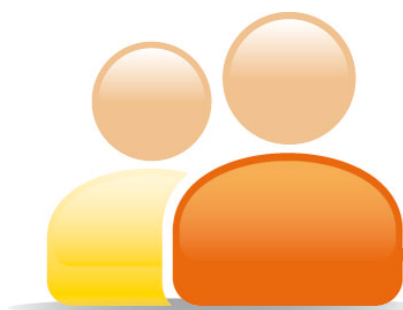


Fundación  
Aprocor

## PLAN de Voluntariado



Voluntariado

fundación **APROCOR**

Compartimos Experiencias

Fundación Aprocor

Creemos en cada persona  
Una persona, un compromiso





# Índice:

---

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

## **3. MISIÓN:**

### **3.1 MISIÓN**

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Con la persona
- Con los voluntarios
- Con la Fundación Aprocor

## **4. MAPA DE PROCESOS:**

### **4.1 PROCESOS ESTRATÉGICOS**

### **4.2 PROCESOS DE APOYO**

### **4.3 PROCESOS CENTRALES**

## **5. METODOLOGÍA:**

### **5.1 ENFOQUE**

### **5.2 CRITERIOS DE CALIDAD**

### **5.3 RESULTADOS ESPERADOS**

## **6. RECURSOS:**

### **6.1 RECURSOS HUMANOS**

### **6.2 RECURSOS MATERIALES**

### **6.3 FINANCIACIÓN**



## 1. Introducción

---

En la Fundación Aprocor entendemos que el voluntariado añade valor a la vida de las personas con discapacidad intelectual y a la de la organización. Las personas voluntarias son agentes de cambio social y promotores de una vida activa en comunidad. Su implicación en la vida de las personas con discapacidad intelectual les ofrece la oportunidad de ampliar su red de apoyos naturales contribuyendo así a la misión de nuestra organización:

*Contribuir, desde un proyecto común y un compromiso ético, de acuerdo a los fines de la fundación, a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias, apoyando el proyecto de vida de cada persona y promoviendo, en todos los ámbitos, un modelo de sociedad inclusiva.*

*"Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo." Eduardo Galeano.*

## 2. Análisis de la realidad y Justificación teórica:

---

La finalidad del programa de voluntariado de la Fundación Aprocor es promover la participación del voluntariado en la vida de las personas con discapacidad intelectual y en la vida de la organización. Cuando hablamos de voluntariado no estamos hablando de una colaboración inespecífica, sino de una fuerza determinada que se suma al compromiso con la misión y los valores de la Fundación, por eso es tan necesario incorporarlo a la estrategia y al proyecto común de la entidad.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Texto adaptado de "El papel del Voluntariado y su participación en el movimiento asociativo FEAPS" FEAPS. 2007, Madrid.

Los voluntarios son un conjunto de personas que en el marco de la Fundación Aprocor se comprometen de forma libre y solidaria a desarrollar acciones programadas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, así como a la mejora de la calidad de la Fundación Aprocor. Los voluntarios aportan experiencias vitales a las personas con discapacidad intelectual que son diferentes a las que aportan los profesionales y las familias. Las relaciones interpersonales son una de las dimensiones fundamentales de la calidad de vida de cualquier persona.

Parece evidente que si en los últimos años la filosofía de las organizaciones ha evolucionado, ha adoptado nuevos paradigmas (concepto de discapacidad intelectual, planificación centrada en la persona, autodeterminación...) de alguna manera también lo haga el rol del voluntariado, por tanto es necesario un cambio respecto al papel que vienen desempeñando históricamente. Desde este paradigma nos cuestionamos si el rol del voluntario en una organización está, en primera instancia, para cubrir servicios, o si por el contrario su principal misión será la de añadir valor y calidad a la vida de cada persona con discapacidad y sus familias. Desde esta visión, el Programa de Voluntariado pretende promover este "nuevo rol" y, al mismo tiempo, ser agente de cambio social.

Para alcanzar este reto, es imprescindible ponernos manos a la obra y diseñar y desarrollar un Programa de Voluntariado que se centre en analizar las actividades en las que los voluntarios pueden y deben participar, así como elaborar un procedimiento que se encargue de cuidarles, de manera que formen parte de la vida de las personas y, a su vez, sientan como propia la entidad.

