

Plan del voluntariado



Contenido

Plan del voluntariado	1
APROBACIÓN, REVISIONES Y VIGENCIA DEL PLAN DE VOLUNTARIADO DE FARMAMUNDI	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ANTECEDENTES Y REPASO HISTÓRICO.....	5
3. FUNDAMENTOS Y BASES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO.....	7
4. OBJETIVOS Y ACTIVIDADES.....	11
5. LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. CICLO DE GESTION DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.....	13
FASE 1. LA PRERACIÓN. Estructura organizativa y planificación.....	16
FASE 2. DEFINICIÓN. El voluntariado de Farmamundi.....	18
DEFINICIÓN DE PERFILES DE VOLUNTARIADO.....	19
POLÍTICA DE CAPTACIÓN.....	19
SELECCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS.....	20
FASE 3. INCORPORACIÓN. La llegada de la persona voluntaria a Farmamundi.....	23
FORMALIZACIÓN DEL ACUERDO DE VOLUNTARIO.....	23
EL PROCESO DE ACOGIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA. EL MANUAL DE ACOGIDA.....	24
FASE 4. DESARROLLO. La vida de la persona voluntaria en Farmamundi.....	26
LA ORGANIZACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.....	26
LA MOTIVACIÓN DEL VOLUNTARIADO.....	27
LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS. PLAN DE FORMACIÓN.....	28
LA COMUNICACIÓN CON EL VOLUNTARIADO	28
LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS	29
EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN.....	29
LA FIDELIZACIÓN Y LA ROTACIÓN DEL VOLUNTARIADO.....	31

FASE 5. EL RECONOCIMIENTO. Transmitir el agradecimiento a la persona voluntaria.....	31
EI RECONOCIMIENTO FORMAL.....	32
EL RECONOCIMIENTO INFORMAL.....	33
FASE 6. LA DESVINCULACIÓN.....	33
LA ENTREVISTA DE SALIDA.....	34
LA OPORTUNIDAD DE UNA NUEVA RELACIÓN POSTERIOR.....	36
6.RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS.....	36
7.BUZON DE QUEJAS Y SUGERENCIAS.....	37

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 fin de adecuar el Plan a los objetivos marcados por Farmamundi entorno al voluntariado, marcar las líneas de acción y revisar la ejecución del año anterior.

Reunida la Comisión el 8 de enero del 2025 se revisó el presente Plan dándose por aprobado hasta enero del 2026

Plan de Voluntariado revisión 8(01-25).

Comisión de Voluntariado de Farmamundi

- Dirección General
- Dirección de Áreas
- responsable del voluntariado

Valencia a 9 de enero del 2025

Joan Peris Lluch

Director General

The Farmamundi logo is repeated, with a handwritten signature in blue ink overlaid on it.

1. INTRODUCCIÓN

Este documento se propone con el objetivo de consolidar, revisar y actualizar la información y procedimientos existentes en relación a la actividad de gestión de voluntariado en la organización. Su desarrollo se inicia en el año 2017, y para su elaboración se propondrá la participación y revisión de todas las áreas de la organización, así como de la Dirección General y la Junta Directiva.

2. ANTECEDENTES Y REPASO HISTÓRICO

Desde 1993, la organización ha contado con personas voluntarias tanto en la sede central, como en las diferentes delegaciones nacionales 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 por más de 8 años por cientos de personas voluntarias que realizaron las tareas de clasificación de medicamentos en el pasado y hasta el año 2002, momento en el que la organización abandona definitivamente las operaciones de clasificación de medicamentos reciclados. Mención especial también merecen los socios activos que han prestado y prestan su trabajo voluntario en las diferentes tareas de representación y dirección formando parte del Órgano de Gobierno.

