



Fundación Infantil
Ronald McDonald®
España



Fundación Infantil Ronald McDonald

PLAN DE VOLUNTARIADO





Fundación Infantil
Ronald McDonald®
España

Edita
Fundación Infantil
Ronald McDonald

Fotografías
RMHC Y Fundación
Infantil Ronald McDonald

Diseño gráfico
y producción
Rex Media SL



04	1. EL VOLUNTARIADO EN RONALD McDONALD HOUSE CHARITIES	
	1.1. Antecedentes y breve historia	04
	1.2. El Cuidado Centrado en la Familia.	07
	1.3. El voluntariado y la misión de Ronald McDonald House Charities	08
	1.4. El papel del voluntariado en la estrategia de Ronald McDonald House Charities	09
	1.5. Objetivos del Plan de Voluntariado.....	10
11	2. NUESTRO MODELO DE GESTIÓN	
	2.1. Definición de voluntariado	11
	2.2. Perfiles	12
	2.3. Perspectiva de género	12
	2.4. Captación	13
	2.5. Selección	14
	2.6. Incorporación y compromiso.....	15
	2.7. Acogida y formación	16
	2.8. Comunicación.....	17
	2.9. Gestión y seguimiento de las actividades.....	18
	2.10. Reconocimiento	18
	2.11. Desvinculación	19
20	3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO	
21	4. RECURSOS NECESARIOS	
	4.1. Recursos Humanos.....	21
	4.1.1. Funciones de la persona responsable del voluntariado	21
	4.2. Recursos materiales	22
	4.3. Recursos económicos	22
23	5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO	
25	6. ANEXOS	
	Solicitud de voluntariado.....	26
	Compromiso de voluntariado.....	29
	Protección de datos	32
	Evaluación equipo de voluntariado	33
	Encuesta de desvinculación	34

1. EL VOLUNTARIADO EN RMHC

1.1. Antecedentes y breve historia

La historia de **Ronald McDonald House**

Charities™ empieza cuando a Kim Hill, una niña de tres años, hija de Fred Hill, jugador profesional de fútbol americano de los Philadelphia Eagles, le diagnosticaron leucemia. Hill y su mujer se encontraron de la noche a la mañana durmiendo en los hospitales y haciendo todo lo posible para evitar que su hija notara la tensión provocada por estas circunstancias.

A su alrededor, los Hill vieron que otras familias sufrían la misma situación. Muchas de ellas habían recorrido largas distancias para llevar a sus hijos/as al hospital, y en muchos casos, no disponían del dinero necesario para cubrir los gastos de desplazamiento, alojamiento y dieta alimenticia.

Fran & Fred Hill se propusieron ayudar a esas familias y gracias a la ayuda de Audrey Evans, una reconocida oncóloga, Jimmy Murray, director general de los Philadelphia Eagles; Ed Rensi, director regional de McDonald's Philadelphia; franquiciados de McDonald's, Leonard Tose, propietario de los Philadelphia Eagles, consiguieron abrir la primera Casa Ronald McDonald del mundo en 1974.

Diez años más tarde, en 1984, se constituyó la **Ronald McDonald House Charities™** (en adelante RMHC) como organización no lucrativa que engloba todas las Casas Ronald McDonald del mundo. En ese mismo año, en una entrevista televisiva que concedió Kim Hill, declaró *"Aunque no puedo decir haber disfrutado de mi enfermedad, sí agradezco que mi enfermedad haya inspirado el nacimiento de esta organización."*

Desde entonces hasta el momento, la organización está presente en **64** países, y se ha convertido en la ONG líder en el mundo en ofrecer apoyo para cubrir las necesidades de alojamiento de las familias con niños/as que reciben tratamiento en, al menos, **el 90% de los hospitales de referencia del mundo**, a través de sus principales programas:

Casas Ronald McDonald

Algunas enfermedades requieren unos tratamientos muy largos y especializados que sólo se pueden llevar a cabo en hospitales muy concretos ubicados en las grandes ciudades. Eso provoca que muchas familias deban dejar su casa para llevar a sus hijos/as a estos hospitales de referencia. A menudo, la estancia se alarga, lo que supone **mucho tiempo lejos de casa y del resto de la familia** y para los niños/as que se enfrentan a una crisis médica grave, puede empeorar su situación al no tener a sus familiares cerca.

En España, al igual que en la mayoría de los países, la realidad es que para poder realizar este traslado a un hospital especializado, al menos un miembro de la familia, padre o madre, se ve obligado a dejar temporalmente el trabajo. Eso implica un **grave deterioro en la economía familiar** motivado por los gastos de transporte, comida, consultas y medicamentos, lo cual impide disponer de recursos necesarios para poder pagar un alojamiento apropiado.

A través de nuestras **Casas Ronald McDonald**, ayudamos a las familias que tienen hijos/as con graves problemas de salud y que se encuentran hospitalizados/as en España. Crear un *hogar fuera del hogar* responde a dos necesidades fundamentales; por un lado, influye positivamente en la recuperación de los/as niños/as y por otro, ayuda a las familias a centrarse solamente en la curación de sus hijos/as, despreocupándose de los problemas logísticos que conlleva el desplazarse fuera de su residencia habitual.

En la actualidad, hay **367 Casas Ronald McDonald en el mundo**, de las cuales, 4 están en España. En **Barcelona** se encuentra cerca del Hospital Vall d'Hebrón, en **Málaga** está situada en las inmediaciones del Hospital Materno Infantil, en **Valencia** a pocos metros del Nuevo Hospital La Fe y en **Madrid** en el propio recinto del Hospital Infantil Universitario Niño Jesús.

