.

RETO 19

FACTOR

CLAVE F-2

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.2.1	Se exigirá la existencia de un programa estructurado de las acciones voluntarias por parte de las entidades receptoras.	(2015) Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo normativo. Nº de programas estructurados e implementados.
Medida 2.2.2	Las entidades que desarrollen acciones de voluntariado y que no estén integradas en entidades gestoras de voluntariado se les exigirá formalmente programas de acogida y seguimiento según parámetros comunes consensuados.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo normativo. Nº de programas implementados.
Medida 2.2.3	Se impulsará la gestión del voluntariado en el medio rural mediante Entidades Gestoras de Voluntariado que permitan canalizar las acciones voluntarias.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de EGV que amplían su red a nivel local. Nº de pueblos en los que se implementa la presencia de EGV.
Medida 2.2.4	Se definirán junto con la FNMC unidades responsables o personas referentes del voluntariado en las distintas Mancomunidades de Servicios Sociales o Ayuntamientos.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº unidades referentes establecidas
Medida 2.2.5	Se apoyará la implementación de las entidades gestoras de voluntariado en el medio rural a través de las Mancomunidades de Servicios Sociales o la agrupación de varios municipios.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de EGV implantadas en el medio rural. Nº de municipios implicados.
Medida 2.2.6	Se incentivará la extensión de entidades gestoras de voluntariado con estructuras formadas para desarrollar su labor en el medio rural.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de EGV incentivadas/financiadas. Nº de EGV que amplían su red a nivel local.

OBJETIVO

2.3.

Atender las necesidades/demandas detectadas y no satisfechas.

RETO 38

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.3.1	Realizar un estudio para detectar las necesidades y demandas no satisfechas.			<ul style="list-style-type: none"> Estudio realizado.
		Peso: 6		
Medida 2.3.2	Identificar las capacidades necesarias para atender esas demandas insatisfechas y las nuevas formas de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de Documento de identificación de capacidades.
		Peso: 6		
Medida 2.3.3	Se apoyará a las entidades gestoras de voluntariado que requieran adquirir nuevas capacidades para atender las nuevas formas de voluntariado y las demandas insatisfechas, mediante la priorización en las aportaciones económicas que se destinen a voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> Nº de apoyos realizados. Nº de entidades apoyadas.
		Peso: 10	Reto 21	
Medida 2.3.4	Se apoyará técnicamente a las entidades en la gestión del cambio que les pueda originar el adaptarse a los nuevos perfiles de voluntarios.			<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones técnicas realizadas.
		Peso: 6		

OBJETIVO**2.4.****Garantizar la sostenibilidad de los programas y acciones de voluntariado.****RETO 33****FACTOR****CLAVE F-3**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.4.1	La Administración apoyará técnica y económicamente a las entidades gestoras de voluntariado que así lo requieran, para cambiar su estrategia y adaptarse a las nuevas realidades del voluntariado en Navarra.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº entidades que demandan apoyo. ▪ Nº entidades a las que se apoya para cambios estratégicos
Medida 2.4.2	Se constituirá una Comisión que integre a las entidades gestoras de voluntariado y otros agentes, para formular propuestas sobre la reforma y adaptación de la Ley Foral 2/1998 de Voluntariado de Navarra.	(2015) Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de reuniones con entidades para cambio normativo. ▪ Nº de propuestas de las entidades para dicho cambio. ▪ Nº de propuestas aceptadas.
Medida 2.4.3	Se apoyará desde la Administración la creación de alianzas de valor entre entidades, para propiciar sinergias, generar mayor impacto, y ser más eficientes,...	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de voluntarios compartidos. ▪ Nº de Entidades que comparten voluntarios.
Medida 2.4.4	Se apoyará a las entidades gestoras de voluntariado para que realicen campañas generales de sensibilización y campañas de captación de voluntarios.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de EGV apoyadas. ▪ € destinados a este apoyo.
Medida 2.4.5	Desde la Administración, se favorecerá la presencia de la acción voluntaria en los diferentes ámbitos (deporte, salud, cultura, medio ambiente...) mediante el apoyo técnico o financiero.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de EGV apoyadas. ▪ € destinados a este apoyo.

OBJETIVO

2.5.

Implicar a las Administraciones Públicas en el desarrollo del voluntariado.

RETO 33

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.5.1	Se apoyarán desde las AAPP el desarrollo del voluntariado en el seno de su organización.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión y número de medidas para el desarrollo del voluntariado en la Administración.
		Peso: 6		
Medida 2.5.2	Se crearán unidades de voluntariado dentro de cada departamento de la Administración.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de las unidades. ▪ Nº de Departamentos implicados. ▪ Nº de personas implicadas. ▪ Nº de reuniones celebradas.
		Peso: 10		
Medida 2.5.3	Se establecerán acuerdos con las entidades gestoras de voluntariado que colaboren con la AAPP para el desarrollo del voluntariado corporativo.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones de voluntariado corporativo desarrolladas.
		Peso: 10		
Medida 2.5.4	La AAPP desarrollará una política de difusión de voluntariado de empresa en concreto en su organización y para momentos posteriores en la relación del personal con la misma.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan difusión ejecutado.
		Peso: 6		
Medida 2.5.5	Se impulsará desde los órganos de participación: Comisión Interdepartamental, Consejo Navarro de Voluntariado, la formalización por parte del Gobierno de una política de voluntariado.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formulación de una propuesta de las políticas a desarrollar. ▪ Formalización de la política.
		Peso: 6		

OBJETIVO

2.6.

Desarrollar la formación de las personas voluntarias.

RETO 18

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.6.1	Se constituirá una Comisión que establezca el ciclo formativo del voluntariado: contenidos mínimos, básicos, específicos, tiempo, frecuencia, metodología, etc.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Constitución de la Comisión. ▪ Conclusiones formuladas.
		Peso: 10		
Medida 2.6.2	Se consensuará entre el conjunto de agentes la existencia de una formación común para el personal voluntario.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos económicos destinados. ▪ Nº de entidades financiadas. ▪ Nº de personas voluntarias participantes en los cursos.
		Peso: 10		
Medida 2.6.3	Colaboración por parte de personal experto de los diferentes agentes en la formación común que se oferte a las entidades gestoras del Voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de cursos en los que participa personal de la Administración.
		Peso: 6		
Medida 2.6.4	Se incentivará la realización de acciones formativas por parte de entidades gestoras de Voluntariado, de forma periódica, en el medio rural sobre aspectos básicos del voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones formativas. ▪ Nº de pueblos en los que se realizan acciones formativas.
		Peso: 6		
Medida 2.6.5	Se establecerá una formación básica para los profesionales de los Centros Receptores que permita dar a conocer el papel del voluntario en su centro.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de profesionales implicados ▪ Nº de entidades implicadas.
		Peso: 10		

OBJETIVO

2.7.

