

Plan de Voluntariado en Grupo Intress

INDICE

INDICE.....	1
REGISTRO HISTÓRICO DE VERSIONES.....	1
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. RESPONSABILIDADES.....	3
4. ELEMENTOS DE ENTRADA.....	4
5. DESARROLLO	5
5.1. Definición del Voluntariado.....	5
5.2. Derechos y deberes de las personas voluntarias.....	7
5.3. Perfiles o Necesidades de acciones voluntarias	8
5.4. Captación y Selección	8
5.6. Medición, evaluación	9
6. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.....	9-10
GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO	10
7. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA.....	11

REGISTRO HISTÓRICO DE VERSIONES

Nº Versión	Fecha	Resumen de los cambios
1	20.01.2014	Se incorpora al Sistema
2	Enero 2019	En revisión

Realizado por: Amparo Porcel Mundó	Revisada por: Jesus Martin Pozas Oscar Barbancho	Aprobado por: Edita Navarro
Coordinadora Plan Voluntariado	Función/Cargo - Director de Calidad - Director Desarrollo de Personas	Función/Cargo Directora General Comité Ejecutivo
Fecha: 12-09-2013	Fecha: 20-01-2014	Fecha: 29-01-2014

1.OBJETIVO

El Plan se elabora y aprueba para dotar al Grupo Intress, compuesto por Asociación Intress, Fundación Intress para la Integración y Asociación Girasol, de un marco y líneas de actuación para el voluntariado en los servicios de dichas entidades.

Objetivos del Plan de Voluntariado

- 1.- Promover la participación del personal profesional y de las personas voluntarias en las actividades de la organización para favorecer la solidaridad y la relación con el entorno comunitario próximo a las personas usuarias atendidas.
- 2.- Facilitar el conocimiento y práctica de la participación ciudadana, tanto a las personas atendidas como a sus familias, al personal trabajador y al colaborador de Intress.
- 3.- Facilitar la **transmisión de conocimientos** sobre formas de trabajo de cooperación de las personas voluntarias en las realidades sociales en las que se incide y potenciar el conocimiento de formas de solidaridad.
- 4.- **Establecer alianzas** con otras entidades y con otros sectores y **trabajar en red** con otras organizaciones a nivel local y global.

2. ALCANCE

El Plan de Voluntariado (PdV) que Intress puede hacer **desde y para** su organización contempla:

- el **Voluntariado Corporativo de Intress** (VCI) voluntariado interno: trabajadores y trabajadoras, socios y socias y personal usuario de Intress, que pueden colaborar en acciones internas, es decir, en proyectos, servicios y centros de Intress o en otras entidades. Esta última posibilidad comporta establecer alianzas y convenios con estas entidades.
- el **voluntariado externo a Intress**, formado por personas ajenas a Intress pero que desarrollan acciones de voluntariado en servicios y centros de Intress.

No se contempla en este Plan los proyectos de Voluntariado Corporativo que Intress puede proponer y poner en marcha en otras corporaciones, entidades sin la actuación de su personal voluntario.

En el caso en que alguna de estas entidades o empresas aportara personas voluntarias a Intress, se consideraría voluntaria externa a Intress y se gestionaría de acuerdo a este Plan.

3. RESPONSABILIDADES

La responsabilidad recaerá sobre la Junta Directiva (o aquél en quien se delegue) y, especialmente, sobre el Comité del Voluntariado. Se nombrará una persona **coordinadora** de éste, que será un socio o socia con carácter voluntario. En el Comité de Voluntariado estarán representados los diferentes ámbitos de las entidades del Grupo.

El Comité del Voluntariado estará formado por:

- El Coordinador (socio o socia voluntario/a).
- 1 representante del Proceso de Desarrollo de personas.
- Director/a técnico/a de Infancia y familia.
- Director/a técnico/a del área salud mental.
- Director/a técnico/a del área de mayores.
- Directo/a técnico/a del área de mujer.
- Representante de Intress Solidario.
- Representante de la Fundación Intress para la inserción.
- Representante Asociación Girasol.
- Un representante de las tres Linkavol.

