Plan del voluntariado

www.farmamundi.org

www.farmamundi.org

FARMAMUNDI 2026

Tabla de contenido

Plan del voluntariado 1

1. Aprobación, revisiones y vigencia del Plan de Voluntariado de Farmamundi 3
2. Introducción 4
3. Antecedentes y repaso histórico 4
4. Fundamentos y bases del plan de voluntariado 5
5. Objetivos y actividades 8
6. La gestión del Voluntariado: Ciclo de gestión de las personas voluntarias. 9
7. Personas destinatarias del plan de voluntariado 24
8. Recursos humanos, materiales y financieros 25
9. Derechos y deberes de las personas voluntarias, destinatarias y la entidad de voluntariado 27
10. Buzón de quejas y sugerencias. 28

1. Aprobación, revisiones y vigencia del Plan de Voluntariado de Farmamundi

El presente documento es revisado y aprobado anualmente por la Comisión de Voluntariado de la organización, con el objetivo de adaptar el Plan a los objetivos definidos por Farmamundi en materia de voluntariado, establecer las líneas de acción y evaluar la ejecución correspondiente al año anterior.

Reunida la Comisión el 30 de enero de 2026, se revisó y aprobó el presente Plan, el cual se mantendrá en vigor hasta el 29 de enero de 2030, salvo que sea necesaria alguna actualización o modificación con anterioridad.

Plan de Voluntariado revisión 9 (01-26).

Comisión de Voluntariado de Farmamundi

- Dirección General
- Dirección de Áreas
- Responsable del Plan de Voluntariado

Valencia, a 30 de enero del 2026

Joan Peris Lluch

Director General

29190890A JOAN PERIS LLUCH (R: G46973715)

Firmado digitalmente por 29190890A JOAN PERIS LLUCH (R: G46973715)
Fecha: 2026.09.10 12:13:56 +02'00'

2. Introducción

El presente documento tiene como objetivo consolidar, revisar y actualizar la información y los procedimientos existentes relacionados con la gestión del voluntariado en la organización. Su desarrollo se inició en el año 2017 y, para su elaboración, se contempla la participación y revisión de todas las áreas de la organización, así como de la Dirección General y la Junta Directiva.

3. Antecedentes y repaso histórico

Desde 1993, la organización ha contado con personas voluntarias tanto en la sede central, como en las diferentes delegaciones naciones y sedes internacionales, en tareas de clasificación de medicamentos, labores de sensibilización, y de apoyo a comunicación y gestión de las delegaciones.

Merece una mención especial el servicio prestado durante más de ocho años por cientos de personas voluntarias que, hasta el año 2002, llevaron a cabo tareas de clasificación de medicamentos, fecha en la que la organización abandonó de forma definitiva las operaciones de clasificación de medicamentos reciclados. Asimismo, es necesario destacar la labor de los socios activos que han prestado y continúan prestando su trabajo voluntario en las distintas tareas de representación y dirección, formando parte del Órgano de Gobierno.

Es a partir de 2009, con la puesta en marcha del II Plan Estratégico, cuando la ONG define una política de voluntariado y un plan de atención y seguimiento de estos recursos humanos. En dicho II Plan Estratégico, vigente entre 2009 y 2014, se estableció como uno de sus objetivos: «O.20. Potenciar el trabajo con los voluntarios, para asegurar su vinculación como futuros colaboradores y dirigentes de Farmamundi en sus órganos de gobierno y su compromiso en labores de sensibilización mejorar sus capacidades, implantar una política de reclutamiento y de formación y desarrollar una «oferta» atractiva que atraiga y mantenga un amplio abanico de voluntarios para apoyar el trabajo en sedes».

Desde comienzos de 2009 se pone en funcionamiento, a través de la página web, el formulario de voluntariado, en el que se recoge no solo el interés de participación, sino también la zona geográfica y las áreas de interés de las personas voluntarias. Durante todo el periodo en el que este formulario ha estado operativo, se ha recibido un número muy elevado de iniciativas de participación tanto a nivel estatal como internacional.

Este plan tenía como objetivo organizar el trabajo con las personas voluntarias en las delegaciones establecidas en el Estado español. No obstante, los procedimientos y herramientas definidos pueden aplicarse también en las sedes internacionales. La incorporación de personas voluntarias a la organización favorece la difusión de nuestras actividades, incrementa el grado de implicación de socios y colaboradores, promueve su participación en la vida asociativa y refuerza su sentimiento de pertenencia a la entidad. Asimismo, el voluntariado contribuye a la creación de una red de personas comprometidas con los valores de la organización y con su misión como entidad: «promover el cumplimiento del derecho universal a la salud en todas las comunidades del mundo».

Esta actividad requiere no solo la captación y la formación inicial, sino también una motivación constante que permita consolidar un voluntariado estable y duradero en el tiempo, comprometido

con su participación. La incorporación de personas voluntarias se convierte así en uno de los principales nexos de unión entre las organizaciones y la sociedad civil, a través del flujo de participación que se genera.

A partir de la elaboración y ejecución del III Plan Estratégico de Farmamundi, la actividad de voluntariado pasa a convertirse en un elemento clave dentro de los objetivos de la organización.

En el año 2017, a iniciativa de la Junta Directiva de la organización, se propone la actualización de todos los contenidos relacionados con la gestión del Plan Estratégico, mediante la incorporación de nuevos enfoques, actividades y procedimientos vinculados al voluntariado. Esta actualización se orienta a alinearlos con la relevancia que, en ese momento, adquiere para la organización el compromiso con la promoción del voluntariado como elemento clave para el cumplimiento de su misión.

4. Fundamentos y bases del plan de voluntariado

Para la definición de este plan, así como de los procedimientos y políticas asociados, se han tenido en cuenta las siguientes fuentes y documentos:

- Ley 45/2015 de Voluntariado
- Leyes y decretos normativos autonómicos.
- Código ético del Voluntariado.
- Carta Europea del Voluntariado.
- Declaración Universal sobre Voluntariado.
- Manual de gestión del voluntariado, Obra social “La Caixa”.

Alcance territorial:

El presente Plan de Voluntariado es de aplicación en todas las delegaciones y sedes de Farmamundi en el Estado español, donde regula la organización, gestión y participación de las personas voluntarias que desarrollan su actividad en el ámbito estatal.

Asimismo, los principios, criterios y procedimientos recogidos en este Plan podrán servir como marco de referencia para la gestión del voluntariado en las sedes internacionales de Farmamundi, adaptándose, en su caso, a la normativa y al contexto de cada país.

En lo que respecta al voluntariado internacional promovido por Farmamundi, este se regirá por lo establecido en el presente Plan en aquellos aspectos de carácter general y, adicionalmente, por la normativa aplicable, los protocolos internos y las condiciones específicas de cada programa o proyecto internacional.

Definición de voluntariado:

La organización define la figura del voluntariado como “aquella persona que, de forma libre, responsable y comprometida, compartiendo las misión, visión y valores de la organización, decide participar en el logro de la misión, mediante la prestación de su tiempo sin recibir compensación económica a cambio, de modo regular y estable”

Tipos de voluntariado:

- **Voluntariado activista**: Se trata del voluntariado que surge a consecuencia de la elaboración de un proyecto, programa o actividad concreta en la organización. Dentro de este grupo se encuentran los socios activos que ejercen dentro de la organización la función de voluntarios en los órganos de gobiernos de Farmamundi y como representantes en las delegaciones del estado español.
- **Voluntariado internacional**: Personas movidas por el entusiasmo de ayudar a otras, que buscan con sus estancias en países donde Farmamundi dispone de proyectos activos, fomentar un desarrollo, crecimiento personal o grupal de forma integral, impulsando habilidades, competencias, aptitudes y actitudes, en torno a la solidaridad y la inclusión, que a su regreso podrán compartir y seguir desarrollando.

