



noesso
TRABAJANDO PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

PLAN DE VOLUNTARIADO

ÍNDICE

1. Argumentario.
2. Objetivos.
3. Proceso de sensibilización y captación de voluntarios.
 - 3.1. Definición del perfil de la persona voluntaria.
 - 3.2. Captación de voluntariado.
4. Proceso de gestión del voluntariado.
 - 4.1. Selección, acogida y orientación del voluntariado.
 - 4.2. La formalización de la vinculación entre persona voluntaria y Asociación.
 - 4.3. La incorporación del voluntario/a al centro y puesto de trabajo.
 - 4.4. Plan de formación del voluntariado.
 - 4.5. La evaluación y satisfacción de las personas voluntarias.
 - 4.6. Participación del voluntariado en la vida de la Asociación.
 - 4.7. La finalización de la vinculación con la Asociación.
5. Conclusiones.
6. Aprobación del Plan de Voluntariado.

1. Argumentario

El voluntariado es una actitud ante la vida. Por este motivo la Asociación NOESSO lleva años ofreciendo la posibilidad de ser voluntarios a jóvenes y adultos para convertirse en agentes transformadores de la sociedad y poder participar en la construcción de un mundo más justo. En NOESSO apostamos por la transformación social apoyando a cada persona para que desarrolle todas sus posibilidades mediante nuestro proyecto socio educativo.

Creemos que ofreciendo esta oportunidad a personas con sensibilidad para que tomen conciencia de la situación actual de las personas en situación o riesgo de exclusión social, de los riesgos que entraña el uso y abuso de las drogas, de la utilización problemática de las nuevas tecnologías, de las consecuencias que acarrea la carencia de un puesto de trabajo... Siendo estos, los colectivos y problemáticas a las que atiende esta entidad.

El acceso a estas problemáticas, y a los programas de intervención con los que NOESSO las afronta será, sin duda, de gran ayuda para el crecimiento personal de estas personas voluntarias, al tiempo que favorecerá su maduración y aprendizaje.

Por otra parte, para personas que, por la razón que sea, disponen de un tiempo libre, NOESSO les abre una puerta a la realización personal, a la experiencia gratificante de sentirse útiles y cooperar en la tarea de dar nuevas oportunidades a personas que les necesitan, y que gracias a su apoyo van a poder reiniciar una nueva forma de vida.

El trabajo en equipo es muy importante para implicarse en lo educativo vivencialmente, convencidos de que lo que educa no es lo que decimos sino lo que vivimos. Este es el gran reto social al que queremos dar respuesta desde la promoción escolar, la educación en valores y la participación social que nos lleve a la prevención del consumo de drogas y el fomento de hábitos saludables, así como la prevención de la violencia entre iguales y de género.

También ofrecemos el ser voluntario en concreto a los profesores de la Universidad de Almería, de los I.E.S., de los colegios de Primaria, en activo y jubilados. Formamos equipo con los profesores para reflexionar sobre la pedagogía de NOESSO y organizar la forma concreta del trabajo de los jóvenes voluntarios con los menores en riesgo. Vemos la importancia de trabajar conjuntamente, profesionales de la educación, con larga experiencia, y estudiantes tanto de Magisterio de Primaria como de Educación Social. Una



unión que enriquece a todas las partes: profesionales, estudiantes y menores beneficiarios.

El trabajo en equipo, voluntariado y equipo coordinador, hacia un mismo objetivo hace que los menores y el conjunto de los usuarios de NOESSO sientan que buscamos su bien, lo que facilita la relación con ellos, que participan libremente en las actividades de la asociación y propicia el que vean en la entidad la mano a la que confiar su vida y en la que apoyarse para superar su situación personal de exclusión social.

Todo lo dispuesto es este Plan de Voluntariado cumple con todos los artículos de la Ley 4/2018 Andaluza de Voluntariado que entró en vigor el pasado 15 de mayo de 2018.

2. Objetivos

2.1 Mejorar el voluntariado realizado, tanto en horas dedicadas, como en calidad y eficacia de su labor. Gracias a un sistema integrado para la Gestión del voluntariado.

2.2 Ofrecer la participación e implicación en los diferentes programas de NOESSO a personas que desean colaborar como voluntarias en los mismos, dependiendo de la cualificación, disponibilidad e intereses particulares.

2.3 Favorecer el desarrollo humano del voluntario/a, a través de experimentar en su vida el valor de la solidaridad y el compromiso social con los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.

2.4 Ofrecer a profesionales de diferentes cualificaciones (profesores jubilados, profesores en activo, psicólogos...) la posibilidad de participar y contribuir, como voluntarios/as, al desarrollo integral de las personas con las que trabajamos.