Disponen de habitaciones completas con baño para cada familia e instalaciones comunes como cocina, salas de ocio y descanso, biblioteca, juegos etc. Además, contamos con más de **190 personas voluntarias** que nos ayudan todas las semanas a realizar diferentes actividades para los niños/as y sus familias, ayudando a crear un ambiente de ocio y de participación.

Salas Familiares Ronald McDonald

Cuando las familias entran en una Sala Familiar Ronald McDonald, queremos que olviden que están en un hospital. Se encuentran a sólo unos pasos de distancia de una unidad pediátrica o de cuidados intensivos, y ofrecen un lugar para descansar y reagruparse a pocos minutos de su hijo/a ingresado/a en el hospital.



Las investigaciones demuestran que permanecer cerca permite a los padres comunicarse mejor con el equipo médico de su hijo/a y mejora la adherencia a los planes de tratamiento complicados.

Normalmente, las Salas Familiares disponen de los siguientes servicios:

- Un área de cocina con microondas y frigorífico.
- Duchas.
- Instalaciones de lavandería.
- Acceso a Internet.
- Zona de Biblioteca.
- Un área de estar con televisión y zona de juegos.
- Una habitación tranquila con butacas para favorecer el descanso.

En la actualidad, disponemos de **250 Salas Familiares en el mundo**. En España, disponemos de dos Salas Familiares. En el Hospital Universitario La Paz de Madrid y en el Hospital Infantil Vall d'Hebron, en Barcelona; en ambos hospitales están ubicadas en los servicios de Neonatología.

Unidades móviles de atención médica Ronald McDonald

Proporcionar acceso a atención médica de calidad en las zonas en las que los/as niños/as más lo necesitan, es el propósito de estas caravanas que se desplazan a las áreas en las que viven estos niños/as.

Desde un enfoque holístico, se proporciona:

- **Prevención:** Ofrecemos educación para la salud, que reduce los costes médicos generales, aborda el comportamiento y las opciones de estilo de vida y ayuda a motivar a las familias a mejorar y mantener su salud.
- **Tratamiento:** Ofrecemos servicios que van desde inmunizaciones y controles preventivos hasta atención dental y tratamiento para enfermedades crónicas y agudas.
- **Referencia:** Nuestro personal trabaja con las familias para ayudarles a tener acceso a la atención médica y dental continua.

En la actualidad, hay **50 Unidades Móviles de atención médica Ronald McDonald en 9 países**.

La **Fundación Infantil Ronald McDonald®** es la representación en España de la RMHC, y se constituye en 1997 como una entidad sin ánimo de lucro e independiente, creada con el objetivo de ofrecer un "hogar fuera del hogar" a familias con niños/as que sufren enfermedades graves en España, ofreciendo alojamiento gratuito en las Casas Ronald McDonald®.

En España, la **Fundación Infantil Ronald McDonald®** (en adelante FIRM) cuenta con su propio **Patronato**, que es el órgano de gobierno que decide cuáles son las iniciativas que va a apoyar y desarrollar, y con un equipo de gestión.

Los miembros del Patronato aportan diversos perfiles, lo que nos hace responder aún mejor a las necesidades de la sociedad. Pero todos comparten el deseo de dedicar lo mejor de su tiempo a colaborar en proporcionar soluciones que permitan mejorar la vida de multitud de niños/as y sus familias.



**Fundación Infantil
Ronald McDonald®**
España

>> Patronato en España

PRESIDENTA

- **Blanca Isabel Moreno**, Franquiada McDonald's

VICEPRESIDENTE

- **Manuel Alguacil**, Franquiado McDonald's

TESORERO

- **Lorenzo Gómez**, Franquiado McDonald's

SECRETARIA

- **Luisa Masuet**, General Counsel de Restaurantes McDonald's S.A.U.

VOCALES

- **John Alves**, Pdte. y Dir. General de Restaurantes McDonald's S.A.U.
- **Dr. Luis Madero**, Jefe Unidad Oncológica Hospital Niño Jesús de Madrid
- **Dr. José Sánchez de Toledo**, Director del Instituto Catalán de Oncología
- **Francisco Guiral**, Franquiado McDonald's
- **Adelina Pellicer**, Jefa de Servicio de Neonatología del Hospital Universitario La Paz de Madrid
- **Irene Navarro**, Directora general de Madrid Excelente
- **Frutos Moreno Escobar**, CEO TBWA España
- **Juan Ignacio Elizalde**, Coca-Cola Iberia Franchise General Manager
- **Marta Solé Orsola**, Vocal de Salud del Consejo de Dirección de la Federación Catalana de Voluntariado Social

>> Recursos humanos

El **equipo de gestión** de la FIRM está formado por:

- Director: **José Antonio García**
- Responsable de Relaciones Institucionales y eventos: **Rocío Balsón**
- Responsable de operaciones y proyectos: **Cinzia Rizzati**
- Responsable de Administración y finanzas: **Patricia Cordo**.
- Gerente, Coordinador/a y demás personal en cada una de las Casas Ronald McDonald.
- Coordinador/a y demás personal en cada una de las Salas Familiares Ronald McDonald.



1.2. El Cuidado Centrado en la Familia

El **Cuidado Centrado en la Familia** es una filosofía que otorga el más alto valor a la atención médica proporcionada en el contexto de las fortalezas y necesidades del/la paciente, su familia y entorno. Es también un modelo de cuidado infantil, en el que el/la paciente y su familia están completamente involucrados/as, junto al equipo de atención médica, en la toma de decisiones informadas sobre el cuidado médico y los servicios de apoyo que el/la niño/a y su familia reciben.