  Dentro de este voluntariado encontramos:
  - El **Turismo Solidario**: esta iniciativa no contempla realizar ninguna tarea enmarcada en un proyecto en concreto, sino el conocimiento de la realidad local como vía de sensibilización y toma de contacto de otras culturas y formas de hacer, pero siempre buscando un respeto máximo a la integridad cultural, la diversidad biológica y los modos de vida de las poblaciones locales. La duración oscila entre 15 y 20 días.
  - El **Voluntariado en Terreno**: se trata de colaborar en proyectos que llevan a cabo conjuntamente las contrapartes y Farmamundi. La persona conocerá de primera mano un proyecto de desarrollo, colaborando en distintas tareas en función del perfil de la persona voluntaria y de las necesidades del proyecto. La duración varía entre 3 y 6 meses.
- **Ciber-voluntariado:** Se trata de personas que a través de su apoyo en las redes sociales contribuirán a ampliar las redes sociales de Farmamundi (Voluntario digital).
- **Voluntariado ALH:** El área logística Humanitaria representa la nota diferenciadora de nuestra organización, donde farmacéuticos con una clara vocación solidaria, pueden colaborar en áreas como compras, ventas, logística, calidad y producción.

Mediante este Plan, la organización pretende implantar las acciones necesarias para asegurar y garantizar la participación de la base social tanto en la vida organizativa de Farmamundi como en el desarrollo de sus áreas misionales, garantizando una adecuada selección, incorporación, formación, seguimiento y reconocimiento de su experiencia en Farmamundi.

Farmacéuticos Mundi es una ONG, creada en 1991, movida por el espíritu de trabajar para asegurar que la salud fuese un derecho fundamental. Inicialmente, Farmamundi comenzó su labor en la asistencia sanitaria, ofreciendo medicamentos y otros materiales sanitarios a territorios empobrecidos. Actualmente, y desde 2002, trabaja para garantizar que el derecho a la salud global sea un derecho de los ciudadanos de todo el mundo.

La misión de Farmamundi es contribuir a asegurar que la salud sea un derecho universal para las poblaciones más vulnerables de países empobrecidos, mediante acciones de cooperación que favorezcan procesos de desarrollo sostenible, campañas y acciones de educación para el desarrollo y la incidencia, con énfasis en el acceso a medicamentos esenciales y a través de la distribución profesional de medicamentos, material y equipos sanitarios, siempre procurando la implicación solidaria de su entorno social.

La visión de Farmamundi es ser una ONG farmacéutica de referencia y autosuficiente, para conseguir:

- Que las personas y colectivos sociales más vulnerables ejerzan su derecho a la salud y dispongan de una atención sanitaria universal y equitativa.
- Una importante representación en el sector farmacéutico del estado español.
- Una base de donantes y financiadores, creciente y fidelizada.
- Una distribución de productos farmacéuticos y material sanitario eficiente, sostenible y creciente.
- Tener un rol relevante como organización farmacéutica en el sistema de desarrollo de las políticas públicas de salud, especialmente en lo referente al acceso y calidad de los medicamentos.

Para llevar a cabo esta misión, Farmamundi consta de cuatro áreas misionales:

Área de cooperación internacional al desarrollo. Realiza el diseño, formulación y soporte en la ejecución, así como el seguimiento y justificación de proyectos de cooperación. Farmamundi trabaja en el campo de la salud, centrándose en la mejora del acceso a medicamentos y atención primaria en salud, la prevención de ETS y del VIH, la mejora y ampliación de los servicios de abastecimiento de agua potable y de las condiciones sanitarias de las poblaciones objetivo.

Área de acción humanitaria y de emergencias (AHE). Garantiza el suministro de medicamentos y material sanitario especialmente adaptado, según las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS), a las necesidades surgidas en situaciones de emergencia y acción humanitaria, en las que es fundamental la rapidez y la garantía de adecuación de las donaciones a las necesidades sanitarias que exige la crisis humanitaria que se pretende atender, colaborando estrechamente con otras ONG y con nuestros socios que están en el terreno.

Área logística humanitaria de Farmacéuticos Mundi (ALH). Presta servicio de compra y distribución de medicamentos esenciales para proyectos de desarrollo y ayuda humanitaria a otras entidades no lucrativas públicas o privadas a las cuales se le suministra a precio de coste. Nuestro esquema básico de suministro farmacéutico responde a la lista de medicamentos esenciales de la OMS, que prioriza el uso de moléculas más costo-eficientes y el uso de envases internacionales de gran capacidad para su uso hospitalario, etiquetados con la nomenclatura genérica o denominación común internacional en tres idiomas. Farmamundi ofrece servicios de asesoramiento farmacéutico a otras organizaciones, países y gobiernos en sus áreas de conocimiento.

Área de educación para la acción y la transformación social (EATS). Trabaja para promover el cambio social hacia una sociedad global de derechos, aportando conocimiento, sensibilización y concienciando a nuestra sociedad sobre los problemas sociales y sanitarios, y las injusticias existentes por la vulneración del derecho a la salud en todo el mundo, intentando buscar siempre el transmitir las analogías y conocimientos entre problemas globales que nos afectan a todos, aunque reflejándose de forma diferente en cada territorio.

5. Objetivos y actividades

De acuerdo al sistema de calidad integral de Farmamundi, la gestión del voluntariado se desarrolla a partir del Plan de Voluntariado, con una vigencia de 4 años y sus objetivos deben estar alineados con el objetivo que se haya establecido en el Plan Estratégico para con el voluntariado.

En el III Plan Estratégico de Farmamundi ya se incluía entre los objetivos previstos, la puesta en marcha de un Plan de Voluntariado, que definiera el tipo de voluntariado a promover desde Farmamundi y, también, cómo gestionarlo.

En el IV Plan Estratégico de Farmamundi, con vigencia del 2024 al 2027, dentro del objetivo 6 "Desarrollar un equipo capaz y comprometido", se establece una línea de acción específica relacionada con el Voluntariado:

- Impulsar una gestión integral de los recursos humanos, adaptada a las necesidades del equipo, fomentando además el desarrollo del voluntariado.
- Además, se incluyen dos indicadores para valorar el cumplimiento de este objetivo, según:
    - Nº de personas registradas como voluntarias de la entidad.
    - Grado de satisfacción de las personas voluntarias con respecto a las políticas de gestión del voluntariado de la entidad.

A continuación, se definen los **objetivos estratégicos** que persigue Farmamundi con el fomento del Voluntariado:

1) Construir una base social sensibilizada sobre la importancia del trabajo de Farmamundi en el ámbito de la salud.
2) Desarrollar capacidades técnicas en las personas voluntarias para su futura vinculación profesional en Farmamundi, en el marco de sus intervenciones, tanto nacionales como internacionales.
3) Aumentar la base social de Farmamundi con personas sensibilizadas y que puedan contribuir a la difusión del trabajo que la organización desarrolla en sus diferentes ámbitos.

Las actividades generales que se plantean para conseguir estos objetivos estratégicos son las siguientes:

a) Establecer un plan de trabajo anual en Farmamundi, compartido y consensuado con todas las delegaciones y sedes internacionales, para la promoción del voluntariado y su adecuada gestión.
b) Difundir las opciones de voluntariado en Farmamundi, a través de los medios y canales de comunicación pertinentes (redes sociales, página web, etc.), así como en el marco de actividades donde participa la organización (congresos, acciones formativas y divulgativas, etc.).
c) Desarrollar acciones formativas específicas para la promoción del voluntariado, con el objetivo de generar las capacidades técnicas necesarias para el desarrollo de la labor del voluntariado en los diferentes ámbitos de la organización.