Sistematizar la gestión del ciclo voluntariado.

RETO 16

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.7.1	Se establecerá como requisito de los diferentes agentes, la difusión de un marco referencial de los mismos, donde queden explicitados: su estructura como grupo organizado, el tipo de actividades hacia las que van a dirigir su acción etc. Que constituya una presentación de la entidad y permita su conocimiento previo.	Peso: 10	Reto 29	<ul style="list-style-type: none"> Nº de propuestas de las entidades para dicho cambio. Nº de propuestas aceptadas. Aprobación definitiva de un cambio normativo.
Medida 2.7.2	Las entidades gestoras de voluntariado tendrán la obligación de desarrollar un Plan de voluntariado propio, que constituya un exponente de la actividad de la entidad y pueda constituirse en referencia y guía de los procesos que pueda seguir la entidad. La participación en su elaboración se debe considerar requisito del mismo.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº vías de difusión. Nº accesos a web donde conste la información.
Medida 2.7.3	Aquellas entidades gestoras de voluntariado con un determinado volumen de personas voluntarias, (se propondrá por la Comisión que se establece en la medida 2-5.2) deberán establecer normativamente un coordinador. Este coordinador desarrollará las responsabilidades básicas (Volunter Development Agency 2001) de planificar, coordinar, comunicar, fomentar el desarrollo personal controlar y evaluar.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio. Desarrollo normativo.
Medida 2.7.4	Se establecerá normativamente un tiempo para que las entidades gestoras de Voluntariado sistematicen sus procesos, al objeto de evitar que la ejecución y desarrollo de las actividades dependa exclusivamente del conocimiento o capacidad de personas determinadas, así como sean conocidos los criterios de actuación por todos los integrantes de la organización.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de talleres o jornadas realizados. Nº de participantes, por ámbitos.
Medida 2.7.5	La definición de perfiles, así como de los métodos de selección y asignación de personas voluntarias, deben considerarse parte exigible del Plan a elaborar por parte de las entidades gestoras de voluntariado.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de protocolos creados. Nº de entidades que utilizan los protocolos.
Medida 2.7.6	Se establecerá normativamente, el desarrollo, implementación y evaluación de los siguientes procesos: Acogida, Formación de voluntarios, Participación de voluntarios, Seguimiento,	Peso:		<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo normativo.

Medida 2.7.7	Desvinculación de voluntarios de la Entidad.	10		
	Se favorecerá la participación de las propias entidades receptoras de voluntariado en la selección de las personas voluntarias destinadas a los centros.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de participaciones de centros. receptores en la selección

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.7.8	La Comisión establecida en la medida 2.5.2, incluirá en sus propuestas una gestión del ciclo de voluntariado para ser normativamente exigido a las entidades receptoras que no desarrollen programas de voluntariado con entidades gestoras de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación de la Comisión. ▪ Conclusiones de la Comisión.
		Peso: 10		
Medida 2.7.9	Centralizar la orientación de las diferentes personas voluntarias hacia los diferentes ámbitos a través de la Oficina del Voluntariado			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de procesos de selección centralizados.
		Peso: 10		

OBJETIVO

2.8.

Potenciar la transparencia en todos los agentes.

RETO 31

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.8.1	Se impulsará la elaboración de un manual de buenas prácticas en la gestión del voluntariado, tanto entidades receptoras como entidades gestoras del voluntariado, que recoja principios de transparencia.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> Realización del manual.
		Peso: 10		
Medida 2.8.2	Se elaborará mediante consenso entre los agentes, un Manual de Buenas Prácticas en cuanto a la organización y gestión, con el objeto de adquirir por los mismos el compromiso de seguirlo y difundir aspectos tales como: <ol style="list-style-type: none"> 1. Quienes somos 2. Gobierno 3. Estructura directiva 4. Personas 5. Afiliados 6. Programas de voluntariado 7. Cumplimiento, informe de gestión, informes de cumplimiento objetivos, etc. 8. Información económica. 			<ul style="list-style-type: none"> Realización del manual.
		Peso: 10		
Medida 2.8.3	Se impulsará la transmisión de buenas prácticas en cuanto a programas de actuación con el personal voluntario de las diferentes entidades receptoras, mediante la organización de jornadas, encuentros, etc.			<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuentros para transmisión de buenas prácticas. Nº de buenas prácticas encontradas.
		Peso: 6		
Medida 2.8.4	Se favorecerá la transmisión de experiencias e intercambio de buenas prácticas de gestión entre las entidades gestoras de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuentros para transmisión de buenas prácticas. Nº de buenas prácticas encontradas.
		Peso: 10		

OBJETIVO

2.9.

Establecer un estándar mínimo en la gestión del voluntariado en las Entidades Gestoras de Voluntariado, en el que pueda sustentarse el sistema de información y calidad.