En el Cuidado Centrado en la Familia, todos los aspectos del cuidado se orientan a apoyar e implicar a las familias con el objetivo de mejorar la calidad, el bienestar psicológico, los resultados clínicos y la experiencia general del/la paciente y su familia.

Hoy día, existe un consenso general sobre la importancia de la participación familiar en el cuidado de alta calidad para niños/as hospitalizados/as, pero esto no siempre fue así, y, de hecho, antes de que el Cuidado Centrado en la Familia fuera un movimiento reconocido en la atención médica, se creó el programa Casa Ronald

McDonald con la misión de mantener a las familias de niños/as gravemente enfermos/as cerca del lugar donde reciben atención médica.

A través de los años, un creciente cuerpo de investigación ha proporcionado evidencia sólida que demuestra el valor de esta misión, destacando las necesidades físicas, emocionales y sociales de las familias con hijos/as hospitalizados/as y confirmando la importancia de la cercanía, la participación, educación y colaboración.

Si bien la misión principal de RMHC no es proveer servicios de atención médica directa, sí favorece el cuidado centrado en la familia, proporcionando apoyo durante toda la trayectoria terapéutica de los/as niños/as. Y para ello, es fundamental la participación de los equipos de voluntariado que ofrecen soporte en el día a día, asegurando el buen funcionamiento de todos los servicios, y proporcionan acompañamiento, realizan actividades de ocio y, en definitiva, hacen todo lo posible para que las familias encuentren descanso y alivio de los factores estresantes que implica la hospitalización de sus hijos/as¹.

¹. Extracto del documento de Posición "Ronald McDonald House Charities está manteniendo a las familias cerca (Keeping Families Close): un rol único centrado en la familia". Por Nicole Rubin, MHSA, y Linda Franck, RN, PhD.

1.3. El voluntariado y la misión de la RMHC

La misión de RMHC es apoyar y desarrollar programas que mejoren la salud y el bienestar de los/as niños/as y sus familias, para lo que el voluntariado, representa un pilar fundamental. Para realizar nuestra misión nos apoyamos en los siguientes valores:

- Nos centramos en las necesidades fundamentales de los/as niños/as.
- Celebramos la diversidad de nuestra gente y nuestros programas.
- Trabajamos con pasión y empatía
- Valoramos de dónde venimos.
- Trabajamos con responsabilidad y transparencia.

A nivel global, RMHC cuenta con más de 4.590 personas empleadas en todo el mundo y más de **508.788 personas voluntarias**, por lo que sin estos equipos que generosamente ofrecen su tiempo y dedicación a acompañar a las familias con niños/as enfermos/as, no podríamos realizar nuestra misión de la misma manera.



Las personas voluntarias de nuestros programas son quienes hacen realmente diferente la vida de todas las familias que recibimos, ofreciéndoles acompañamiento, actividades de ocio y tiempo libre, colaborando en el mantenimiento de las instalaciones, y en general, poniendo a su disposición todo lo necesario para que se sientan en su hogar. Pero también proporcionan su ayuda en actividades de sensibilización, comunicación, recaudación de fondos o en cualquier área que favorezca la visibilidad y presencia de la entidad en la sociedad.

Gracias a su participación, se hace posible que, **cada año, 5.5 millones de niños/as y sus familias, participen en alguno de los programas que RMHC desarrolla en todo el mundo.**

Como organización, creemos firmemente en que sólo podemos alcanzar nuestros objetivos si contamos con las personas adecuadas, por lo que consideramos prioritario promover y apoyar las habilidades, experiencia y oportunidades de desarrollo de nuestros equipos de voluntariado.

Para ello, RMHC cuenta con un **Sistema de Gestión y Desarrollo de Personas** cuyo propósito es proveer material práctico, dinámico y fácilmente utilizable de las mejores prácticas en materia de recursos humanos para:

- Desarrollar una estrategia de recursos humanos dentro de la organización, así como definir los principios rectores de RMHC para los modelos de personas y el liderazgo.
- Definir perfiles de éxito de forma precisa y significativa.
- Definir las competencias, conocimientos, habilidades y la experiencia necesaria para crear los equipos.
- Desarrollar procesos sólidos y viables para seleccionar, incorporar, formar, motivar, promover el desarrollo y evaluar a las personas que forman nuestros equipos, así como las habilidades para ejecutar estos procesos con éxito.
- Comprender las diferencias intergeneracionales y gestionarlas eficazmente.
- Desarrollar metodologías de mejores prácticas para encontrar, reclutar, capacitar, emplear y reconocer a las mejores personas voluntarias de su comunidad.

