



PLAN DE VOLUNTARIADO 2022-2024

2022

PLAN DE VOLUNTARIADO 2022-2024

Índice

EL VOLUNTARIADO EN RESPIRAVILA

Antecedentes y repaso histórico

El voluntariado y la misión de la entidad

El voluntariado en el plan estratégico

OBJETIVOS

MODELO DE GESTIÓN

Definición del voluntariado

Perfiles

Captación

Selección

Incorporación

Compromiso

Proceso de acogida

Desarrollo

Organización

Formación

Seguimiento

Reconocimiento

Desvinculación

EL VOLUNTARIADO EN RESPIRÁVILA

Antecedentes y repaso histórico

La asociación Respirávila pone en marcha sus Programa de respiro familiar el año 2003, transformándose oficialmente en Programa de Apoyo a familias con miembros con discapacidad en el año 2005.

Desde su nacimiento, Respirávila ha contado, como complemento indispensable a su labor, con personas voluntarias que han colaborado de manera desinteresada y solidaria con las personas con discapacidad.

A lo largo de todos estos años, los programas de voluntariado en los que se han integrado las personas, han ido modificándose y adaptándose a las nuevas necesidades, a los nuevos recursos y contextos sociales y económicos.

Así, en el año 2019, la Asociación Respirávila pretende, como línea estratégica a medio-largo plazo, la mejora de la calidad en los programas de voluntariado, de forma que esto redunde en beneficio, por un lado, de las personas que ejercen el voluntariado en la entidad, así como de los usuarios con discapacidad.

Características del sector:

La calidad de vida de las personas se mide por indicadores como son el bienestar físico, emocional, la integración en la comunidad, el poder adquisitivo, las relaciones personales y sociales entre otros. Si bien es algo subjetivo, existe un consenso social sobre los mínimos a conseguir para hablar de calidad de vida. La realidad actual nos demuestra que alcanzar esos mínimos es difícil en general, pero lo es más aún para aquéllos que no cuentan con las mismas posibilidades que los demás.

Las personas con discapacidad todavía tienen dificultades para formar parte de ese bloque común de personas que pueden alcanzar cotas respetables de calidad de vida. Estas dificultades vienen definidas por las pocas posibilidades de acceder al empleo con todo lo que conlleva

- A su entorno social próximo
- Al ejercicio de sus derechos de ciudadanos

Las necesidades de algunas personas con discapacidad implican el diseño y desarrollo de programas específicos orientados al desarrollo de habilidades adaptativas que inciden directamente en la mejora de su calidad de vida. De forma paralela, promover la sensibilización y eliminación de prejuicios y barreras físicas y mentales de la sociedad en general es un objetivo

básico de los profesionales y responsables de su atención, ya que sólo a través de su consecución será efectiva la integración social de las personas con discapacidad.

El voluntariado y la misión de la entidad

La misión de Respirávila es ofrecer una atención integral y profesional a las familias de personas con discapacidad a través del desarrollo de programas de orientación, asesoramiento, información, respiro y apoyo familiar, mejorando así la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.

El voluntariado se sitúa aquí como una herramienta fundamental para mejorar la calidad de vida de las familias con miembros con discapacidad, a través de la atención directa de las propias personas con discapacidad, por medio de actividades lúdicas, de ocio y tiempo libre.

Es por ello, que este grupo solidario, forma parte indispensable del proceso de Recursos Humanos de la entidad, considerado como una parte fundamental del mismo y tratado con el mismo rigor e importancia que los profesionales remunerados.

El voluntariado en el plan estratégico

Los planes estratégicos anuales de Respirávila contemplan, en uno de sus objetivos prioritarios la formación de los recursos humanos de la entidad, contando, entre ellos, el grupo de personas voluntarias, como un sector fundamental a la hora de orientar la formación.