Funciones del Comité del Voluntariado: son las de velar que se lleve a cabo al Plan del Voluntariado en todos sus aspectos y, para ello, propondrá las líneas de actuaciones posibles y adecuadas:

- Que la participación del personal profesional y de las personas voluntarias sea efectiva en cada área, así como conseguir la alineación de todas ellas en la consecución de los objetivos del Plan.
- Promover y velar que se realicen acciones anuales de reconocimiento de las personas voluntarias en todas las zonas, a partir de las diversas formas de participación de las mismas.
- Promover y velar que sea efectiva la transmisión de conocimientos sobre las formas de trabajo de las personas voluntarias en las realidades sociales en las que inciden.
- Proponer el establecimiento de alianzas con otros sectores y entidades y el trabajar en red con otras organizaciones del tercer sector, localmente y globalmente.

Otras funciones:

- En cada zona se nombrará a una persona trabajadora de Intress, con buenos conocimientos, tanto del voluntariado en sí como del funcionamiento de Intress, para dirigir y supervisar el proyecto. Ésta contará, además, con la colaboración de un núcleo de gestión y coordinación del voluntariado, atendido por personas voluntarias que, con el nombre de **Linkavol**, ayudarán a la gestión del voluntariado de acuerdo con el procedimiento que la describe.
- **Facebook del voluntariado**, se establecerá un espacio facebook para comunicación, intercambio y participación de las personas voluntarias

de Intress.

En **cada entidad, servicio o proyecto se nombrará una persona responsable de la gestión directa de las personas voluntarias**, en cuanto a la captación, selección, incorporación, participación y desvinculación, y lo hará siguiendo lo que está explicitado en las instrucciones que completan el Plan de Voluntariado, y en coordinación con la persona voluntaria que realice las funciones de Linkavol.

Estas personas responsables tendrán reuniones con aquélla que sea responsable del Plan de Voluntariado, con la periodicidad que se acuerde en cada ámbito, nivel o proyecto.

Anualmente, y dentro de la planificación estratégica de Intress, se definirán las prioridades del Plan de voluntariado, es decir, se concretará cómo continúan los servicios de las personas voluntarias, si es necesario realizar una acción de captación y con qué finalidad, o si se establece un nuevo proyecto de voluntariado.

4. ELEMENTOS DE ENTRADA

El Voluntariado en el Plan estratégico

Una de las líneas estratégicas es la de articular la sociedad civil, es decir, favorecer la participación ciudadana. Por lo tanto, con el voluntariado se puede:

- Establecer alianzas, trabajar en red, participar en plataformas.
- Compartir el conocimiento y desarrollarlo a través de los máximos foros posibles.

El Voluntariado y la misión de Intress

La misión de Intress es: ser una asociación de personas profesionales expertas en el ámbito social, que detecta necesidades, que diseña y gestiona proyectos sostenibles y eficientes, con un modelo de atención propio, centrado en la libertad y los derechos de la persona, y que trabaja en alianza con otras entidades para impulsar un sistema social justo y equitativo.

Sus valores son:

Creencia en la Libertad de la Persona: reconocer que cada persona tiene el derecho y la capacidad de elegir por sí misma su manera de obrar, de responder de sus actos y de ser dueña de escoger su propio destino, obrando con libre determinación y autonomía.

Transparencia: dar cuenta de los principios, normas y procedimientos que rigen la gestión, los resultados conseguidos y los recursos empleados, además de asegurar un comportamiento ético.

Permeabilidad: tener capacidad de incorporar, asumir y empatizar nuevas opiniones, corrientes e ideas sin perder la propia identidad.

Excelencia: buscar el reconocimiento de los grupos de interés y de la sociedad en general, mediante el actuar de manera sobresaliente.

Innovación: ser creativos y participativos para hacer cosas nuevas de manera diferente, que permitan ser más eficientes en la consecución de sus objetivos.