FACTOR

CLAVE F-3

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 2.9.1	Se favorecerá que las entidades gestoras de Voluntariado dispongan de estructuras formales de funcionamiento y gestión. Colaborar en su fortalecimiento institucional. Apoyo financiero.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Recursos económicos destinados. Nº de entidades financiadas.
Medida 2.9.2	Se impulsará desde la Administración, la creación de apoyos tipo asesoría externa para las Entidades Gestoras de Voluntariado que por volumen no resulte eficiente el desarrollo de estructuras formales por ellas mismas.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Creación de la estructura de asesoría.
Medida 2.9.3	Se desarrollará de forma normativa un modelo de supervisión y evaluación de los voluntarios por parte de las Entidades Gestoras de Voluntariado.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un protocolo que contenga el modelo de supervisión y evaluación de los voluntarios por parte de las entidades de voluntariado.
Medida 2.9.4	Se desarrollará la evaluación de la satisfacción de entidades receptoras y entidades gestoras de voluntariado de los Programas de voluntariado, (estudios análisis de satisfacción...) aprovechando los sistemas de transparencia y calidad impulsados desde la Administración Foral.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades evaluadas en cuanto a la satisfacción
Medida 2.9.5	Fijación de criterios de evaluación, inspección y seguimiento de los programas o proyectos de voluntariado financiados por la Administración Foral.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Aprobación interna por la A. Foral de un documento donde se fijen dichos criterios.
Medida 2.9.6	Se favorecerá la creación de protocolos de actuación del personal voluntario utilizando los sistemas de calidad impulsados por la Administración Foral, que regulen los límites en la implicación del voluntario, o la necesidad de acompañamiento al voluntario al comienzo de su actividad.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de protocolos creados. Nº de entidades que utilizan los protocolos.
Medida 2.9.7	Se homogeneizarán los aspectos a considerar en los programas de acogida por parte de las Entidades Receptoras de voluntariado en los apartados que deban considerarse.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de planes de acogida implementados homogeneizados.
Medida 2.9.8	Se establecerán indicadores que reflejen la constatación de que se realiza una efectiva supervisión de los voluntarios.	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> Nº de indicadores realizados.

LÍNEA ESTRATÉGICA **3. COORDINACIÓN**

Texto

OBJETI

VOS

- 3.1. Establecer sistemas de coordinación estables entre todos los agentes implicados.
- 3.2. Canalizar a través de la Oficina de Voluntariado las necesidades de las entidades gestoras del voluntariado y las personas voluntarias.

**IMPACTO
ESPERADO**

Desarrollar una red de colaboración entre los agentes que realizan su actividad en el voluntariado capaz de constituirse en

OBJETIVO**3.1.**

Establecer sistemas de coordinación estables entre todos los agentes implicados.+

RETO 20

**FACTOR
CLAVE CI**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 3.1.1	Articular el funcionamiento del Consejo Navarro del Voluntariado como órgano de participación. Dotar de contenido y dinamismo al mismo y articularlo en torno a comisiones técnicas para tareas específicas.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de Agentes que participan. ▪ Nº de reuniones; nº de orientaciones realizadas sobre políticas de voluntariado.
		Peso: 10		
Medida 3.1.2	Desarrollando las funciones de la Comisión Interdepartamental, recogidas en el Decreto Foral 61/2014 de 30 de julio.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas de impulso de la comisión articuladas.
		Peso: 9		
Medida 3.1.3	Participación de representantes de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral en Organismos de Voluntariado establecidos a nivel nacional.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de representantes de las Administraciones Públicas de la Comunidad Foral de Navarra en organismos de voluntariado de nivel nacional. ▪ Nº de encuentros.
		Peso: 6		
Medida 3.1.4	Participación de las Administraciones Públicas en encuentros regionales y/o con Comunidades Autónomas limítrofes.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de encuentros regionales.
		Peso: 6		
Medida 3.1.5	Favorecer encuentros entre las de entidades gestoras de voluntariado y Salud Mental para definir perfiles de personas voluntarias, problemáticas que pueden surgir en relación con la incorporación, seguimiento de las personas voluntarias....			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuerdo establecido.
		Peso: 10		
Medida 3.1.6	Organización de jornadas técnicas periódicas entre la Administración y las entidades gestoras de voluntariado para intercambio de información, experiencias y formas de trabajar.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de jornadas realizadas. ▪ Nº de agentes (actores implicados) que acuden.
		Peso: 6		
Medida 3.1.7	Creación de espacios de encuentro (bien de manera presencial, online) entre entidades gestoras de voluntariado y entidades receptoras para favorecer el conocimiento mutuo de las mismas.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de espacios creados (nº de reuniones físicas...).
		Peso: 10		
Medida 3.1.8	Se desarrollará el trabajo en red de forma coordinada entre la Administración y otros agentes.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de jornadas realizadas. ▪ Nº de agentes (actores implicados) que acuden.
		Peso: 10		
Medida 3.1.9	Impulsando convenios de colaboración entre entidades locales, y entidades gestoras del voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de convenios suscritos. ▪ Nº de agentes o actores implicados.
		Peso: 6		

Medida 3.1.10	Se desarrollaran los mecanismos normativos necesarios para reconocer a las redes, coordinadoras o plataformas territoriales, como interlocutores válidos y apoyarles en su gestión.		
		Peso: 6	▪ Nº de espacios (Consejos, órganos, etc.) donde son incluidos como interlocutor.

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 3.1.11	Se difundirá a todas las entidades con personas voluntarias la existencia del trabajo en red a nivel territorial (plataformas, coordinadoras,...) y las ventajas que se pueden derivar de su inclusión en dichas redes.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acciones de difusión. ▪ N° de veces realizada.
Medida 3.1.12	Se fomentará la coordinación entre las entidades gestoras de voluntariado y las entidades receptoras mediante una programación de las actuaciones de voluntariado.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de actuaciones de voluntariado programadas conjuntamente.
Medida 3.1.13	Se favorecerán las agrupaciones de segundo nivel para propiciar sinergias y crear opinión en la sociedad...	Peso: 10		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de incorporaciones nuevas a agrupaciones de segundo nivel.
Medida 3.1.14	Se favorecerán programas de voluntariado en las entidades receptoras de voluntariado y se establecerán (apoyar) acuerdos estables entre entidades gestoras de voluntariado y entidades receptoras de voluntarios.	Peso: 6		<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de acuerdos alcanzados.

OBJETIVO**3.2.**

Canalizar a través de la Oficina de Voluntariado las necesidades de las entidades gestoras del voluntariado y las personas voluntarias.

