PLAN DE VOLUNTARIADO

Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España

Calle Canillas, 11 (28002) Madrid. 914 040 483 guarani@guarani.org.es

1.- FUNDAMENTACIÓN

Orígenes:

La Asociación Guaraní, se constituyó el 8 de enero de 2006 mediante acta fundacional al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, y está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior en el Grupo 1, número nacional 587380 con fecha 13 de julio de 2006. Con fecha 16 de abril de 2007 se inscribe en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas de Madrid con el número 02024 en la categoría de Inmigrantes. Con fecha 30 de mayo de 2008 se inscribe en el Registro de Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo, de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

En su primer año de vida, Guaraní consiguió asociar a más de mil personas de distintas nacionalidades. Este hecho contribuyó a reforzar el carácter mixto y sin ánimo de lucro con el que había nacido la Asociación: Personas que compartían el deseo de trabajar con y para otras personas, con independencia de su origen, sexo, religión y condición. En esos comienzos, se consolidó también un grupo de unos 15 voluntarios que atendían y dinamizaban las diversas áreas de trabajo que se iban creando.

Hoy en día, diecisiete años después, la Asociación Guaraní de Cooperación Paraguay-España cuenta con más de 6.000 socios-amigos de diversas nacionalidades, 17 profesionales contratados y más de 30 personas voluntarias que colaboran desinteresadamente en todas las áreas de la Asociación y de los programas y proyectos que ejecuta.

Su ámbito de actuación se ha centrado fundamentalmente en la Comunidad de Madrid, aunque desde hace varios años, Guaraní participa también en proyectos transnacionales financiados por programas Europeos.

Finalidad social y colectivos a los que se dirige:

Guaraní desarrolla proyectos y programas de carácter público y privado para promover la integración social de las personas inmigrantes y otros colectivos en riesgo de exclusión en la Comunidad de Madrid.

Para poder cumplir con su finalidad, la entidad plantea un enfoque de intervención multidisciplinar e integral en el que se atienden las necesidades individuales de cada persona y se incide sobre todos los factores que interactúan para generar la vulnerabilidad o situación de riesgo de exclusión.

Las actuaciones de Guaraní se dirigen a personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión. Durante su trayectoria, la entidad ha desarrollado multitud de proyectos con una gran variedad de colectivos.

Actualmente, se están ejecutando programas y actuaciones dirigidos a:

- Inmigrantes.
- Mujeres.
- Personas vulnerables.
- Menores.
- Mayores.
- Familias.
- Personas perceptoras de RMI/IMV.

¿Qué entiende la Asociación Guaraní por personas voluntarias?

La persona voluntaria es aquella que, además de sus propias obligaciones personales, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades, no a favor de sí mismo ni de los asociados, sino a favor de los demás y de intereses colectivos.

No toda forma de participación asociativa es voluntariado, y a su vez, no es ni la mejor ni la única forma de participación. Es una forma más, con características diferentes al resto de participaciones ciudadanas.

El papel que ocupa el voluntariado dentro de la entidad:

El personal voluntario convive con el personal remunerado, dentro de la asociación Guaraní, y constituye un pilar básico para alcanzar la misión de la entidad. La persona voluntaria puede desempeñar diferentes papeles según se definan por parte de la entidad y según el propio interés y motivación del voluntario. De esta forma, pueden colaborar:

- Participando en labores para mejorar el funcionamiento habitual de la entidad.
- Ampliando las actividades de la organización según el perfil del voluntario.
- Participando en el desarrollo de proyectos específicos de la entidad, adscribiendo su labor exclusivamente a dichos proyectos.
- Participando en actividades puntuales. Ayudando en la captación de nuevos voluntarios.
- Colaborando en la difusión de actividades y servicios que ofrece la entidad.

2.- OBJETIVOS

Los objetivos específicos que la Asociación Guaraní pretende alcanzar con la incorporación del voluntariado a las actividades que desarrolla, son los siguientes:

- Garantizar la conexión de la Asociación con la sociedad y sus necesidades.
- Mejorar la calidad y eficacia de los servicios que ofrece la Entidad y de las actuaciones que desarrolla.
- Recibir un punto de vista externo a la entidad e incorporar una nueva visión de la realidad.
- Aportar diversidad, puesto que los voluntarios presentan perfiles distintos a los del personal remunerado.
- Favorecer el intercambio de ideas y adaptarlas a las necesidades de los usuarios.
- Potenciar el papel del voluntariado y sensibilizar a los usuarios de su labor.
- Aportar cercanía y cooperación entre el personal voluntario, remunerado y los usurarios/as.