En consecuencia, el trabajo del voluntariado en la entidad, tanto de las personas voluntarias internas como externas, forma parte de una parcela de cómo Intress lleva a cabo su misión.

Ley del Voluntariado: Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

5. DESARROLLO

5.1. Definición del Voluntariado

Entendemos por voluntarios, **las personas que, de forma altruista y comprometida, sin prestación económica ni de cualquier otra índole, realizan actividades que se enmarcan en los ámbitos que integran su misión: trabajar para la mejora de los servicios de bienestar social, promover la ciudadanía y la inclusión social.**

En la Organización hay muchos ámbitos y niveles de actuación donde pueden estar adscritas las personas voluntarias tanto internas como externas. Cada uno de estos ámbitos o niveles requiere un perfil adecuado y diferente. Pueden ser:

Voluntariado en Intress	
Intress Programa de voluntariado	Internacional/cooperación Intress Solidario
Trabajadores y trabajadores de Intress	Trabajadores y trabajadores de Intress
Socios y socias de Intress	Socios y socias de Intress
Usuarios y usuarias (personas atendidas)	
Personas voluntarias externas	

Las personas voluntarias pueden ser consideradas:

- Por la procedencia:
 - **Externas:**
 - De nueva captación.
 - Personas usuarias dadas de alta.
 - Personas voluntarias aportadas por otras corporaciones o entidades.

- **Internas:**
 - Personal trabajador de Intress, teniendo en cuenta que la acción voluntaria que realicen:
 - Sea diferente a la propia del perfil profesional de la persona contratada por Intress y que no sustituya a un posible puesto de trabajo.
 - Sea en un horario distinto al establecido para su jornada laboral.
 - Que, cumplidas las anteriores condiciones, solo pueda llevarla a cabo fuera de su centro de trabajo.
 - Personas usuarias, atendidas en servicios de Intress, que realicen acciones de voluntariado en su propio servicio o centro, así como en otros, de Intress u otras entidades, previo convenio con ellas, siempre que la persona que dirige el Servicio al que pertenecen considere que la acción voluntaria no obstaculiza su proceso de recuperación. Sería preciso definir cuándo una acción voluntaria está vinculada a su Plan de intervención. Para ello sería necesario definir cómo y cuándo una acción voluntaria está vinculada a su Plan de intervención.
 - Socios o socias que quieran colaborar en comisiones y acciones de relación en alianzas y plataformas, así como en la estructura (Junta otras actividades o acciones de la entidad).
- Por el modo de colaboración
 - **Continua:** para realizar acciones voluntarias prolongadas en el tiempo.
 - **Ocasional:** para realizar una acción voluntaria en un momento concreto (fiestas, campañas, etc.).
- Otras formas:
 - **Voluntariado internacional.** (Intress Solidario)

Voluntariado en red: Cuando las personas voluntarias externas a Intress formen parte de otra entidad de voluntariado, pero intervengan en acciones de voluntariado demandadas por un servicio o centro de Intress, se establecerá un convenio con dicha entidad y se considerará un nodo de red de voluntariado.

5.2. Derechos y deberes de las personas voluntarias

Derechos de la persona voluntaria respecto de la entidad:

1. Obtener información de la entidad donde colabora sobre el funcionamiento, las finalidades y sus actividades, así como recibir apoyo en el desarrollo de la acción voluntaria y los medios para poder ejercitarla convenientemente.
2. Recibir la formación necesaria para el desarrollo de la actividad.
3. Ser tratada sin ningún tipo de discriminación y con todo el respeto a su condición y sus creencias.
4. Tener acreditación suficiente como persona voluntaria frente a terceros y obtener certificación de su participación en los programas.
5. Participar activamente en la elaboración, planificación, ejecución y evaluación de los programas y actividades donde colabore con el reconocimiento social de su actividad.
6. Estar cubierta mediante la correspondiente póliza de seguro, como beneficiaria, de riesgos de accidente y de los daños que involuntariamente pudiera causar a terceros a causa de su actividad.
7. Resarcirse, si lo desea, de los gastos que le pueda ocasionar la actividad voluntaria.
8. Acordar libremente las condiciones de su acción voluntaria y el compromiso de las tareas definidas conjuntamente, el tiempo y horario que va a dedicarles y las responsabilidades aceptadas por cada uno.
9. Cesar libremente en la realización de sus actividades, previa notificación a las personas responsables.
10. Que sus datos personales sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido por la ley.