2.5 Ofrecemos la participación en toda una red de recursos (Centro de Información, Diagnóstico y Tratamiento Ambulatorio, Centro de Día EN-REDES, Comunidad Terapéutica y Viviendas de Reinserción Social, Centro de Inserción Socio Laboral, Menores...), desde los que apoyar los procesos de superación de las adicciones, el cambio de conducta en menores con problemas o la reinserción socio laboral de personas desempleadas.

2.6 Establecer una coordinación entre los equipos profesionales de la Asociación, los profesionales voluntarios y los jóvenes universitarios con objeto de analizar, evaluar y concretar las actuaciones que se han de poner en marcha para ir dando respuesta a las necesidades de los usuarios.

2.7 Gracias a la elección de un responsable de voluntariado las responsabilidades en la captación, iniciación, incorporación, coordinación y evaluación de las personas voluntarias estarán mejor definidas y no tendrán dispersión alguna.

3. Proceso de sensibilización y captación de voluntarios

3.1. Definición del perfil de la persona voluntaria

Como ocurre con el proceso de selección de profesionales, la definición del perfil de las personas voluntarias corresponde a quienes ocupan el puesto de coordinación de los diferentes programas y centros de la entidad.

Su primera labor consiste en identificar las necesidades y funciones de las que podría ocuparse la persona voluntaria, y a partir de ahí elaboran el perfil de los posibles candidatos/as. Para la gestión se han elaborado una serie de fichas en las que se identifican tanto los voluntarios actuales, como las necesidades y funciones demandadas por centro (ver Anexo I).

3.2. Sensibilización y captación de voluntariado

Generalmente, el proceso de difusión de nuestra entidad como promotora y gestora de puestos desde los que ejercer el voluntariado se inicia a principios de octubre, poniéndonos en contacto con los voluntarios de años anteriores y realizando una campaña de difusión de la entidad que permita dar a conocer los diferentes programas y servicios que presta NOESSO, y las necesidades y oportunidades que ofrece para posibles voluntarios.

Esta campaña se servirá de las nuevas tecnologías para presentar las necesidades y los perfiles de nuevas personas voluntarias demandadas a través de nuestra página web, redes sociales, prensa, buscadores de ofertas de voluntariado o programas de voluntariado.

La Universidad de Almería, aprovechando el inicio de curso, se convierte, año tras año, en un espacio especialmente adecuado para realizar la presentación de la Asociación y la invitación a conocerla más de cerca.

De manera similar NOESSO aprovechará iniciativas propias o eventos a los que la entidad es invitada para sensibilizar y fomentar los valores y beneficios que entraña cooperar como voluntario en una ONG para hacer una vida más justa y solidaria.



Por último, nos encontramos con otro tipo de procesos que surgen directamente de las personas que disponen de un tiempo libre y deciden ponerse en contacto con la entidad por iniciativa propia para mostrar su disponibilidad y deseo de prestar un compromiso voluntario desde nuestra Asociación.

4. Proceso de gestión de voluntariado

4.1. Selección, acogida y orientación del voluntariado

Cuando por cualquiera de los canales de contacto haya una persona que muestra su deseo de conocer más de cerca la entidad se le invita a mantener una entrevista en profundidad con el responsable de voluntariado.

El objetivo de esta entrevista es, por una parte, el de ofrecer información relevante de la Asociación que pueda contribuir a motivar o ayudar a situarse a la persona entre las diferentes opciones y oportunidades que los programas y centros ofrecen. Por otra parte, es una excelente oportunidad para conocer la motivación, aspiraciones, formación, disponibilidad... de cada persona.

Una primera preocupación es la de ayudar a discernir si estamos ante una persona voluntaria, o alguien que necesita un trabajo del que vivir, o una actividad ocupacional o terapéutica. En función este proceso se orienta a la persona para ubicarla en el programa más adecuado, o ayudarle a encontrar el lugar que necesita.

4.2. La formalización de la vinculación entre la persona voluntaria y la Asociación

Una vez finalizado el proceso de selección que permite a la entidad conocer el perfil de cada persona voluntaria, y a ésta el programa y tareas que desea hacer en la Asociación, tiene lugar la formalización de los acuerdos entre la Asociación y la persona voluntaria:

- Firma del Acuerdo de Incorporación adaptado al programa al que se incorpore (ver Anexo II).
- Firma del Compromiso de confidencialidad en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos (ver Anexo III).
- Firma del Acuerdo de cesión consentida de datos personales e imágenes (ver Anexo IV).
- En el caso de trabajar con menores se requiere la Certificación Negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales.
- Incorporación en la base de datos de voluntarios de la Asociación.

