



# VIP

## Orientaciones para la Gestión de Voluntariado Personal en las Organizaciones de Plena Inclusión Madrid





### **ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO:**

ASOCIACIÓN AMI-3

ASOCIACIÓN APADIS

ASOCIACIÓN PAUTA

ASOCIACIÓN ASTOR

FUNDACIÓN DOWN MADRID

FUNDACIÓN ADEMO

FUNDACIÓN APROCOR

FUNDACIÓN GIL GAYARRE

ASOCIACIÓN ANTARES

### **COORDINACIÓN:**

PLENA INCLUSIÓN MADRID

### **AGRADECIMIENTOS:**

A los miembros del grupo de trabajo voluntariado V1P, por su esfuerzo en la elaboración de este documento y por su creencia en el valor transformador del voluntariado:

Cristina Vallelado, Miriam Fernández, Juan de Mata, Susana Casado, Angeles Llorente, Abel Manzanares, Beatriz Dionis, Sandra de Andrés y Celestino Abad.

Coordinadora- Gema Alcolea

A los expertos en voluntariado que durante este tiempo han ido pasando por el grupo para darnos Luz con sus experiencias y proyectos:

Eva Murillo, Arantxa Pinar, Yolanda de la Fuente.

### **EDITA: PLENA INCLUSIÓN MADRID**

Avenida Ciudad de Barcelona 108, escalera 2. Bajo D. 28007 Madrid

Teléfono: 91-501 83 35 Fax: 91-501 55 32

Email: [info@plenamadrid.org](mailto:info@plenamadrid.org)

Web: [www.plenainclusionmadrid.org](http://www.plenainclusionmadrid.org)



# Índice

0. INTRODUCCIÓN.....	6
1. ¿QUÉ ES VOLUNTARIADO V1P? .....	8
2. ¿QUÉ FUNDAMENTA V1P? .....	12
3. OBJETIVOS DE V1P .....	16
4. ALGUNOS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN V1P.....	18
5. DILEMAS DE V1P. PARA DELIBERAR, PARA CADA PERSONA Y PARA CADA CONTEXTO.....	22
6. LA FIGURA DEL MENTOR .....	26
7. LA PUESTA EN MARCHA DE V1P .....	30
8. EL SOPORTE.....	32
9. EMPAREJAMIENTO V1P. CRITERIOS DE ACEPTACIÓN, ADECUACIÓN O DESCARTE .....	34
10. LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO .....	38
11. FUENTES DOCUMENTALES .....	44



# Introducción



# Introducción

Este documento responde a una reflexión del movimiento asociativo de la discapacidad intelectual o del desarrollo que surge de la necesidad de adaptar el concepto y la gestión del voluntariado a las nuevas tendencias sociales, pero también a la evolución de las propias organizaciones.

Realizado con las aportaciones de los expertos técnicos de las entidades federadas, el V1P es una metodología que pone el acento en la personalización.

Personalización que se traduce en una gestión individualizada de la persona voluntaria y que se centra en las necesidades y expectativas concretas de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En esta metodología, el voluntariado va más allá de un mero concepto de apoyos, en el que la cercanía, los afectos y la comprensión mutua de las necesidades son vitales y con la que se busca además aumentar la consciencia de los ciudadanos sobre las situaciones de desigualdad de los otros.

La implantación paulatina de esta metodología requiere para su éxito de la complicidad y la apuesta decidida de las organizaciones por un cambio en los modelos tradicionales del voluntariado, de un buen mentoring a los voluntarios y de una apertura de miras en la búsqueda de oportunidades del voluntariado.

Como todas las metodologías, que afectan de manera directa a las personas, V1P no está exenta de dilemas que han de ser resueltos en cada contexto y circunstancia concreta.

Desde Plena Inclusión Madrid apostamos por el V1P como herramienta para la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, pero también para seguir avanzando hacia la construcción de una sociedad en la que la plena ciudadanía de sus miembros sea una realidad y no una utopía.

1

# ¿Qué es el voluntariado VIP ?





## ¿Qué es el voluntariado V1P?

V1P es una metodología\* de voluntariado que surge para adaptarse a los cambios y a las tendencias actuales en las que el foco está puesto en la personalización de los servicios sociales.

Más allá del colectivo de intervención al que se pertenezca y manteniendo como eje la calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, se buscan soluciones integrales, corresponsables, creativas y solidarias que sirvan no sólo para resolver un problema concreto, sino para contribuir al desarrollo de una sociedad formada por mejores ciudadanos que se implican en diferentes causas.

En un mundo absolutamente visual, la denominación V1P es un atrevimiento gráfico que juega con las siglas inglesas VIP (Very Important Person) y en la que el 1 quiere destacar la individualización de la gestión y de la acción del voluntariado por la que apostamos.

V1P es una metodología que, huyendo de la institucionalización, toma como ejemplo la figura del voluntariado tutelar, referente para Plena Inclusión Madrid y que suma acciones significativas en la atención personal.