Deberes de la persona voluntaria respecto de la entidad:

1. Cooperar en la consecución de los objetivos del programa para el cumplimiento de los compromisos adquiridos dentro de la organización.
2. Realizar la actividad a la que se ha comprometido con responsabilidad, buena fe y gratuidad, dando apoyo de manera activa a la entidad y respetando las normas internas de funcionamiento.
3. Observar las medidas de seguridad e higiene reglamentadas y aquéllas que sean adoptadas por la entidad.
4. Rechazar cualquier contraprestación económica o material que le pueda ser ofrecida por la persona beneficiaria o por terceros en virtud de su actuación.
5. Mantener la confidencialidad, sin perjuicio de los derechos de las personas, de las informaciones recibidas y conocidas en el desarrollo de su actividad, tanto respecto de las personas beneficiarias como de la entidad.
6. En caso de renuncia, notificarla con antelación o continuar la actividad hasta que se puedan adoptar las medidas necesarias para evitar perjuicios graves en el servicio.
7. Participar en las tareas formativas previstas por la entidad.
8. Utilizar debidamente la acreditación personal y de la entidad.

5.3. Perfiles o Necesidades de acciones voluntarias

El perfil de la persona voluntaria vendrá dado por el tipo de acción que desarrolle. Puede ser muy diverso, como se desprende de los ámbitos y niveles anteriormente señalados.

Por tanto, previo a la captación y asignación de personas voluntarias a acciones concretas, es necesario que queden explicitadas las acciones de voluntariado que se pueden hacer en los servicios, proyectos o estructura de Intress y entidades asociadas.

Cada servicio, proyecto, centro o estructura de gestión o asociativa que quiera o necesite personas voluntarias deberá cumplimentar la **ficha "Descripción de acción voluntaria"**, en la que se detalla: nombre de la acción, área y servicio en el que se ubica, objetivos, dedicación que se requiere, edad requerida, experiencia y formación previas, habilidades y competencias necesarias, duración prevista, principales funciones...

5.4. Captación y Selección

Por su carácter estratégico se incluye la definición de la captación de voluntariado dentro del Plan de Voluntariado, dejando la elección como un elemento de gestión y especificado en el procedimiento de gestión del voluntariado.

La captación de personas voluntarias en la Organización, tiene dos caminos:

- A) Acuerdos con entidades y empresas.
- B) Captación de voluntarios propiamente dicha.

A).- Los acuerdos con entidades y empresas se basan en el Plan de alianzas y convenios existente. Los acuerdos respecto a la colaboración de personas voluntarias puede ser con gran diversidad de entidades: centros educativos, organizaciones sin ánimo de lucro, empresas (para el desarrollo de su RSC), área de salud ambiental, entre otras.

B).- En cuanto a la captación de personas voluntarias propiamente dicha, puede considerarse como una acción estable y continua, si bien en algunos momentos puede haber una necesidad mayor de ellas para una entidad o ámbito determinado.

Para la captación podemos distinguir entre Acciones y Campañas, cuyo desarrollo se especifica en el procedimiento de gestión.

5.5. Reconocimiento, cambio y mejora.

Es necesario aumentar el reconocimiento y la consolidación del papel de las personas voluntarias en la organización, al mismo tiempo que se ha de hacer más visible su fuerza y los resultados de su acción diaria. Para ello se establecerán elementos de reconocimiento de su tarea: carné, diploma de formación, certificado de prestaciones, acceso a algunos actos de formación, conferencias, etc., organizados por Intress, reunión anual con los otros voluntarios...

