

## *Prólogo...*

El documento que presentamos a continuación tiene su origen en el compromiso existente entre Anydes y el voluntariado.

Desde nuestra entidad, siempre hemos sido conscientes de la importancia que representa y el valor que tiene para nosotros esta figura que compone la columna vertebral de organizaciones, que como la nuestra, prestan un servicio a la comunidad.

Debemos apostar por abordar proyectos que visualicen, no sólo, la labor desinteresada y el trabajo diario que nos ofrecen y que, en épocas como la actual, alcanzan, si cabe, una mayor relevancia e importancia; sino también que apuesten por mejorar su gestión dentro de las organizaciones.

De este sentimiento nace este proyecto: Guiando Nuestro Voluntariado, que cuenta con el apoyo de la Agencia Andaluza del Voluntariado y Participación y al que se sumó desde un principio la Federación Local de Asociación de Vecinos (FLAVE) de El Puerto de Santa María.

Asimismo, contamos con el apoyo de más de una veintena de entidades de voluntariado de la provincia de Cádiz, que de forma totalmente desinteresada, nos mostraron su apoyo participando en el proyecto, facilitándonos información clave para el desarrollo de este manual.

Igualmente, hubiera sido imposible realizar este proyecto sin contar con los verdaderos protagonistas del mismo, los voluntarios y voluntarias que participaron en un taller para analizar la gestión de su propio colectivo, de la forma en qué hacemos las cosas, y proponiendo, en base a su propia experiencia, cuáles deben ser las mejoras a incorporar en la gestión de la que supone la pieza angular de nuestra organizaciones.

De todo este proceso nace este Manual de Gestión del Voluntariado, que supone para Anydes un nuevo reto, y un nuevo esfuerzo en su búsqueda constante de la mejora de la calidad de sus procedimientos, y que trata, no sólo de poner en valor la labor del voluntariado, sino de establecer los mecanismos que hagan posible la gestión eficaz y eficiente del mismo.

Esperamos que este Manual, sirva no sólo para nuestra organización, sino para todas aquellas que quieran utilizarlo como objetivo de mejora en la gestión de su voluntariado, a los que este material será cedido de forma totalmente gratuita y desinteresada.

Manuela Bautista Perez

Presidenta de Anydes

## GESTION DEL VOLUNTARIADO TRABAJO DE CAMPO

### Objetivo

El objetivo del presente estudio es conocer la situación actual de las organizaciones sin ánimo de lucro de la provincia de Cádiz. Basándose en un circuito lógico de gestión del voluntariado con criterios de calidad.

### Metodología

Para la realización del estudio, se ha desarrollado un cuestionario con 27 preguntas, agrupadas en las diferentes fases de la gestión del voluntariado, así se agruparon en los siguientes apartados:

- a) Perfiles del voluntariado
- b) Captación
- c) Selección de Voluntariado
- d) Incorporación en la entidad
- e) Sistema de acogida
- f) Identificación con la entidad
- g) Asignación, coordinación y motivación del voluntariado
- h) Formación
- i) Participación
- j) Salida del personal voluntario

La encuesta se ha enviado a un total de 115 entidades, por correo electrónico y se han recibido un total de 25 encuestas cumplimentadas por el mismo canal de comunicación.

Las entidades que han contestado la encuesta son de toda la provincia de Cádiz, y suponen una muestra representativa del conjunto del movimiento asociativo, ya que han participado entidades de todo signo y con las más diversas misiones, así han participado entre otras:

NUEVA BAHIA

ASMELT

ARCADUZ

APDA "BELLO AMANECER"

CENTRO CULTURA "POPULO"

El Puerto de Santa María

El Torno

Cádiz

Sanlúcar de Barrameda

Cádiz

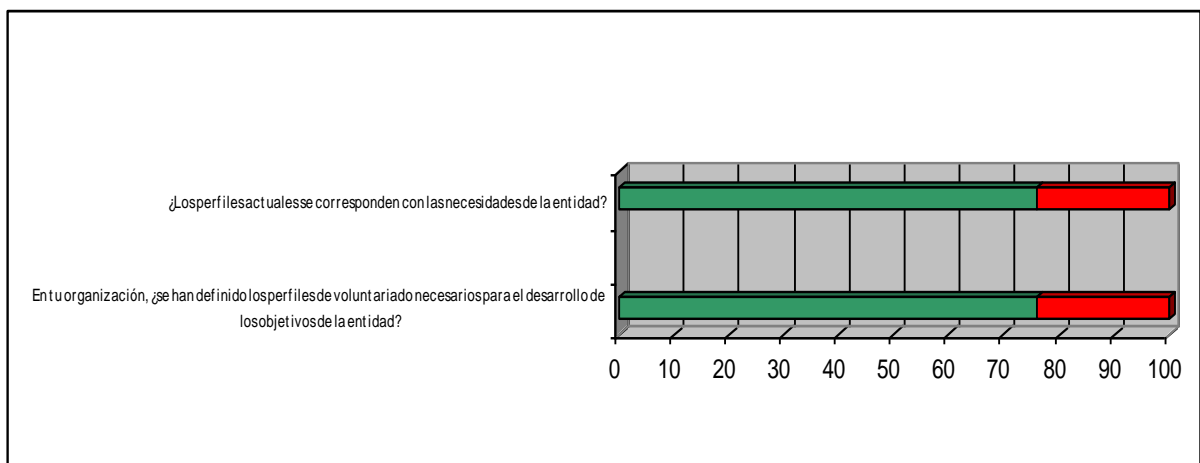
UPACE	Jerez de la Frontera
ASOCIACION POR LA IGUALDAD	Puerto Real
AGAMAMA	Cádiz
CARITAS DIOCESANA	Cádiz
PROYECTO HOMBRE	Jerez de la Frontera
SILOE	Jerez de la Frontera
TAMAL	Ubrique
MUJERES SOLIDARIAS	Sanlucar de Barraneda
MADRE CORAJE	Jerez de la Frontera
AFANAS	Cádiz
ASOCIACION CONTRA EL CANCER	Cádiz
FARO DE CHIPIONA	Chipiona
AFA NUESTRO AYER	Benalup

Entidades cuyas misiones van desde la Ayuda Humanitaria, Asistenciales, Sanitarias, de Intervención Social y que tienen su centro de actividad tanto a nivel internacional, nacional, provincial y local.