RETO 18**FACTOR****CLAVE C-1**

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 3.2.1	Impulsar una plataforma on line para visibilizar las necesidades de las entidades gestoras de voluntariado y las ofertas de voluntarios, para propiciar el conocimiento mutuo y captar la voluntad de las personas que desean ser voluntarios.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesta en marcha de la plataforma.
		Peso: 10		
Medida 3.2.2	La Oficina de Voluntariado mantendrá y coordinará la plataforma on line que se desarrolle, en los espacios generales, quedando abierto a los espacios de gestión propia de las entidades gestoras de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de actualización de contenidos. ▪ Nº de visitas.
		Peso: 6		
Medida 3.2.3	La Oficina de Voluntariado, coordinará el desarrollo de los contenidos formativos mínimos comunes para el voluntariado.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fijación de contenidos mínimos.
		Peso: 6		
Medida 3.2.4	La Oficina de Voluntariado canalizará las solicitudes de voluntarios, realizando la información general hacia las entidades gestoras de voluntariado.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de peticiones de información atendidas. ▪ Nº de solicitudes de voluntariado remitidas a EGV.
		Peso: 6		
Medida 3.2.5	En coordinación con las entidades gestoras de voluntariado, la Oficina de Voluntariado expedirá las acreditaciones de Voluntario Navarro.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acreditaciones anuales expedidas.
		Peso: 6		
Medida 3.2.6	La Oficina de Voluntariado coordinará la organización de encuentros, jornadas técnicas y generales que se establezcan en la Estrategia Navarra de Voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de encuentros gestionados/coordinados por Oficina de Voluntariado.
		Peso: 6		
Medida 3.2.7	La Oficina de Voluntariado de forma periódica recogerá y difundirá noticias sobre voluntariado.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de noticias remitidas a medios de comunicación.
		Peso: 6		
Medida 3.2.8	Se creará un Comité entre los agentes de voluntariado (excluidas las Administraciones Públicas) para la resolución de conflictos en el ámbito del voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de mediaciones realizadas.
		Peso: 10		

LÍNEA ESTRATÉGICA **4. INFORMACIÓN**

Texto

OBJETIVO

C

4.1.

Establecer sistemas de coordinación estables entre todos los agentes implicados.

**IMPACTO
ESPERADO**

Obtener información sobre voluntariado en general de Navarra, sobre los agentes que desarrollan su labor en esta actividad de manera

OBJETIVO

4.1.

Desarrollar un sistema de información sobre el voluntariado en Navarra, que permita conocer su dimensión, su realidad y orientar su desarrollo futuro.