Es a partir de 2009, año en el que se pone en marcha el II Plan Estratégico que la ONG define una política de voluntariado y un plan de atención y seguimiento de estos recursos humanos. En el II Plan Estratégico de la entidad, que ha tenido vigencia desde 2009 hasta 2014, se marcó 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 el formulario de voluntariado a través de la página Web, en el que se recoge no sólo el interés sino también la zona geográfica y las áreas en las que está interesado el voluntariado. En todo este tiempo en el que ha estado en servicio el formulario de voluntariado a través de la página Web se han recibido un número altísimo de iniciativas de participación en todo el estado y a nivel internacional.

Este plan pretendía organizar el trabajo con las personas voluntarias para las delegaciones establecidas en el estado español, no obstante, los procedimientos y herramientas pueden ser aplicados también a las sedes internacionales. La incorporación de personas voluntarias a la organización facilita la difusión de nuestras actividades, el socio y colaborador se implica en un mayor grado, participa en la vida asociativa, y se siente miembro de la entidad. Además, con el voluntariado fomentamos una red de personas comprometidas con los valores de la organización y su misión como entidad: «promover el cumplimiento del derecho universal a la salud en todas las comunidades del mundo».

Esta actividad requiere no sólo la captación y formación inicial sino la motivación constante para conseguir un voluntariado estable y duradero en el tiempo que adquiera compromiso con su participación. La incorporación de personas voluntarias se transforma en uno de los nexos de unión entre las organizaciones y la sociedad civil mediante el flujo de participación generado.

A partir de la elaboración y ejecución del III Plan Estratégico de Farmamundi, la actividad de voluntariado pasa a jugar un rol principal entre los objetivos de la organización.

En el año 2017, mediante la iniciativa promovida por la Junta Directiva de la organización, se propone el ejercicio de la actualización de todos los contenidos relativos a la gestión del Plan Estratégico de la organización mediante la

incorporación de nuevos enfoques, actividades y procedimientos relacionados con el voluntariado en la organización que se alineen con la importancia que para la organización mantiene en estos momentos el compromiso con la actividad de promoción del voluntariado para el cumplimiento de la misión de la organización.

3. FUNDAMENTOS Y BASES DEL PLAN DE VOLUNTARIADO.

Para la definición de este plan, los procedimientos y las políticas asociadas a él 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".

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 voluntario 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 tiene proyectos, 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 será 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 variará 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 por 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´s 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 el desarrollo (EPD). 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.

4. 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 como gestionarlo.

En el IV Plan Estratégico de Farmamundi, con vigencia del 2020 al 2023, 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:

- N° 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.

5. LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO. CICLO DE GESTION 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 gratuita, porque es necesario dedicar tiempo y esfuerzo para garantizar que sea positiva y fructífera para ambas partes, 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:

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.