6. La gestión del Voluntariado: Ciclo de gestión de las personas voluntarias.

Sea cual sea el papel que desempeñará la persona voluntaria en la organización, ésta debe prestar especial atención a este colectivo. La labor que realiza el voluntariado va más allá de la colaboración altruista, porque es necesario dedicar tiempo y esfuerzo para garantizar que sea positiva y fructífera para ambas pares, y coherente con la consecución de la misión de Farmamundi.

La relación entre entidad y voluntariado es bidireccional. Se trata de una relación de reciprocidad que requiere de ambas partes. Por este motivo, Farmamundi tiene la responsabilidad de plantearse y gestionar el voluntariado de forma que se maximicen los beneficios organizativos y de las personas voluntarias.

Desde Farmamundi, somos conscientes de que, si no gestionamos adecuadamente el voluntariado, como cualquier otro colectivo, no tendrá un funcionamiento eficiente.

El propósito es doble: por un lado, satisfacer las expectativas de las personas voluntarias de forma que puedan desarrollar su actividad y lograr sus objetivos y, por otro, conseguir cumplir con los fines y la misión de Farmamundi.

En la elaboración del Plan de Voluntariado, Farmamundi tendrá siempre presentes su misión y sus valores, que son los que guiarán su actuación. En este sentido, el voluntariado que se incorpore a la organización colaborará para cumplir la misión y Farmamundi tiene el compromiso de gestionar correctamente el colectivo del voluntariado para contribuir a lograrla con la máxima eficacia y eficiencia.

EL CICLO DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

El ciclo de gestión del voluntariado permite tener una visión integral de todas las fases de colaboración entre la persona voluntaria y Farmamundi. De esta forma, la gestión del voluntariado no se centra sólo en áreas concretas o programas, como por ejemplo la captación o la formación, sino que se realiza de forma transversal, teniendo en cuenta al voluntario o voluntaria y su relación con Farmamundi de principio a fin.

El ciclo de gestión es un modelo que nos facilitará el funcionamiento del voluntariado en la organización.

El esquema básico del ciclo de gestión del voluntariado en Farmamundi incorpora los siguientes elementos básicos:

1) Fase de preparación: Es la fase que dio paso a la elaboración del presente Plan. Se trataba de definir los aspectos generales a partir de los cuales se contextualizaría el voluntariado en el seno de Farmamundi y se estructuraría su gestión.
2) Definición: Antes de que la persona voluntaria entre a formar parte de la entidad, Farmamundi definirá el rol de este colectivo, y en concreto su función en cada una de las situaciones específicas. Así pues, se definirán los perfiles necesarios, cómo se realizará su captación y cómo se llevará a cabo el proceso de selección.

3) Incorporación: Es la etapa en que la persona pasa a formar parte de la estructura de Farmamundi, el proceso de Acogida.
4) Desarrollo: Tras la incorporación de la persona voluntaria, se produce la asignación de responsabilidades. Es el momento de plantearnos las acciones vinculadas a la estancia de la persona voluntaria en Farmamundi.
5) Reconocimiento: Se trata de las acciones destinadas a valorar la aportación del voluntariado y reconocer su labor.
6) Desvinculación: Farmamundi debe implicarse cuando la persona voluntaria deja de colaborar activamente y debe gestionar esta fase para aprovechar al máximo las etapas anteriores y su aportación. Debemos asegurarnos de que, tras su salida, esta persona se sienta satisfecha del proceso vivido.



FASE 1. LA PRERACIÓN. Estructura organizativa y planificación

La fase de preparación abarca todos aquellos elementos que sirven para contextualizar al voluntariado de forma transversal en el seno de la organización. Asimismo, en esta etapa se establecen los procesos necesarios para su gestión.

Farmamundi es una organización formada básicamente por personas remuneradas, siendo el colectivo de voluntariado mucho menor que el de personas trabajadoras remuneradas. Con este Plan, se pretende incrementar el colectivo de voluntariado, pero de forma estructurada y coherente con los fines de la organización.

Hasta ahora, el colectivo de voluntarios que forma Farmamundi está compuesto mayoritariamente por jóvenes, personas mayores y miembros de los órganos de gobierno de la organización. Con este Plan, nuestro objetivo es ampliar la captación hacia voluntarios virtuales y aquellos que deseen desarrollar su labor a nivel internacional.

El voluntariado estará gestionado desde cada área de Farmamundi, utilizando como guía el **Ciclo de gestión del voluntariado**. Esta gestión se realizará con el apoyo de Equipo y Talento que colaborará activamente en la gestión documental y supervisará que se cumpla el ciclo de gestión del voluntariado.

Por cada proyecto o programa de voluntariado, deberá fijarse un responsable de voluntariado en las delegaciones que gestionará al equipo de personas voluntarias con el apoyo de la persona responsable del Plan de Voluntariado.

Es necesario que el colectivo de personas voluntarias tenga un referente durante toda su trayectoria en la organización. Individualmente, ello permite a la persona voluntaria contar con una figura que le acompañe, oriente y supervise y, colectivamente, garantiza la consolidación del grupo y el trabajo conjunto. Un grupo organizado y bien liderado derivará en una mayor implicación de las personas voluntarias, en una mayor calidad en las acciones y en una mayor satisfacción por la labor realizada.

Para la implementación del Plan de Voluntariado, resulta necesaria la definición de las siguientes figuras:

1) Responsable del Plan de Voluntariado: Persona responsable de la gestión del Plan de voluntariado que apoyará a los diferentes Responsables de Voluntariado en todas las fases de gestión del Plan de Voluntariado. Esta función recaerá en la figura de Elena Morte, técnica responsable de Equipo y Talento.
2) Gestor administrativo del Plan de Voluntariado: Persona responsable de la gestión administrativa de la documentación que se derive del Plan de Voluntariado, tales como Acuerdo de Voluntariado, formulario de confidencialidad y protección de datos, control de alta en seguro, y gestión de altas y bajas en base de datos de voluntariado. Esta función recaerá en la persona Responsable de Voluntariado que asuma la tutela de la persona voluntaria, con el apoyo de Equipo y Talento.
3) Responsable de Voluntariado: Se trata de la persona que tutelará el paso de un voluntario por la organización.

    Dependiendo del área en la que se ubique el voluntario, el responsable de voluntariado será el siguiente:

a) Área de Educación para la Acción y Transformación Social (EATS): La persona responsable de voluntariado será el/la técnico/a responsable de la delegación.
b) Área de Comunicación y Marketing: La persona responsable de voluntariado será la Dirección de Área o persona en quien delegue.
c) Área de Administración y finanzas: La persona responsable de voluntariado será la Dirección de Área o persona en quien delegue.
d) Área Logística Humanitaria (ALH): La persona responsable de voluntariado será la Dirección de Área o persona en quien delegue.
e) Área de Cooperación y Área de Acción Humanitaria y Emergencias (AHE). La persona responsable de voluntariado será diferente en función del voluntariado que se gestione:
    i) Voluntariado en terreno: La persona responsable de este voluntariado se fijará en función del destino, destinos y/o proyectos que cada año se fije para desarrollar este tipo de voluntariado.
    ii) Turismo solidario – Al igual que en el voluntariado en terreno, la persona responsable de voluntariado dependerá del destino y el viaje organizado para ese año.

4) Técnico/a responsable del turismo solidario: Se trata de la persona que, junto al Responsable de Voluntariado correspondiente, organizará todo el proceso de gestión de este tipo de voluntariado. Asimismo, los acompañará durante los 15 días de estancia en el país de destino, con el fin de dinamizar y enriquecer su experiencia solidaria. Esta función recaerá en un Técnico/a de EATS.