Los gráficos están contruidos en base a 100, es decir los datos se representan en tantos por cientos, correspondiendo el color verde a aquellos que han respondido afirmativamente a las cuestiones planteadas, y de color rojo los que han respondido negativamente a la misma cuestión.

## Encuesta

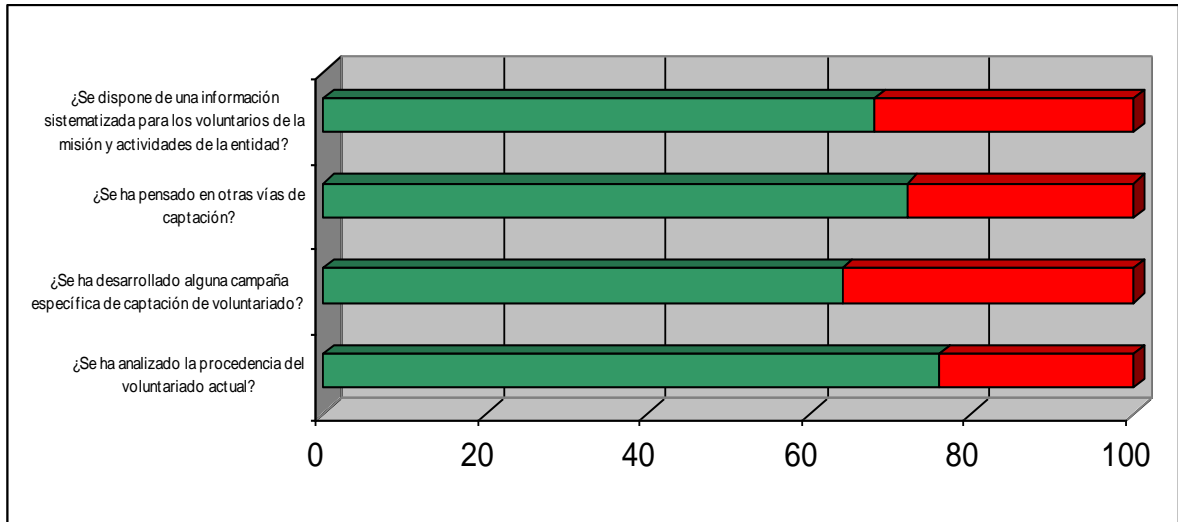
### Acerca de los Perfiles de los voluntarios



En ambas cuestiones planteadas parece que mayoritariamente las entidades tienen establecidos los perfiles de los voluntarios así como que estos lógicamente obedecen a las necesidades de las entidades, si bien es verdad también, que el porcentaje de las

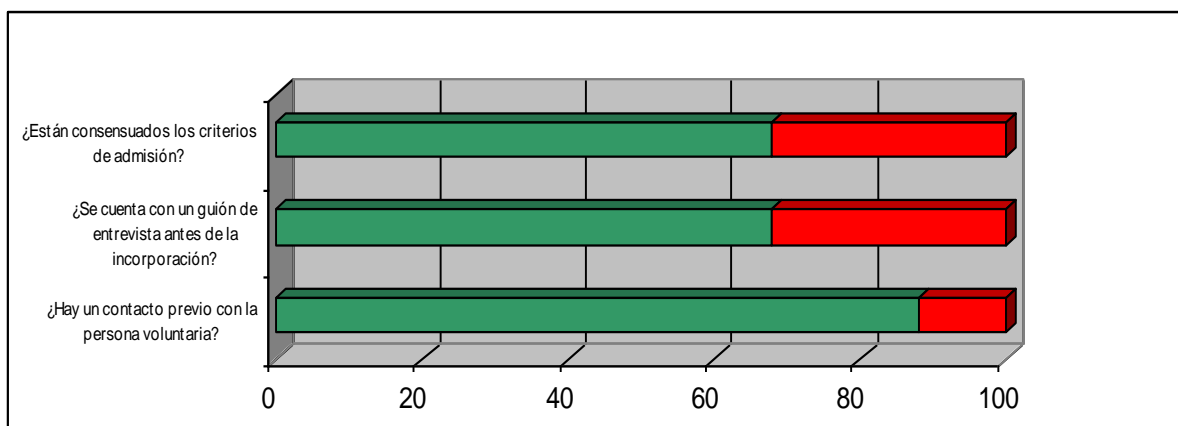
entidades que no han establecido estos perfiles o que estos no se adaptan a las necesidades, es relativamente alto. En torno a una de cada cuatro organizaciones, no tiene establecidos estos.