Definición del objetivo:

Mejorar la calidad en la atención a los usuarios, introduciendo nuevas técnicas, habilidades, conocimientos y métodos adquiridos por los profesionales a través de la formación, para producir mejoras en las capacidades, habilidades o el bienestar de las personas con discapacidad y sus familias.

Principio relacionado:

Mejora continua.

Alineación con la política de calidad:

La Política de Calidad de Respirávila tiene como objetivo final mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por la misma a las familias con miembros con discapacidad.

Compromisos de la política de calidad:

a. TRABAJADORES/AS:

1. Velar por que el comportamiento de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones sea coherente con la misión, visión y valores de la Entidad, y ético en todas sus actuaciones.
2. Dotar al trabajador/a de la formación necesaria para desarrollar sus funciones.

b. VOLUNTARIADO:

3. Aplicar un plan de formación que permita mejorar la capacidad y funcionalidad del voluntariado.

Acciones previstas:

Cursos de formación interna o externa

(Consultar Plan de formación del año en curso)

OBJETIVOS

CAPTACIÓN

- Fomentar el conocimiento de la asociación y de sus programas de voluntariado en el ámbito universitario y de formación profesional.
- Captar nuevas personas voluntarias.

MANTENIMIENTO Y FIDELIZACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

- Mantener a las personas que pasan por la asociación (ya sea personal en prácticas o personal voluntario) en la entidad.
- Establecer un contacto periódico y directo con aquellas personas potenciales voluntarias.

MODELO DE GESTIÓN

1. Definición del voluntariado

La participación solidaria y comprometida de miles de personas en acciones de voluntariado requiere una regulación jurídica específica que, sin coartar ni restringir dicha actitud, establezca

un orden en la prestación de servicios a la comunidad por parte de los voluntarios, a la vez que fomente su actitud.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León valorando esta contribución, viene reconociendo en las políticas que promueve, y en su marco normativo, el valor inestimable de esta participación de los ciudadanos, que a través de las organizaciones de voluntariado en que se integran, dedican parte de su tiempo a colaborar y comprometerse activamente en tareas solidarias que redundan en beneficio del bien común.

¿Qué es Voluntariado?

Se entiende por voluntariado la participación social organizada de personas físicas en el desarrollo de actividades de interés general a través de las entidades de voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Que tenga un carácter solidario, altruista y responsable.
- Que se lleve a cabo de forma voluntaria y libre, sin que traiga causa de una obligación personal o de un deber jurídico.
- Que se ejecute fuera del ámbito de una relación laboral, profesional, funcionarial, mercantil o de cualquier otro tipo de relación retribuida.
- Que se efectúe desinteresadamente, sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio en su caso, de los incentivos que legalmente puedan establecerse, con el único objeto de facilitar el desarrollo de la actividad voluntaria y del reembolso de los gastos que esta actividad realizada pudiera ocasionar.
- Que se lleve a efecto en función de programas o proyectos concretos, ya sean éstos promovidos por las administraciones públicas de Castilla y León o por cualesquiera otras de las entidades de voluntariado reguladas en la presente ley.

¿Qué es la acción voluntaria?

Se entiende por acción voluntaria la expresión del compromiso solidario de los voluntarios y las entidades de voluntariado a favor de la sociedad en su conjunto, o de personas o grupos, mediante la participación directa y activa en actividades de interés general que redunden en beneficio de la comunidad o sirvan a la defensa de los derechos, a la satisfacción de las necesidades o a la mejora de las condiciones de vida de sus miembros.

La persona voluntaria

La persona física que, en virtud de su decisión personal libre y altruista, participe en cualquier actividad de voluntariado a través de una entidad de voluntariado.