La Fundación Tutelar de Navarra define el voluntariado tutelar como:

*“Aquella persona voluntaria que participa activamente en la misión de la Fundación Tutelar mediante el establecimiento de una relación personal cálida y cercana con la persona que tiene modificada la capacidad de obrar que, de mutuo acuerdo, se le asigne. Todos los criterios que guían la actuación de los voluntarios tutelares derivan de su compromiso y sensibilidad para con los derechos, intereses, aspiraciones, deseos y necesidades del tutelado/a, que trata de representar y asumir, con el apoyo de la Fundación Tutelar, como si fueran los suyos propios. Este compromiso y sensibilidad le llevan a compartir parte de su tiempo con el tutelado/a manteniendo con él una relación de cálido afecto.”*

\*Nota:

V1P se puede entender como una metodología en la medida que establece una forma de hacer y de actuar, pero también en ocasiones nos referimos a V1P como proceso ya que estructura una forma de hacer en las entidades desde la incorporación hasta la despedida de la persona voluntaria.

También podemos hablar de V1P como paradigma que entiende al voluntario como un agente de transformación social, más allá de ser un soporte para la persona con discapacidad y/o la entidad en la que desarrolla su tarea.

Basándonos en las premisas anteriores, definimos el voluntariado V1P de la siguiente manera:

Voluntariado de mutuo acuerdo con una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo donde se establece una relación significativa para ambas partes, cercana, cálida y en la que se comparten experiencias y afinidades. La finalidad principal de este voluntariado es contribuir desde un ejercicio de ciudadanía activa, a compensar con acciones, valores y compromiso, las desigualdades y necesidades que la persona con discapacidad tenga para ejercitar sus derechos, llevar a la práctica sus deseos y construir una sociedad más justa para todos.

Premisas de este concepto:

- **Voluntariado.** Basado en el marco de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
- **De mutuo acuerdo.** Se deben establecer procedimientos para casar las necesidades e intereses de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo con los perfiles de las personas voluntarias. Siempre será necesario que ambas personas quieran establecer la relación. Se deberá tener en cuenta la decisión de la persona, la capacidad legal para tomar decisiones propias y el trabajo con sus tutores o referentes tutelares.
- **Compartir experiencias y afinidades.** Este voluntariado va más allá de la relación de apoyo. El voluntariado no es algo instrumental, sino que precisa de la complicidad y la cercanía por ambas partes pues, en caso contrario, se perdería la cobertura principal para la persona, que es la de los afectos.
- **Acciones y valores.** Los valores son la base. Este voluntariado se sostiene sobre los pilares de la ayuda mutua, la equiparación de oportunidades y el espíritu de transformación social.

- **Activar una sociedad más justa para todos.** El voluntario, como parte de su compromiso con la persona, sirve también de altavoz para denunciar las desigualdades sociales que se encuentra en la búsqueda de la calidad de vida de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Al tiempo, la gestión del voluntariado individual, beneficia a las personas que se acercan a conocer a las personas con discapacidad, especialmente en un contexto de crisis en el que existen voluntarios en situación de desempleo y con merma de relaciones personales, o bien en otras situaciones como el pluriempleo o la temporalidad, lo que condiciona sobremanera su disponibilidad en actividades planificadas con una frecuencia horaria regular.

2

# ¿Qué fundamenta VIP?



# ¿Qué fundamenta V1P?

## **Fundamento 1:**

### **Acción libre, por convencimiento propio, sin pretendientes**

Luis Aranguren, en la ponencia “*El voluntariado, agente de transformación*”<sup>1</sup> explica la transición entre “*los hijos de la causa*”, militantes de acciones generosas desproporcionadas y “*los hijos de la libertad*”, que componen una generación cívica. El autor destaca algunos rasgos de *los hijos de la libertad*: no son voluntarios porque midan su grado de compromiso, son voluntarios porque quieren, huyen de las imposiciones, sabiendo que el hecho de *dar* tiene un alto componente de estar *recibiendo* por parte de las personas a las que se ayuda.

Aranguren nos enseña un marco del voluntariado *como un entramado inter-confesional, intergeneracional e inter-ideológico, que se identifica con la pluralidad de organizaciones cívicas, que va haciendo política sin necesidad de partidismos y que disfrutan, sin más, del encuentro con el otro.*

En este sentido, V1P es una iniciativa más de voluntariado que huye de lo que lo que este autor llama pretendientes políticos y económicos del voluntariado.

## **Fundamento 2:**

### **Aumentar los niveles de conciencia en lo referente a la desigualdad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Contribuir a la cercanía del entorno social y a sembrar impulsores de afectos**

V1P es un puente para el voluntario a quienes ayudará a descubrir un nuevo camino, haciéndoles más conscientes de las causas de las desigualdades que afectan a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. V1P cubre la necesidad de dar y recibir afecto, fomenta el crecimiento como ciudadanos, y aumenta la base social que actúa por convencimiento propio, para transformar la sociedad actual en una más justa y solidaria.

Según la metodología tradicional, cuando una persona voluntaria llega a las organizaciones, trabaja para los proyectos y servicios de esa organización. Tras una entrevista inicial en el que se explican las actividades, se estudia en qué puede involucrarse. Se trabaja sobre los efectos de la desigualdad. Como resultado, las personas con discapacidad

1.- ARANGUREN, L.A.,(2003) *El voluntariado, agente de transformación*, serie documentos nº 4, Caritas Diocesana de Sevilla. Sevilla.

intelectual o del desarrollo conocen a más personas y se fortalece a la organización, pero las personas voluntarias sólo conocen las causas de la desigualdad por los ojos de la organización. El hecho de que se establezca un vínculo más fuerte con la organización y no con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, provoca que cuando la persona voluntaria se desvincula de la primera, termina perdiendo el contacto con las segundas.