4.3. La incorporación del voluntario/a al centro y puesto de trabajo

Finalmente, cumplido con el proceso de iniciación, información y formalización de la persona voluntaria que ha optado por una actividad y/o programa y con un número específico de días y horas de compromiso, se produce su incorporación efectiva al centro y puesto de trabajo escogido.

Será el/la coordinador/a de ese programa quien recibe a la persona y le presenta al resto del equipo de voluntarios, profesionales y usuarios y realizarán de manera conjunta un plan de entrenamiento para que adquiera las destrezas y conocimientos que requiere la actividad a la que ha de insertarse.

A partir de ese momento la persona voluntaria entra a formar parte del equipo correspondiente y participa de la vida del mismo, en situación de igualdad, si bien con las limitaciones de su dedicación y competencias.

El/la Coordinador/a del programa se convierte para el voluntario en la persona de referencia que ha de acompañarle y responder a sus necesidades, dudas, apoyos... Y facilitarle cuanto necesite para facilitar su trabajo como voluntario en la Asociación.

El acompañamiento en esta fase resulta decisivo para que la persona viva su incorporación de manera gratificante, y se sienta reconocida y atendida para desempeñar su labor con seguridad y efectividad.

4.4. Plan de formación del voluntariado

La formación será una oportunidad para realizar un trabajo grupal donde compartir inquietudes con otras personas voluntarias al tiempo que profundizar en el conocimiento de la entidad en la que va a prestar o está prestando su servicio, así como de los programas que se vienen desarrollando, los modelos de intervención, etc...

El proceso de formación se inicia cuando contamos con un número suficiente de personas (entre 5 y 7, generalmente), tanto para que el proceso resulte más enriquecedor y dinámico, como para racionalizar los esfuerzos y recursos empleados. Este proceso de formación siempre y cuando las demandas sean suficientes se realizará cada año y contará con los siguientes módulos:

- Sesión de acogida, presentación de las personas voluntarias, motivaciones, disponibilidad, presentación del plan de formación, etc.

- El voluntariado como un valor emergente frente a los intereses de mercado.
- El marco jurídico del voluntariado en España: Ley de Voluntariado, derechos y deberes de los voluntarios, la Ley de Protección de Datos, el Acuerdo de Incorporación del Voluntario/a, el Seguro de Responsabilidad Civil de Voluntariado, etc.
- Presentación de los colectivos y problemáticas que atiende la Asociación NOESSO:
 - ✓ Estado actual de las adicciones y factores de riesgo.
 - ✓ Presentación de la problemática y el estado actual de las adicciones (tipología, prevalencias, sintomatología, consecuencias para la salud y otras consecuencias sociales, laborales, familiares...).
 - ✓ Presentación de los factores y contextos de riesgo para el uso y abuso de las drogas y otras adicciones sin sustancia (móviles, internet...).
 - ✓ Programas de prevención de adicciones: principales actores, programas y estrategias para prevenir las adicciones.
 - ✓ Programas de tratamiento de adicciones que desarrolla NOESSO.
 - ✓ Presentación del concepto "trastornos de conducta en menores", problemáticas que presentan estos menores.
 - ✓ Programa y actuaciones que se realizan con estos menores desde NOESSO.
 - ✓ Presentación del fenómeno del desempleo, perfil sociodemográfico de las personas desempleadas.
 - ✓ Programas de inserción socio laboral que desarrolla NOESSO.
- Red de programas, actividades y centros con que cuenta la Asociación.
- Fase de inserción en el programa en el que se va a desarrollar la actividad voluntaria. Durante el primer mes de integración de cada persona voluntaria al proyecto en el que finalmente se decida esta persona contará con las personas del equipo del Centro o Actividad para acompañarle en su proceso de inserción al proyecto. Como en el caso de las personas profesionales será el/la coordinador/a o director/a del Centro u Área quien asuma la responsabilidad de supervisar el proceso de incorporación, si bien delegará en otros miembros del equipo para determinadas actividades.

Duración: 100 horas (24 horas teóricas y 76 prácticas).

Ponentes: Profesionales, directivos y voluntarios de NOESSO.

Adicionalmente a estas formaciones anuales la Asociación estudiará y valorará cualquier necesidad de formación detectada en un voluntario/a, o bien a demanda del mismo para poder ofrecerle una formación externa que palie esa necesidad.

4.5. La evaluación y satisfacción de las personas voluntarias

De igual manera que el resto del equipo de profesionales, las personas voluntarias forman parte de los diferentes procesos evaluativos de cada programa o actividad. La única limitación es la de la disponibilidad de cada persona para poder estar presente en las evaluaciones programadas, sin embargo, siempre se habilitarán mecanismos para que todos los miembros de cada equipo (voluntarios y profesionales) participen activamente en la evaluación de los resultados y en los planes de mejora.