### Medios y métodos de captación



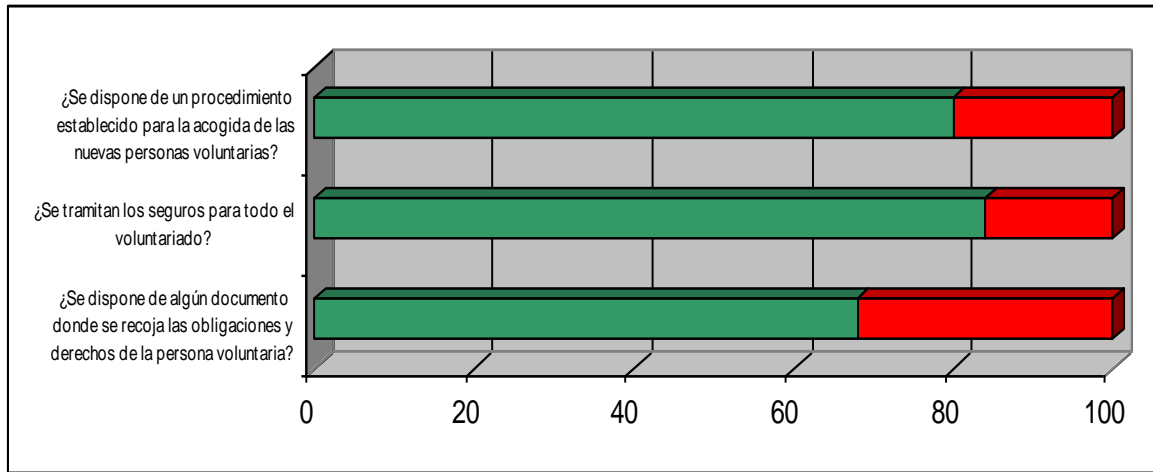
Parece que una buena parte de las organizaciones gaditanas, en sus campañas de captación de voluntariado, se basa fundamentalmente en la propia inercia o dinámica de las mismas.

### Selección del voluntariado



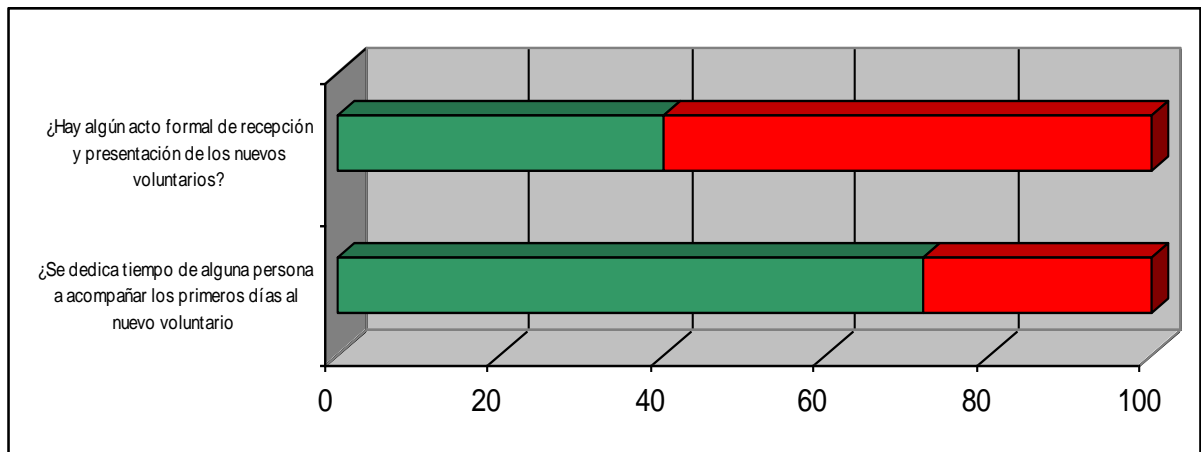
En general aunque se mantiene una entrevista antes de que entre a trabajar el voluntariado, en bastantes casos, la misma o el proceso de selección se realiza sin guión previo o no están suficientemente claro y consensuados los mismos.

## Proceso de incorporación



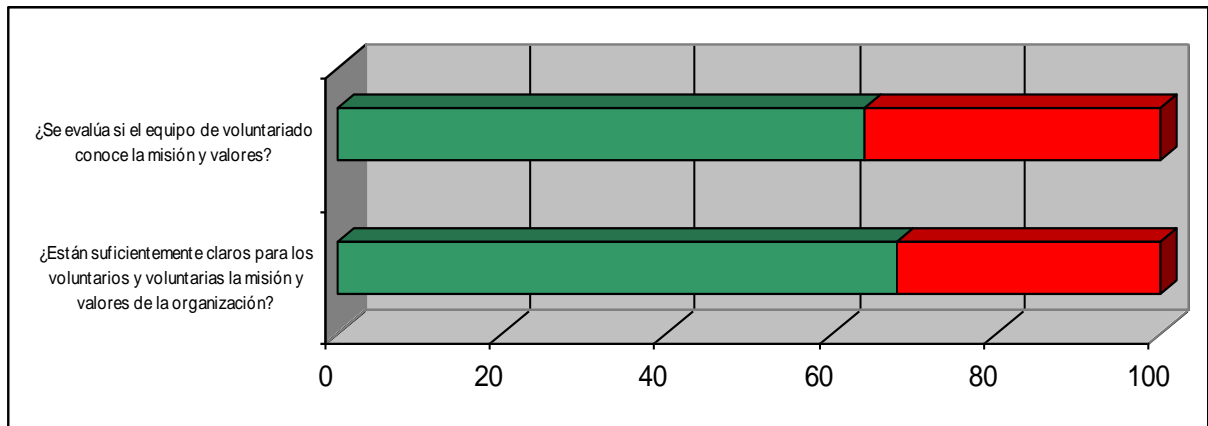
Llama la atención en el proceso de incorporación de voluntarios y voluntarias, que un porcentaje importante de las entidades no recogen en un documento formal la acogida de las personas, con sus derechos y obligaciones.