Sin embargo, en la metodología que propone V1P, el encuentro entre dos personas, en los diferentes ámbitos de su vida, hará al voluntario más consciente de la realidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, que en un marco institucional. Los lazos se estrechan sobre todo con las personas, las organizaciones importan, pero las personas son el eje de todo.

Fernando Cembranos<sup>2</sup>, psicólogo, sociólogo y ecologista social, nos enseña que la lejanía, la envidia y la soledad, hacen crecer el producto interior bruto, pero no dan cobertura a nuestra necesidad más destacada: la del afecto. Todos los servicios y productos para cubrir esas necesidades los debemos comprar: debemos contratar transportes, llamar a un profesional para empalmar cables y ponernos más bellos para integrarnos mejor. V1P ofrece nuevas oportunidades y espacios para conocer gente de una forma más individual y personalizada. Además, como parte de una demanda personal por ambas partes, tiene un fin muy concreto: “pasar tiempo haciendo algo, con alguien con quien se esté a gusto”.

### **Fundamento 3: Crecer, la construcción de personas**

La presión social hacia el éxito y las situaciones socio-económicas coyunturales de crisis neurotizan nuestras vidas e influyen en los sentimientos de validez de todas las personas. En contraste con esto, las acciones compartidas, los movimientos ciudadanos que encuentran los valores de dignidad, justicia y solidaridad, contribuirán a potenciar esta relación de ayuda al otro, a la ayuda de quien ayuda, a su construcción personal y a su identificación en el mundo.

2.- CEMBRANOS, F. (Julio 2012). Las necesidades humanas y cómo resolverlas. Veranos de Economía en el Retiro. Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=LWbca5akA\\_I](https://www.youtube.com/watch?v=LWbca5akA_I)





3

## Objetivos de V1P





# Objetivos de V1P

## META-OBJETIVOS

- Transformación social: desarrollar sistemas de colaboración que favorezcan la solidaridad con las personas y la implicación de todos los ciudadanos en una sociedad más justa y solidaria.
- Construir ciudad: construir empatía y capital social.

## OBJETIVOS V1P

- Ampliar las oportunidades de obtener y dar afecto para el establecimiento de relaciones significativas entre las personas.
- Aumentar las oportunidades de desarrollar los retos e intereses de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en el entorno.



4

# Algunos ámbitos de actuación VIP



## Algunos ámbitos de actuación V1P

La metodología de gestión del voluntariado V1P pretende adaptar la habitual gestión del voluntariado en las organizaciones con los nuevos tiempos.

La transformación de nuestras organizaciones pone el acento en tres cuestiones:

- Personalización de los apoyos frente a la gestión grupal de los servicios.
- Uso regular de la comunidad frente a actividades regulares y grupales en los centros.
- Rol de ciudadanía plena de todos los agentes, especialmente de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

V1P propone nuevos escenarios de colaboración para los voluntarios, más allá de lo tradicionalmente grupal de los centros, y apuesta por nuevas vías para analizar las actividades más significativas para cada persona.

Sin ánimo exhaustivo, algunos ámbitos de actuación podrían ser:

- **Entretenimientos individuales en espacios no regulados.** Todas las personas nos entretenemos con actividades no dirigidas: comprar revistas, pasear por nuestros lugares preferidos, ver trenes en la estación, disfrutar de un juego en casa, pasear, contemplar obras, etc. Estas acciones no suelen estar en la oferta de los servicios de ocio y sin embargo pueden ser muy significativas para la persona.
- **Desarrollo de aficiones individuales.** Nadar en una calle libre, chatear o visitar páginas web, usar una biblioteca o un gimnasio en horarios variables, tampoco suelen ser servicios regulares ofrecidos a las personas dentro de las entidades.
- **Red de amigos, apoyos naturales, afectos.** Las oportunidades para conocer nuevas personas no suelen llegar a la casa de uno. Algunas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo han perdido a su familia, no tienen ni un solo amigo y su vida está muy institucionalizada. Los V1P pueden enriquecer las relaciones de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y pueden hacer de nexo. Este voluntariado también puede ayudar a recuperar relaciones o visitar amistades que se pierden en los procesos de institucionalización.

- **Las tareas de la vida diaria y apoyos para la autonomía en los espacios no formales.**

Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo pueden querer hacer la compra por sí mismas, visitar a un familiar, pasear al perro, etc. Este desarrollo de tareas no sólo se debe contemplar desde la autonomía de la persona, sino desde el hecho de estar presente en las cosas que les atañen y que normalmente arreglamos para ellos. En nuestras organizaciones, algunas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo ya comparten actividades de su vida diaria con voluntarios que también realizan las propias dentro de sus rutinas de vida.

- **Acompañamientos que incluyan experiencia compartida.** Una de las necesidades de apoyo a las personas con discapacidad intelectual puede ser la movilidad. Aunque la discapacidad intelectual o del desarrollo no impida a nivel motor realizar una acción, la gravedad de la discapacidad o del control de imprevistos en el medio urbano puede hacer que la persona requiera de apoyo en los traslados.

El paradigma V1P considera que hay que poner especial cuidado en equilibrar el apoyo informal que un voluntario puede dar, con el derecho que tienen las personas a una asistencia personal en la movilidad.

La movilidad de las personas debería estar reconocida como uno de los aspectos fundamentales de la asistencia personal organizada cuando las funciones ejecutivas intelectuales no permiten el auto-cuidado, memorizar recorridos o considerar la opción de trasladarse de un lugar a otro para realizar una actividad.