### 3. Misión:

---

### 3.1 MISIÓN:

---

#### VOLUNTARIADO ES:

“Conjunto de personas que de forma libre y altruista se comprometen a desarrollar acciones programadas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y la de sus familias. El voluntariado es un valor añadido **que se da a las personas desde las personas**: no desde los servicios”.<sup>2</sup>

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

---

- **De los voluntarios:**

- Participar de manera **libre y altruista**, nadie se lo impone y la acción se hará sin obtener ningún fin económico.
- Adquirir un **compromiso** que se define en: compromiso a participar (**en las acciones programadas** desde los diferentes servicios de la Fundación), compromiso con la calidad y compromiso a implicarse con la persona y la entidad (compartir la misión y valores de la Fundación)
- Conocer los **valores** que han de dirigir su acción y los principios éticos que debe desarrollar, así como ser conocedor los “**derechos de las personas** con discapacidad intelectual o del desarrollo” y “los derechos y deberes de los voluntarios” al adquirir el compromiso.
- Ser “**expertos en personas**”, conocer cuáles son las aspiraciones y los deseos de las personas a las que van a apoyar.
- **Trabajar en equipo** con el personal de apoyo y los responsables de las actividades o Programa de Voluntariado.
- Potenciar **la inclusión social** y aportar una **nueva visión** de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en la sociedad, basada en las relaciones interpersonales. Entre otras cosas, reclamar a la sociedad la igualdad de oportunidades e inclusión; sensibilizar y

---

<sup>2</sup> Texto adaptado de “El papel del Voluntariado y su participación en el movimiento asociativo FEAPS” FEAPS. 2007, Madrid.

promover un cambio social, dar a conocer la entidad, en definitiva, contribuir a dibujar un modelo de sociedad en la que queremos vivir.

- Comprometerse a cumplir y respetar lo dispuesto en la **Ley 45/2015**.

- **De la Fundación Aprocor:**

- Reconocer que los voluntarios son el **cuarto pilar de la entidad** junto con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las familiares y los profesionales. Para ello tenemos que dar a los voluntarios un papel relevante en la vida de las personas y de la entidad.

- Fomentar en todos los servicios **la participación** del voluntariado.

- Cumplir los “deberes” de la entidad con el voluntariado conforme a lo establecido en la **Ley 45/2015**

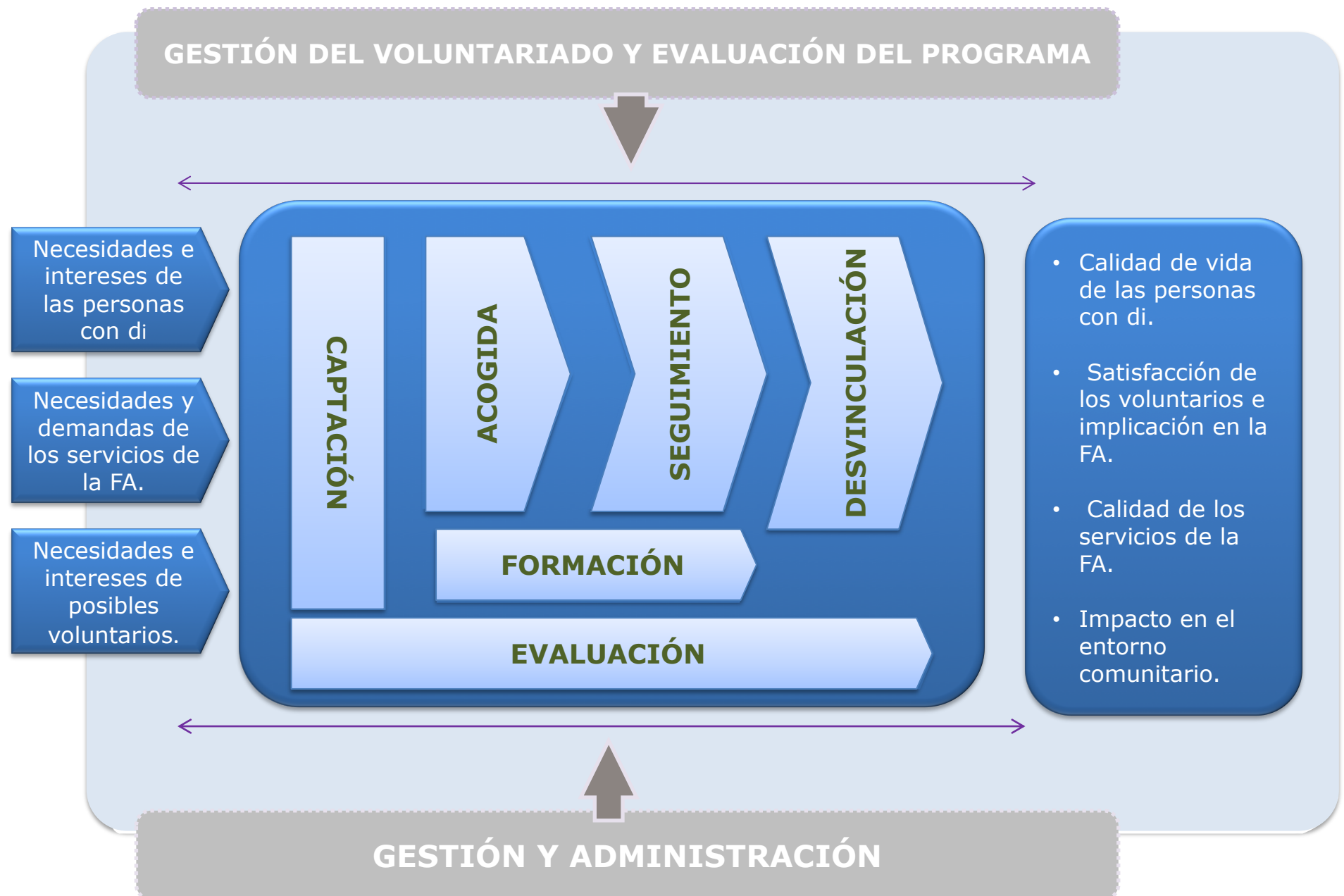
- Transmitir al voluntariado, la **misión y valores** de la entidad.