## Acogida

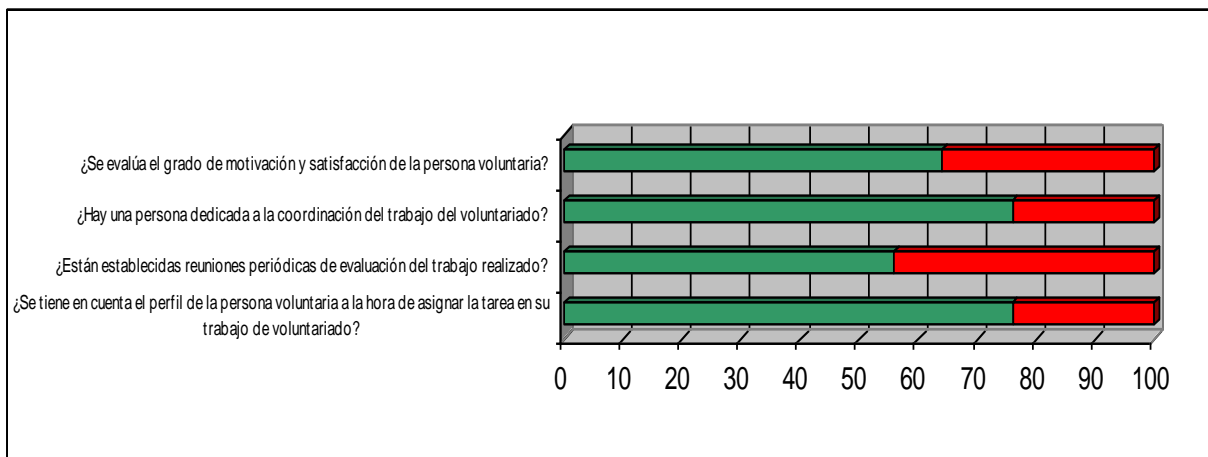


Aunque ligado al proceso de incorporación, por su criticidad y su realidad se ha subdividido, en estas dos voces, la mayoría de entidades no disponen de ningún acto formal de bienvenida de los nuevos voluntarios, así como un 25% de las mismas no disponen del tiempo de una persona que acompañe los primeros días al voluntariado en la organización.

## Identificación con la entidad

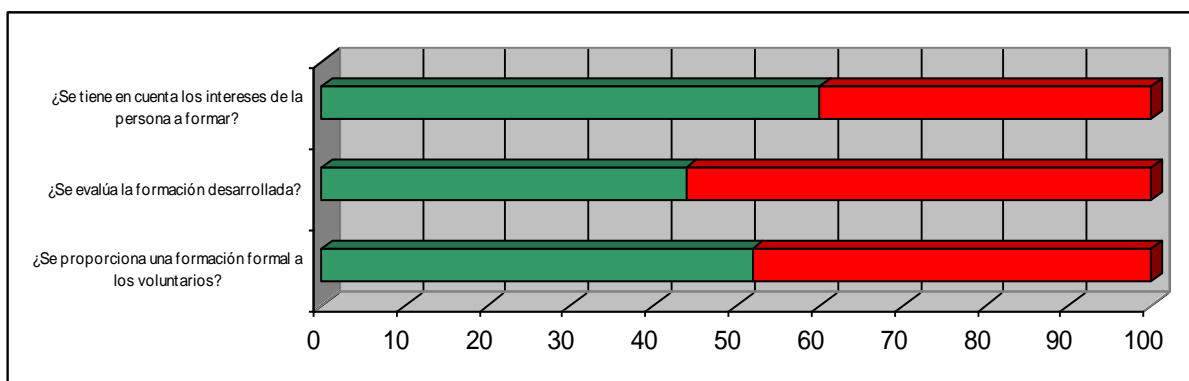


## Asignación, motivación del voluntariado



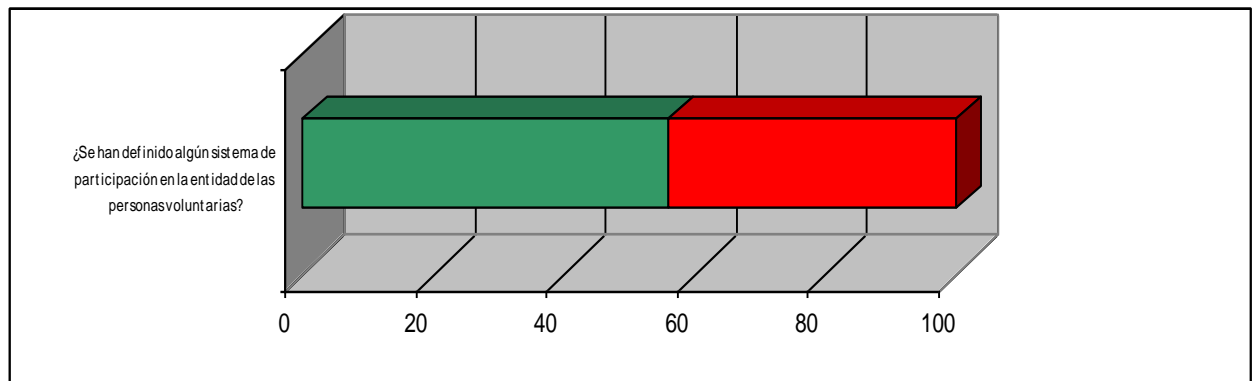
En una buena parte de las organizaciones, casi el 45 % no se establecen reuniones periódicas de los y las voluntarias, y en más de un 30% no se evalúa el nivel de satisfacción del voluntariado.