FASE 2. DEFINICIÓN. El voluntariado de Farmamundi.

En esta fase se incluyen todos los aspectos que Farmamundi debe considerar en el proceso previo a la incorporación de las personas voluntarias. El trabajo se centra en los siguientes elementos:

- Definición de perfiles.
- Captación de nuevas personas colaboradoras
- Selección o asignación.

1) Definición de perfiles de voluntariado

Desde Farmamundi se han establecido cinco tipos de voluntariado; activista, internacional (turismo solidario y de terreno), ciber-voluntariado y voluntariado de ALH. No obstante, el perfil requerido para cada voluntario estará determinado por el proyecto o programa específico al que se incorpore. En la descripción de perfil se detallará la información básica sobre cada puesto de voluntariado. Esta debe incluir:

- Responsabilidades, funciones y tareas que tienen las personas que colaboran en la organización.
- Las capacidades y habilidades necesarias.
- Competencias tanto en el aspecto técnico como motivacional.
- El proyecto o área organizativa en el que se enmarcan.

- La persona responsable de ese voluntariado.

Para facilitar la descripción de perfiles, se crea una ficha de Descripción del Perfil de Voluntariado (Anexo I. Descripción perfil puesto voluntariado). Esta ficha deberá cumplimentarla el responsable de voluntariado, y gestionada por el Responsable del Plan de Voluntariado, en un lugar visible y común a toda la organización.

La descripción de perfiles es la base de todas las siguientes fases y, por lo tanto, tiene como objetivo final garantizar la concordancia entre las expectativas personales de la persona voluntaria y las de la organización.

El perfil de las personas voluntarias se establecerá atendiendo a las características y responsabilidades de cada actividad. Con carácter general, se valorarán aspectos como la motivación y compromiso con los valores y fines de Farmamundi, disponibilidad, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, habilidades comunicativas y disposición para adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo de las tareas asignadas.

La cualificación y formación exigibles dependerán de la naturaleza y el nivel de responsabilidad de cada actividad. Cuando las funciones requieran conocimientos o competencias específicas, Farmamundi establecerá los requisitos correspondientes y proporcionará, cuando proceda, la formación necesaria para garantizar un adecuado desempeño de la actividad voluntaria.

La siguiente matriz establece los perfiles de referencia, sin perjuicio de que puedan concretarse requisitos adicionales en función de las necesidades específicas de cada colaboración.

Tipo voluntariado	Perfil de voluntariado	Principales funciones	Titulación o formación requerida/valorada
Voluntariado activista y Ciber-voluntario	Apoyo	Apoyo en actividades, campañas, eventos, tareas logísticas y otras acciones de la entidad.	Formación básica. Preferentemente, **ESO o Ciclo Formativo como mínimo**.
	Sensibilización	Participación en actividades de educación, sensibilización, movilización, formación y transformación social.	**Grado universitario y/o formación especializada** relacionada con el ámbito de intervención: igualdad, migraciones, discapacidad, derechos humanos, educación para la ciudadanía global u otros ámbitos afines.
Voluntariado ALH y Ciber-voluntario	Especializado	Colaboración en actividades que requieren conocimientos técnicos o profesionales específicos, en función de las necesidades del área.	Según la colaboración: **Grado/Licenciatura en Farmacia** o formación en **Economía, Administración, Ventas o áreas afines**.

Voluntariado Internacional	Internacional	Participación en programas y proyectos de cooperación internacional y otras actividades desarrolladas en contextos internacionales.	Preferentemente, **formación de postgrado en cooperación internacional, desarrollo o ámbitos relacionados**.

2) Política de captación de nuevas personas colaboradoras

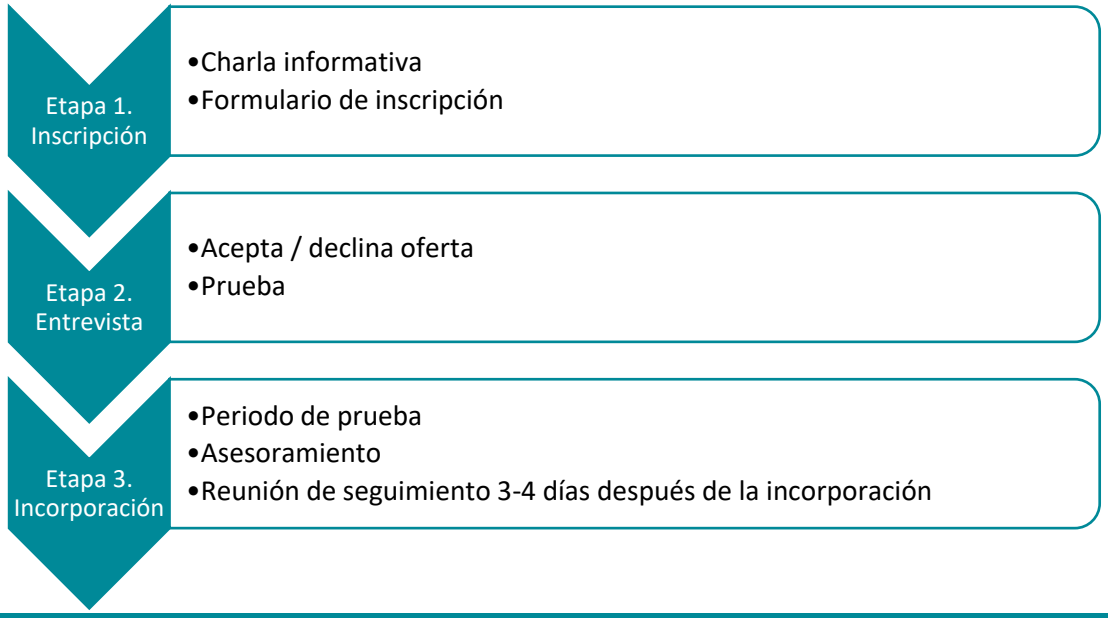
Farmamundi se plantea en su III Plan Estratégico ampliar el número de voluntarios a gestionar, no solo en número sino también en variedad de perfiles, por lo que es necesario analizar cómo vamos a llegar a los distintos grupos. Debemos analizar las posibles fuentes o canales donde localizar a estos colectivos y planificar posibles acciones de captación.

La captación debe ser un proceso en el que la organización participe activamente, en lugar de limitarse a una posición reactiva a la espera de la llegada de nuevos colaboradores/as. La proactividad favorece la visión que las posibles personas candidatas tendrán de Farmamundi. Realizar habitualmente acciones de captación nos hará estar más presentes y mejor valorados.

3) Selección de personas voluntarias

El proceso de selección se iniciará una vez que la persona voluntaria haya conocido tanto a Farmamundi como las posibles formas de colaboración, y ambas partes hayan establecido un primer contacto. En este momento, se buscará obtener más información sobre la otra parte, con el objetivo de determinar si las expectativas iniciales coinciden.

Se distinguen dos modalidades de selección: individual y grupal, que dependerán del tipo de voluntariado que se esté evaluando. En ambos casos, se seguirá el siguiente esquema:



Etapa I. Inscripción, viene de la etapa de captación, por lo que es una etapa que deberá programarse para que cada cierto tiempo el Responsable de Voluntariado realice Charlas informativas.