- Ofrecer a los voluntarios **formación continua**, a través de cursos y seminarios presenciales u online, documentos como materiales de apoyo para los voluntarios y para los responsables de voluntariado.

- Fomentar **puntos de encuentro**, a través de eventos y jornadas dónde los voluntarios puedan conocerse, reflexionar, debatir e intercambiar experiencias entre voluntarios de la misma entidad o entre voluntarios de la entidad con los de otras entidades.

- **Divulgar**, a través de revistas y otras publicaciones con contenidos de y para voluntarios, y difundir a través de campañas de sensibilización dentro y fuera de la entidad.

## 4. MAPA DE PROCESOS:



#### 4.1 PROCESOS ESTRATÉGICOS:

---

- **Gestión global del voluntariado:**

- El programa de voluntariado tiene diseñado un procedimiento
- Perfil de voluntariado: se definirá el perfil de los voluntarios así como los objetivos del voluntariado en el programa con el fin de establecer un sistema de funcionamiento y coordinación adecuado. Se tendrá una bolsa de voluntarios.
- Perfil del personal de apoyo remunerado: se definirá el perfil de los voluntarios así como los objetivos del mismo en las actividades dónde acompañe a los voluntarios.
- Planificación: Contando con los perfiles de voluntarios que tenemos y acciones de voluntariado que programemos se hará una planificación anual, en línea con la planificación estratégica de la entidad (se incluirá la planificación de la formación que se impartirá)
- Comunicación: se diseñará un plan de comunicación en el que se definan las correspondientes acciones de difusión a desarrollar.

- **Evaluación:**

Evaluación de resultados esperados del Programa de Voluntariado y los procesos claves, así como la evaluación a personas con d.i o del desarrollo, profesionales y voluntarios.

#### 4.2 PROCESOS DE APOYO:

---

- **Gestión de recursos económicos:**

Se trata de gestionar las ayudas recibidas para cubrir los gastos tanto de los seguros de los voluntarios, como de las actividades que realicen.



- **Gestión administrativa:**

Se realizan los seguros de los voluntarios, se dispone de una base de datos del voluntario (señala los datos identificativos, estadio que se encuentra, dónde participa, qué formación recibe o ha recibido y gustos e intereses para poder aunarlos y generar nuevas oportunidades de participación)

#### **4.3 PROCESOS CENTRALES:**

---

- **Captación:**

Diseño y plan de difusión de la campaña voluntariado: trípticos en eventos, carteles en las asociaciones, charlas en las jornadas de voluntariado corporativos y difusión a través de la web.

- **Acogida:**

Incluye todos aquellos procesos que se desarrollan desde que la organización acepta a esa persona tras el proceso de selección y decide incorporarse al proyecto.

La forma en que se produzca esta incorporación, las primeras percepciones del voluntario, el grado de adecuación del proceso de acogida establecido, la correcta ejecución de procesos... marcarán de una manera u otra la posterior motivación y recorrido de la persona.

- **Seguimiento:**

Una vez definida la actividad dónde va a participar el voluntario: grupo de personas con el que va estar en la actividad, profesionales que le acompaña, actividad que van a realizar...se llevarán a cabo diferentes acciones de seguimiento, el responsable del programa estará en contacto con los voluntarios, así como los responsables del Servicio (directivos, coordinadores, personal de apoyo) dónde se desarrolle la actividad, se realizarán encuentros con otros voluntarios, temporalmente para hablar de sus

experiencias, realizar formaciones...se seguirá mandando información constante sobre actividades y documentos de interés.