## Formación

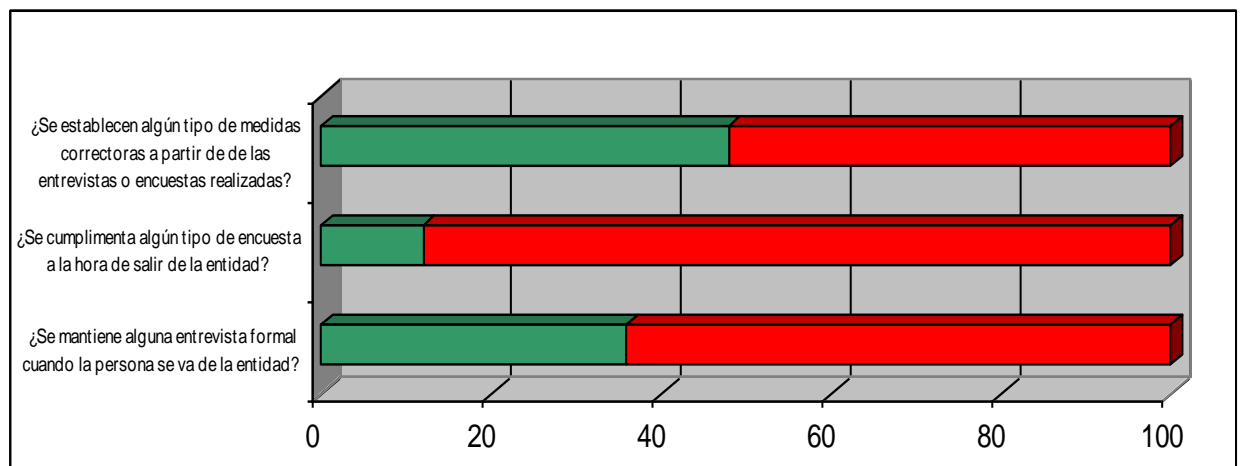


El 50 % de las organizaciones manifiestan no tener un programa de formación a los voluntarios, y hasta un 55% no evalúan la efectividad de la formación.

## Participación del voluntariado



## La salida de la organización de las personas voluntarias



La mayoría de las organizaciones que han respondido a la encuesta, no mantienen ningún proceso de control y retroalimentación de la salida de los voluntarios y voluntarias de las actividades de la entidad.

## **CONCLUSIONES GENERALES**

A la luz e los datos recogidos y una vez contextualizados los datos podemos afirmar como conclusiones del estudio que:

- a) En el conjunto de las organizaciones que han colaborado en el estudio, incluso en aquellas cuyos objetivos se circunscriben a entidades de afectados de cualquier tipo de problemática, el voluntariado es considerado como un factor determinante en la actividad de la entidad, y de forma también generalizada a su gestión se le dedica, aunque de forma desigual, recursos, tanto humanos como de cualquier índole. Llama la atención el que, aunque de forma minoritaria en algunas de las entidades no se cumplen requisitos como el seguro obligatorio establecido para el voluntariado. Es una practica bastante extendida la de constatar documentalmente, mediante firma de documento formal la incorporación de las personas voluntarias en el que se recoge los derechos y obligaciones, si bien todavía en cerca de 30% este documento no existe al menos “formalmente”.
- b) La formación del voluntariado es una práctica que o bien no se realiza, alrededor del 50% o no se evalúa su efectividad alrededor del 58 %.
- c) Si bien se hacen esfuerzos por la captación de nuevos voluntarios, aunque en una buena parte se realizan de forma natural sin campañas específicas, así mismo aunque sin documentar se realiza el “acompañamiento” de los nuevos voluntarios en su integración en la entidad, no ocurre lo mismo cuando la persona voluntaria decide abandonar o dejar su trabajo voluntario, perdiéndose sin duda una información muy importante a la hora de tomar medidas correctoras de mejora.



		SI	NO
PERFILES DE VOLUNTARIADO	<b>MARCAR CON UNA X EN LA OPCION</b> En tu organización, ¿se han definido los perfiles de voluntariado necesarios para el desarrollo de los objetivos de la entidad?		
	¿Los perfiles actuales se corresponden con las necesidades de la entidad?		
CAPTACION	¿Se ha analizado la procedencia del voluntariado actual?		
	¿Se ha desarrollado alguna campaña específica de captación de voluntariado?		
	¿Se ha pensado en otras vías de captación?		
	¿Se dispone de una información sistematizada para los voluntarios de la misión y actividades de la entidad?		
SELECCION	¿Hay un contacto previo con la persona voluntaria?		
	¿Se cuenta con un guión de entrevista antes de la incorporación?		
	¿Están consensuados los criterios de admisión?		
INCORPORACION	¿Se dispone de algún documento donde se recoja las obligaciones y derechos de la persona voluntaria?		
	¿Se tramitan los seguros para todo el voluntariado?		
	¿Se dispone de un procedimiento establecido para la acogida de las nuevas personas voluntarias?		
ACOGIDA	¿Se dedica tiempo de alguna persona a acompañar los primeros días al nuevo voluntario durante su permanencia o actividad?		
	¿Hay algún acto formal de recepción y presentación de los nuevos voluntarios?		
IDENTIFICACION CON LA ENTIDAD	¿Están suficientemente claros para los voluntarios y voluntarias la misión y valores de la organización?		
	¿Se evalúa si el equipo de voluntariado conoce la misión y valores?		
ASIGNACION , COORDINACION Y MOTIVACION DEL VOLUNTARIADO	¿Se tiene en cuenta el perfil de la persona voluntaria a la hora de asignar la tarea en su trabajo de voluntariado?		
	¿Están establecidas reuniones periódicas de evaluación del trabajo realizado?		
	¿Hay una persona dedicada a la coordinación del trabajo del voluntariado?		
	¿Se evalúa el grado de motivación y satisfacción de la persona voluntaria?		
FORMACION	¿Se proporciona una formación formal a los voluntarios?		
	¿Se evalúa la formación desarrollada?		
PARTICIPACION	¿Se tiene en cuenta los intereses de la persona a formar?		
	¿Se han definido algún sistema de participación en la entidad de las personas voluntarias?		
LA SALIDA DEL PERSONAL VOLUNTARIO	¿Se mantiene alguna entrevista formal cuando la persona se va de la entidad?		
	¿Se cumplimenta algún tipo de encuesta a la hora de salir de la entidad?		
	¿Se establecen algún tipo de medidas correctoras a partir de de las entrevistas o encuestas realizadas?		