Etapa 2. Entrevista. La entrevista de selección es la herramienta básica de los procesos de selección y, en general, debería seguir un esquema fijo. La sistematización de la entrevista ayudará a la persona responsable del voluntariado a recoger información homogénea sobre todas las personas voluntarias y a establecer criterios comunes de valoración. De esta forma, también será más fácil compartirla con el resto de la organización. A continuación, se presenta un guion básico:

- Presentar Farmamundi. Es la ocasión de presentar de manera más detallada la razón de ser y la actividad de la organización. Aunque ya se hizo en la charla informativa, es importante asegurarse de que la posible persona voluntaria conoce bien Farmamundi.
- Describir la función del voluntariado. Se explicará cual es el papel del voluntariado, en qué áreas o programas actúa, qué funciones tiene que desempeñar... Es básico que el voluntariado entienda e interprete correctamente el papel que tendrá en Farmamundi para evitar posibles malentendidos.
- Presentar las condiciones en las que se desarrollará el voluntariado. Además de describir las funciones que se ejercerán, también debe explicarse dónde y cómo se desarrollarán, cuál es la dedicación necesaria mínima semanal... En este sentido, es vital establecer desde un primer momento cuál es el compromiso que se espera por parte de las personas voluntarias para poder establecer la colaboración.
- Conocer las motivaciones de la persona. Conocer los intereses de la persona que quiere incorporarse a la organización puede ayudar a encajarla en el marco de los puestos definidos.
- Conocer las habilidades, las experiencias y otros elementos de su trayectoria vital. Es interesante, por ejemplo, saber si ha colaborado previamente en otras entidades o su trayectoria previa. Estos aspectos son relevantes para decidir en qué actividades puede participar, cómo puede colaborar....
- Otros elementos específicos. Otros aspectos que se quieran conocer.
- Valoración organizativa del nivel de adecuación al puesto, y explicación de los siguientes pasos del proceso de selección.

Etapa 3. Incorporación. La fase de incorporación incluye todos aquellos procesos que se desarrollan a partir del momento en que Farmamundi acepta a la persona tras el proceso de selección y la persona decide definitivamente incorporarse al proyecto.

A partir de este momento, Farmamundi cuenta con un nuevo colaborador o colaboradora y debe poner en marcha los siguientes procesos:

(1) Formalización del compromiso voluntariado.
(2) Proceso de acogida e incorporación.

La importancia de esta fase reside en que, dejando de lado la charla informativa y la entrevista de selección, se trata del primer contacto de la persona voluntaria con Farmamundi. La formalización del compromiso es la primera concreción formal de la futura relación.

Posteriormente, deberá llevarse a cabo el proceso de acogida con el fin de asegurar una buena incorporación.

La forma en que se produzca esta incorporación, las primeras percepciones de la persona voluntaria, el grado de adecuación del proceso de acogida establecido y la correcta ejecución de los procesos, determinarán la motivación y el recorrido de la persona voluntaria en Farmamundi.

FASE 3. INCORPORACIÓN. La llegada de la persona voluntaria a Farmamundi

En esta fase se gestionan dos aspectos clave en el ciclo de vida de las personas voluntarias de la organización:

(1) Formalización del compromiso voluntariado.
(2) Proceso de acogida e incorporación.

1) Formalización del acuerdo de Voluntario

La formalización escrita del Acuerdo de Voluntariado (Anexo II. Acuerdo de incorporación del voluntariado) es la expresión de un acuerdo amplio de Farmamundi con la persona y viceversa. En cualquier caso, lo más importante de este compromiso será como se traslade posteriormente al día a día en la organización.

La formalización conlleva un compromiso implícito muy importante de la persona voluntaria con la misión y los valores de Farmamundi, que debe ponerse de manifiesto en las actividades y los proyectos en los que colabore. A su vez, para Farmamundi, supone el deber de transmitir a la persona voluntaria la misión y los valores.

El responsable del voluntariado rellenará el Acuerdo de Voluntariado y junto a la documentación que sea necesaria anexar al acuerdo, remitirá una copia a Equipo y Talento. Toda la documentación firmada por la persona voluntaria se archivará en la sede central.

El responsable de voluntariado facilitará junto a la documentación de bienvenida el carnet de voluntariado, el cual deberá llevar el voluntario durante todo el periodo de colaboración (Anexo III. Carnet de Voluntariado)

2) Proceso de acogida e incorporación

El inicio de cualquier colaboración entre una persona voluntaria y la organización puede influir de manera significativa en el desarrollo posterior de la relación. Por ello, la acogida del voluntariado debe gestionarse de forma específica, diferenciándola del trato que se brinda en la fase de desarrollo de la actividad. En esta etapa inicial, la persona voluntaria requiere una atención especial y un acompañamiento concreto.

Los primeros días pueden ser menos productivos, pero resultan fundamentales para que la persona voluntaria comprenda su rol en Farmamundi, las expectativas sobre su participación, lo que puede aportar y el sentido de su colaboración

En primer lugar, en el momento de la incorporación, deben haberse formalizado el Acuerdo de Voluntariado y el seguro.

Por otra parte, debe estar todo preparado para que la persona voluntaria pueda empezar a asumir sus responsabilidades. Para ello, se debe verificar mediante un check-list que:

- La persona voluntaria cuente con las herramientas, espacio y manuales necesarios.
- El equipo de la organización esté informado de su incorporación.
- Quede claro quién se encargará de la acogida inicial y de presentarle Farmamundi.
- Si hay tutoría inicial, se haya definido quién la realizará.

Para completar el proceso de acogida e incorporación, se facilitará a las personas voluntarias el **Manual de Bienvenida** (Anexo IV). Se trata de un documento dinámico, que ofrece de manera sencilla las pinceladas necesarias para comprender la organización. Se trata de un documento de referencia para las nuevas incorporaciones de cualquier colectivo, ya que un buen conocimiento de la organización es un primer paso para su implicación en el proyecto.

FASE 4. DESARROLLO. La vida de la persona voluntaria en Farmamundi

Esta fase constituye el período de mayor duración en la relación de las personas voluntarias con la organización, ya que es cuando se lleva a cabo la colaboración propiamente dicha y refleja la vida del voluntariado en Farmamundi.

Durante esta etapa, las actividades de la organización no siempre se adscriben a un único eje, siendo frecuente que contribuyan a varios objetivos de manera directa o indirecta. La gestión en esta fase es más transversal que en otras, pues no sigue una secuencia lineal de acciones como en la definición o la incorporación, sino que las tareas se desarrollan de manera paralela.

1) La organización de las responsabilidades de las personas voluntarias

Farmamundi ha optado por cinco tipos de voluntariado:

- Voluntariado ALH
- Voluntariado activista
- Voluntariado Internacional (Voluntariado en Terreno y Turismo Solidario)
- Ciber-voluntariado

Ha llegado el momento de determinar en qué áreas participará el voluntariado y cómo se relacionará con el resto de la organización desde cada una de ellas, así como de definir las funciones y tareas que desarrollará cada colectivo (personal remunerado y voluntariado). Durante la fase de definición se estableció el perfil de voluntario necesario para cada tipo de proyecto o programa, y en la fase de selección se identificaron las características y motivaciones de cada persona interesada en incorporarse a Farmamundi.

2) La motivación del voluntariado

La motivación es uno de los temas más relevantes y que más preocupa a Farmamundi. El éxito de una relación de voluntariado que perdura en el tiempo se basa en gran medida en mantener la motivación del personal o aportar nuevas motivaciones.

Por esta razón, es necesario que Farmamundi se preocupe de la motivación de estas personas, ya que es uno de los principales elementos que posibilita la colaboración.

Es necesario garantizar unas mínimas condiciones (ubicación, material necesario…) para que pueda desarrollarse la labor voluntaria, pero además es importante crear las condiciones para cumplir las motivaciones personales.