Derechos y deberes del voluntario

Derechos

Los voluntarios tienen derecho a:

- Ser orientados e informados, tanto inicial como permanentemente, sobre las actividades de voluntariado en que puedan participar, sobre la adecuación de las mismas a sus aptitudes y

- condiciones, y sobre los fines, estructura, organización y funcionamiento de las entidades en las que se integren.
- Recibir de la entidad en la que se integren la formación, el asesoramiento y apoyo técnico; así como los medios materiales que requiera el ejercicio de las actividades y cometidos que se les asignen.
 - Ser tratados sin ningún tipo de discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
 - Participar activamente en la entidad en la que se integren, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas en los que participen.
 - Acordar libremente con la entidad en la que se integren el contenido y condiciones de su actividad voluntaria, el ámbito de actuación, la definición de los cometidos, el tiempo de dedicación, el lugar de desempeño y las responsabilidades a asumir; así como los cambios que en relación con dichos aspectos puedan posteriormente justificarse, sin que en ningún caso puedan ser asignados a la ejecución de tareas ajenas a los fines y naturaleza de los programas o proyectos en que participen.
 - Desempeñar sus cometidos sin interferencias que excedan de la colaboración comprometida.
 - Desarrollar la actividad voluntaria en las condiciones de seguridad y salud que su naturaleza y características reclamen.
 - Disponer de la acreditación identificativa de su condición de voluntario.
 - Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad, así como por daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente de su actividad voluntaria.
 - Ser reembolsados o compensados, salvo renuncia, por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades como voluntarios en los términos previamente acordados con la entidad en la que se integren.
 - Obtener certificación de la actividad voluntaria desarrollada, en la que se expresen, al menos, su naturaleza y las fechas en que haya tenido lugar.
 - Renunciar libremente, previo aviso, a su condición de voluntarios.
 - Recibir el respeto y el reconocimiento por su contribución social, y acceder a los incentivos y apoyos que la normativa pueda prever para facilitar el desarrollo de la actividad voluntaria.

Deberes de los voluntarios

Los voluntarios están obligados a:

- Cumplir los compromisos adquiridos con la entidad en la que se integren, respetando los fines y la normativa de ésta.
- Realizar su actividad voluntaria de conformidad con las normas y principios establecidos en la presente ley y colaborar con la entidad en la que participen y con el resto de voluntarios en la consecución de la mayor eficacia y calidad.
- Seguir las instrucciones que, adecuadas a los fines de las actividades y cometidos asignados, les sean impartidas para su desempeño, someterse a la supervisión de los responsables del programa y observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Guardar la debida confidencialidad sobre la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir por la actividad voluntaria desarrollada.
- Respetar los derechos de los destinatarios de su actividad voluntaria y de los demás voluntarios con los que colaboren.
- Actuar de forma diligente, coordinada, responsable y solidaria en el desarrollo de la actividad voluntaria.

- Participar en las actividades formativas que se entiendan necesarias para un desempeño adecuado de las concretas actividades y cometidos asignados.
- Utilizar debidamente la acreditación identificativa y los distintivos de la entidad en la que se integren, y devolverlos a ésta cuando finalicen su actividad.
- Cuidar y hacer buen uso de los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad.
- Notificar a la entidad la renuncia con la antelación previamente acordada, procurando evitar perjuicios para la actividad en la que participen.
- Entidades de voluntariado
- Las entidades, públicas o privadas, sin ánimo de lucro, legalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que desarrolle, de manera organizada y estable, en las condiciones determinadas en el artículo 3 de la presente norma y a través de la participación de voluntarios, programas o proyectos en relación con las actividades de interés general.

2. Perfiles y funciones de las personas voluntarias

Encontramos tres tipos de perfiles de personas voluntarias en Respirávila:

- a) Aquellas personas que, siendo antiguamente trabajadores de Respirávila, quieren colaborar con nosotros de manera puntual y de forma voluntaria para “echar una mano” si lo necesitamos.
- b) Personas que están dentro de la Asociación, como, por ejemplo, las familias y que realizan de manera puntual una acción voluntaria para el mejoramiento de la Asociación (por ejemplo, ir a pasar la ITV del coche).
- c) Personas de nuevo ingreso que quieren realizar una acción solidaria y nos buscan para realizar algún tipo de voluntariado.