ENTIDAD:  
LOCALIDAD:  
CUMPLIMENTADA  
POR:

## MANUAL DE GESTION DEL VOLUNTARIADO

### OBJETIVO

El presente manual pretende ser un procedimiento interno en la gestión del voluntariado en la Asociación, constituyendo en sí mismo el procedimiento a utilizar en el ciclo completo de la actividad de la persona voluntaria, desde su captación hasta su salida de la entidad. En este sentido se pretende seguir la lógica de gestión de las personas con criterios de integración, calidad y respeto a la diversidad y peculiaridades personales. En esta óptica, se elaboran los registros necesarios para analizar, sistematizar, evaluar y retroalimentar todo el sistema de gestión del voluntariado.

### LA ENTIDAD

#### ¿Qué somos?

La Asociación Animación y Desarrollo nace en 1990, con el animo de dar respuesta en la formación y capacitación de las personas que trabajan en los ámbitos sociales, con una clara orientación a todo lo que tiene que ver con la acción con las personas en riesgo de exclusión y personas que cumplen o han cumplido sentencias judiciales en centros penitenciarios.

#### ¿Que hacemos?

En la actualidad Anydes gestiona la Casa de Acogida a través de un convenio de colaboración con el Ayuntamiento del Puerto de Santa María, así como, también, desarrolla una actividad de inclusión social a través de los talleres, donde se imparte formación y apoyo a personas en riesgo de exclusión.

De esta forma se apoya a personas que provienen de diferentes situaciones, desde personas que disfrutaban de permisos carcelarios proporcionándoles un lugar donde poder alojarse temporalmente, hasta casos de emergencias sociales de falta de domicilio, drogodependientes a la espera de comunidad.....

#### ¿Qué queremos?

En Anydes queremos, aparte de seguir prestando los servicios que hasta ahora hemos desarrollado, ampliar nuestro compromiso con la sociedad en la que los desarrollamos, potenciando nuestras actividades dirigidas a las personas de nuestro entorno inmediato, como el barrio y la población de El Puerto de Santa María.

#### ¿Qué proyectos clave estamos desarrollando en la actualidad?

Gestión de la Casa de Acogida (incluye prestación de servicios administrativos, de apoyo psicológico, talleres, acompañamiento, mantenimiento de servicios básicos de

alojamiento, comida, ropa...), Gestión de los Talleres, Cursos de Formación e Integración socio-laboral...

### ¿Qué entendemos por persona voluntaria?

Persona voluntaria es aquella que, socia o no de la entidad, sensibilizada por la situación social de los ciudadanos y ciudadanas del mundo, de manera altruista y solidaria decide participar, junto con otros, en diferentes proyectos dentro de una organización de voluntariado, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto concreto, por tanto, la acción voluntaria es el conjunto de tareas que se asumen libremente sin ánimo de lucro y sin compensación económica, con un propósito socialmente útil. Es la actividad realizada por los voluntarios y voluntarias para contribuir:

- Al bienestar de la comunidad.
- A mejorar la calidad de vida de los demás.
- A erradicar o modificar las causas que producen necesidad y exclusión.
- A transformar la realidad social que provoca esa exclusión.

La persona voluntaria y su acción constituyen una aportación cualificada a la Asociación.

## **CAPTACION DE NUEVOS VOLUNTARIOS**

La Asociación no renuncia a ninguna de los nuevos métodos que se puedan plantear, como captación a través de oficinas de voluntariado, campañas puntuales en prensa, campañas entre las amistades, familiares y círculos próximos a socios y voluntarios actuales, pero considera que una fuente enriquecedora de incorporación de nuevos voluntarios se encuentra entre los usuarios de los propios servicios de la Asociación, ya que constituyen en si un testimonio motivador: “de cualquier situación se puede salir, que en cualquier circunstancia se puede aspirar a formar parte de la sociedad sin exclusión”.

## **VOLUNTARIOS DEFINICION DE ROLES**

Independientemente que, por las características de la acción propia entre las personas beneficiarias y de la necesidad puntual en proyectos concretos de determinados perfiles específicos que vayan cubriendo las mismas de forma general podemos establecer dos tipos fundamentales de perfil :

- a) Personas que atienden directamente a los beneficiarios
- b) Personas en tareas auxiliares

Dentro del primer grupo se encuadraran aquellas actividades que tienen una relación directa en programas de atención a los usuarios, de esa forma y dependiendo del tipo de atención encontraremos personas que provienen con una formación en Salud (Medicina,

Enfermería, Psicología....., Social (Abogados, Trabajadores Sociales, Pedagogos...) el perfil se corresponde con el PERFIL 1.

En el segundo grupo se encuentran aquellas actividades de soporte y coordinación de actividades, que sin una formación académica específica de base, apoyan, desarrollan y/o coordinan diversos proyectos dentro de la entidad. El perfil específico se recoge en el PERFIL 2.