- **Voluntariado en colectivos y proyectos sociales.** Limpiar ríos, hacer una campaña de gestión de residuos, cuidar animales, acompañar a personas mayores o repartir alimentos, entre otros, pueden ser proyectos sociales en los que la persona con discapacidad quiera colaborar, pero paradójicamente puede necesitar apoyo al principio para hacerlo. Un voluntariado social realizado de forma conjunta con un V1P puede ser una experiencia muy satisfactoria para ambas personas y de gran utilidad para una organización social que, a su vez, recoge una semilla de implicación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en sus proyectos.

- **Aprendizajes no formales.** Lograr desenvolverse en el transporte público, usar el equipo de música o aprender a hacer fotos con el móvil no son aprendizajes que siempre se hayan adquirido a través de escuelas. La alfabetización tecnológica o el uso de la comunidad se puede aprender o llevar a la práctica con V1P, teniendo cuidado de no emplear nunca este voluntariado como suplente de un servicio docente profesional, equiparando estas experiencias espontáneas a las que todos tenemos en nuestra vida cotidiana.

5

**Dilemas de VIP.  
Para deliberar,  
para cada  
persona y  
para cada  
contexto**





# Dilemas de V1P. Para deliberar, para cada persona y para cada contexto

## Dilema 1.

### Freno a la profesionalización de los servicios y a la reivindicación de los derechos de las personas

V1p no es un profesional y, por lo tanto, su apoyo nunca puede verse como sustituto de un trabajador. El voluntariado lucha contra las desigualdades y es lógico que cubra necesidades, no obstante, los voluntarios que actúen de forma individual, una vez conozcan a las personas, tendrán como primera causa el bien de éstas. Los voluntarios serán personas que contribuirán al mensaje de cambio social. Algunas preguntas que pueden ayudar a dar mejor cobertura son:

- ¿Hay necesidades que tengan las personas más allá de los horarios y de los espacios de centros y servicios?
- ¿Contribuye este voluntariado a la relación personal en su entorno?
- ¿Ha decidido la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en qué necesita ser acompañada?
- ¿Contribuye esta acción a que la acción voluntaria resuelva situaciones de desigualdad?

## Dilema 2.

### El afecto, la amistad, la verdad y V1P

Uno de los objetivos ViP es favorecer las relaciones con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y a su vez contribuir al desarrollo de una base ciudadana que mejore la sociedad civil. Esta metodología no se posiciona sobre si el V1P puede llegar o no a ser amistad, aprecio o relación verdadera entre las personas. Las personas y sus acciones lo irán definiendo.

V1P no se llamará los mejores vecinos, mi mejor amigo, ni somos iguales el voluntario y yo. No hemos olvidado el valor de la protección de las personas, el manejo del ego que debemos hacer en sociedad, debe beber de las creencias solidarias de sus ciudadanos y no por rellenar el curriculum vitae de competencias personales.

En juego están las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus desigualdades. Será importante entonces, valorar si la organización quiere ofrecer V1P a cualquier persona interesada que llega a su entidad porque está muy bien gestionado el conocimiento hacia el cambio social porque parte de la base de una madurez e inteligencia emocional de las personas voluntarias.

Esperamos, no obstante, que V1P nos traiga buenos amigos y animamos a que en cada organización reflexione en las necesidades de las personas. Podría ayudar el ejercicio de comparar sus vidas con lo que nos gustaría para nosotros mismos, pero también pensar que cada persona es diferente.

No olvidemos, que este proceso de encuentro, al estar estructurado o programado tiene un toque de artificialidad, por lo que debemos ver cómo gestionar el acercamiento a la persona para que ambas partes se sientan a gusto y sea lo más normalizado posible. Algunos cuestionamientos de utilidad:

- ¿El voluntariado V1P está dentro de la cartera de servicios que se ofrece al voluntario o se selecciona a éste en función de su madurez, trayectoria o perfil personal?.
- Si no se adecúan a los perfiles de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, ¿se deriva a los voluntarios a otra organización?.
- ¿La entidad ofrece este servicio a personas con discapacidad y familias como una prestación?.
- ¿Hay instrumentos para casar de manera adecuada los perfiles de voluntarios y personas con discapacidad intelectual?.

### **Dilema 3.**

#### **La oportunidad que V1P supone para las personas y las carencias globales de la misma**

V1P es una iniciativa más dentro de todas las medidas de acercamiento a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo hacia sus derechos, al ejercicio de la participación ciudadana y al diseño de los apoyos para que coja de la comunidad lo que necesita y lo que más le guste.

Como medida única, V1P carga las esperanzas en que el voluntario cambie un poco la vida de la persona y palíe el riesgo de vida institucionalizada, pero debemos tener en cuenta que la persona voluntaria también necesita gestionar sus percepciones de lo que está viendo y las distintas emociones que eso le genera.

Es importante, que el voluntariado no se sienta solo ni asuma como propia la necesidad de resolver todos los problemas, ya que eso no contribuye a su enriquecimiento como voluntario ni al crecimiento de la persona a la que acompaña.



#### **Dilema 4.** **La persona o, la persona y su familia**

Otro aspecto sobre el que reflexionar es si V1P se plantea como voluntariado para las personas con discapacidad intelectual o dentro del marco familiar. Teniendo en cuenta que el timbre al que se llama será muchas veces la casa de la persona (sea el de la casa familiar u otra modalidad de vivienda), el voluntariado comenzará a formar parte de algo más grande y de los círculos de relación de la persona.