RETO 25

FACTOR

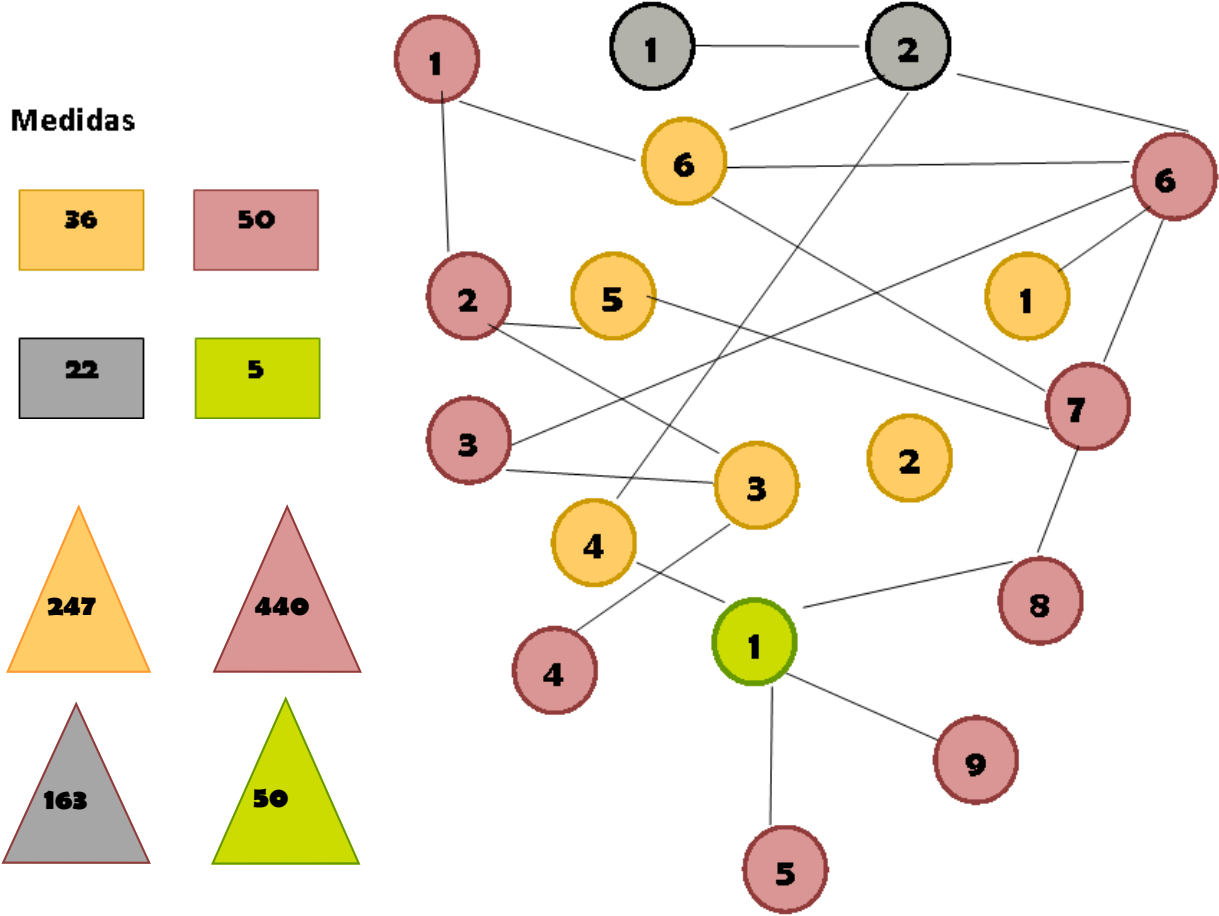
CLAVE I-1

	Medidas	Año/Peso		Indicadores
Medida 4.1.1	Se establecerá un Observatorio del Voluntariado de Navarra que desarrolle el sistema de información, coordinándose con otros Observatorios que puedan establecerse a nivel nacional.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> Observatorio creado.
		Peso: 10		
Medida 4.1.2	Se determinará, por medio de la participación de todos los agentes implicados en el voluntariado los aspectos básicos de información a recoger por el Observatorio de Voluntariado de Navarra. Los datos que se recojan deberán contemplar aspectos de los agentes, de los programas y de las acciones de voluntariado.	(2015)		<ul style="list-style-type: none"> Creación de Comisión. Entrega de propuestas formuladas.
		Peso: 10		
Medida 4.1.3	El Censo de Entidades con Acción Voluntaria de Navarra junto con otros medios que se consideren, configuran la estructura de recogida de información del Voluntariado de Navarra, la estructura y las estrategias realizadas por las entidades de voluntariado.			<ul style="list-style-type: none"> Nº de encuestas realizadas. Nº de entidades inscritas en el Censo.
		Peso: 10		
Medida 4.1.4	Se realizarán estudios y análisis con las entidades de voluntariado que permitan determinar la masa crítica de voluntarios que hagan viable la implantación de una entidad de gestión de voluntariado en el medio rural o su dimensión por zonas básicas.			<ul style="list-style-type: none"> Realización del estudio.
		Peso: 10		
Medida 4.1.5	Se elaborará y difundirá un informe anual sobre el estado del voluntariado en la C.F. de Navarra, elaborado por el Observatorio del Voluntariado de Navarra.			<ul style="list-style-type: none"> Informe anual elaborado.
		Peso: 10		

En el cuadro siguiente recogemos de forma gráfica un resumen de la Propuesta Estratégica formulada.

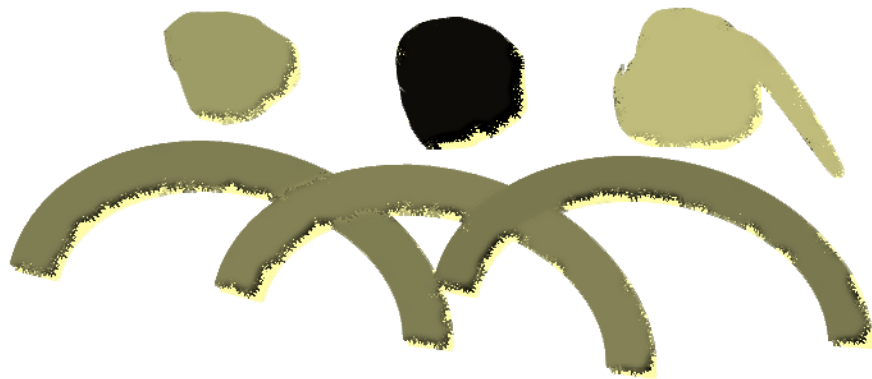
Se señalan los objetivos de cada eje en cuanto al número de los mismos, identificándolos por colores, así como las interconexiones que existen entre ellos. Hay que tener en cuenta que cuando nos referimos a objetivos, también estamos arrastrando el conjunto de medidas que se incluyen en cada uno de los objetivos.

Se han recogido igualmente el peso conjunto de los objetivos por cada eje estratégico. Queremos resaltar la importancia de estas conexiones a efectos de gestión de la Estrategia, punto que se desarrollará en el apartado seis de este documento.



6

SEGUIMIENTO DE LA ESTRATEGIA



La Estrategia Navarra del voluntariado para ser efectiva en los fines que se propone debe contar con una estructura de gestión que permita su continuidad así como su revisión y actualización de manera permanente.

Como ya se ha indicado, no se ha diseñado una Estrategia estática en cuanto a un conjunto de medidas cerradas ni se ha señalado un horizonte temporal de ejecución de las mismas a priori. Se ha dejado abierta para constituir una Estrategia evolutiva, en cuanto a poder introducir nuevas medidas en función de los resultados que se alcancen así como nuevos objetivos en la medida que sean conseguidos los inicialmente propuestos.

Este enfoque supone no solo hacer un seguimiento y evaluación de la ejecución de las medidas y objetivos, también de las causas que han dado lugar a la propuesta de los mismos, los puntos reseñados en el diagnóstico. El seguimiento de los aspectos que se han puesto de manifiesto en el Diagnóstico de la estrategia requieren en algunos casos su profundización, pudiendo dar lugar después de realizar dicha profundización a la propuesta de nuevas medidas, pero también a realizar un seguimiento de su evolución lo que sin duda aportará nuevos enfoques y nuevas posibilidades al desarrollo de la Estrategia

Tanto el impulso para su ejecución como su seguimiento, no deben ser responsabilidad de un solo implicado en el voluntariado, ya que de ser así, adolecería de tener una visión de conjunto, perdiéndose la voz y las propuestas de todas las partes implicadas. La ejecución de algunas medidas propuestas así como de la línea estratégica de Información han de enriquecer esta visión de conjunto.

El Consejo Navarro de Voluntariado, figura recogido en la Ley 2/1998 del voluntariado como un órgano de participación. Entendemos que es en el seno de este Consejo donde debe quedar recogida la función de Gestión de la Estrategia Navarra de Voluntariado.

El modelo de estrategia diseñado no recoge, con intención, la ejecución temporal de las medidas propuestas, salvo las que se consideran para el año 2015. Este enfoque dado a la Estrategia en cuanto a la temporalización de las medidas, requiere que, previa reunión y evaluación de lo realizado en el periodo anterior, excepto al inicio de su implementación, se realice la propuesta de ejecución de medidas para el siguiente periodo. Se quiere conjugar una estrategia a desarrollar a largo plazo con unos planes operativos anuales, correlacionales con la realidad presupuestaria y con su situación de cada momento, permitiendo una adaptabilidad a una realidad cambiante.

El seguimiento y evaluación de las medidas, objetivos y estrategias propuestas se establece en los dos planos y en dos periodos diferentes.

La evaluación de las estrategias y objetivos, tendría su evaluación cada cuatro años, de tal manera que se pueda determinar su vigencia y en el caso de los objetivos su nivel de consecución. En esta revisión se incluiría la actualización del análisis DAFO realizado, lo que supone una revisión completa de la Estrategia y su adaptación a la realidad configurada en ese momento.

Al objeto de realizar esta evaluación de objetivos y determinar su grado de ejecución, se han asignado pesos a las diferentes medidas que componen el objetivo. Estos pesos permitirán

determinar en primer lugar la importancia de la medida en la consecución del objetivo, pudiendo servir como criterio de priorización en su ejecución y por tanto, de concentración de esfuerzos y de recursos según la disponibilidad que exista de los mismos. El otorgar pesos a cada medida permite igualmente valorar el nivel de ejecución del objetivo.

La correlación entre objetivos aporta a la gestión de la Estrategia que se debe actuar de forma coordinada entre la ejecución de los mismos, siendo un elemento clave a la hora de seleccionar la ejecución de las medidas para cada periodo.