### **ENTREVISTA DE ADMISION**

Una vez manifestada la intención de la persona de participar como voluntario en la Entidad, se realizara una entrevista de admisión, formalizando esta según la ficha- guía 3. Una vez cumplimentada, será sometida a la decisión de admisión por parte de la Junta Directiva o comisión destinada por esta a tal fin. basándose en los siguientes criterios la decisión:

<b>Criterios para el SÍ</b>
1. Sus expectativas encajan con las de la entidad
2. Tiene conocimientos suficientes para realizar las tareas que se le encargarán
3. Tiene claro el compromiso que le pide la entidad
4. Encaja con la cultura organizativa de la entidad
5. Su nivel de motivación es alto

<b>Criterios para el NO</b>
1. Sus expectativas no encajan con las de la entidad
2. No tiene ningún tipo de conocimiento en relación con las tareas que hay que desarrollar
3. No está claro que pueda cumplir con el compromiso que le pide la entidad
4. Sus motivaciones no encajan con lo que le ofrece la entidad
5. No cumple los requisitos mínimos





## FICHA 3

- Ficha y guía de la entrevista de entrada
- **NOMBRE, APELLIDOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA**

### Datos sobre la redacción de la ficha

Fecha:

Persona/s:

Objetivos	Temas	PRESENTADO
Facilitar información sobre la entidad	• Misión	
	• Valores	
	• Tipos de actividades	
Describir la función del voluntariado roles	• Papel del voluntariado en la entidad	
	• Tareas y actividades del voluntariado	
	• Espacios de participación	
Presentar las condiciones en las que se desarrollará el voluntariado	• Compromiso de dedicación del voluntariado	
	• Horarios	
	• Seguro de la persona voluntaria	
	• Si existe período de prueba	
		INDICAR BREVEMENTE
Conocer las motivaciones de la persona voluntaria	¿Por qué quieres colaborar con Anydes	
	• por qué quiere ser voluntariado/a en nuestra entidad	
	¿Cómo quiere participar	
Conocer las habilidades, las experiencias y los conocimientos de la persona voluntaria	• Formación	
	• Experiencia laboral	
	• Experiencia en voluntariado	
Otros:		

## Comentarios



## **ADMISION**

Una vez analizada la propuesta de admisión, después de mantenida la entrevista, se procederá a asignar a la persona admitida un tutor que podrá ser tanto socio como voluntario con más experiencia en la entidad.

Esta figura se ocuparía de:

- a) Acompañar a la persona admitida como voluntario durante un periodo no inferior de dos meses, actuando como guía y orientador de esta durante el periodo de “adaptación”
- b) Resolverá cuantas dudas sobre los procedimientos internos de la Asociación, tareas, normativa, acompañar y realizar gestiones habituales
- c) Servir de punto de referencia a la nueva incorporación, no solo en cuanto al funcionamiento de la Asociación, sino también en los comportamientos y modelos de actuación.
- d) Al final del periodo y antes de la firma de la carta de compromiso que deberá firmar la persona voluntaria (CARTA DE COMPROMISO), cumplimentará junto con esta, la evaluación del período de adaptación. (EVALUACION 1)

Una vez evaluado el periodo de adaptación, se aceptará, tanto por parte de la Asociación como de la persona Voluntaria, el comienzo del trabajo voluntario, siendo asignado a una de las áreas o actividades de la misma, teniendo en cuenta la formación, aptitudes y preferencias del voluntario/a.

## **FORMACION**

De acuerdo a los perfiles de los trabajos de voluntariado, actuales o que se puedan plantear y de acuerdo a los perfiles de las personas voluntarias y sus preferencias, se establecerá un plan de formación individual, el cual una vez que se haya desarrollado servirá de base para la elaboración de un plan general de formación de la entidad, con el fin de mejorar, sistematizar y conseguir la máxima eficacia de la actuación de la Asociación, proporcionando los mejores servicios y posibilitando así asegurar la cumplimentación de sus fines.

El plan de formación individual será consensuado con cada una de las personas, y el plan de formación de la entidad será la guía y el programa marco que, una vez aprobado por la Junta Directiva, se pondrá en marcha contando con los recursos tanto humanos como económicos disponibles o que se pudieran captar fuera de la entidad.

## **GESTION DEL VOLUNTARIADO**

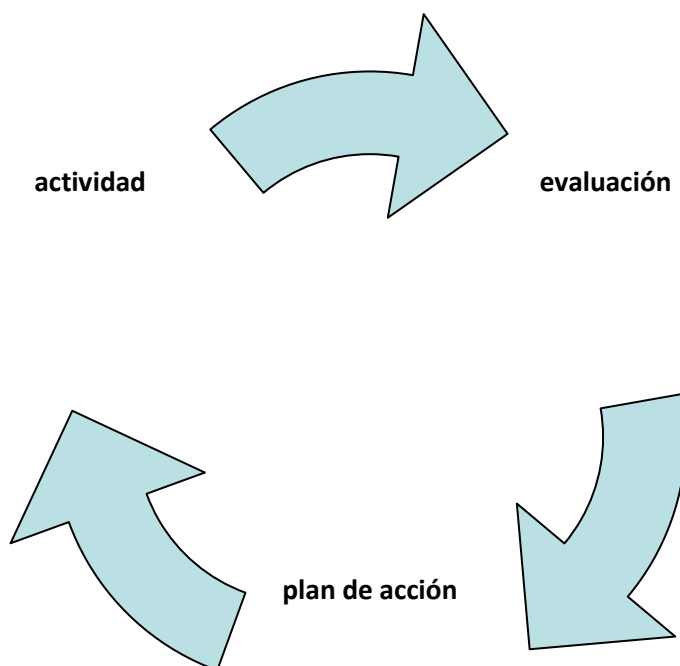
La gestión del Voluntariado en Anydes la desarrollará directamente por la Junta Directiva, siendo su Presidenta quien lo realice directamente, si bien la propia Junta Directiva, a propuesta de su Presidenta, puede encomendar esta gestión en parte o totalmente a otra persona, ya sea socio, persona contratada o voluntaria.