3.- PERFIL DEL VOLUNTARIADO

Características generales de la acción voluntaria:

- ✓ **Desinterés:** No mediando gratificación o remuneración económica o material alguna. La gratificación es emocional o personal.
- ✓ **Continuidad:** La acción voluntaria *no es una acción puntual, aislada o esporádica.* Quedarían excluidas de esta característica aquellas acciones realizadas por motivos familiares, de amistad o buena vecindad.
- ✓ **Responsabilidad:** La persona voluntaria debe contar, si fuera preciso, con la formación necesaria para el desarrollo de la actividad, así como con las aptitudes y actitudes óptimas para ello, teniendo en cuenta que su acción estará orientada hacia otras personas o intereses sociales colectivos.

- ✓ **Ausencia de dedicación a favor de sí mismo y de los asociados**, sino a favor de los demás y de intereses colectivos: Se busca una participación activa del voluntario en la organización de la actividad, diferenciándola de la participación asociativa, que busca una beneficio propio (dar respuesta a una realidad personal, vecinal....), de aquella acción dirigida u orientada

Marco legal y ético del voluntariado. *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado*

La relación voluntaria quedará recogida expresamente en un documento denominado Acuerdo de Colaboración firmado por el representante legal de la Asociación, o por la persona en quien éste haga delegación, y el voluntario, clarificando el papel del último en la organización.

Así pues, la relación entre organización y voluntarios, quedará enmarcada en tres ejes fundamentales:

1. - Derechos de los Voluntarios

El voluntario tendrá derecho en el ejercicio de sus funciones a:

a. Recibir información, formación, apoyo y medios materiales para el desarrollo de su actividad voluntaria.
b. Respeto de su libertad ideológica, política y religiosa, dignidad, intimidad y creencias.
c. Poder participar activamente en los programas y proyectos de la entidad.
d. Ser asegurados contra accidentes y enfermedades derivadas del desarrollo de la acción voluntaria.
e. Ser reembolsados por los gastos ocasionados en el desarrollo de su actividad.
f. Disponer de una acreditación identificativa de su condición.
g. Realizar la actividad voluntaria en condiciones de seguridad e higiene.

2. - Deberes de los Voluntarios:

a. Participar en las tareas formativas.
b. Cumplir los compromisos adquiridos con la Asociación.
c. Guardar confidencialidad de la información.
d. Rechazar cualquier contraprestación material o económica.
e. Respetar los derechos de los beneficiarios.
f. Actuar de forma diligente y solidaria.
g. Utilizar debidamente la acreditación de su condición de voluntario.
h. Seguir las instrucciones encomendadas.
i. Respetar y cuidar los recursos materiales a su disposición.
j. Cumplir las medidas de seguridad y salud existente.
k. Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos.

3. - Obligaciones de la Asociación:

a. Formalizar el acuerdo de incorporación y cumplir los compromisos adquiridos.
b. Acreditar la suscripción de una póliza de seguros.
c. Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio.
d. Dotar de medios adecuados para cumplir los objetivos.
e. Establecer sistemas de información y orientación.
f. Facilitar la acreditación del voluntario.
g. Efectuar el seguimiento y evaluación de las actividades programadas.
h. Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria.
i. Facilitar la participación de los voluntarios en los programas en que intervengan.
j. Expedir a los voluntarios un certificado.
k. Llevar un registro de acuerdos de incorporación y de altas y bajas.
l. Exigir el consentimiento de los tutores de los voluntarios menores de edad.
m. Cumplir la normativa respecto a al tratamiento y protección de datos.

4.- ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y OPCIONES DE PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Área de Programas y Proyectos

- Colaboración en el desarrollo de proyectos y programas sociales.
- Realización de tareas específicas relacionadas con los objetivos del proyecto.
- Colaboración en las tareas administrativas del proyecto.
- Colaboración en las tareas de difusión del proyecto.

Área de Asesoría Jurídica

- Impartición de talleres sobre Ley de Extranjería.
- Primera entrevista para ordenar documentación.
- Solicitud de cita en la Delegación de Gobierno
- Acompañamiento a la Delegación de Gobierno para presentar documentación
- Visitas al Centro de Internamiento de Extranjeros

Área de Orientación Laboral

- Impartición de talleres relacionados con el área.
- Búsqueda de ofertas de empleo.
- Elaboración de mapa de recursos sociales.
- Seguimiento telefónico a empleados y empleadores.