Es posible que si la relación de colaboración se establece con la persona y su familia, esto nos traiga más oportunidades para la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Sin embargo, no hay que perder de vista que la relación debe mejorar los círculos de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo sin necesidad de tener otros cometidos.

6

# La figura del mentor



# La figura del mentor

El mentor es una figura imprescindible dentro de V1P.

Según Gordon F. Shea<sup>3</sup>, ejercer una mentoría o mentoring, consiste en desarrollar, cuidar, compartir y ayudar en una relación en la que una persona invierte tiempo, *know-how* y esfuerzo en potenciar el desarrollo de otra persona, en el ámbito de los conocimientos y las habilidades, y dar respuestas a necesidades críticas de la vida de esa persona en direcciones que preparan al individuo para una productividad mayor o un éxito en el futuro.

Conforme a lo que indica este autor, con el mentoring se pretende:

- Acelerar el proceso de desarrollo personal y profesional a través del apoyo de una persona de mayor experiencia: **LIBERAR EL POTENCIAL.**
- Capitalizar el saber acumulado en las personas que existen en las organizaciones o la sociedad y que pueden aportar sus experiencias a favor de otros: **TRANSFERENCIAS DE SABER HACER.**
- Generar vínculos valiosos entre los propios mentores, entre estos y las personas de la organización, y entre los primeros y las nuevas personas participantes en la experiencia: **PATROCINIO-RELACIONES.**

El mentor, que algunas fundaciones llaman referente tutelar, es un miembro de la organización con trayectoria suficiente y experiencia para acompañar a los voluntarios en el apoyo a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Dentro de la metodología que nos ocupa, el mentor es un gran nexo, que acompaña a un voluntario y que es fundamental para contribuir a la coordinación de la acción del voluntario para alcanzar los objetivos personales y ser enlace con los distintos responsables de la organización (responsable de voluntariado, de centros y de servicios, etc.).

3.- Gordon F. Shea. " Mentoring: Helping Employees Reach Their Full Potencial, (1994, 13)

Además, el mentor puede acoger al voluntario como parte del círculo de apoyo a la persona. Al igual que se colabora con la familia, el voluntario pasa a ser un agente más a quien orientar sobre el apoyo a la persona. Esta relación no es de tipo jerárquico, sino un intercambio de conocimientos y un referente al que acudir para pedir consejo. Esta visión implica que las organizaciones revisen las competencias de los profesionales como asesores de otros para que ciudadanos, familia, voluntarios y otros profesionales de la comunidad puedan también disfrutar de la participación comunitaria de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Al igual que integrar a voluntarios en servicios, talleres y actividades grupales implica hablar con el director del servicio, incorporar a voluntarios personales exige buscar apoyos en aquellos que tienen el máximo conocimiento y la relación más cercana y experimentada con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En una primera fase de implantación de esta metodología, y conociendo las características más generales de las organizaciones sociales, los mentores deberían ser profesionales de la organización que conocen muy bien a las personas con discapacidad que van a participar.

Para poder implantar este sistema de mentores en cada centro o servicio y en general la metodología V1P, es recomendable que los órganos de gobierno de la entidad hagan una reflexión previa sobre esta gestión y se comprometan a desplegarla velando por la buena gestión del voluntariado y del apoyo a las personas con base en el conocimiento técnico y la ley definiendo los procesos de seguimiento que aseguren el adecuado acompañamiento de la persona voluntaria.



7

# La puesta en marcha de V1P



## La puesta en marcha de V1P

Algunos pasos previos a tener en cuenta antes de unirse a la metodología V1P son:

- Mejorar la visión organizacional sobre la personalización de los servicios y la transformación de los mismos.
- Implicar a los órganos de gobierno con la transformación y con las metodologías más personalizadas de atención.
- Informar y formar a todos los directores de servicios sobre la metodología y puesta en marcha de V1P.
- Revisar la cultura y creencias de la organización sobre el rol de los voluntarios en la entidad.
- Estructurar el voluntariado de toda la entidad con un profesional en la organización que se dedique a la gestión del voluntariado.
- Dotar presupuestariamente la gestión del voluntariado, cumpliendo con los requerimientos legales, técnicos, de formación, compensación de gastos, participación, derechos y deberes del voluntariado.

Además, para su puesta en marcha será preciso:

- Implicar a la organización con una buena gestión por procesos y definir competencias de coordinador de voluntariado, director de servicio y mentores, en la gestión del voluntariado.
- Incluir contenidos de inteligencia emocional en la formación y acompañamiento de los voluntarios.
- Aplicar instrumentos, criterios y procesos propios de entrevista, selección, acogida, adecuación, seguimiento y apoyo a los voluntarios.





8

# El soporte





## PUERTA DE ENTRADA Y SEGUIMIENTO CON EL COORDINADOR DE VOLUNTARIADO

Lo realizará el coordinador del voluntariado. Este se encarga de:

- Evaluar si el voluntario cumple los requisitos para hacer voluntariado V1P.
- Analizar la adecuación del voluntario a la/las personas para definir con quién podría encajar mejor.
- Incorporar a los voluntarios V1P en el protocolo habitual de gestión del voluntariado de la entidad: cursos de formación, asesoramiento, etc...



## MENTORES

Se establece un mentor de referencia para el voluntario. El mentor hará las veces de consejero del voluntario, estableciendo una comunicación constante y fluida entre ambos.

Los mentores conocen la relación entre el voluntario y la persona, si produce satisfacción en ambos, las iniciativas que desarrollan y sus resultados.