1.4. El papel del voluntariado en la estrategia de la RMHC

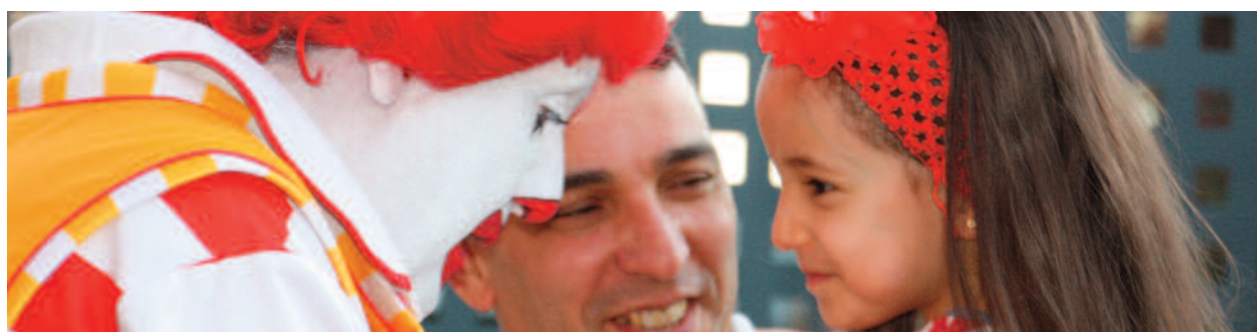
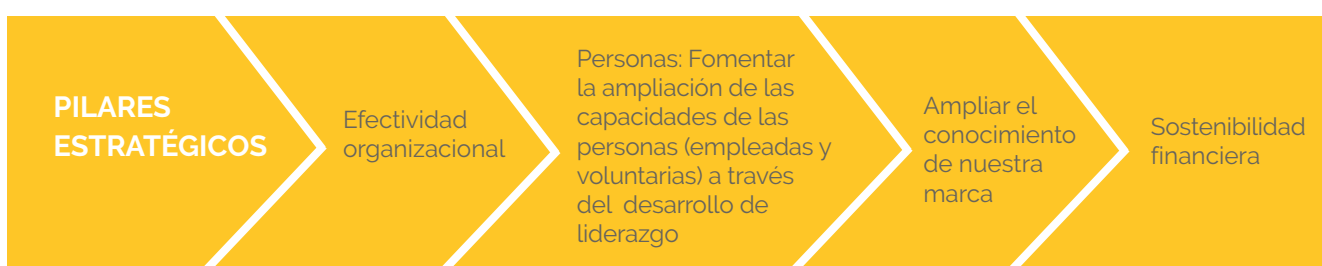
La visión de RMHC se corresponde con un mundo donde todos/as los/as niños/as puedan tener acceso a atención médica, y sus familias se vean apoyadas y activamente involucradas en el cuidado de sus hijos/as. RMHC proporciona recursos y atención a las familias de niños/as que reciben tratamiento médico en hospitales de referencia de todo el mundo, por lo que su impacto social es único, siendo un catalizador para la atención centrada en la familia y el acceso a atención médica de calidad a través de sus principales programas, las Casas Ronald McDonald, las Salas Familiares Ronald McDonald, y las Unidades Móviles de atención Médica Ronald McDonald.

El marco sobre el que se define la estrategia de impacto de RMHC 2017-2020 establece tres prioridades

basadas en cuatro pilares, donde el voluntariado juega un papel fundamental (ver gráficos bajo este texto).

Los **Principios Rectores de Gestión y Desarrollo de Personas** enmarcan la manera en que tratamos e interactuamos con las personas que forman parte de nuestro equipo de voluntariado:

1. Reconocemos que nuestra gente es un activo valioso.
2. El trabajo con pasión es nuestro núcleo.
3. Celebramos la diversidad de nuestra gente.
4. Adoptamos una cultura de aprendizaje permanente y crecimiento personal.
5. Trabajamos con calidad.
6. Valoramos a nuestros equipos de voluntariado como socios no remunerados.



1.5. Objetivos del Plan de Voluntariado

Objetivo general:

- Proporcionar un marco de referencia para gestionar los equipos de voluntariado que desarrollan su actividad en los programas de la FIRM.

Objetivos específicos:

- Garantizar la incorporación de un equipo de voluntariado suficiente y competente para desarrollar su actividad en los programas de la FIRM.
- Crear un grupo estable de personas voluntarias y colaboradoras de la FIRM.
- Facilitar la adecuación de sus expectativas,

disponibilidad y perfil, a las necesidades de los programas y de las familias beneficiarias.

- Promover su desarrollo personal y/o profesional a través de acciones de acompañamiento, formación, motivación, comunicación, participación y seguimiento.
- Canalizar la solidaridad de personas que se identifican con la misión de la FIRM.
- Dar visibilidad a la situación que viven las familias con niños/as en tratamiento médico y hospitalizados/as.
- Favorecer el conocimiento y presencia de la FIRM en la sociedad.
- Contribuir a la consecución de los objetivos de la FIRM.
- Potenciar la participación social.



2. NUESTRO MODELO DE GESTIÓN

2.1. Definición del voluntariado

El voluntariado como forma de participación asociativa es un concepto muy reciente. Aunque con anterioridad al siglo XX se utilizaba, su significado estaba muy ligado a la actividad religiosa. No existe una definición única del término voluntariado, como se puede ver en la siguiente muestra:

Para **Volonteuropa** una definición de voluntariado debe incluir al menos los siguientes elementos:

- Las actividades se ocupan de los intereses de otras personas o de la sociedad.
- Carece de interés económico personal.
- Se desarrolla en un marco más o menos organizado.
- Es una opción libre que se desarrolla por medios pacíficos.

La **Plataforma del Voluntariado de España** ha consensuado la siguiente definición del voluntariado con sus entidades y plataformas:

“La Acción Voluntaria organizada es aquella que se desarrolla dentro de una organización sin ánimo de lucro por personas físicas que, de manera altruista y solidaria, intervienen con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación o falta de derechos u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida y una mayor cohesión y justicia social como expresión de ciudadanía activa organizada”.