Vinculación con el personal de apoyo (remunerado), tiene sentido que cada voluntario pueda tener una o varias personas de apoyo de referencia además de las personas que conforman el equipo del programa de voluntariado, pues serán quienes sigan más de cerca su participación.

- **Desvinculación:**

La desvinculación supone la desaparición de las obligaciones mutuas que se establecen formalmente al principio a través de la carta de compromiso con el voluntariado. Es una etapa más del ciclo del voluntariado.

Los motivos pueden tener relación con: una decisión organizativa, una decisión de la persona voluntaria o debido a la relación establecida (cumplimiento de la fecha de finalización marcada inicialmente o finalización de la actividad o proyecto en el que participa).

- **Formación:**

El objetivo será actualizar el conocimiento y la adquisición de habilidades instrumentales necesarias para la intervención que desempeñan teniendo en cuenta los valores y las competencias. Este tipo de formación, será promovida, tanto a nivel interno en nombre de la entidad como facilitando la asistencia de los voluntarios/as a acciones de capacitación organizadas por otras entidades.

- **Evaluación:**

Debe servir para revisar la actuación del voluntariado, sugerir cambios, recoger sugerencias, asegurar que la persona sigue interesada...en definitiva para mejorar la relación entre el voluntariado y la entidad.

## 5. Metodología:

---

## 5.1 Enfoque:

---

Desde sus inicios el voluntariado ha tenido una evolución:

**“El voluntariado ha pasado de la presencia ignorada a la rabiosa actualidad. De la opacidad a la mitificación” - Sebastián Mora (1996) -**

En los últimos años las organizaciones están evolucionando, su labor ha pasado desde el enfoque puramente asistencial hacia un modelo de calidad de vida; es una transformación fundamental a la que estamos dedicando mucho esfuerzo y que conlleva, entre otras cosas, un cambio de roles de las personas que lo integran.

Por ello, es esencial que el voluntariado sea partícipe de esa transformación y su rol evolucione para que pueda contribuir de la mejor manera a la misión de la entidad.

El voluntariado es un valor añadido que se da a las personas desde las personas: no desde los servicios.

Si *“la misión de la Fundación”* es la mejora de la calidad de vida, el objetivo de la acción voluntaria es contribuir a que el proyecto de vida de la persona con discapacidad se desarrolle y aumente por tanto su calidad de vida:

- fomentando su autodeterminación y sus capacidades,
- estableciendo una relación significativa con ella,
- facilitando su inclusión social.

Las *“familias”* también pueden necesitar apoyos para desarrollar su proyecto de vida y para prestarlos con calidad las personas voluntarias deben conocer cuáles son sus necesidades y demandas.

El *“voluntariado”* debe ser conocer las aspiraciones y los deseos de las personas que van a apoyar, sus capacidades y sus limitaciones, cuáles son los valores que han de dirigir su acción y los principios éticos que debe desarrollar, así como conocer los derechos de las personas con discapacidad y los de sus familias.

Si uno de los valores esenciales del voluntariado es la relación personal, el voluntario debe ser capaz de ponerse en el lugar del otro, empatizar, darle la importancia que tiene como persona...

La “entidad” tendrá que facilitarle, por tanto, herramientas para que sea capaz de romper las barreras y de entender y compartir con la persona con discapacidad, proporcionarle formación que fomente competencias humanas relevantes para la relación con otro ser humano. También a de transmitir al voluntariado sus valores y ha de establecer un compromiso continuo con la persona voluntaria

**La planificación centrada en la persona** es una filosofía muy potente en la que el voluntario, debe tener un papel fundamental: es clave repensar el rol del voluntariado, no sólo pensando en los servicios, sino en la Misión; con la visión de que hay muchas cosas para mejorar calidad de vida que no están vinculadas únicamente con los servicios.

El proyecto de vida de cada persona, de cada familia, es único y la organización debe asegurarse de que todas las redes y sistemas de apoyo que proporciona o promueve (incluido el voluntariado) colaboran apoyando y respetando esa visión particular.

Para ello ha de diseñar programas en los que el voluntariado tenga sus funciones y perfil definido, que no entre en contradicción ni competencia con los profesionales de la entidad. Es necesario que exista una estructura estable que cuente con profesionales, que le acompañe y que le facilite formación e información de manera periódica para poder desarrollar de manera adecuada su acción voluntaria: no sólo con conocimientos, sino también con reflexiones éticas.