Se cuenta además con la evaluación del desempeño de la persona voluntaria cada año mediante una reunión entre el responsable del voluntario, el voluntario/a y el coordinador correspondiente en la que se trata de poner en valor el servicio que se presta, reconociendo el impacto y resultados, al tiempo que una oportunidad para revisar y mejorar los aspectos que hayan sido deficitarios. Ésta evaluación puede estar acompañada del necesario reconocimiento de su papel en la entidad, así como la posibilidad de ofrecerle y solicitar, si así lo considera necesario, cambiar de puesto o funciones.

Por último, señalar que anualmente, tal y como ya hacen todos los profesionales de la entidad en la encuesta de clima laboral, las personas voluntarias realizarán su propia encuesta de satisfacción anónima (ver Anexo V).

4.6. Participación del voluntariado en la vida de la Asociación

NOESSO en su filosofía de trabajo no hace distinción de personas en función del tipo de vinculación de cada una de ellas, de ahí que la persona voluntaria podrá participar, en función de sus habilidades y disponibilidad en todas las actividades de la organización entre las que cabe destacar:

- ✓ Solicitar la condición de socio/a para acceder a la Asamblea como el órgano de toma de decisiones de la entidad.

- ✓ Planificación, evaluación y seguimiento de los programas junto al resto de miembros del equipo y directivos de la entidad.
- ✓ Participar elaborando propuestas de innovación o transformación dentro del Plan de Mejora Continua de la Asociación.
- ✓ Desempeño de responsabilidades directivas de programas y centros.
- ✓ Participar en encuentros o convivencias de voluntariado y profesionales.

4.7. La finalización de la vinculación con la Asociación

Evidentemente la vida y las circunstancias de las personas es cambiante, y de igual forma que un voluntario/a un día decidió ofrecer su tiempo y habilidades al servicio de la Asociación, ha de tener abierta la puerta a cerrar ese tiempo de compromiso y servicio, así como a regresar si en un futuro cambian las situaciones que han provocado su salida.

Este tipo de contingencia ha de estar programado. Como en el caso de la incorporación, esta situación generalmente la persona voluntaria lo comunica a su coordinador/a de referencia, quien da traslado a la persona responsable de voluntariado.

Es el momento de sentarse a evaluar a fondo su paso por la organización, identificar las razones que han llevado a tomar la decisión de poner fin a su compromiso, pedirle propuestas de mejora y por supuesto agradecerle su generosidad y dedicación.

La despedida, siempre que sea posible, ha de contar además, con un acto festivo, en el que la persona voluntaria pueda despedirse de las personas para las que ha trabajado y con las que ha compartido el trabajo (profesionales, voluntarios, usuarios, directivos...).

Finalmente, se procede a facilitarle un regalo simbólico de agradecimiento y una certificación de su tiempo de dedicación en la que aparecen las funciones y tareas realizadas, al tiempo que se le reconoce formalmente sus servicios (ver Anexo VI).

5. Conclusiones

La experiencia como entidad de voluntariado se viene desarrollando desde sus inicios, ya que no se entiende ni el origen, ni los fines, ni la historia de la entidad sin ese centenar de socios y voluntarios que han venido poniendo su tiempo, cualidades, relaciones y hasta sus medios económicos al servicio de NOESSO.

Nuestro método de trabajo con el voluntariado universitario está dentro de la innovadora práctica educativa que promueve la red española de "Aprendizaje-Servicio". El modelo "Aprendizaje-Servicio" es una práctica educativa en la que el alumnado aprende mientras actúa sobre necesidades reales del entorno con la finalidad de mejorarlo. En NOESSO estos alumnos pertenecen fundamentalmente a las Facultades de Ciencias de la Educación y de Humanidades y Psicología, de la Universidad de Almería, especialmente de las carreras de Magisterio de Primaria, Educación Social, Psicología, Trabajo Social y Pedagogía.

La aportación como voluntarios, por definición, no lleva aparejados beneficios económicos algunos, sin embargo, supone un medio de realización humana extraordinario. Estos voluntarios además de realizar una aportación muy valiosa, se identifican con nuestra misión y nuestros valores, y transmiten una imagen muy positiva de nuestra labor.

La experiencia de todas las personas que han pasado o siguen involucradas a día de hoy al proyecto de NOESSO como voluntarias es unánime: "Siempre se recibe mucho más de lo que se aporta".

6. Aprobación del Plan

El presente Plan de Voluntariado fue revisado y aprobado por unanimidad de los asistentes en la sesión de Junta Directiva celebrada el 21 de febrero de 2022.

La Presidenta de NOESSO

Fdo.- María Luisa Martín Rodríguez