Dentro de estas tres situaciones, se ofrecen los siguientes puestos con sus correspondientes funciones.

Puesto	Funciones	Perfil
Voluntario de respiro en centros	<p>Incentivar y promover la participación de todas las personas con discapacidad en las actividades programadas.</p> <p>Participar en el desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre o actividades lúdico educativas.</p> <p>Colaborar en los cuidados de higiene, alimentación que requieran las personas con discapacidad.</p> <p>Ejecución de las pautas establecidas de manera individual o en grupo.</p>	<p>Capacidad de valoración de la persona y convicción de prestar apoyo desde un plano de igualdad.</p> <p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Capacidades para trabajar en equipo.</p> <p>Motivación e iniciativa.</p> <p>Persona abierta, dinámica y con capacidad de relacionarse.</p> <p>Se valorará la experiencia en discapacidad, conocimientos sobre discapacidad y titulación relacionada.</p>

Voluntario en campamentos	<p>Incentivar y promover la participación de todas las personas con discapacidad en las actividades programadas.</p> <p>Participar en el desarrollo de actividades de ocio y tiempo libre o actividades lúdico educativas.</p> <p>Colaborar en los cuidados de higiene, alimentación que requieran las personas con discapacidad.</p> <p>Ejecución de las pautas establecidas de manera individual o en grupo.</p>	<p>Capacidad de valoración de la persona y convicción de prestar apoyo desde un plano de igualdad.</p> <p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Capacidades para trabajar en equipo.</p> <p>Motivación e iniciativa.</p> <p>Persona abierta, dinámica y con capacidad de relacionarse.</p> <p>Se valorará la experiencia en discapacidad, conocimientos sobre discapacidad y titulación relacionada.</p>
Apoyo logístico	<p>Revisión de vehículos.</p> <p>Traslado de material.</p> <p>Montaje eventos, fiestas, etc.</p> <p>Mantenimiento de las instalaciones.</p> <p>Hacer compras</p>	<p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Persona resolutiva.</p>
Apoyo administrativo	<p>Apoyo en tareas administrativas como recoger y llevar correspondencia, distribuir cartas, fotocopiar documentación, ordenar y colocar libros y documentación de consulta.</p>	<p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Se valorará experiencia en Administración.</p>
Visibilidad audiovisual	<p>Orientar al equipo técnico de programas informáticos relacionados con maquetas y montaje audiovisual.</p> <p>Maquetas de cartelería.</p> <p>Preparación de material audiovisual.</p>	<p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Conocimientos de temas relativos a las funciones.</p> <p>Flexibilidad y creatividad.</p> <p>Con ideas y ganas de ponerlas en práctica.</p>
Asesoramiento en comunicación	<p>Asesoramiento en la preparación de eventos.</p> <p>Gestión de redes sociales.</p> <p>Preparación de material de comunicación.</p> <p>Desarrollo del plan de comunicación</p>	<p>Capacidad de compromiso con su labor.</p> <p>Con ideas y ganas de ponerlas en práctica.</p> <p>Experiencia en comunicación.</p>

Edad/sexo

El sexo no es un aspecto distintivo en la realización de acciones solidarias en este sector.

En relación a la edad, señalar un margen resultaría demasiado arriesgado ya que por un lado está el hecho de la necesidad que hoy en día presentan las entidades representativas del colectivo y, por ende, de las personas con discapacidad, de contar con la presencia de estos voluntarios, lo que no permite excluir a nadie. Por otro lado, la existencia de múltiples tareas en las que se puede participar favorece que cualquier persona solidaria pueda ser voluntario. No obstante, el voluntariado en este sector ha de tener cierta madurez psicológica, y en base a ello

la edad más adecuada para comenzar a comprometerse serían los 16 años (Con representante legal).