Es importante reseñar que se ha establecido para cada estrategia una descripción del impacto que se quiere conseguir con la misma. La medición de este impacto cada cuatro años es el indicador del resultado alcanzado que determinará la vigencia o no de la línea estratégica diseñada. Es en función de estos resultados donde se puede plantear una revisión de la línea estratégica y de los objetivos, rediseñando nuevos, con sus medidas o matizando aquellos que se consideren con medidas nuevas.

La evaluación de la vigencia estratégica ha de realizarse teniendo en cuenta en qué medida los factores clave del diagnóstico, como expresión resumida del análisis DAFO se van consiguiendo o potenciando.

La posibilidad de realizar esta evaluación cada cuatro años requiere de ir realizando seguimientos y evaluaciones anuales de las medidas. El seguimiento en la ejecución de las medidas, se establece mediante indicadores y objetivos a alcanzar con la medida, lo que facilita su graduación en el nivel de desarrollo y ejecución de la misma.

Esta forma de valorar aporta a la gestión de la Estrategia poder tomar decisiones en el sentido de abandonar una medida si una vez alcanzado un determinado nivel de ejecución el intentar conseguir su ejecución al cien por cien, supone unos esfuerzos o consumos de recursos que comprometan ejecutar otras medidas que con su peso aporten un mayor nivel de ejecución del objetivo.

Esta gestión de la estrategia entendemos que la hace viva y dinámica, obligando a una toma de decisiones anual que adapte al desarrollo de la misma a los ritmos de ejecución, al impulso que se le quiera dar y a los recursos disponibles.

Esta descripción del seguimiento y evaluación que se ha realizado, como se ha puesto de manifiesto, debe ser competencia del Consejo Navarro del Voluntariado como máximo órgano de participación. Este órgano que no está formalmente constituido y que en la propia Estrategia se propone su constitución, puede desarrollar una comisión específica de carácter más técnico que realice este seguimiento y evaluación.

La manera de hacer efectivo este seguimiento y evaluación, requiere modificar algunas de las pautas que se han mantenido con respecto a otros planes.

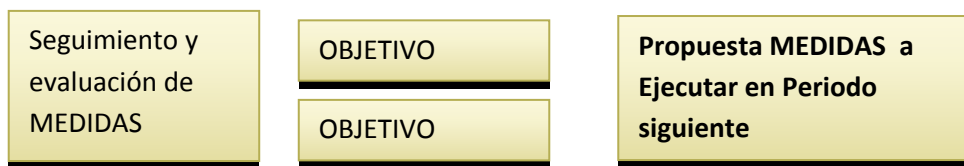
La primera de estas pautas es que el seguimiento y evaluación no debe hacerse a final de año, sino en el mes de septiembre, cuando se inicia el ciclo presupuestario y pueden plasmarse las intenciones en la expresión cuantitativa de las mismas.

La segunda que la responsabilidad en el seguimiento de objetivos y por tanto de medidas debería asignarse a diferentes componentes del Consejo Navarro de Voluntariado. Este proceder supone ampliar la implicación de los miembros del Consejo e introducir la gestión por procesos en el seguimiento de la Estrategia Navarra del Voluntariado.

El Consejo como máximo órgano de participación puede por razón de materia o mejor posición para su seguimiento y evaluación asignar este seguimiento a comisiones específicas (Comisión Interdepartamental, Oficina del Voluntariado) o a agentes específicos.

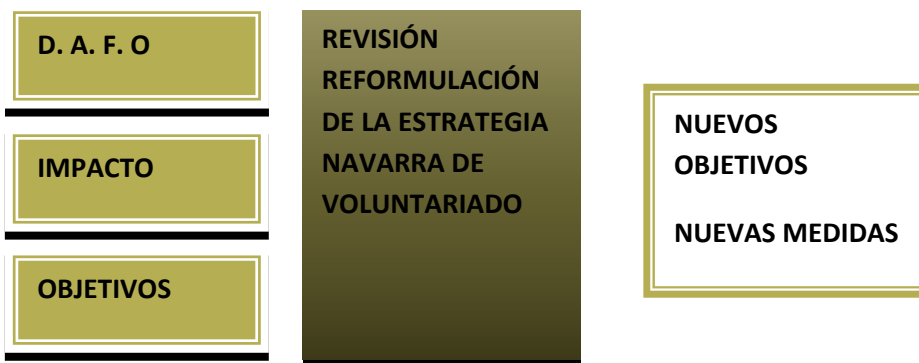
De forma esquemática se resume la propuesta de Gestión de la Estrategia que se formula.

SEGUIMIENTO ANUAL



Como se refleja en el esquema, la revisión de las medidas y como consecuencia de los objetivos en las que están integradas, se incluye un ejemplo de realización en la propuesta de Cuadro de Mando que se adjunta, debe propiciar la propuesta de las nuevas medidas a ejecutarse en el periodo siguiente.

SEGUIMIENTO CUATRIENAL



Los tres apartados que se incluyen como inicio de la revisión estratégica, corresponden tanto a la revisión de la situación de partida de la Estrategia, DAFO y Factores Clave de Diagnóstico, lo que se desea conseguir con su ejecución, mediante la medición de los objetivos y los impactos de cada Eje. La revisión de los objetivos dará un estado de ejecución y logro, así como la relación con otros objetivos con los que tenga correlación cada objetivo. La revisión de los impactos, nos dará la medida en que se está revertiendo la situación sobre la que se ha querido actuar con el eje estratégico.

Sobre la base anteriormente comentada, la revisión y posterior reformulación de objetivos o propuesta de nuevos y sus medidas así como de ejes estratégicos renovaran y harán viva la Estrategia.

En El cuadro siguiente reflejamos los Impactos definidos para los Ejes Estratégicos y las mediciones de dichos impactos. Algunos de los impactos como puede comprobarse quieren recoger una evolución de una situación actual a una mejora de la misma. En las medidas propuestas, medida 1.2.8, se recoge la realización cada dos años de una encuesta que permita evaluar el entorno, entendemos que es ahí donde pueden incluirse aspectos recogidos en las mediciones propuestas de los impactos, así como en otras recogidas de información más genéricas que se realizan a nivel de la Comunidad.