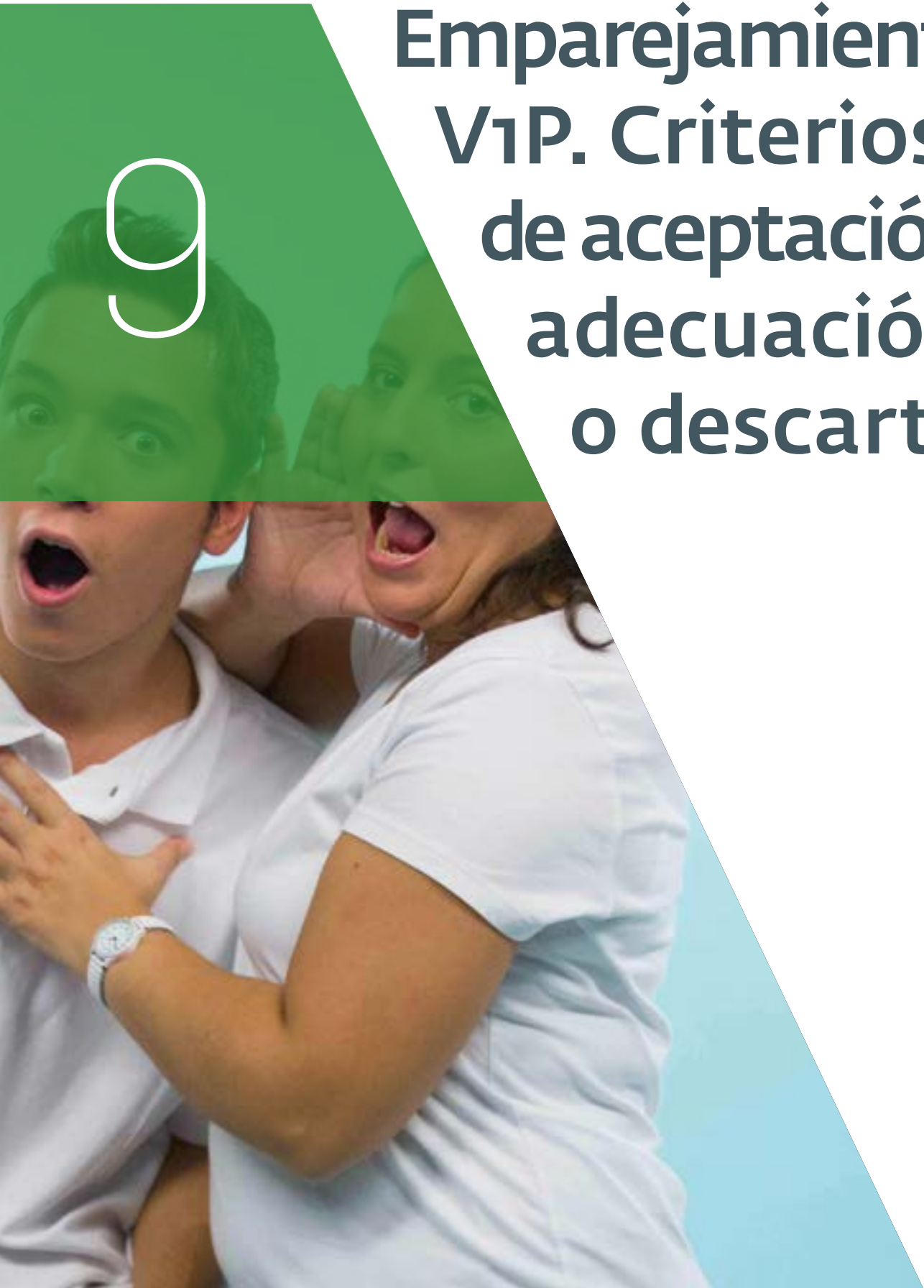
## SINERGIA DE LA ENTIDAD Y DE LA COMUNIDAD

La organización pone sus procesos habituales al servicio de V1P, los equipos profesionales, los procesos formativos, la inclusión si hiciera falta en procesos de reflexión, etc.

Por otro lado, se utilizan las estructuras públicas y privadas de las que la comunidad dispone, como los servicios de orientación o formación a voluntarios.

9

# Emparejamiento VIP. Criterios de aceptación, adecuación o descarte



# Emparejamiento V1P. Criterios de aceptación, adecuación o descarte

## CRITERIOS DE ACEPTACIÓN

CRITERIOS DE ACEPTACIÓN	Indicadores, estándar o instrumentos con el que se valora	Escala
1. La persona tiene perfil para realizar un V1P.	Entrevista personal y/o procesos de deliberación y conversación en la acogida. (conciencia de una sociedad inclusiva, inteligencia emocional, competencias personales, trayectoria de voluntariados anteriores o formación)	APTO/NO APTO
2. El voluntario tiene tiempo libre disponible.	Primera ficha de recogida de datos de disponibilidad.	SÍ/NO
3. Motivaciones profesionales y personales para realizar un voluntariado.	Entrevista personal y/o procesos de deliberación y conversación en la acogida.	SE RECOMIENDA VOLUNTARIADO INDIVIDUAL/NO SE RECOMIENDA