Disponibilidad

Dependiendo del tipo de voluntario que se acerque a colaborar en estos programas el tiempo ofrecido será diferente, no siendo lo mismo la disponibilidad de un estudiante, que de un ama de casa o de un obrero. Por ello es conveniente ajustar las posibilidades de cada uno a las prioridades y a los programas en que puedan integrarse.

Sí sería deseable que aunque la disponibilidad no sea excesiva en cuanto al número de horas semanales que pueden dedicar, esta se prolongara lo suficiente para favorecer la labor.

Motivación

Aquellos voluntarios que se deciden por este sector se verán movidos por sentimientos solidarios, por un interés por eliminar la desigualdad del colectivo, por tener un espíritu inquieto y con deseos de mejorar la realidad actual, convirtiéndose en agentes de cambio. Son personas que conocen la realidad actual del sector, y que piensan que su aportación es necesaria y le va a beneficiar.

Las actitudes o cualidades a valorar en quienes se ofrecen para participar en programas de voluntariado orientados a personas con discapacidad son principalmente

- Capacidad de trabajar en equipo, ya que existen procesos de evaluación tanto interna como externa, en algunos programas en los que se desarrolla su actividad; evaluación que ha de ser periódica para facilitar la introducción de cambios puntuales que favorezcan la consecución de los objetivos perseguidos.
- Motivado, paciente e inquieto. En algunos tipos de discapacidad los progresos no son a corto plazo, sino que es necesario bastante tiempo para observar alguno de los progresos pretendidos, por ello el voluntario ha de ser una persona que no se desmotive fácilmente y sepa ver el progreso dentro de lo prácticamente observable, ha de ser “paciente” pero no por ello falto de inquietudes.
- Habilidades para dirigir al grupo y saber retirarse. Saber dirigir el grupo que tiene de referencia a la hora de ejercer su actividad, no implica que ha de ejercer siempre este rol sino que con este colectivo, dado que se trabaja en muchas ocasiones para potenciar las habilidades de diversas áreas, el voluntario ha de ser capaz de “retirarse” o quedarse en un segundo plano cuando observe que su presencia ya no tiene la misma justificación que al principio o cuando algunas de las metas que se ha fijado se han cumplido.
- Capacidad de valoración de la persona y convicción de prestar apoyo desde un plano de igualdad. El voluntario ha de estar exento de sentimientos compasivos y su labor ha de partir desde la firme convicción de la existencia de la necesidad de prestar un apoyo situando a la persona con discapacidad en un plano de igualdad. Algunas discapacidades implican en ocasiones comportamientos que no se corresponden con la edad cronológica: ello no debe conllevar que el tratamiento del voluntario se haga solo en base a este hecho, sino que ha de saber valorar a las personas en todas sus dimensiones (física, emocional, social, etc.).
- Capacidad de compromiso con su labor. El voluntario ha de ser una persona comprometida con su labor, lo que implica que tenga la posibilidad de mantenerse en el tiempo, por períodos prolongados, sobre todo para la realización de tareas en las que se da la interrelación con las personas con discapacidad, puesto que el trasiego constante de

personas a su alrededor puede provocar situaciones de desánimo y confusión y sobre todo, no favorecer la empatía entre unos y otros, aspecto éste que facilita el desarrollo adecuado de los programas.

- Persona abierta, dinámica y con capacidad de relacionarse. Aquellos voluntarios que presten su apoyo en programas de ocio y tiempo libre deben ser personas abiertas, dinámicas, capaces de relacionarse con todos los componentes de su grupo y tener facilidad para entablar relaciones sociales, así como promover que aquéllos las tengan.