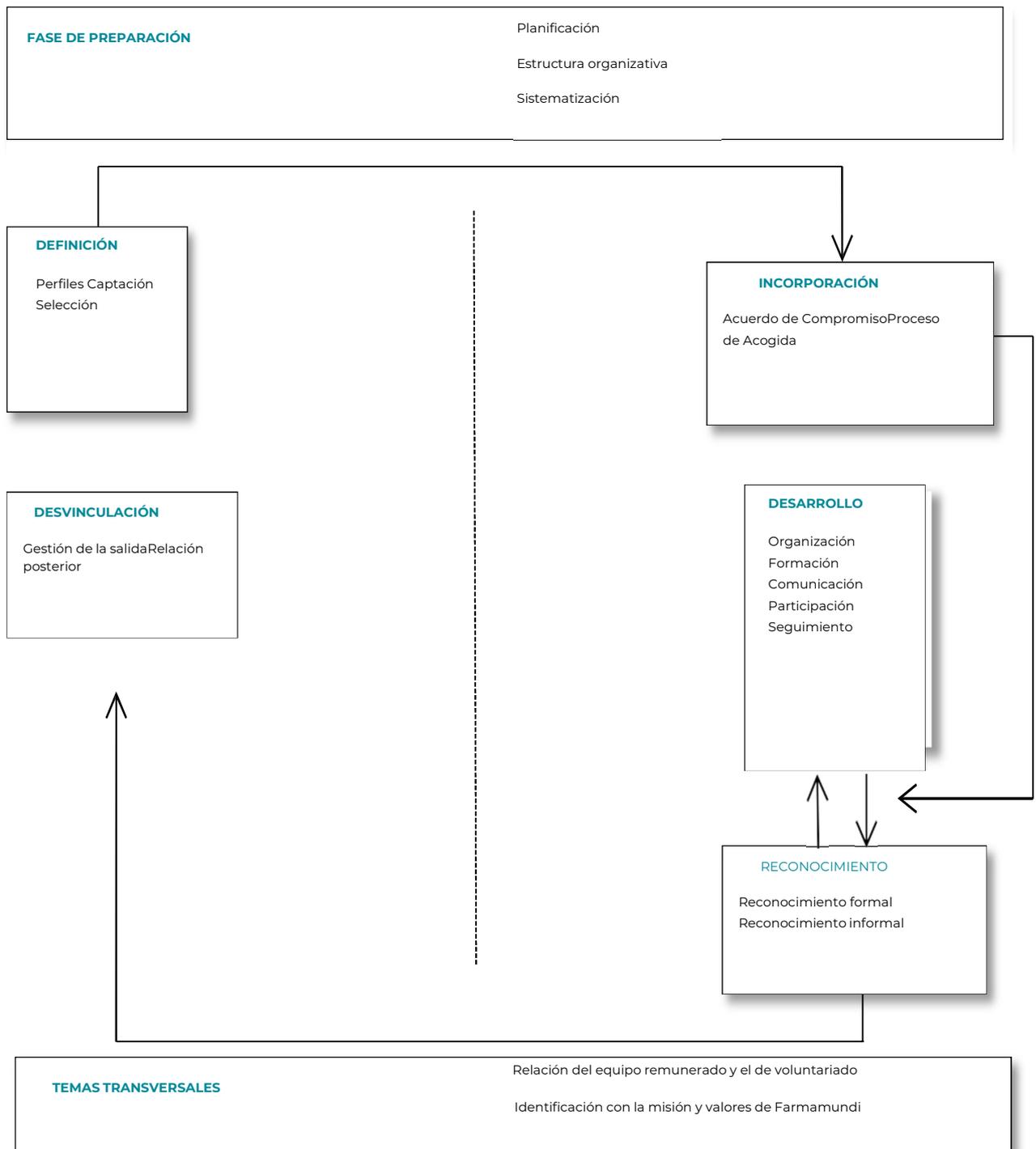
Definición: Antes de que la persona voluntaria entre a formar parte de la entidad, Farmamundi definirá el rol de este colectivo, y en concreto su función en cada una de las situaciones específicas. Así pues, se definirán los perfiles necesarios, cómo se realizará su captación y cómo se llevará a cabo el proceso de selección.

Incorporación: Es la etapa en que la persona pasa a formar parte de la estructura de Farmamundi, el proceso de Acogida.

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.

Reconocimiento: Se trata de las acciones destinadas a valorar la aportación del voluntariado y reconocer su labor.

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 establece la forma de gestionarlo.

Farmamundi es una organización formada básicamente por personas remuneradas, siendo el colectivo de voluntariado mucho menor que el de remuneradas. Con este Plan se pretende incrementar el colectivo de voluntariado, pero se hará de una forma organizada.

Hasta ahora el colectivo de voluntarios que participa Farmamundi es un colectivo formado mayoritariamente por jóvenes, personas mayores y relacional (miembros de los órganos de gobierno de la organización), nuestro objetivo con este Plan es poder captar voluntarios virtuales y voluntarios que deseen desarrollar su labor de forma internacional.