El voluntariado busca básicamente formar parte de un proyecto y de un equipo de personas, y sentir que su aportación contribuye a la mejora social. Además, en general, espera que su participación suponga una experiencia vital significativa y quiere que la organización lo acompañe en los procesos de gestión y formación y que haya un reconocimiento por la tarea realizada.

A continuación, se detallan una serie de claves que estarán presentes cuando se trabaje con personal voluntario:

- Transmitiremos a las personas voluntarias el sentido de su labor en la globalidad de la organización
- Ofreceremos la posibilidad de implicarse más allá del encargo concreto.
- Mostraremos al voluntariado el resultado de su acción.
- Ofreceremos la posibilidad de escoger entre varias funciones o tareas, siempre y cuando sea posible.
- Combatiremos el aburrimiento (posibilidad de combinar tareas, auto-organización…)
- Ajustaremos las funciones a la formación, la experiencia y los intereses de las personas voluntarias.

3) La formación de las personas voluntarias. Plan de formación.

La formación es indispensable para fomentar la evolución de las personas en las organizaciones y para que todas ellas puedan desarrollar sus responsabilidades adecuadamente. El personal voluntario como parte de la organización, también debe estar contemplado en el Plan de Formación de Farmamundi.

El Plan de Formación que se defina irá dirigido a cumplir con calidad la misión de Farmamundi, de ahí la importancia de valorar qué tipo de voluntariado se necesita, que actividad va a desarrollar, y cuáles serán sus responsabilidades y objetivos.

4) La comunicación con el voluntariado

La comunicación es clave para favorecer la integración de las personas voluntarias en la organización. La propia actividad voluntaria implica interactuar con otros miembros de la entidad, generando de manera constante una comunicación directa entre ellos.

Es necesario planificar las acciones de comunicación con el voluntariado, definiendo:

- Canales de comunicación
- Destinatarios/as.
- Frecuencia de la comunicación.

5) La participación de las personas voluntarias

La participación implica un proceso de implicación y compromiso con la organización. Para que esta participación no genere frustración en las personas voluntarias ni desestabilice la organización, se definirán previamente las áreas en las que podrán intervenir.

Al generarse la necesidad de colaborar con una persona voluntaria, según cual sea el objetivo que se pretende con ese voluntariado, se llevarán a cabo las siguientes acciones en torno a la participación:

- Delimitar el área de participación dentro del programa, organización, proyecto…
- Establecer las diferentes fórmulas de participación (consultas participativas, reuniones de seguimiento periódicas, virtualmente…)
- Que las fórmulas de participación que se diseñen favorezcan la implicación y sean percibidas como próximas y eficaces por parte del voluntariado.
- Mantener esa participación a lo largo del tiempo.

6) El seguimiento y la evaluación

El seguimiento de las personas voluntarias favorece un mayor encaje y adaptación entre éstas y la organización. El acompañamiento en la trayectoria que sigue el voluntariado en Farmamundi da continuidad a la labor de acogida que se realiza durante su proceso de incorporación. El seguimiento permite ver la evolución y cómo se transforman las motivaciones y las expectativas de las personas voluntarias en Farmamundi. Un análisis de esta información puede promover mejoras en torno al voluntariado.

Un adecuado seguimiento no implica una supervisión sobre las responsabilidades y las tareas que lleva a cabo el voluntariado. Se trata de establecer acciones periódicas más o menos formalizadas que permitan acompañar e impulsar el desarrollo de las personas voluntarias en Farmamundi.

El seguimiento es un factor clave en la gestión del voluntariado, debe realizarse de forma individual y a lo largo de toda la trayectoria de la persona voluntaria en la organización.

Las múltiples formas de voluntariado plantean la necesidad de disponer de fórmulas diferentes de seguimiento en función de los distintos perfiles. Todos los mecanismos de comunicación y seguimiento deben tener en cuenta las distintas realidades, ya que es importante hacer seguimiento tanto de las personas que realizan un voluntariado de forma presencial como de las que lo hacen a distancia (ya sea presencial o virtualmente), con independencia de cuándo se lleva a cabo.

Las acciones de seguimiento que diseñemos podrán ir parejas a la evaluación del voluntariado, pero tanto en el diseño de unas como de otras deberemos tener siempre muy presente la capacidad de

gestión organizativa para que tengan éxito. En caso contrario, es posible que fracasen por la dificultad de darles continuidad.

A continuación, se enumeran distintas acciones de seguimiento a llevar cabo en función de los objetivos que se persigan:

Acción	Objetivos
Entrevista inicial (a los 3-4 días de la incorporación)	• Valorar la acogida inicial • Contar con primeras impresiones sobre la llegada a Farmamundi. • Resolver dudas iniciales
1ª entrevista de seguimiento (a las 3-4 semanas de la incorporación)	• Valorar el ajuste inicial de expectativas personales y organizativas. • Valorar la integración y la acogida del equipo. • Detectar posibles dificultades e inquietudes.
Entrevista anual de seguimiento	• Valorar la estancia en la organización y cómo se siente la persona en ella. • Concretar aspectos organizativos que deberían ser mejorados: formación, actividades…. • Concretar aspectos personales que pueden mejorarse: actitudes, formas de llevar a cabo actividades.
Reuniones informales mensuales de seguimiento	• Dar apoyo en las posibles dificultades cotidianas. • Fomentar la relación con el resto del equipo de voluntariado. • Llevar a cabo un seguimiento de la evolución de las motivaciones.

7) La fidelización y la rotación del voluntariado

Actualmente, el perfil de voluntariado que selecciona Farmamundi hace que los aspectos de fidelización y rotación no resulten especialmente relevantes para la gestión diaria del voluntariado. La naturaleza de estas colaboraciones y la temporalidad de las mismas no exigen, por el momento, la implementación de estrategias específicas para retener a las personas voluntarias a largo plazo ni para reducir la rotación.

Sin embargo, resulta recomendable contemplar estos conceptos en el Plan de Voluntariado, ya que podrían volverse relevantes en el futuro si se requiriese contar con un perfil de voluntariado similar con mayor continuidad temporal. Anticiparse a esta posibilidad permite que la organización pueda establecer, de manera estructurada, las acciones necesarias para fomentar la fidelización de las personas voluntarias, garantizando su compromiso sostenido y evitando, en la medida de lo posible, la rotación que podría afectar la estabilidad y eficiencia de los proyectos.

Para fidelizar a las personas voluntarias y reducir la rotación, es fundamental combinar reconocimiento, formación y acompañamiento. La organización puede agradecer su compromiso mediante eventos, certificados y menciones públicas, reforzando su motivación. Es importante ofrecer

oportunidades de aprendizaje y crecimiento, con talleres, mentorías y posibilidad de asumir roles de mayor responsabilidad. Mantener una comunicación constante, escuchar sus opiniones y permitir su participación en decisiones genera un sentido de pertenencia. La integración también se fortalece con actividades de equipo y sociales, donde puedan conectar con otros voluntarios y con el personal. Asimismo, mostrar cómo su labor impacta en la misión de la organización refuerza su compromiso. Adaptar horarios y tareas, acompañar individualmente y prevenir la sobrecarga asegura que la experiencia sea positiva y sostenible en el tiempo. De este modo, se construye un voluntariado estable, implicado y alineado con los valores de la organización.

FASE 5. EL RECONOCIMIENTO. Transmitir el agradecimiento a la persona voluntaria.

La característica que define a todo el voluntariado es que su aportación es gratuita. Así pues, se descarta la percepción de aportaciones económicas o en especie por el desempeño de su labor. Sin embargo, el agradecimiento y el reconocimiento a esta forma de colaboración se encuentran entre las obligaciones de Farmamundi.

Las acciones de reconocimiento se pueden diferenciar según su visibilidad, y si se pueden realizar de forma individual o colectiva.