El voluntariado aporta a la persona con discapacidad intelectual:

- La *vivencia de amistad y de intercambio emocional y personal*, ya que se establece una experiencia íntima individual difícilmente sustituible.
- La posibilidad de relacionarse con una pluralidad de personas *ampliando así el marco de relaciones, experiencias y vivencias*.

*Cualifica el entorno*: al trabajar con voluntariado se trabaja con la comunidad y al cualificar a las personas voluntarias se cualifica el entorno. El trabajo con voluntariado tiene un efecto multiplicador, ya que éste transmite su experiencia a las personas que le rodean: amigos, familia, conocidos...

*Proporciona nuevas ideas:* son personas que provienen de otras disciplinas muchas veces no relacionadas con el ámbito de la discapacidad, normalmente jóvenes y con nuevas ideas que ponen a disposición del grupo. No podemos olvidarnos que la entrada de nuevos voluntarios supone llenar de aire fresco nuestras organizaciones.

*Recupera la misión de nuestras organizaciones.* Cada vez más, las asociaciones tienden a parecerse a empresas.

*Aporta valor solidario* a la organización.

*Recupera el interés social* de la entidad.

## **5.2 Criterios de calidad:**

---

- Es importante dar a conocer desde el primer momento al voluntariado cuáles son la Misión, los valores y los objetivos nuestra entidad, informar de por qué y para qué forman parte de ella. Si los objetivos de ambos coinciden, tendremos personas voluntarias.

-La entidad ha de contar con una estructura de apoyo (Programa de voluntariado) que le acompañe y apoye y que además de disponer de tiempo y recursos para desarrollar su función, sea independiente de cualquier otro servicio.

- El Programa de Voluntariado debe quedar reflejado en el plan estratégico y en los documentos básicos de la entidad.

- Hay que concretar líneas de trabajo específicas y dotar de recursos humanos y materiales para el desarrollo del voluntariado en la entidad.

- Es importante tener presente que la responsabilidad de fomentar la participación de este colectivo no puede caer en los hombros del responsable de voluntariado, sino que tiene que ser algo estructural en la entidad; algo pensado; y garantizado.

- Establecer acciones estructuradas en las que los voluntarios participen y se impliquen de manera activa en la entidad.

Para ello, es necesario crear herramientas, canales, espacios, que permitan que la información circule, que la comunicación se dé y sea transparente.

Habrá que aprovechar los recursos existentes y crear otros (hojas informativas, boletines, buzones de sugerencias, tabloneros de anuncios, redes telemáticas, reuniones transversales, sesiones informativas...) que permitan que las personas voluntarias puedan acceder a la información relevante puedan escuchar opiniones y dar las suyas en temas que impliquen a la entidad y/o a las personas con discapacidad y a sus familias, que les permitan transmitir sus experiencias y compartir las de otros.

En definitiva, pensar, hablar, discutir, decidir y hacer con el resto de la entidad.

### 5.3 RESULTADOS ESPERADOS:

---

#### **Voluntarios:**

- campaña
- número de voluntarios
- trabajo en equipo
- satisfacción
- formación
- vinculación

#### **Fundación:**

- Participación de los voluntarios en los servicios
- Acciones de voluntariado personal y corporativo
- Mejora en la calidad de vida de las personas y la entidad

## 6. RECURSOS:

---

### 6.1 Recursos humanos:

---

- Los voluntarios: personas que de manera libre y altruista quieran participar en acciones de voluntariado que se organicen desde la entidad.

- Las personas de apoyo: serán profesionales remunerados.
- El Programa de Voluntariado, contará con un profesional que coordine a las personas de apoyo y los voluntarios junto con los responsables de los demás servicios, se encargarán también de la coordinación, seguimiento y evaluación del programa.

## 6.2 Recursos materiales:

---

- Se disponen de los recursos comunitarios dónde se realizan las actividades y entornos de los servicios de la entidad.
- Espacios compartidos de “El conjunto residencial Las Fuentes”, para hacer reuniones entre los voluntarios, o entre los voluntarios y el personal de apoyo, así como aquellos espacios dónde se realice la formación, ya sea en la misma sede o en otros servicios de la Fundación.
- Se contará con los gastos propios de las formaciones, documentación impresa... etc.

## 6.3 Financiación:

---

- El Programa de Voluntariado debe estar financiado de manera estable, de modo que permita la realización del servicio que ofrece el Programa.
- El Programa debe estar buscando ayudas para poder gestionar los gastos de los voluntarios y el personal relacionado con el programa.