Las aptitudes o capacidades de los voluntarios en este sector presentan algunos aspectos claramente diferenciadores del resto:

- Sería conveniente que el voluntario conociera técnicas de primeros auxilios o de cómo intervenir en situaciones de “crisis” que pudieran producirse ya que su desconocimiento podría suponer un riesgo para la salud del destinatario de la acción. Esto, sin embargo, no sería un requisito de exclusión ya que hay tareas de colaboración en las que estos conocimientos no tendrían sentido. Por ello sí que es muy conveniente valorar la formación previa de la persona voluntaria en estas áreas; así como facilitar la formación específica desde la entidad u organización en la que se integre.
- Entre las aptitudes de personalidad, la fortaleza psicológica, es muy importante en este sector, ya que con determinadas discapacidades se producen u observan situaciones difíciles o estresantes que requieren del voluntario saber entender, afrontar y sobreponerse a ellas.
- La formación o preparación del voluntario en Psicología, Trabajo Social, etc., como materias afines al sector, no ha de ser condición imprescindible. Si posee estos conocimientos mejor, ya que redundará en la calidad de los servicios y los programas en los que participe. Sí es importante que antes de iniciar su actividad reciba formación específica sobre el colectivo, tan extensa o especializada como sean las tareas en las que vaya a colaborar. Esta formación se prolongará en el tiempo puesto que como agentes de cambio en que se constituyen han de ser formados e informados de los avances que en relación al sector se vayan produciendo.

3. Captación

Líneas estratégicas:

- Fomentar el conocimiento de la asociación y de sus programas de voluntariado en el ámbito universitario y de formación profesional (USAL, Magisterio, rama socio sanitaria).
- Captar nuevas personas voluntarias.

Captación

Muchos de los voluntarios que acceden a Respirávila (50% aproximadamente) lo hacen por el “boca a boca” o bien porque conocen la entidad a través de algún amigo-conocido o familiar. Otro grupo de personas voluntarias con el que nos encontramos frecuentemente, está compuesto por personas que han sido trabajadoras de la entidad y que han dejado de serlo porque se ha producido un cambio en su ámbito laboral, pero no quieren desconectarse de la entidad.

El resto llega derivado de ver algún anuncio o difusión de necesidades.

Líneas estratégicas:

- Mantener a las personas que pasan por la asociación (ya sea personal en prácticas o personal voluntario) en la entidad.
- Establecer un contacto periódico y directo con aquellas personas potenciales voluntarias.

Vías de captación:

- Envío por correo electrónico a personas relacionadas con la entidad de cartelería, folletos, cartas informativas sobre voluntariado, etc.
- Boca a boca (de nuestros voluntarios, trabajadores, usuarios, familias, etc.)
- Publicación de noticias, ofertas de voluntariado, información, etc. En redes sociales y en la web de Respirávila (incluir apartado de plan de voluntariado)
- Medios de comunicación como herramienta de transmisión informativa sobre el voluntariado.
- Carteles en sitios estratégicos.
- Actos de la entidad.

Actuaciones:

Actividad	Desarrollo	Responsable	EVALUACIÓN
Elaboración de folletos/carteles	Diseño y elaboración de folletos y carteles		
Búsqueda de fuentes de voluntariado	Universidades (Católica/Salamanca/UNED) Formación profesional (socio sanitario, turismo, etc.) Fundación Mapfre SAGE Hacesfalta.org	Trabajadora Social	
Rediseño de los programas de voluntariado	Pensar en las necesidades reales de voluntariado en Respirávila y rediseñar los programas	Trabajadora Social Maestra Ed. Especial	
Búsqueda de voluntari@s para los campamentos (1 para cada campamento)	A través de hacesfalta.org -Publicación oferta -Selección de candidatos -Contacto con candidatos	Trabajadora Social	

	-Formación inicial -Formación concreta (pautas, programación, etc.)		

4. Selección

Fase en la que tanto la persona voluntaria como la entidad, buscan información más detallada y concreta sobre la otra parte para saber si las expectativas de cada uno encajan.