## ALGUNOS CRITERIOS DE ADECUACIÓN (No sumativos).

CRITERIOS DE ADECUACIÓN DE PERFILES VOLUNTARIO-PERSONA	Indicadores, estándar o instrumentos con el que se valora	Escala
1. Zona geográfica en la que reside, estudia o trabaja el voluntario y proximidad a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.	Mapa de residencias de los familiares.  Accesibilidad en transportes.	Accesible  Medianamente accesible  Difícil accesibilidad
2. Estilos de ocupación del tiempo libre: Intereses y aficiones de la persona voluntaria y semejanza con los intereses de las personas	Fichas de intereses de las personas. Estilos, aficiones o intereses del voluntario.	Relación de nombres de personas con discapacidad intelectual para los que exista adecuación.
3. Formación del voluntario; estudios sociales, prácticos, artísticos, etc.	Entrevista de acogida y conocimiento y currículum.	Determinación de personas por grupos de interés; artistas, personas más hogareñas, etc.
4. Adecuación de la edad de la persona voluntaria a las edades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.	Aspectos a valorar; similitud de edad, adecuación física relacionada con la edad.	Relación de nombres de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
5. Experiencia en voluntariados anteriores.	En la entrevista se detectan experiencias no satisfactorias o interés por un colectivo (más o menos dificultades comunicativas, habilidades adaptativas).	Se descartan personas de un perfil con relación a la experiencia de la persona voluntaria.

## EMPAREJAMIENTOS V1P. POSIBLES CRITERIOS DE DESCARTE

### POSIBLES CRITERIOS PARA DESCARTAR VOLUNTARIADO PERSONAL (A tener en cuenta)

- Tener que hacer cuidados médicos especiales.

---

- Responsabilidad del tipo de acción que se pide; entornos difíciles desde la valoración de las competencias de los voluntarios.

---

- Especiales dificultades en el entorno de la persona para hacer la acción voluntaria.

---

- No hay posibilidad de desarrollar el voluntariado en entorno seguro y la respuesta comportamental de las personas pueden poner en riesgo la integridad física de las personas.

---

- La organización no puede acompañar la puesta en marcha del voluntariado.

---

- Servicios determinados en la organización a cargo de una actuación profesional.

---

10

# Los instrumentos de trabajo



## Los instrumentos de trabajo

Son muchos los manuales de referencia en el área de voluntariado que cuentan con instrumentos de ayuda para la gestión de las personas y de las acciones de estos programas. Algunos de estos instrumentos los podemos encontrar en manuales del movimiento asociativo y de otras organizaciones sociales.

En este documento, aportamos solamente un ejemplo de compromiso de todas las partes, incluida la familia, con el voluntariado personal que puede ser de utilidad para aquellas personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo. Proponemos un documento de referencia creado por la Asociación de Fundación Tutelares de España, miembro de Plena Inclusión que plantea más de veinte instrumentos de trabajo para la gestión del voluntariado.

<http://www.plenainclusionmadrid.org/publicacion/manual-para-la-gestion-del-programa-de-voluntariado-tutelar/>

Estos instrumentos de base pueden ser una buena guía para que cada entidad cree los suyos propios. Entre ellos encontramos:



- Ficha para definir perfil de voluntariado.
- Ficha de las fuentes para buscar voluntariado.
- Ficha de solicitud inicial.
- Guion de entrevista.
- Ficha de datos del voluntario tutelar.
- Ficha de datos de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Declaración de compromiso.
- Documentos de confidencialidad de datos.
- Encuestas de satisfacción.
- Entrevista de despedida.
- Documentos de cese.

## MODELO DE COMPROMISO DE LAS FAMILIAS, LOS VOLUNTARIOS Y LA ENTIDAD CON EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

En Madrid, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

### REUNIDOS

De una parte D. \_\_\_\_\_, con DNI número \_\_\_\_\_, en nombre y representación, en calidad de \_\_\_\_\_, de la **ASOCIACIÓN** \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones, por Resolución del Ministerio del Interior, con fecha \_\_\_\_\_, con el nº \_\_\_\_\_; y domiciliada en Madrid, calle \_\_\_\_\_, código postal \_\_\_\_\_.

Y de otra,

Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_, madre de \_\_\_\_\_.

Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_, voluntario \_\_\_\_\_.

Dña. \_\_\_\_\_, con DNI \_\_\_\_\_ y domicilio en \_\_\_\_\_.

### MANIFIESTAN

Que las partes conocen la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, y conforme a estos principios realizan un Contrato de Voluntariado.

Se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria, y lo llevan a efecto de acuerdo a las siguientes:

### ESTIPULACIONES

**Primera.-** El voluntariado se llevará a cabo en la iniciativa VOLUNTARIADO V1P impulsada por el Servicio de \_\_\_\_\_ de la ASOCIACIÓN \_\_\_\_\_.

**Segunda.-** La FAMILIA se compromete a:

- a. Acompañar a la persona voluntaria para que pueda mejorar su apoyo a \_\_\_\_\_.
- b. Informar mensualmente a la ASOCIACIÓN \_\_\_\_\_ sobre el desempeño del voluntariado.
- c. No asignar funciones a la persona voluntaria diferentes a las acordadas con los profesionales de la Asociación \_\_\_\_\_.



- d. No ofrecer cualquier contraprestación material o económica a la persona voluntaria.
- e. Cumplir con los compromisos adquiridos con la \_\_\_\_\_, respetando los fines y su normativa, y guardando confidencialidad de la información recibida y protegiendo los datos del voluntariado.
- f. Respetar los derechos y deberes que marca la Ley de Voluntariado.
- g. Ser conocedor de que los voluntarios tienen derecho a tener compensados los gastos del ejercicio de su voluntariado.