Por último, la **Ley 45/2015, de 14 de octubre**, que es la que regula a nivel estatal el voluntariado en nuestro país define el voluntariado como:

“El conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter solidario.*
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.*
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los/as voluntarios/as de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).*
- d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.”*

Aunque existen múltiples definiciones, sí que podemos identificar algunos elementos que parecen esenciales del voluntariado, como son:

- Es una actuación desinteresada, sin una contraprestación económica o material.
- Es una decisión personal responsable y meditada.
- Es una acción solidaria y altruista.
- Es un compromiso que se adquiere de forma libre.
- La persona voluntaria dedica parte de su tiempo libre.
- Participa de una forma continua y regular.
- Realiza una actividad que beneficia a la comunidad.
- Dentro de una entidad sin ánimo de lucro, en un programa y en un proyecto definido.

>> NUESTRA PROPUESTA DE DEFINICIÓN SERÍA LA SIGUIENTE:

La Acción Voluntaria organizada es aquella que se desarrolla de una forma continua y regulada dentro de una organización sin ánimo de lucro, en un programa y un proyecto bien definidos, por personas físicas que, de manera altruista y solidaria y por una decisión personal libre, responsable y meditada, dedican parte de su tiempo libre interviniendo en la realidad social a través de una actividad que beneficia a la comunidad sin que por ello reciban una contraprestación económica o material.

2.2. Perfiles

El **perfil genérico** de las personas que se incorporen al equipo de voluntariado de la FIRM, será el siguiente:

- Mayor de edad.
- Motivación solidaria y altruista.
- Con algo de tiempo libre y que quiera compartirlo en algunos de los proyectos de la FIRM.
- Madurez, estabilidad emocional y equilibrio psico-afectivo.
- Tolerancia a la frustración y control emocional.
- Flexibilidad y adaptación.
- Actitud positiva y facilidad de comunicación.
- Compromiso y responsabilidad.
- Capacidad para transmitir afecto y positivismo.
- Conocimiento y aceptación de las virtudes y limitaciones propias.
- Actitud de servicio y amabilidad.
- Capacidad para trabajar en equipo.

Cada proyecto de la FIRM tiene sus particularidades, por lo que en cada uno se ha optado básicamente por

dos modelos diferentes a la hora de organizar los perfiles de las personas voluntarias:

PERFIL MULTITAREA: Adaptándose a las necesidades cambiantes que surjan en el día a día.

PERFILES ESPECÍFICOS: En función del tipo de tareas a desarrollar:

- **Apoyo en oficina:** personas organizadas, proactivas, con facilidad de trato y habilidades para la comunicación. Además, es deseable poseer conocimientos de informática y ciertas aptitudes comerciales.
- **Mantenimiento:** personas organizadas, observadoras, cuidadosas y con gusto por el detalle.
- **Actividades:** personas creativas, alegres, dinámicas, proactivas y que demuestren ilusión.
- **Comunicación y marketing:** personas creativas, innovadoras, comunicativas, con capacidad para resolver necesidades y con conocimiento del entorno digital y sus nuevas disciplinas.



2.3. Perspectiva de género

Desde la Fundación Infantil Ronald McDonald creemos firmemente en la igualdad de oportunidades para todas las personas, pero somos conscientes de que las desigualdades por razón de género aún se mantienen en nuestra sociedad. Como organización

que promueve la participación social, y gestiona grandes equipos de personas, adoptamos el compromiso de incluir la perspectiva de género de forma transversal en todos nuestros proyectos y actividades de voluntariado.

2.4. Captación

Pueden darse diferentes situaciones por las que se haga necesario realizar una campaña de captación de personas voluntarias:

- Se va a iniciar el programa de voluntariado desde cero.
- Se cuenta ya con un equipo de voluntariado en funcionamiento pero el número de personas voluntarias no es suficiente para cubrir nuestras necesidades.
- Se necesita cubrir perfiles específicos que las personas voluntarias que actualmente están en activo no cubren.
- Se necesita un volumen grande de personas voluntarias extra fuera del equipo estable de la Casa/Sala para algún evento concreto.
- Se hace necesario reforzar al equipo en época de vacaciones.

A la hora de comenzar la búsqueda de personas voluntarias es muy importante tener bien definido el perfil que deseamos en ese momento, que puede ser amplio, (sin grandes requisitos previos salvo la disponibilidad), o bien definido, (con habilidades o conocimientos especializados para tareas concretas).

En cuanto a cómo y dónde buscar personas voluntarias, existen numerosos métodos de captación a los que se puede recurrir, como:

- Trabajadores/as de los restaurantes McDonald's de franquiciados, miembros del Consejo y de otros cercanos a la Casa/Sala.
- Áreas de Participación Ciudadana.
- Plataformas de voluntariado.
- Peticiones directas.
- Presentaciones públicas en diferentes foros.
- Centros de voluntariado.
- Oficinas de Voluntariado de las Universidades de referencia.
- Centros de Servicios Comunitarios.
- Material impreso de difusión.
- Presencia en medios de comunicación.
- Jornadas específicas, (Día del Voluntariado, Semana de la Participación Ciudadana y Voluntariado...).
- Redes sociales propias y ajenas, (Facebook, Twitter, Instagram...).
- Página web a través del formulario de contacto.

- Redes comunitarias.
- Red de Voluntariado y Trabajo en ONG, hacesfalta.org.
- Colegios profesionales.
- Asociaciones de vecinos.
- Boca a boca...

Para que un mensaje de búsqueda de voluntariado sea efectivo no debemos olvidar que:

- Nuestra organización tiene que ser identificada con claridad.
- Debe especificar claramente las tareas para las que se requiere el voluntariado y por qué es importante su participación.
- Debe dejar claros los requisitos mínimos.
- Hay que informar claramente dónde y cómo se puede ampliar la información.
- Es muy importante comunicar con claridad cuál es el siguiente paso a dar en caso de estar interesado/a.
- Hay que intentar comunicar el mensaje de una forma atractiva y que conecte con las potenciales personas voluntarias.