El voluntariado estará gestionado desde cada área de Farmamundi, utilizando de guía el ciclo de gestión del voluntariado, pero el control de documentación que se derive de su gestión se centralizará en el área de Administración.

Por cada proyecto o programa de voluntariado, deberá fijarse un responsable de voluntariado que gestionará el voluntariado en total coordinación con el responsable del Plan de voluntariado en el área de Administración.

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 poder desarrollar el Plan de Voluntariado se hace 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 sobre la Técnico de RRHH de Farmamundi.

2.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 Auxiliar Administrativo del área de Administración y Finanzas.

3. responsable de Voluntariado. Se trata de la persona que tutelaré el paso de un voluntario por la organización. Esta función no recae sobre una única persona, sino que lo hace en varias.

Según el área en que se localice el voluntario el responsable de voluntariado será el siguiente:

a. área de Educación para el Desarrollo (EpD). El responsable de voluntariado será el responsable de la Delegación.

b. área de Comunicación y Marketing. El responsable de voluntariado será la Directora de Área o persona en quien ella delegue.

c. área de Administración y finanzas. El responsable de voluntariado será la Directora de Área o persona en quien ella delegue.

d. área Logística Humanitaria. El responsable de voluntariado será el director de área o persona en quien él delegue.

e. área de Cooperación y AHE. El responsable de voluntariado será diferente en función del voluntariado que se gestione:

i. voluntariado en terreno – El 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 del voluntariado en terreno, el responsable de voluntariado irá en función del destino y el viaje organizado para ese año.

4. Técnico/a responsable del turismo solidario. Se trata de la persona que organizará junto al Responsable de Voluntariado que corresponda todo el proceso de gestión de este tipo de voluntariado. Acompañándolos durante los 15 días de estancia en el país de destino con el fin de dinamizar con ellos su experiencia solidaria. Esta función recaerá en un Técnico de EPD.

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.

DEFINICIÓN DE PERFILES DE VOLUNTARIADO.

Desde Farmamundi se han establecido cinco tipos de voluntariado; activista, internacional (turismo solidario y de terreno), ciber-voluntariado, voluntariado de ALH, pero el perfil que se necesite de cada uno irá determinado por el proyecto o programa en cuestión al que se va a adherir la persona voluntaria.

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 ser definida por 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.

POLÍTICA DE CAPTACIÓN.

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.