El reconocimiento sea formal o individual, en principio, lo gestionará la persona responsable del voluntariado, pero todos los miembros de la organización debemos implicarnos para conseguir el reconocimiento que cada persona voluntaria se merece por su labor en Farmamundi.

1) El reconocimiento formal

Se caracteriza por disponer de acciones, en mayor o menor grado, establecidas y planificadas dentro del funcionamiento de Farmamundi. Algunas recomendaciones para proceder a reconocer formalmente el trabajo del voluntariado son:

- Presentar el equipo y la labor de cada área de Farmamundi en el momento de la incorporación de la persona voluntaria.
- Crear apartados especiales en la memoria y en la página web en los que se ponga de manifiesto la importancia que tiene este colectivo, documentado y visualizando el resultado y/o la labor realizada. Ejemplos: aportaciones específicas, reportaje gráfico…
- Proporcionar formación continua al voluntariado. Debe contemplarse esta posibilidad tanto al incorporarse a Farmamundi como en su desarrollo dentro de la organización.
- Proporcionar, en la medida de lo posible, mecanismos de flexibilidad. Puede tratarse de flexibilidad horaria, flexibilidad en cuanto a proyectos y las actividades en que se participa.
- Ofrecer al voluntariado la posibilidad de participar gratuitamente en actividades de la organización.
- Entregar un carné de voluntaria o voluntario que refuerce su identidad con la organización y que contribuya a su identificación como parte del grupo y potencie su sentimiento de pertenencia.
- Entregar un certificado de participación.

- Invitar a los eventos que celebre Farmamundi a lo largo del año. Ejemplos: Cenas, entregas de premios, reconocimientos, ferias.

2) El reconocimiento informal

Comprende aquellas acciones del día a día que agradecen de manera directa la aportación de la persona. Es importante la inmediatez en el reconocimiento porque permite tener un impacto más directo en la persona voluntaria.

A continuación, se detallan algunas acciones a tener en cuenta en el reconocimiento informal hacia el voluntariado:

- Fomentar la participación y la comunicación. Consiste en integrar a la persona voluntaria dentro de la entidad más allá de su propia tarea.
- Ofrecer a las personas voluntarias una atención personal y un trato directo. Se trata de conseguir que se sientan como una más en la organización, como miembros de un único equipo.
- Evitar cualquier tipo de discriminación entre personas voluntarias y remuneradas.
- La persona responsable del voluntariado debe ocuparse de que todas las personas voluntarias conozcan los resultados de su labor y se sientan necesarias para la organización.
- No perder ninguna ocasión para felicitar y dar las gracias al voluntariado por su dedicación.

FASE 6. LA DESVINCULACIÓN

La desvinculación implica el fin de las obligaciones mutuas establecidas inicialmente mediante el Acuerdo de Compromiso del Voluntariado. Es importante reconocer que este momento forma parte natural del recorrido de la persona voluntaria y, por ello, debe entenderse como una etapa más dentro del ciclo de gestión del voluntariado.

Es necesario gestionar esta fase de una forma positiva para ambas partes, la cual nos permita reflexionar en torno a la gestión de las personas voluntarias, sobre sus funciones y forma de desarrollo en la organización, en relación con los aprendizajes y los aspectos de mejora.

La relación de voluntariado podrá finalizar por cualquiera de las siguientes causas:

a) Decisión voluntaria de la persona voluntaria, comunicada a Farmamundi con la antelación suficiente para facilitar una adecuada finalización o traspaso de las actividades encomendadas.
b) Finalización del programa, proyecto o actividad en el que la persona voluntaria participa.
c) Cumplimiento de los objetivos o del período de colaboración previsto en el acuerdo de incorporación.
d) Imposibilidad sobrevenida de la persona voluntaria para continuar desarrollando su actividad por motivos personales, laborales, de salud o cualquier otra causa justificada.
e) Incumplimiento grave o reiterado de los compromisos asumidos en el acuerdo de incorporación, del Código Ético, de las normas internas de la organización o de los deberes establecidos en la normativa de voluntariado.

f) Pérdida de las condiciones o requisitos necesarios para el desempeño de la actividad voluntaria cuando estos resulten indispensables para el programa o proyecto.

Un instrumento muy valioso en la gestión de la salida de Farmamundi será la "Entrevista de Salida", pero cuando las circunstancias de ubicación de la persona voluntaria respecto de la responsable de su voluntariado, o el tratarse de un colectivo amplio de voluntarios lo desaconsejen, se optará por encuestas de valoración, o incluso una llamada telefónica post-salida.

Paralelamente se realizarán otras acciones relacionadas con la desvinculación:

- Expedición de certificados por la labor desarrollada.
- Gestión administrativa de la salida: anulación del seguro de voluntariado, formalización de documentación que acompaña la desvinculación.
- Comunicación sobre la desvinculación a todas las partes interesadas.
- Planificación del traspaso de responsabilidades y gestión (si fuese preciso).
- Búsqueda de persona que la sustituya (si fuese preciso).
- Formalización con el resto del equipo, de un momento informal de despedida de la persona voluntaria.

La salida de Farmamundi puede ser, a su vez, el momento de establecer una posible relación posterior de la persona voluntaria con la organización. En esta etapa, también se tiene que considerar e impulsar otras formas de relación alternativas, así como la posibilidad de reincorporación.

La entrevista de salida

Las entrevistas de salida constituyen una parte fundamental del proceso de desvinculación de una persona con la organización. Su utilidad es múltiple.

Por un lado, permiten obtener información adicional sobre las razones de la salida, las experiencias y sentimientos de la persona voluntaria, su valoración del desarrollo personal y de su trayectoria dentro de la entidad, así como identificar aspectos positivos y áreas susceptibles de mejora.

Por otro lado, la entrevista representa una oportunidad para agradecer a la persona voluntaria su implicación y el tiempo dedicado durante su etapa en la organización.

Para que este proceso resulte realmente útil, es importante sistematizar la entrevista de salida. De este modo, se garantiza disponer de información homogénea y comparable. En caso contrario, existe el riesgo de que la conversación se limite a un intercambio informal donde solo se aborden algunos temas de manera aleatoria.

Estructura de la entrevista:

1. Aspectos organizativos:
   - Momento en el que se realizará.
   - Persona responsable de llevarla a cabo.

2. Primera parte: Valoración del ciclo de voluntariado

   - Valoración del papel del voluntariado en la entidad y del propio rol desempeñado.

- Evaluación de la fase de incorporación: acogida, formación inicial, claridad de expectativas, etc.
- Valoración del desarrollo y trayectoria en Farmamundi: formación recibida, mecanismos y frecuencia de comunicación, espacios de participación, sistemas de seguimiento y evaluación, actividades y proyectos en los que ha participado, entre otros.
- Valoración de las formas de reconocimiento ofrecidas.
- Valoración de la relación con otras personas voluntarias.
- Valoración de la relación con el personal remunerado.

3. Segunda parte: Aportaciones para la mejora

- Propuestas relacionadas con la gestión de las personas voluntarias: innovaciones, ajustes necesarios, elementos a fortalecer.
- Propuestas relacionadas con el funcionamiento general de la organización: gestión interna, modos de desarrollar actividades y proyectos, etc.

Cuando los motivos de la desvinculación sean internos (por ejemplo, insatisfacción con la organización), se ofrecerá a la persona voluntaria la posibilidad de seguir recibiendo información sobre la entidad. También se le consultará qué tipo de relación desea mantener a partir de ese momento.

La oportunidad de una nueva relación posterior

La desvinculación con Farmamundi de la persona voluntaria no debe implicar necesariamente la desaparición de relación con la organización.