Área de Formación y Capacitación

- Impartición de cursos de capacitación según su experiencia acreditada.
- Apoyo administrativo y logístico para la organización de cursos: control de listas de asistencia, listas de preparación de certificados, etc.

Área de Comunicación y difusión

- Colaboración en la creación de materiales de difusión.
- Participación en tareas específicas de difusión de la entidad.

5.- CICLO EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

5.1 CAPTACIÓN

- Los **medios** a través de los cuales podrá realizarse la captación de voluntarios serán:

  - Cara a Cara: a través del voluntariado ya comprometido o por el personal contratado.
  - Redes de voluntarios: plataformas y federaciones de voluntariado a nivel territorial y estatal.
  - Medios de comunicación audiovisuales: radio, televisión.
  - Medios de comunicación escritos: prensa, revistas, etc.
  - Carteles y folletos.
  - Correo electrónico.
  - Internet: a través de la página web y las redes sociales de la Asociación o mediante la publicación de oportunidades de voluntariado en portales de voluntarios.

5.2 INCORPORACIÓN (Acuerdo, acogida y compromiso inicial)

Proceso de acogida:

Las personas interesadas en incorporarse como voluntarias a la Asociación deberán realizar una **PRIMERA ENTREVISTA** en la que tendrá lugar una breve explicación acerca de la entidad y de sus líneas generales de actuación.

Posteriormente a este primer contacto con el voluntario, se le hará entrega de una **FICHA DE VOLUNTARIADO**, en la que pueda reflejarse información de índole personal y profesional, tal como su disponibilidad, formación, datos personales, entre otros.

Si los intereses manifestados por el voluntario se adecúan a los proyectos y/o programas que la Asociación está desarrollando la persona responsable de coordinar el voluntariado mantendrá una **ENTREVISTA PERSONAL** con el interesado para presentar con más detalle la Asociación y sus distintas áreas y para informar de las tareas que se desarrollarían en caso de perfeccionarse su incorporación, obteniéndose también información sobre las actitudes, motivaciones e intereses del eventual voluntario, así como valorar la incorporación de la persona al área y tarea/s más adecuada/s, el aplazamiento de su incorporación o la no incorporación, en su caso.

Por último, si el interesado decide incorporarse al voluntariado de la Asociación y cumple con el perfil requerido, el responsable del voluntariado se podrá en contacto con la persona voluntaria para la firma del **ACUERDO DE COLABORACIÓN**, momento

en el cual se realizarán las gestiones pertinentes en aras de que al voluntario se le pueda incluir en la **PÓLIZA DE SEGURO** habilitada a la efecto que cubra los daños o accidentes que la persona voluntaria pudiera sufrir en el ejercicio de sus funciones.

5.3 DESARROLLO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA:

La Asociación Guaraní es una entidad que valora y cuenta con el trabajo de un grupo de voluntariado para el cumplimiento de sus objetivos. El desarrollo de la acción voluntaria pasa por el desempeño del trabajo en equipo, lo que genera una mayor implicación de las personas voluntarias, motivando y generando satisfacción por el trabajo realizado. Cada voluntario estará adscrito a un programa o proyecto específico con un responsable de área y unas funciones bien definidas previamente en el Acuerdo de Colaboración.

Desarrollo de la coordinación del voluntariado con los actores de la organización:

- **La Entidad:** Se comunicará con el coordinador general y éste con el coordinador del voluntariado.

- **Responsable del Voluntariado:** Se comunicará con el grupo de voluntarios. Será el encargado de la selección, acompañamiento, formación, seguimiento y evaluación general. Así como el encargado de realizar las modificaciones que se consideren oportunas. El responsable del voluntariado se encargará también de la de comunicación entre voluntarios y resto de profesionales.

- **Responsables de Proyecto:** Serán los encargados de realizar un seguimiento y una evaluación más personalizada de aquellas personas que desarrollen la acción voluntaria en el proyecto o programa que coordinan. El /la responsable de proyecto mantendrá comunicación constante con los voluntarios de manera directa o por medio de correo electrónico o teléfono. Prestarán atención a las necesidades formativas específicas de los voluntariados.