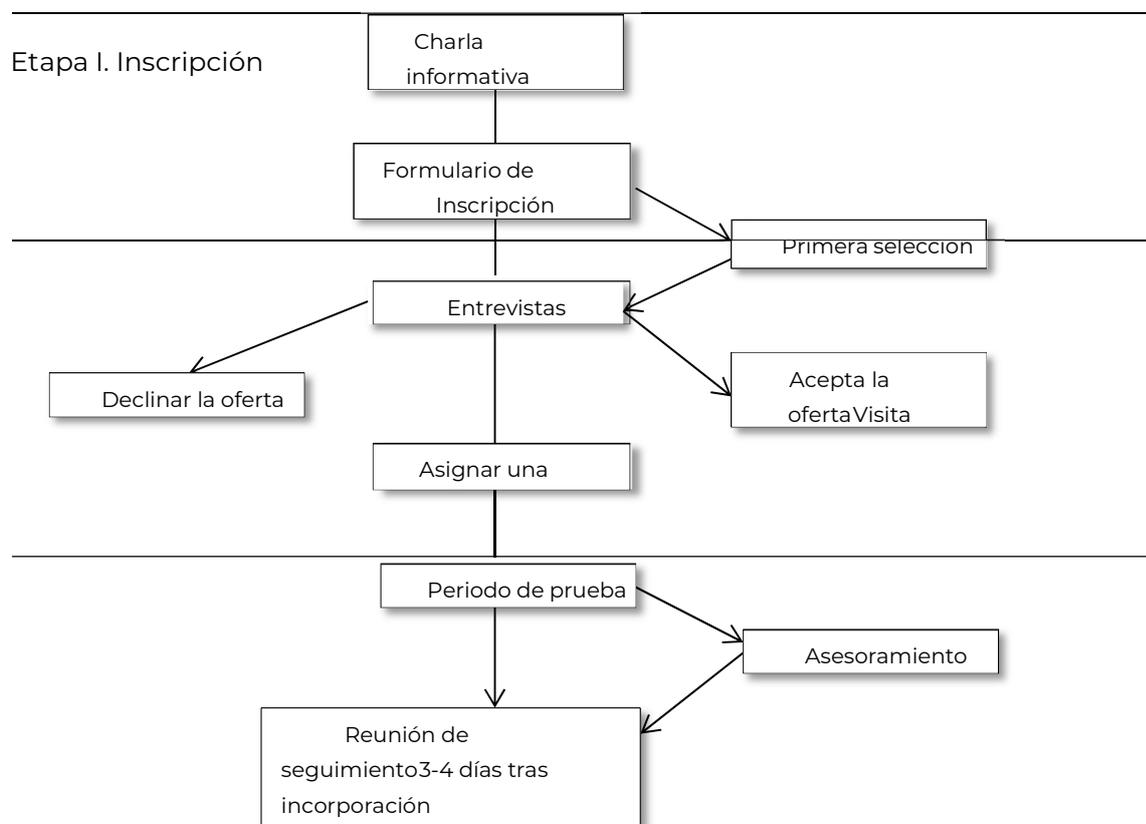
La captación debe ser un proceso en el que la organización participe activamente, en lugar de limitarse a una posición reactiva a la espera de la llegada de nuevos colaboradores/as. La proactividad favorece la visión que las posibles personas candidatas tendrán de Farmamundi. Realizar habitualmente acciones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

SELECCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS.

El proceso de selección se pondrá en marcha cuando la persona voluntaria ya ha conocido tanto Farmamundi como las posibles formas de colaboración y ambas partes establecen un primer contacto. Este es el momento en que ambas partes buscaremos más información sobre la otra, con el objetivo de saber si las expectativas previas encajan.

Deberemos distinguir dos formas de selección, individual y en grupo, ambas dependerán del voluntariado que estemos seleccionando. Pero en ambos casos se seguirá el siguiente esquema:

EL PROCESO DE SELECCIÓN



La 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.

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 esquema 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.

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, la correcta ejecución de los procesos... marcarán de una manera u otra la posterior motivación y el recorrido de la persona voluntaria en Farmamundi.

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

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 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 lo remitirá al Auxiliar Admvo. del Voluntariado con copia al responsable del Plan de Voluntariado para que el Auxiliar Admvo. gestione su alta en el seguro, elabore la documentación de confidencialidad y protección de datos, y lo pase a firma de Dirección General. 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)

EL PROCESO DE ACOGIDA DE LA PERSONA VOLUNTARIA. EL MANUAL DE ACOGIDA.

El momento inicial de cualquier colaboración entre una persona voluntaria y una organización puede marcar y condicionar significativamente el desarrollo posterior de la relación.

La acogida de la persona voluntaria deberá gestionarse de forma específica, y es preciso establecer diferencias con el trato que se da al voluntariado en la fase de desarrollo. En esta primera etapa, el voluntariado necesita una atención especial y requiere un acompañamiento concreto.

Los primeros días serán probablemente menos productivos, pero le serán de gran utilidad a la persona voluntaria si comprende cuál es su rol en Farmamundi, qué se espera exactamente de ella y qué puede aportar, así como cuál es el sentido de su colaboración en el conjunto de Farmamundi.

Preparativos previos

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 es necesario garantizar, y deberemos hacer un check-list que lo verifique:

-que dispondrá de todas las herramientas que necesite para realizar su labor, de un espacio en el que poderse ubicar, de los manuales que pueda necesitar....