**Tercera.-** La ASOCIACIÓN \_\_\_\_\_ se compromete a:

- a. Ofrecer al VOLUNTARIO y a la FAMILIA la información, formación y medios materiales necesarios para el ejercicio de las actividades que realice.
- b. Asegurar al VOLUNTARIO contra los riesgos de accidente, enfermedad y responsabilidad civil derivados del ejercicio de la actividad voluntaria.
- c. Entregar el carnet de voluntario de \_\_\_\_\_.
- d. Emitir los certificados de la actividad voluntaria que el VOLUNTARIO solicite.

**Cuarta.-** El VOLUNTARIO se compromete a:

- a. Cumplir los compromisos adquiridos con la entidad de voluntariado, respetando los fines y estatutos de ésta.
- b. Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudiera recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.
- c. Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria.
- d. Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.

**Quinta.-** El presente acuerdo tiene una duración de \_\_\_\_\_, con un periodo de prueba de dos meses, entendiéndose tácitamente prorrogado, cuando ninguna de las partes comunique a la otra su voluntad de rescindirlo.

**Sexta.-** Son causas de resolución o desvinculación de la ASOCIACIÓN \_\_\_\_\_, las siguientes:

- a. El mutuo acuerdo.
- b. La no ejecución del VOLUNTARIADO por desacuerdo de fechas.
- c. El cese por decisión del VOLUNTARIO que deberá comunicarse con una antelación mínima de una semana.
- d. El cese por decisión de la FAMILIA que deberá comunicarse con una antelación mínima de una semana.
- e. Por decisión de la ASOCIACIÓN \_\_\_\_\_ notificada al VOLUNTARIO con una antelación mínima de una semana.

- f. Por vencimiento del contrato, habiéndose comunicado por cualquiera de las partes la voluntad de no prorrogarlo.
- g. El cumplimiento y finalización del proyecto en el que colabora el VOLUNTARIO.
- h. El incumplimiento, por parte del VOLUNTARIO y de la FAMILIA de la Carta Ética de PLENA INCLUSIÓN.
- i. El incumplimiento por cualquiera de las partes de las obligaciones incluidas en el presente documento, o las obligaciones de la Ley de Voluntariado de la Comunidad de Madrid.

**Séptima.-** Protección de datos personales

Los datos personales que, en su caso, sean obtenidos por las partes en el cumplimiento y desarrollo del presente Contrato, serán tratados por las partes de forma absolutamente confidencial y al amparo de la legislación vigente, especialmente conforme a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal vigente. En particular, a modo meramente enunciativo, no limitativo, las partes se comprometen a:

- a. No aplicarlos o utilizarlos para fines distintos a los previstos en el presente Acuerdo y no comunicarlos ni cederlos, ni siquiera para su conservación, a terceras personas.
- b. Informar a, y exigir de, sus empleados, asociados o miembros, el cumplimiento de las obligaciones de secreto, confidencialidad y tratamiento adecuado de los datos personales asumidas en este contrato, obligaciones éstas que subsistirán incluso al finalizar el presente contrato.
- c. Custodiarlos en perfectas condiciones de seguridad utilizando las medidas técnicas y organizativas exigidas por la LOPD para garantizar la seguridad de los datos personales y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado habida cuenta del estado de la tecnología, de la naturaleza de los datos personales almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural y observar en todo momento el deber de confidencialidad y secreto profesional que le impone el artículo 10 de la LOPD.

Y en prueba de conformidad, firman todas las partes el presente documento, por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha al principio indicados.

Fdo:

Fdo:

Fdo:



11

# Fuentes documentales



## Fuentes documentales

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES TUTELARES. (2013). *Manual para la gestión del programa de voluntariado Tutelar*. [http://fundacionestutelares.org/wp-content/uploads/2013/06/Manual-AEFT\\_Gesti%C3%B3n-programa-de-VT.pdf](http://fundacionestutelares.org/wp-content/uploads/2013/06/Manual-AEFT_Gesti%C3%B3n-programa-de-VT.pdf) [Consulta: 17 de enero de 2017].

ARANGUREN, L.A., (2003). *El voluntariado, agente de transformación*, serie documentos nº 4, Caritas Diocesana de Sevilla. Sevilla.

BELINCHÓN, M. (2001). *Situación y necesidades de las personas con trastornos del Espectro Autista en la Comunidad de Madrid*. Martín y Macías.

CEMBRANOS, F. [Economíasol] (2012). *Las necesidades humanas y cómo resolverlas. Veranos de Economía en el Retiro*. [Vídeo en línea] Recuperado de [https://www.youtube.com/watch?v=LWbca5akA\\_I](https://www.youtube.com/watch?v=LWbca5akA_I)[Consulta: 17 de enero de 2017]

FEAPS. (2007). *El papel del Voluntariado y su participación en el movimiento asociativo FEAPS*. Madrid: FEAPS.

FEAPS. (2011). *El voluntariado en FEAPS: orientaciones para la gestión de servicios de voluntariado*. 2ª Edición. Cuadernos de Buenas Prácticas. Madrid: FEAPS.

SHEA, G. (1994). *Mentoring: helping employees reach their full potential*. New York: American Management Association.

VIDAL, P., VALLS, N., & VILLA, A. (2009). *Manual de Gestión del voluntariado*. Obra Social, Fundación” La Caixa”.