La publicación de los perfiles requeridos se realizará siempre con un lenguaje no sexista e inclusivo, que permita la identificación de todas las personas interesadas en la oferta con independencia de su sexo. Por otro lado, se promoverá la participación más igualitaria de los hombres en nuestros equipos de voluntariado, tratando de reducir la feminización existente en el voluntariado asistencial y de cuidados.



2.5. Selección

La selección de las personas voluntarias se realizará a través de una entrevista personal, en la que se hará un recorrido por el formulario de voluntariado que la persona candidata ha completado con anterioridad. De esta forma contaremos con información homogénea y sistemática que nos ayudará a la hora de la evaluación. La entrevista personal es fundamental para comprobar si las expectativas del/de la candidato/a encajan con las nuestras, y sobre todo para tratar de conocer su perfil psicológico y valorar si se adecúa a la realidad de la FIRM.

Además de los datos personales que aparecen en el formulario, en la entrevista se tratarán los siguientes temas:

En relación a la FIRM y a la actividad voluntaria:

- Presentación de la Fundación y sus proyectos: quiénes somos y qué hacemos. Misión y valores.
- Clarificación del papel de la persona voluntaria: perfil necesario, actividades a desarrollar, espacios de participación.
- Información sobre las condiciones en las que se desarrollará su voluntariado: formación, compromiso, seguro, período de prueba, horarios.

Información sobre cómo continuará el proceso de selección.

- Toma de decisión consensuada entre ambas partes.

En relación a la persona candidata:

- Formación académica y experiencia laboral.
- Experiencia en voluntariado.
- Formación y experiencia en actividades de ocio y tiempo libre.
- Motivación y expectativas de la persona voluntaria.
- Perfil psicológico, actitudes y valores.
- Disponibilidad y compromiso.

Además del currículum oficial de la persona que quiera colaborar como voluntaria, es importante tener en cuenta el currículum oculto de capacidades y habilidades que todas tenemos. A la hora de considerar la experiencia y trayectoria de la persona a la que se está entrevistando, es conveniente considerar la posibilidad de sesgo de género en la educación, así como la común infravaloración personal, especialmente en el caso de las mujeres.

Una formación en género de la coordinadora o coordinador de voluntariado es recomendable para evitar sesgos o asignación de tareas de forma estereotipada, así como el reconocimiento del posible acceso diferencial al tiempo de mujeres y hombres y del reparto diferencial de las tareas del hogar y cuidados.

Es importante tener en cuenta que la selección funciona en las dos direcciones, la organización selecciona a la persona voluntaria, pero las personas voluntarias también seleccionan a la entidad a la que deciden dedicar su tiempo, por lo que en este proceso de selección también nosotros estamos siendo evaluados.

Cualquier proceso de selección implica tener que decir "no". En el caso de personas que ofrecen su colaboración de forma voluntaria el tema es aún más delicado, por lo que es importante transmitir a las no seleccionadas los motivos sin que pierdan su motivación, derivándolas siempre a otras entidades o plataformas de voluntariado en las que puedan encontrar una forma de colaboración más acorde con su perfil o su disponibilidad.





2.6. Incorporación y compromiso

Antes de comenzar con su actividad voluntaria, se formalizará tanto el seguro obligatorio como los diferentes documentos a firmar o presentar, como pueden ser:

- Firma del compromiso de voluntariado.
- Firma de la autorización de uso de datos personales.
- Firma de las normas.
- Entrega de certificado negativo del registro general de delincuentes sexuales.

Una vez cumplimentados los documentos obligatorios, la persona voluntaria pasa a un período de observación.

Inicialmente y en función de su disponibilidad e intereses, podrá integrarse en diferentes grupos ya establecidos para interactuar con otros/as voluntarios/as que le aporten su experiencia, resuelvan sus dudas y faciliten que viva de primera mano cuál es la labor que llevan a cabo. Se trata de una primera toma de contacto tanto para la persona voluntaria como para el equipo de gestión de la FIRM, que ayudará a las dos partes a decidir sobre la idoneidad de la decisión. Si por ambas partes ha sido positivo, finalmente se asignará un turno concreto según la motivación y disponibilidad de la persona voluntaria.

2.7. Acogida y formación

Aunque el movimiento voluntario es una acción solidaria y gratuita, no por ello debemos obviar el nivel de exigencia que corresponde mantener en todas nuestras acciones. La buena voluntad, aunque necesaria, no es suficiente para realizar un voluntariado, también es imprescindible formarse adecuadamente para las tareas a desarrollar.

Es un derecho de los voluntarios y voluntarias recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen. Debemos ser capaces de ofrecer a las personas voluntarias herramientas útiles no solo para desarrollar sus tareas de forma óptima y saber enfrentarse a las distintas situaciones que se puedan presentar, sino también una formación que tiene más que ver con el "saber ser" que con el "saber hacer", y que supone la adquisición de valores, actitudes, habilidades y conocimientos que van más allá de la propia acción voluntaria, y sin los cuales la actividad voluntaria perdería su capacidad transformadora. Una formación adecuada favorece no sólo la eficacia y la eficiencia de las intervenciones, sino también el desarrollo personal y social de nuestro equipo de voluntariado.