-que el equipo de la organización está informado de la incorporación de la nueva persona (las personas destinatarias de la actividad, si las hay, también pueden saberlo previamente).

-que se han establecido claramente tanto quien se encargará de la acogida inicial de la persona como las acciones que se van a realizar orientadas a que conozca Farmamundi.

-que en los casos en los que se establezca una tutoría inicial, se habrá concretado quién la realizará.

El Manual de Bienvenida

El manual de bienvenida es un instrumento muy útil y sencillo de utilizar durante la incorporación de una persona a una entidad. 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.

Farmamundi ha elaborado un documento dinámico, que ofrece de manera sencilla las pinceladas necesarias para comprender la organización.

Anexo IV. Manual de Bienvenida.

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

Esta fase constituye la etapa de mayor duración en la relación de las personas voluntarias con la organización. Es cuando propiamente se lleva a cabo la colaboración voluntaria, es la fase que debe reflejar la vida del voluntariado en Farmamundi.

Durante esta fase, una actividad realizada por la organización no siempre será exclusivamente atribuible a uno de los ejes anteriores. Es frecuente que se cubran varios objetivos a la vez, de manera directa o indirecta. La gestión es más transversal que en otras fases, ya que no siempre existe una secuencia de acciones, como sucede en la fase de definición o incorporación, sino que se trabajan en paralelo.

LA ORGANIZACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Farmamundi ha optado por cuatro tipos de voluntariado:

Voluntariado ALH Voluntariado activista

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

Ahora 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, definir qué tipo de funciones y tareas desarrollará cada colectivo (personal remunerado y voluntariado). En la fase de definición ya hemos determinado el perfil de voluntariado que necesitamos para cada tipo de voluntariado, proyecto o

programa. En el apartado de selección debimos saber detectar las características y motivaciones de la persona voluntaria que desea incorporarse a Farmamundi.

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, autoorganización...)

-Ajustaremos las funciones a la formación, la experiencia y los intereses de las personas voluntarias.

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.

LA COMUNICACIÓN CON EL VOLUNTARIADO

A través de la comunicación se hace posible una mejor integración de las personas voluntarias en la organización. La propia actividad de voluntariado significa relacionarse con otros miembros de la organización, de modo que se establece continuamente una comunicación directa entre ellos.

Debemos plantearnos las acciones de comunicación con el voluntariado:

- Canales de comunicación. Medio y dirección.
- Destinatarios/as. Solo personas voluntarias, incluimos al personal remunerado...
- Frecuencia de la comunicación. Con qué frecuencia queremos comunicarnos.

Será una comunicación puntual o continua.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

La participación es un proceso de implicación y compromiso con la organización, pero con el objetivo de que esa participación no frustre al personal voluntariado ni desestabilice la organización, se determinarán las áreas de participación del personal voluntariado.

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.

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.

Seguimiento no implica 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. Si no, es posible que fracasen por la dificultad de darles continuidad.

Algunas acciones de seguimiento a lo largo de la trayectoria de la persona voluntaria en Farmamundi pueden ser:

ACCIÓN	OBJETIVOS
Entrevista inicial (a los 3-4 días de la incorporación)	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

LA FIDELIZACIÓN Y LA ROTACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Actualmente el perfil de voluntariado que selecciona Farmamundi no hace que los puntos de fidelización y rotación sean relevantes para deberlos gestionar. Sin embargo, es interesante tenerlos contemplados en el Plan de Voluntariado, por si en algún momento se necesitase un voluntariado similar con cierta continuidad en el tiempo. En ese momento sería necesario definir las acciones necesarias para fidelizar al voluntariado y reducir incluso evitar la rotación.

FASE 5. EL RECONOCIMIENTO. Transmitir el agradecimiento a la

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 realizan 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.

EL RECONOCIMIENTO FORMAL.