Se quiere conseguir que cualquier persona que quiera colaborar en las actuaciones de Intress, lo haga con plena satisfacción para ella y con utilidad y eficacia para el cumplimiento de los valores y objetivos de toda la organización.

que se concrete la mejora de la gestión del voluntariado y que en el futuro se pueda ir introduciendo modificaciones, adaptándolo a las situaciones que se presenten, así como para garantizar un mínimo de homogeneidad institucional, en XXXX se ha incluido esta gestión en el Sistema de Gestión de Intress.

5.6. Medición, evaluación

Al finalizar el proyecto de voluntariado o periódicamente (anualmente), las personas voluntarias harán la evaluación de su colaboración, expresando:

- La satisfacción personal sobre su implicación.
- Los conocimientos obtenidos que se puedan sistematizar y transferir.
- La satisfacción sobre la relación con la población usuaria y el personal de la organización.
- La valoración del referente a partir del seguimiento.

Esta valoración se hará de acuerdo a los Criterios de seguimiento, reconocimiento y valoración de las actividades de los voluntarios, especificados en la Instrucción correspondiente

Anualmente, la persona responsable del Voluntariado revisará la marcha de las evaluaciones y elaborará un informe que se incluirá en el informe de gestión anual (Memoria y Plan de Actuación). Esta valoración se hará de acuerdo a los Criterios de seguimiento, reconocimiento y valoración de las actividades de los voluntarios, especificados en la Instrucción correspondiente.

6. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

La gestión del voluntariado es un elemento más de la gestión de Intress y, si bien existe este Plan de voluntariado como marco, la gestión de las personas se vinculará a los procedimientos de gestión de Desarrollo de Personas. Incluirá los siguientes aspectos definidos en el Procedimiento "Gestión del voluntariado":

1. Detección de necesidades de voluntariado, realizada por la dirección de los Servicios o Centros.
2. Definición de las acciones voluntarias.
3. Captación y selección de las personas voluntarias.
4. Incorporación y acogida:
 - a. Entrevista inicial con la persona linkavol responsable de la Zona.
 - b. Realización de los documentos y firma de la persona voluntaria.
 - c. Realización del carné.
 - d. Incorporación de los documentos al archivo general del Voluntariado.

- e. Envío de los documentos al director o directora del Servicio o Centro al que va inicialmente destinada.
 - f. Entrevista de la persona voluntaria por la directora o director del referido Servicio o Centro.
5. Formación inicial online.
 6. Seguimiento y desvinculación.
 7. Evaluación y mejora.

que serán descritos en procedimiento e instrucciones referentes a la gestión y formación de los recursos humanos.

Cuando se trate de un proyecto específico de voluntariado (por ejemplo, Proyectos dentro de Intress Solidario), se tendrá en cuenta en la planificación de este proyecto todo lo que hace referencia a la transferencia de conocimientos, para que sea incluido como una actividad y una forma de reconocimiento de las personas voluntarias y otro personal integrado en el proyecto.

Documentos de referencia:

- Procedimiento de gestión del voluntariado.
- Mapa del Voluntariado.
- Manual de acogida.
- Ficha planificación y evaluación captación.
- Ficha Descripción de acción voluntaria.
- Ficha persona voluntaria.
- Documento de Compromiso de la persona voluntaria.
- Carné de persona voluntaria.
- Archivo de formación online.
- Instrucción criterios de reconocimiento.
- Ficha seguimiento/reconocimiento.
- Documento desvinculación/despida.
- Cuestionario evaluación.
- Indicadores e informe evaluación.
- Documento de convenio con entidades en red.
- Plan de mejora.

7 Dotación presupuestaria:

Conceptos:

- Resarcir a la persona voluntaria que lo solicite de los gastos que pudiera ocasionar la acción voluntaria.
- Sufragar el coste de la reunión anual de las personas voluntarias.