Objetivos de la entrevista de selección:

- Facilitar información sobre la entidad (misión, visión, valores, actividades, etc.)
- Describir la función del voluntariado (papel, función, tareas y actividades, espacios de participación, etc.)
- Presentar las condiciones en las que se desarrollará el voluntariado (compromiso de dedicación, horarios, seguros, periodo de pruebas, etc.)
- Conocer las motivaciones de la persona voluntaria (intereses y motivaciones, etc.)
- Conocer las habilidades, experiencias y conocimientos de la persona voluntaria (formación, experiencia laboral y en voluntariado).

Guion de la entrevista:

- Presentación del candidato/a: interés por hacer voluntariado, por la entidad, trayectoria previa, experiencia, formación, etc.
- Presentación de la organización: misión, visión, objetivos, programas de voluntariado, áreas de intervención, programas, servicios.
- Descripción del puesto de voluntario: programas de voluntariado, condiciones, actividades, horarios, funciones, tareas, competencias y habilidades necesarias, equipo de trabajo, etc.
- Valoración por parte del candidato/a de su adecuación al puesto.
- Valoración por parte de la organización de la adecuación del candidato al puesto.
- Plan de acción.
- Despedida

Criterios para el SI:

- Las expectativas encajan con las de la entidad
- Tiene conocimientos suficientes para realizar las tareas a realizar
- Tiene claro el compromiso que le pide la entidad
- Encaja con la cultura organizativa
- Nivel alto de motivación

Criterios para el NO:

- Sus expectativas no encajan con las de la entidad
- No tiene ningún tipo de conocimiento en relación con las tareas a desarrollar (no es un factor que excluya, ya que para eso está la formación básica y específica)
- No está claro el compromiso con la entidad y con las condiciones.

- Sus motivaciones no encajan con lo que le ofrece la entidad
- No cumple requisitos mínimos
- Problemas emocionales graves.
-

5. Proceso de acogida

Cuando se decide por ambas partes comenzar una relación de colaboración, se inicia el proceso de acogida e incorporación a la entidad:

Preparativos previos:

- Proporcionar la documentación necesaria para el voluntario. Se entregarán los siguientes documentos:
 - o Acuerdo de confidencialidad (hay que poner el formato de calidad)
 - o Ficha para hacer el seguro correspondiente
 - o Guía de acogida
 - o Política de calidad y recibí de la política de calidad
 - o Modelo de incidencias, quejas

Garantizar:

- Que dispondrá de las herramientas, espacio y conocimientos necesarios para realizar su labor.
- Que el equipo está informado de la incorporación de una nueva persona.
- Establecimiento claro de quién se encarga de la acogida del nuevo voluntario/a y que tareas ha de realizar.
- Establecimiento de la tutoría inicial por parte de la Maestra.

6. Incorporación

- Primeros días: la persona voluntaria se incorporará paulatinamente siguiendo un plan establecido entre la Trabajadora Social, la Maestra y la persona voluntaria, atendiendo a sus condiciones personales y el contexto.
- Estos primeros días irá acompañada de la Maestra EE y en su caso, de la responsable del Equipo de Atención directa.

7. Desarrollo

- Se deben registrar las actividades que realizan las personas voluntarias, con el fin de llevar un control acerca de sus actividades y sus horas. Para eso, se utilizarán diferentes registros.
Por un lado, las personas que acudan al centro de fin de semana o a los campamentos, serán apuntados en un registro de horas, similar al de los trabajadores, donde aparezca la fecha en la que se realiza la actividad voluntaria, el puesto y el número de horas empleadas.
Por otro lado, las personas que realicen un servicio de manera puntual (arreglar alguna cosa, por ejemplo) se registrarán en un documento de Word, para reconocer sus labores a final del año.

- Se llamará a los voluntarios según su disponibilidad...

8. Formación inicial:

Para trabajar en este sector es imprescindible que las organizaciones en que el voluntariado se integra desarrollen programas pertinentes de:

- Formación básica: impartida por la Trabajadora Social de la entidad. Esta formación se realizará, si hay tiempo, durante la entrevista de acogida.
- Formación específica: proporcionada por la Trabajadora Social centrada en el área de la discapacidad; metodología de trabajo en la entidad y concretamente en el puesto a desarrollar.