Se caracteriza por disponer de acciones, en mayor o menor grado, establecidas y planificadas dentro del funcionamiento de Farmamundi. Algunas ideas de reconocimiento formal hacia el voluntariado pueden ser:

- 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, fotografías...
- 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 (se puede crear uno), que refuerce su identidad con la organización y que contribuya a su identificación como parte del grupo.
- Entregar un certificado de participación.

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

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.
- El 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 supone la desaparición de las obligaciones mutuas que se establecen formalmente al principio a través del Acuerdo de Compromiso del Voluntariado, debemos ser conscientes de que este momento forma parte de la trayectoria de la persona voluntaria, y por lo tanto debe contemplarse como una fase 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....

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, 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 son una parte importante del proceso de desvinculación con la organización. Es útil por varios motivos:

Por un lado, aporta información adicional acerca de los motivos de la desvinculación, sobre cómo se ha sentido la persona, sobre cuál es la valoración del desarrollo personal y su trayectoria en la organización y sobre cuáles son los elementos positivos y cuáles los que pueden ser mejorados.

Por otro lado, se trata de un canal más para agradecer la colaboración a la persona voluntaria. Es conveniente aprovechar este encuentro con el voluntariado para agradecer su labor durante todo el tiempo que ha estado en la organización.

La sistematización de la entrevista de salida es importante para disponer para disponer de información homogénea y comparable. En caso contrario, se corre el riesgo de mantener una conversación informal en la que se analicen sólo algunos de los aspectos de la colaboración voluntaria de manera aleatoria.

Estructura de la entrevista:

- Cuando se llevará a cabo
- Quién la realizará.
- Primera parte. Valorar el ciclo de gestión de su voluntariado.
- Valorar el rol del voluntariado en la entidad y de su perfil en particular.
- Valoración global de la fase de incorporación: acogida recibida, formación inicial, clarificación de expectativas...
- Valoración del desarrollo y la trayectoria en Farmamundi: formación recibida, mecanismos y frecuencia de la comunicación, formas de participación, sistemas de seguimiento y evaluación, actividades y proyectos realizados...
- Valoración de las formas de reconocimiento utilizadas.
- Valoración de la relación con el resto de personas voluntarias.
- Valoración de la relación con el personal remunerado.
- Segunda parte. Hacer aportaciones de mejora para la organización en relación con dos aspectos:

- Gestión de las personas voluntarias: innovaciones por realizar, elementos que pueden mejorarse.
- Funcionamiento de la organización: temas de gestión interna, forma de realización de las actividades y los proyectos...
- Cuando las razones de la desvinculación son internas (insatisfacción con la organización...), se le dará la posibilidad a la persona voluntaria de seguir recibiendo información sobre la organización incluso que tipo de relación se desea establecer 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 se van contentas transmitirán una imagen positiva de la organización a potenciales colaboradores y a otros agentes implicados.

6.RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS.

Con el objetivo de que el Plan de Voluntariado se adecue a la realidad de Farmamundi y su entorno, la Comisión de Voluntariado que puso en marcha el Plan de Voluntariado se reunirá todos los años dos veces:

- a) Primera reunión - febrero. Objetivo: Marcar las líneas de acción del Plan de Voluntariado del año en curso y revisar los recursos necesarios para llevar a cabo el Plan de Voluntariado.
- b) Segunda reunión – noviembre. Objetivo: Revisar la ejecución del Plan de Voluntariado de ese año. Desviaciones, objetivos, procesos y logros.

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 hace 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.

7.BUZON DE QUEJAS Y SUGERENCIAS.

El Plan de Voluntariado se ha realizado de una forma participativa por toda la organización, con el fin de seguir manteniendo esta participación se pone a disposición de todos los grupos de personas que forman Farmamundi el correo de etica@farmamundi.org para que se hagan llegar las quejas y sugerencias que se deseen con el fin de seguir mejorando entre todo el equipo nuestro Plan de Voluntariado.