Dentro de este espacio para la formación y alineado con nuestro compromiso con la igualdad, es recomendable incluir formación específica en igualdad de oportunidades y en violencia de género: prevención, detección y atención, desde un primer nivel de intervención como es en el que nos encontramos. También es primordial formar a las personas voluntarias para evitar juegos o juguetes sexistas, la segregación por género a la hora de organizar juegos o talleres, así como un reparto de tareas que responda a los estereotipos de género y no a las verdaderas habilidades y capacidades de las personas voluntarias.

Objetivos de la formación:

- Centrada en la persona: promover su desarrollo personal.
- Centrada en el grupo: favorecer la cohesión del equipo.
- Centrada en la sociedad: comprender la realidad social sobre la que estamos trabajando.

- Centrada en las tareas: adquirir los conocimientos necesarios para realizar correctamente las tareas asignadas.
- Centrada en nuestra organización: contribuir a la mejora del funcionamiento de la FIRM.

Formación formal

Esta formación es intencional, organizada y planificada desde el principio por nuestra entidad para capacitar al equipo de voluntariado para su labor. Se produce en un espacio y tiempo concretos, y mediante el proceso de incorporación, permite a las nuevas y nuevos voluntarios adaptarse a sus funciones y tareas y a su papel en la FIRM.

Además, contamos con la **plataforma RADAR** que RMHC facilita a todos los países en los que tiene representación, con material didáctico, práctico, dinámico y fácilmente utilizable, para que los equipos de voluntariado accedan a las formaciones que mejor se adapten a sus intereses.

Formación inicial:

Imprescindible para incorporarse al programa de voluntariado de la FIRM, el objetivo de esta formación inicial es dotar a la persona de los conocimientos básicos sobre el voluntariado, nuestra organización y la realidad sobre la que se va a actuar. Sitúa a la persona voluntaria ante la tarea a realizar y ante la organización a la que se va a incorporar.

Formación especializada:

Este tipo de formación está orientada a las tareas concretas a realizar por la persona voluntaria, cuando se requieran ciertas habilidades con las que no cuente de entrada. Dependiendo del perfil al que se haya incorporado la persona voluntaria, la formación se adaptará al tipo de actividad que vaya a desarrollar.

Formación permanente:

Formación orientada a mejorar y actualizar los conocimientos, las aptitudes y las capacidades de nuestro equipo de voluntariado. Se realiza de manera periódica pero también en momentos puntuales, adaptándonos muchas veces a las propuestas o necesidades del grupo.

Formación no formal

Se integra dentro del trabajo en grupo como un espacio de reflexión de la experiencia voluntaria.

Formación informal

Esta formación tiene un peso fundamental. Se trata de todas aquellas situaciones diarias, procesos, contactos y experiencias que ejercen su influencia en la persona voluntaria aportando un aprendizaje personal y que tienen relación con el "saber ser". Aunque este tipo de formación no está planificado, sí que por parte de nuestra entidad está el crear espacios y momentos de convivencia que potencien tanto el crecimiento personal de las personas voluntarias como el de la cohesión grupal.

Desde la coordinación de voluntariado se orientará sobre acciones formativas externas que se programen en nuestro entorno, informando adecuadamente a nuestro equipo de voluntarios/as y facilitándoles la participación si así lo desean.

Respecto a la formación, consideramos que nadie mejor que los mismos voluntarios y voluntarias para comunicarnos sus necesidades e inquietudes, de manera que les podamos proporcionar las herramientas necesarias para realizar su labor de forma satisfactoria.

Los primeros días se realizará un **acompañamiento individualizado** de cada voluntario y voluntaria, facilitándoles el apoyo necesario hasta que se sientan seguros en su papel y resolviendo sus dudas e inquietudes. Este acompañamiento irá dando paso a un proceso de seguimiento por parte de la Coordinación de voluntariado, que continuará a lo largo de toda la trayectoria en la Casa/Sala, para:

- Implicar y motivar a la persona voluntaria.
- Supervisar sus tareas y mejorar la calidad de su acción.
- Detectar necesidades.
- Promover su desarrollo personal y su participación.
- Reconocer su labor.
- Favorecer su continuidad.



2.8. Comunicación

La participación de los voluntarios y voluntarias en las decisiones que afectan al voluntariado y también a la entidad es muy beneficiosa para la FIRM en muchos sentidos: enriquece las actividades que se llevan a cabo, introduce innovaciones y contribuye a la motivación de la persona voluntaria, que reconoce ser parte del proyecto, que sus aportaciones se tienen en cuenta y que contribuyen a mejorar el servicio que se ofrece a los/las menores y sus familias. Señalar que desde una perspectiva de género se debe estar alerta para no incurrir en un sesgo en la asignación de responsabilidades o en el reparto de las tomas de decisión.

Además de la importancia de la participación, la comunicación se hace indispensable cuando se trata de trabajar en equipo y de fomentar la cohesión grupal. Para ello, se hace necesario mantener canales de comunicación permanentes con el grupo de personas voluntarias, fomentando espacios y momentos de reflexión conjunta que permitan reforzar el programa de voluntariado. Para ello utilizaremos distintas vías de comunicación: boletín, correo electrónico, grupos de Facebook o de Whatsapp, tablón de anuncios, encuentros informales, reuniones periódicas conjuntas, encuentros de voluntariado... además de mostrarnos accesibles para ellos/as en todo momento.

2.9. Gestión y seguimiento de las actividades

En la fase de desarrollo de la actividad de la persona voluntaria, además de la formación, se dan otras acciones que no forman una secuencia, sino que suceden en paralelo, como son la gestión, participación, comunicación, y seguimiento.