La buena formación durante el ejercicio de la actividad del voluntario contribuirá a favorecer el mayor conocimiento y una mejor capacitación en el buen hacer, por ese motivo, los voluntarios serán también invitados a todas las formaciones que realice Respirávila.

9. Seguimiento

Será periódico y continuo.

Al principio (primeros meses) será más exhaustivo (cada 3 veces que acuda se le llamará por teléfono), y luego pasará a ser trimestral.

Se realizarán reuniones grupales con las personas voluntarias al menos 1 vez al año.

Actuaciones:

TAREA	DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
Contacto personal-telefónico individual	Tener entrevistas/contactos telefónicos individuales periódicos con el personal voluntario.	Cada 3 meses aprox.	Trabajadora Social	
Invitación a todos los eventos que tengan lugar en Respirávila	Fiestas de Navidad, cenas, encuentros, etc.	Todo el año	Trabajadora Social	
Ofrecerles beneficios concretos	Invitación a todos los cursos de formación realizados para los	Todo el año.	Trabajadora Social	

	profesionales remunerados			
Día del voluntariado en Respirávila	Celebración anual de un día dedicado a reconocer la labor de los voluntarios/as de Respirávila. Se celebrará en la fiesta de Navidad (el día 5/12 es el día de voluntariado). Reconocimiento en el Boletín.	Diciembre, en la Fiesta de Navidad y Día del voluntariado.	Equipo Técnico	
Mantenimiento del personal de prácticas como voluntarios	Traspaso y presentación del personal de prácticas a los programas de voluntariado	Todo el año	Trabajadora Social Maestra ed. Especial.	

10. Reconocimiento

Se reconocerá la labor del voluntario:

- Al menos una vez al año, de manera pública, frente a la Junta directiva y familias de la entidad (Fiesta de Navidad)
- Al menos una vez al año, a través del Boletín informativo.
- De manera personal e individual en reuniones y entrevistas.

11. Desvinculación

Motivos de desvinculación:

Vinculados a una decisión organizativa:

- Imposibilidad de continuar con el programa al que está adscrita la persona voluntaria.
- Incumplimiento, por parte de la persona voluntaria de los compromisos adquiridos.
- Ausencia reiterada y sin previo aviso de la persona voluntaria.
- Comportamiento inadecuado.

Vinculados a la decisión de la persona voluntaria:

- Cambio en sus prioridades personales
- No disponibilidad de horarios.
- Desmotivación
- Desacuerdo con la forma de entender y la metodología de la organización.

Vinculados a la relación establecida:

- Cumplimiento de la fecha de finalización marcada
- Finalización de la actividad o proyecto
- Otros.

Entrevista de salida/desvinculación:

Valoración general:

- Valoración del rol de voluntariado en la entidad y su perfil en particular.
- Valoración global de las diferentes fases (acogida, formación, desarrollo, etc.)
- Valoración de la trayectoria en la entidad (metodología del trabajo)
- Valoración del reconocimiento.
- Valoración de la relación con el resto del equipo.
- Valoración de la relación con el personal remunerado.

Aportaciones de mejora:

- Gestión de las personas voluntarias.
- Funcionamiento de la organización.
- Otros.

¿Cuándo se da de baja a un voluntario

Se considerará que un voluntario cesa su actividad en Respirávila cuando:

- En el caso de las personas que acuden al centro de fin de semana, se considerará su baja cuando trascurren 5 meses sin que el voluntario haya realizado ninguna actividad a pesar de haber sido llamado para ello.
- En el caso de las personas que realizan un servicio voluntario de manera puntual, no habrá un periodo concreto para darse de baja. Se considerará que ya no es voluntario cuando se desvincule de la organización.
- De manera voluntaria