En función de la persona voluntaria y/o del tipo de voluntariado que ha desarrollado en la organización, se deben crear alternativas sobre nuevas formas de colaboración u opciones para mantener el vínculo con las personas.

Las personas voluntarias que pasen por Farmamundi se convertirán en voz de la organización fuera de ella. Por lo tanto, si la desvinculación se produce en un clima positivo, las personas voluntarias transmitirán una imagen favorable de la organización a potenciales colaboradores y a otros agentes implicados.

7. Personas destinatarias del plan de voluntariado

Se considera como persona destinataria de la acción voluntaria aquella persona física o colectivo que recibe los beneficios de una acción voluntaria orientada a mejorar su calidad de vida, favoreciendo el ejercicio de sus derechos, la cobertura de necesidades, el acceso a oportunidades, la mejora de su entorno y su inclusión y participación social.

El perfil de las personas destinatarias de las actuaciones de voluntariado se determinará en función de los objetivos, ámbito de actuación y características de cada programa, proyecto o actividad en la que participe el voluntariado.

La identificación y caracterización de las personas destinatarias se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Necesidades y situación de partida, identificando las necesidades sociales, sanitarias, educativas o de otra naturaleza relacionadas con la actuación.
- Características del colectivo destinatario, considerando aquellos factores relevantes para la intervención, como edad, género, situación socioeconómica, origen, diversidad funcional u otras circunstancias.
- Situaciones de vulnerabilidad, desigualdad o riesgo de exclusión, cuando constituyan el objeto de la intervención.
- Ámbito y contexto territorial de actuación, teniendo en cuenta las características sociales, culturales y sanitarias del territorio.
- Adecuación a los objetivos y resultados previstos en el programa o proyecto.
- Criterios de acceso y participación, cuando la actividad requiera establecer condiciones específicas para la participación de las personas destinatarias.

En todas las actuaciones se garantizará un enfoque basado en derechos, igualdad de trato, inclusión, participación y no discriminación, respetando la dignidad, autonomía y diversidad de las personas destinatarias.

8. Recursos humanos, materiales y financieros

Recursos humanos y materiales:

Con el fin de garantizar que el Plan de Voluntariado se ajuste a la realidad de Farmamundi y a su contexto, la Comisión de Voluntariado responsable de su puesta en marcha se reunirá dos veces al año:

a) Primera reunión – febrero
Objetivo: definir las líneas de acción del Plan de Voluntariado para el año en curso y revisar los recursos necesarios para su implementación.

b) Segunda reunión – noviembre

Objetivo: evaluar la ejecución del Plan de Voluntariado durante ese año, analizando posibles desviaciones, el grado de cumplimiento de los objetivos, los procesos desarrollados y los logros obtenidos.

La Comisión de Voluntariado estará formada por:

- Dirección General
- Directores de Área
- Responsable del Plan de Voluntariado. Técnico Responsable del Turismo Solidario.
- Recursos humanos del Plan de Voluntariado.

Para poder desarrollar el Plan de Voluntariado se hacen necesarias las siguientes figuras:

- Responsable del Plan de Voluntariado.
- Administrativo del Plan de Voluntariado.
- Responsable de Voluntariado.
- Técnico/a responsable del turismo solidario.
- Recursos Materiales del Plan de Voluntariado.

Farmamundi pondrá a disposición del efectivo desarrollo del Plan de Voluntariado sus infraestructuras (edificio, equipos técnicos, puestos de trabajo…)

Así mismo para que el voluntariado en terreno y el turismo solidario sean efectivos se localizarán alojamientos en los países de destino.

Recursos financieros y reembolso de gastos:

Farmamundi garantizará la disponibilidad de los recursos económicos necesarios para el adecuado desarrollo del voluntariado, de acuerdo con sus posibilidades presupuestarias y con las necesidades de los programas y actividades.

Estos recursos podrán destinarse a la gestión, formación, seguros, desplazamientos y gastos derivados de la actividad voluntaria, materiales, actividades de participación y coordinación, así como a los gastos específicos asociados al voluntariado internacional cuando corresponda.

La dotación económica destinada al voluntariado se concretará anualmente en función de las prioridades de la organización, los programas previstos y los recursos disponibles.

Del mismo modo, todas las personas voluntarias dispondrán de un seguro de responsabilidad civil y de accidentes, adecuado a las características y condiciones de las actividades de voluntariado que desarrollen de acuerdo con la normativa financiera.

Las personas voluntarias tendrán derecho al reembolso de los gastos que, previamente autorizados por Farmamundi, sean necesarios para el adecuado desarrollo de su actividad de voluntariado.

El importe a reembolsar se corresponderá con el gasto efectivamente realizado y justificado, dentro de los límites o tarifas internas vigentes en Farmamundi en cada momento. Cuando resulte aplicable una tarifa por kilometraje, dieta u otro concepto sujeto a cuantía predeterminada, se utilizará la tarifa interna vigente aprobada por la entidad. Se podrán contemplar, entre otros, los gastos de desplazamiento, manutención, alojamiento y aquellos otros que estén directamente vinculados a la actividad voluntaria.

En ningún caso el desarrollo de la actividad de voluntariado supondrá un coste económico para la persona voluntaria, siempre que se trate de gastos previamente autorizados y necesarios para el desempeño de su colaboración.

9. Derechos y deberes de las personas voluntarias, destinatarias y la entidad de voluntariado

El desarrollo de la actividad voluntaria en Farmamundi se realizará de acuerdo con la normativa vigente en materia de voluntariado, Ley 45/2015 y otras normativas autonómicas, y con los principios, valores y normas internas de la entidad.

Los derechos y deberes de las personas voluntarias, de las personas destinatarias de la acción voluntaria y de Farmamundi como entidad de voluntariado se concretan en los siguientes términos:

Personas voluntarias

Las personas voluntarias tienen derecho a recibir información, formación, orientación, acompañamiento y los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, así como a desarrollar su colaboración en condiciones adecuadas de seguridad, igualdad y no discriminación, y a obtener el reconocimiento y certificación de la actividad realizada.

Asimismo, deberán cumplir los compromisos adquiridos con Farmamundi, respetar sus valores, normas y procedimientos, actuar con responsabilidad y diligencia, mantener la confidencialidad, respetar los derechos de las personas destinatarias y seguir las indicaciones necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades.

Personas destinatarias

Las personas destinatarias tienen derecho a recibir una atención adecuada y respetuosa, participar libremente en las actuaciones, ser tratadas con dignidad, igualdad y sin discriminación y preservar su intimidad, autonomía y confidencialidad.

Deberán respetar a las personas voluntarias y las normas de funcionamiento establecidas, colaborar en el desarrollo de las actividades cuando sea necesario y respetar las condiciones de seguridad y convivencia establecidas.

Farmamundi como entidad de voluntariado

Farmamundi garantizará la adecuada gestión del voluntariado, proporcionando la información, formación, orientación, acompañamiento, medios y coberturas necesarias para el desarrollo de la actividad.

Del mismo modo, deberá garantizar el respeto de los derechos de las personas voluntarias y destinatarias, facilitar su participación, proteger sus datos personales, reconocer y certificar la actividad realizada y asumir los gastos reembolsables que correspondan conforme a las condiciones establecidas.

10. Buzón de quejas y sugerencias.

El Plan de Voluntariado ha sido elaborado de manera participativa por toda la organización. Con el objetivo de mantener y fortalecer esta implicación colectiva, se pone a disposición de todos los grupos que forman parte de Farmamundi el correo de etica@farmamundi.org. A través de este canal, cualquier persona puede enviar sus quejas, sugerencias o aportaciones, con el fin de seguir mejorando conjuntamente nuestro Plan de Voluntariado.