Una vez al año, la persona responsable de la gestión de voluntariado mantendrá una reunión individual con cada uno de ellos, donde partiendo de la ficha EVALUACION DE LA ACTIVIDAD, y de forma conjunta entre ambas personas se evaluará la marcha y funcionamiento del trabajo voluntario.

Una vez comenzado el trabajo y de forma general, independientemente de las reuniones propias del grupo de trabajo, proyecto o actividad, la Asociación convocará una reunión general de voluntariado.

El orden del día de dicha reunión anual de voluntariado, pudiéndose ampliar en caso necesario será como mínimo:

- Presentación de nuevos voluntarios
- Información de voluntarios que han abandonado la entidad
- Resultados de la encuesta de actividad
- Propuestas de mejora por parte del Voluntariado
- Programas en curso y nuevos programas o proyectos
- Informe del estado de la Asociación
- Plan de acción



## CARTA DE COMPROMISO DE TRABAJO VOLUNTARIO

Reunidos en el Puerto de Santa María, Manuela Bautista como presidenta de la Asociación Animación y Desarrollo, ANYDES y .....

La presidenta de Anydes manifiesta que:

- La Asociación Animación y Desarrollo es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como finalidad la gestión de programas con personas en riesgo de exclusión, incluyendo en estos proyectos la gestión de la Casa de Acogida.
- Que una parte importante de los trabajos que realiza entre los beneficiarios lo realiza a través del trabajo de voluntarios y voluntarias
- Que la Asociación está legalmente constituida y registrada ante los organismos pertinentes.
- Que cumple con todos los requisitos y obligaciones legalmente establecidos, entre ellos la póliza de seguro para voluntariado que establece la ley.

Por otra parte Don/Doña .....

Manifiesta que:

- Desea colaborar con Anydes participando como voluntario/a
- Que se compromete a realizar horas mensuales en la Asociación
- Que este trabajo lo realizara Como personal cualificado Como personal de Apoyo
- Que sus fines son altruistas
- Que guardara la máxima reserva en toda la información, tratamientos actuaciones con las personas beneficiarias con las que trabaja la Asociación.

Y como muestra de conformidad, firman el presente compromiso, en EL Puerto de Santa María a ..... del mes de ..... del año .....

## FICHA EVALUACION ACTIVIDAD

Voluntario/a:	Entrevistador:
---------------	----------------

	Evaluación de la persona voluntaria	Evaluación de la persona entrevistadora
Grado de conocimiento de la entidad		
Actividades realizadas		
Recursos materiales para realizar las actividades		
Relación con el resto del equipo (voluntario y remunerado)		
Formación realizada		
Desarrollo personal		
Compromiso voluntario		
Otros:		

OBSERVACIONES.

## **SALIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA**

Si en el circuito de la “vida” de la persona voluntaria todas las fases son importantes, en Anydes entendemos que hay dos momentos críticos que a través de este manual pretendemos mejorar y sistematizar para la mejora continua de la vida de nuestra organización.

Una es la fase de entrada en la asociación, durante la misma la persona que se incorpora nos va a empezar a conocer, se va a formar la imagen de nuestro trabajo real, independientemente cual haya sido la forma por la que llego hasta nosotros.

La otra fase, crítica en todo el proceso, no es otra que la salida del la persona de la actividad de voluntariado, crítica porque en sí, la mayoría de las veces esta salida puede obedecer a fallos nuestros, o malos entendidos y porque en cualquiera de las circunstancias del análisis y revisión de las causas últimas de la salida de la persona, podemos aprender, podemos corregir nuestro propio funcionamiento.

Ante la manifestación de un voluntario de abandonar su actividad o ante la falta de asistencia a las actividades comprometidas, la persona responsable de la gestión del voluntariado mantendrá una reunión con la misma con los siguientes objetivos:

- Conocer las causas
- Explorar posibles cambios que puedan posibilitar un nuevo compromiso de la persona con la Asociación, bien siguiendo de voluntario o cualquier otra forma alternativa de colaboración.
- Cumplimentar la ficha guía de la entrevista (SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN)

A partir del análisis de la entrevista, de las propuestas que se han recogido y de las opiniones de la persona entrevistada se formularan propuestas de mejora a incorporar en la gestión diaria y programas de la entidad, que deberán ser aprobadas por la Junta Directiva y comunicadas al conjunto de la entidad.

<b>SALIDA DE LA ORGANIZACION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temas que se tratarán en la entrevista de salida</li> </ul>
<b>La entrevista de salida</b>	

Datos sobre la redacción de la ficha	
Fecha:	
Persona/s:	

Temas	Evaluación de la persona voluntaria	Evaluación de la persona entrevistadora
Valoración del rol del voluntariado en la entidad		
Valoración de la fase de definición: clarificación de las expectativas, información, etc.		
Valoración de la fase de incorporación: carta de compromiso, manual de acogida, primeros días, etc.		
Valoración de la fase de desarrollo: organización de responsabilidades, formación, sistemas de seguimiento, actividades realizadas, etc.		
Valoración de las técnicas de reconocimiento		