Estos impactos deberían contar con la determinación de unos niveles a alcanzar, la falta de una referencia de partida, no permite realizarlo, siendo en el seno del Consejo Navarro del Voluntariado donde pueden establecerse.

Tabla 20. Impactos por Ejes Estratégicos

ESTRATEGIA	IMPACTO	MEDICIÓN
SENSIBILIZAR	Aportar a la sociedad navarra un flujo de información permanente sobre voluntariado. Mantener el voluntariado como un valor social y democrático	Grado de conocimiento sobre voluntariado en la sociedad Navarra Medición de la valoración del voluntariado en la sociedad navarra.
FOTALECIMIENTO	Favorecer el desarrollo y crecimiento de las entidades gestoras de voluntariado estableciendo condiciones para su buena organización, su transparencia y su influencia en la sociedad.	Grado de Desarrollo realizado por las entidades de voluntariado Valoración de la transparencia de las entidades de voluntariado. Nivel de influencia en la Sociedad de las entidades de voluntariado.
COORDINACIÓN	Desarrollar una red de colaboración entre los agentes que realizan su actividad en el voluntariado capaz de constituirse en grupo de opinión.	Nivel de agrupación de las entidades Conjunto de acuerdos. Acciones, estructuras formales creadas, que integren o coordinen a los diferentes agentes que intervienen en el voluntariado
INFORMACIÓN	Obtener información sobre voluntariado en general de Navarra, sobre los agentes que desarrollan su labor en esta actividad de manera fiable, periódica y transparente.	Conjunto de información estructurada sobre voluntariado que se transmite a la sociedad Valoración del voluntariado, medido desde diferentes puntos en su contribución a la sociedad navarra

En el esquema de relaciones entre los objetivos se incluyó de forma gráfica el conjunto de pesos por Eje Estratégico, en el cuadro siguiente se presenta la individualización de estos pesos para cada objetivo, habiéndose reflejado el peso asignado a cada medida en la descripción de la misma en la Propuesta Estratégica.

Tabla 21. Pesos por Objetivos y Ejes

EJE	Objetivo	PESO
COORDINACION	1	107
	2	56
Total COORDINACION		163
FORTALECIMIENTO	1	32
	2	60
	3	28
	4	34
	5	38
	6	42
	7	90
	8	36
	9	80
Total FORTALECIMIENTO		440
INFORMACION	1	50
	Total INFORMACION	50
SENSIBILIZAR	1	15
	2	53
	3	29
	4	86
	5	24
	6	40
Total SENSIBILIZAR		247
Total general		900

La utilización de estos pesos se presenta en la Tabla siguiente a efectos de mostrar un ejemplo de cómo pueden ser aplicados y quedar estructurados en un Cuadro de Mando.

En la Tabla 22, se recoge un ejemplo de como la ejecución de una medida al 100%, supone en función del peso de la misma y de la suma de pesos en el objetivo que se encuentra dicha medida una ejecución para el año xx, de un 40 por ciento del objetivo alcanzado. Se ha diferenciado por años y un acumulado para poder realizar un seguimiento anual y total, tanto de la medida si no se hubiese ejecutado al 100 % y del objetivo. Este mismo funcionamiento se puede seguir realizando para cada Eje en función del peso de los Objetivos y del peso acumulado del Eje.

Entendemos que plantear desde la propia propuesta de la Estrategia su forma, y cuadro de mando, cierra el ciclo de la misma, no dejando a posteriores interpretaciones de cómo debe realizarse este seguimiento.

Tabla 22. Cuadro de Mando de seguimiento evaluación de la Estrategia Navarra Voluntariado

Columna1	Columna2	Columna3	Columna4	Columna5	Columna6	Columna7	Columna8	Columna9
	EJE: SENSIBILIZACIÓN							
	<i>Aportar a la sociedad Navarra un flujo de información permanente sobre voluntariado.</i>	Impacto						
	<i>Mantener el voluntariado como un valor social y democrático.</i>							
	Grado de conocimiento sobre voluntariado en la sociedad Navarra	Medición						
	Medición de la valoración del voluntariado en la sociedad Navarra.							
		código	peso	nivel alcanzado año xxx	nivel alcanzado año xxx	nivel alcanzado año xxx	nivel alcanzado año xxx	Acumulado
Objetivo 1.1.	Establecer y difundir los elementos clave que configuran el concepto de voluntariado, determinándolos a efectos normativos y de gestión en Navarra.	O-1.1.	15	40				40
Objetivo 1.2.	Impulsar nuevas formas de voluntariado	O-1.2.	53					0
Objetivo 1.3.	Divulgar los programas de voluntariado existentes.	O-1.3.	29					0
Objetivo 1.4.	Divulgar la aportación que realiza el voluntariado navarro a la sociedad.	O-1.4.	86					0
Objetivo 1.5.	Fomentar una cultura de calidad mediante la divulgación de las Buenas Prácticas realizadas en Voluntariado.	O-1.5.	24					0
Objetivo 1.6.	Revisar y adaptar la Ley Foral 2/1998 de 27 de marzo.	O-1.6.	40					0
Medida 1.1.1.	Establecer y difundir los elementos clave que configuran el concepto de voluntariado, determinándolos a efectos normativos y de gestión en Navarra.	M- 1.1.1	6	100				100
Medida 1.1.2.	Mediante la edición de folletos e información que profundice sobre los límites del voluntariado. Fijar límites de lo que debe de ser el voluntariado; determinación de la acción voluntaria.	M- 1.1.2	3					0
Medida 1.1.3.	Las entidades gestoras de voluntariado realizarán acciones de difusión sobre aspectos básicos del voluntariado	M- 1.1.3	6					0
Medida 1.2.1.	Mediante el estudio y análisis de las nuevas formas de participación y nichos del voluntariado en Navarra.	M-1.2.1.						0
Medida 1.2.2.	Mediante el estudio y análisis de las nuevas tendencias y nuevos perfiles de las personas voluntarias en Navarra.	M-1.2.2.						0
Medida 1.2.3.	Analizar las implicaciones y repercusiones que tiene el voluntariado intermitente.	M-1.2.3.						0
Medida 1.2.4.	Se realizarán por medio de la Oficina de Voluntariado talleres o jornadas que permitan realizar una reflexión conjunta sobre los nuevos perfiles de los voluntarios y nuevas tendencias.	M-1.2.4.						0
Medida 1.2.5.	Realización de campañas específicas para la captación de voluntarios en población con niveles bajos de representación en el voluntariado.	M-1.2.5.						0
Medida 1.2.6.	Difusión de los resultados del estudio de las nuevas formas y tendencias del voluntariado en Navarra, de forma que facilite la labor de las entidades en su toma de decisiones.	M-1.2.6.						0
Medida 1.2.7.	Utilización de las TIC (página Web,...) para aflorar las necesidades a cubrir.	M-1.2.7.						0
Medida 1.2.8.	Realización de encuesta del estado del sector cada dos años que permita aflorar nuevas necesidades no atendidas, así como de evaluación de la vigencia y alcance de las necesidades atendidas en el sector.	M-1.2.8.						0
Medida 1.3.1.	Estableciendo la Oficina de Voluntariado como punto permanente de información de los programas de voluntariado existentes en Navarra	M-1.3.1.						0
Medida 1.3.2.	Visibilizando de forma permanente todas las entidades de voluntariado mediante el desarrollo de un espacio virtual en el que figuren todas las entidades de voluntariado categorizadas, donde puedan difundir sus proyectos y propuestas. La coordinación de este espacio virtual se realizaría desde la Oficina de Voluntariado.	M-1.3.2.						0
Medida 1.3.3.	Establecer una línea de información permanente desde la Oficina de Voluntariado con los medios de comunicación sobre noticias relacionadas con voluntariado	M-1.3.3.						0
Medida 1.3.4.	Mediación con medios de comunicación (prensa, radio y TV) para la realización de espacios informativos concretos sobre el voluntariado en Navarra.	M-1.3.4.						0