5.6 FORMACIÓN

La Asociación Guaraní considera muy importante ofrecer oportunidades formativas a sus voluntarios. Entiende la formación como un camino a la mejora de la eficacia de la participación voluntaria.

Se distinguen dos tipos de formación en lo que se refiere al voluntariado:

1. Formación General.

2. Formación Específica.

5.6.1. - Formación General:

Se trata de ofrecer a la persona voluntaria una formación general sobre el ámbito de la intervención social. Dentro de esta Formación general, la persona voluntaria pasará por las áreas de trabajo más relevantes de la entidad que le explicarán el trabajo desarrollado y participará como alumno en 3 talleres grupales relacionados con el ámbito de actuación de la Asociación de dos horas de duración cada uno:

1. Recursos sociales de la Comunidad de Madrid.
2. Recursos de Orientación laboral de la CAM.
3. Aspectos fundamentales de la normativa de extranjería.

5.6.2. - Formación Específica:

Cada voluntario estará vinculado a un proyecto o a un área específica de la entidad. Para aumentar el impacto de su intervención, se le facilitará la participación en acciones formativas específicas que le ayudarán a mejorar sus competencias profesionales y transversales sobre el ámbito de actuación.
Estas acciones podrán ser cursos, talleres, jornadas o congresos específicos.
El responsable de captar estas acciones formativas será el responsable del proyecto o área al que está asignada la persona voluntaria, aunque también se podrán aceptar propuestas hechas por la propia persona voluntaria.
El número de horas formativas en este apartado variará en función de los proyectos en cuestión, de las horas de implicación y del perfil profesional de la persona voluntaria.

5.7 ACOMPAÑAMIENTO

El acompañamiento estará configurado por el seguimiento y la evaluación del voluntariado en el desarrollo de su acción. Este acompañamiento estará a cargo de la persona responsable del proyecto o área para conseguir un mejor desempeño de sus tareas ayudando a prevenir situaciones problemáticas o conflictivas, orientando en la realización de tareas y detectando necesidades de formación.

5.8 EVALUACIÓN

Es imprescindible, en cualquier organización, realizar una tarea de evaluación y análisis de la acción voluntaria con el fin de poder verificar y modificar, en caso necesario, la adecuación de acciones a objetivos.

La metodología utilizada será:

- Evaluaciones de los propios voluntarios.
- Evaluaciones llevadas a cabo por la persona responsable del área o proyecto.

5.9 RECONOCIMIENTO:

La entidad considera un pilar básico el reconocimiento de la acción voluntaria. Con el reconocimiento de la pertenencia voluntaria se pretende conseguir reforzar el sentimiento de pertenencia a la organización y su apoyo a la acción diaria.

Establece dos tipos de reconocimiento:

1. - Reconocimiento formal realizado mediante:

   - **Certificados de colaboración**: Se entrega de forma anual un certificado que explícita la colaboración realizada con la entidad (área en la que ha colaborado, localidad, número de horas, etc.).

2. - Reconocimiento informal: Se trata de un reconocimiento continuo, con efectos a corto plazo pero con una tremenda influencia en que la persona voluntaria se sienta valorada tanto por el trabajo que realiza como por los resultados conseguidos. Ejemplo: "gracias", "buen trabajo".

6 - GESTIÓN DE LA SALIDA Y RELACIÓN POSTERIOR

La desvinculación hace referencia al proceso por el cual el voluntario quedará desligado de su labor en la entidad.

Por su lado, la desvinculación podrá ser:

VOLUNTARIA: esto es, por fin de la actividad voluntaria, desistimiento unilateral de la persona voluntaria o por acuerdo entre las partes.

FORZOSA: en la que la persona voluntaria será compelido a abandonar su actividad en la Asociación por incumplimiento grave de sus deberes y obligaciones, pudiendo la entidad reservarse cuantas acciones civiles y penales pudieran seguirse con motivo de la actuación dolosa o negligente del voluntario en el ejercicio de sus funciones.

A este respecto, y en cuanto al régimen de faltas que pudieran provocar una desvinculación forzosa podrá acudirse con carácter orientador al régimen establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en el sector o actividad profesional de la Asociación. Tras la comunicación de finalización o cese de la actividad voluntaria, podrá realizarse una entrevista personal para valorar y agradecer la colaboración voluntaria, y conocer las razones que han condicionado su salida, así como también acordar una posible relación posterior, pudiendo establecerse cauces de información sobre las actividades a desarrollar con previsión de actividad voluntaria.