(No se incluyen las propuestas del resto de los ejes, al ser un modelo ejemplo)

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

Manual del Voluntariado Internacional, Comisión de Incidencia Social y Comunicación, Coordinadora de ONGD de Navarra, edita Ayuntamiento de Pamplona.

Informe sobre voluntariado en el mundo, valores universales para alcanzar el bienestar mundial 2011 UN Voluntarios.

Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020. Plataforma del voluntariado de España.

Estado de la Sociedad Civil 2011, Resumen ejecutivo CIVICUS.

Voluntariado en España: Identidad, Funciones y Retos para su fortalecimiento, Grupo Institucional de Investigación sobre voluntariado (GTIV) Fundación Instituto Universitario de Investigación José Ortega y Gasset.

Primeras conclusiones del estudio comparativo de los planes de voluntariado de España, Observatorio del Voluntariado, Plataforma del Voluntariado de España.

Así Somos: El Perfil del Voluntariado en España (Informe de Resultados: Plataforma Navarra de Voluntariado) Observatorio del Voluntariado 2013.

P.A.V.E Agenda de Políticas para Voluntariado en Europa, 2011,

EUROPEAN YEAR OF VOLUNTEERING 2011. La situación del voluntariado en España. Madrid, 2011.

UNIÓN EUROPEA, EUROPEAN YEAR OF VOLUNTEERING 2011. Datos generales de voluntarios en España. Unión Europea: Unión Europea, 2011.

GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES. *Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco., 2011. Disponible en:

http://www.gizartelan.eigv.euskadi.net/r45-practica/es/contenidos/informacion/volunta_recursos/es_practica/adjuntos/SIIS-2011-Estudio-SIIS-buenas-practicas-del-voluntariado.pdf

FUNDACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA DE COOPERACIÓN. *Situación 2009 Voluntariado en Castilla La Mancha*. Todelo: Junta de Comunidades de Castilla La Mancha - Obra Social Caja de Castilla La Mancha, 2010.

ARANGUREN GONZALO, L. *Buenas prácticas y voluntariado. Guía para las entidades de acción voluntaria*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social. Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2009. Disponible en:

http://www.madrid.org/volu_web/html/web/guiaBuenasPracticasyVoluntEAV.htm?ESTADO_MENU=17_1

GENERALITAT VALENCIANA, CONSELLERIA DE INMIGRACIÓN Y CIUDADANÍA. *Plan Director del voluntariado de la Comunitat Valenciana y Plan de Acción del voluntariado (2009-2012)*. Valencia: Generalitat Valenciana, 2009.

GARCÍA-RINCÓN, C. *Habilidades Sociales para voluntarios*. Madrid: PPC, 2007.

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR. *Buenas prácticas en la gestión del voluntariado*. Barcelona: Fundación La Caixa, 2007.

SERRA, I. Y SAJARDO, A. *La contribución del voluntariado de la Comunidad Valenciana a la contabilidad nacional*. Valencia: FUNDAR – Tirant lo Blanch – Serie Debates Cuadernos de Solidaridad, 2007.

JUNTA DE ANDALUCÍA, AGENCIA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO. *II Plan Andaluz del voluntariado 2006-2009*. Sevilla: Junta de Andalucía, 2006.

GUARDIA, R. *Guía para promover el voluntariado desde la empresa*. Barcelona: Fundación la Caixa, 2006.

CASTELLANO GARRIDO, I Y GUILLÓ GIRARD, C. *Profundizar en el Voluntariado: los retos hasta 2020*. *Revista Española de Tercer Sector*, 2012. núm. 20.

<http://www.fundacionluisvives.org/rets/20/articulos/83774/index.html>

CASTELLANO GARRIDO, ISABEL *Voluntariado: tendencias y retos (En España hoy)*. *Revista Española del Tercer Sector*, 2011, núm. 18, p. 43-74. Disponible en:

<http://www.fundacionluisvives.org/rets/18/articulos/77011/index.html>

CHACÓN FUERTES, F., PÉREZ ARROBA, T. Y VECINA JIMÉNEZ, M.L. *Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado*. *Documentación Social*, 2011, núm. 160, p. 131-148.

SZABO, S. *Retos y tendencias del voluntariado en Europa*. *Revista Española del Tercer Sector*, 2011, núm. 18, p. 167-188. Disponible en:

<http://www.fundacionluisvives.org/rets/18/articulos/76983/index.html>

ARNAIZ ARNAIZ, N. *Siglo XXI: ¿el siglo de la participación?*. Zerbitzuan, 2010, núm. 48, p. 117-126. Disponible en:

<http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/EI%20siglo%20de%20la%20participacion.pdf>