La **gestión** es imprescindible para facilitar el desarrollo personal del voluntariado, asegurar el ajuste de expectativas y una trayectoria satisfactoria que dé respuesta tanto a su motivación solidaria, como a las necesidades de las familias alojadas.

El **seguimiento** de la labor de las personas voluntarias es vital para el buen funcionamiento del programa de voluntariado. Nos permitirá conocer su grado de integración, sus capacidades, motivaciones, limitaciones, y aprovechar al máximo las competencias de cada uno/a. Debemos prestar atención al seguimiento de:

- Desempeño.
- Motivación.
- Satisfacción.
- Relaciones con el resto del equipo.
- Relaciones con nuestros beneficiarios.
- Relaciones con el resto del equipo no voluntario.
- Otras interacciones.

Desde la coordinación del voluntariado se realizan dos tipos de seguimiento, individualizado y colectivo a través de:

- Entrevistas personales de seguimiento.
- Reuniones periódicas del equipo de voluntariado.
- Encuentros de voluntariado.
- Observación directa.
- Evaluación.
- Reconocimiento.

2.10. Reconocimiento

Aunque bien es cierto que el voluntariado ya desde su misma definición establece que se realiza de forma desinteresada, también es cierto que a todos/as nos gusta que se nos reconozca por un lado nuestro trabajo, y por otro lado a nosotras mismas como personas.

Debemos tener en cuenta que un equipo de voluntariado amplio es muy variado, y que distintas personas voluntarias tendrán motivaciones e intereses también distintos, por lo que es importante combinar tipos de reconocimientos diferentes, tanto formales como informales, para lograr llegar a todos los miembros del equipo. En este sentido, además del reconocimiento informal en el día a día, programaremos ocasiones donde reconocer, valorar y agradecer la labor del equipo de manera explícita.

Algunos ejemplos de reconocimiento:

Formal:

- Celebración Día del Voluntariado.
- Regalos por navidad.
- Presentación a premios de entidades externas a la Casa/Sala que reconozcan su labor.
- Reconocimientos al cumplir años de voluntariado.

Informal:

- Dar las "gracias".
- Reconocer el trabajo bien hecho.
- Compartir los logros de la FIRM con ellos/as.
- Adjudicar responsabilidades.
- Fomento de su participación.
- Actividades de ocio en grupo.
- Formación no sólo orientada a la tarea, sino también a su crecimiento personal.
- Incluirles SIEMPRE en los mensajes en los medios de comunicación.

2.11. Desvinculación

Dentro del itinerario del voluntariado, la salida del proyecto es un proceso natural, pero no por ello debemos obviar las razones que les han llevado a ello. La persona voluntaria puede abandonar el programa por múltiples motivos, ya sea por decisión personal, de la entidad o de mutuo acuerdo, generalmente basándose en causas como:

- Cambios en su situación personal.
- Cambios de prioridades o intereses.
- Cambios en la organización con los que no están de acuerdo.
- Desmotivación.
- Incumplimiento del programa de voluntariado...

La desvinculación siempre se tratará de la forma más positiva posible, aprovechando la oportunidad como una fuente de aprendizaje, por lo que siempre que sea posible se realizará una **entrevista de salida**, que debemos ver por una parte como una oportunidad de mejorar la gestión y coordinación del voluntariado, y por otra, de agradecer de nuevo la colaboración de la persona voluntaria. Tanto la persona voluntaria que renuncie, como si es la FIRM quien solicita la desvinculación, tendrán en cuenta hacerlo mediante un preaviso de quince días, salvo por incumplimiento de normas u otros motivos que requieran una expulsión inmediata, dejando reflejado por escrito la fecha y motivos de la desvinculación. En esa entrevista de salida se aprovechará además para pedir que se rellene una breve encuesta que nos permita registrar y analizar los motivos de desvinculación.

Gestión de las salidas conflictivas

Cuando es la organización la que decide prescindir de la persona voluntaria, raro es el caso en que esa decisión se acepta de buen grado. Para no tener que llegar a esa situación, o reducir al máximo los casos, ayuda adoptar una serie de medidas preventivas, como son:

- Una formación previa adecuada, que entre otras cosas delimite claramente el papel de la persona voluntaria y marque límites.
- La firma de un documento de compromiso de voluntariado muy claro en los derechos y en las obligaciones en el que se contemplen las situaciones que pueden ser origen de conflicto.

- La explicación y firma de las "políticas" de la FIRM.
- Seguimiento individualizado, tratando los posibles temas a corregir en el momento que surgen y estableciendo límites desde el principio.
- Ante incumplimientos de normas, establecer un sistema de "preavisos" por escrito antes de la expulsión definitiva de la persona voluntaria.

El peligro de la instrumentalización del voluntariado

Uno de los motivos que con más frecuencia se esgrimen para la salida de una organización es el "sentirse utilizados", el percibir que la entidad no se preocupa de sus personas voluntarias más allá de las tareas que tienen que cubrir.

Relación posterior

En la medida de lo posible es interesante fomentar otras vías de relación alternativas, así como la posibilidad de una reincorporación en el futuro. Hay que tener muy presente que toda persona que en algún momento ha pasado por uno de nuestros programas, se convierte de manera inmediata en portavoz de nuestra entidad. Si la experiencia de nuestros voluntarios y voluntarias ha sido positiva hasta el mismo momento de la desvinculación, o incluso si mantienen el vínculo con la FIRM más allá de su partida, también será positiva la imagen que transmitirán al resto de la sociedad.



3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

El correcto desarrollo de la actividad del voluntariado requiere de un seguimiento constante por parte de la coordinación del equipo. Este seguimiento persigue no sólo validar el correcto desempeño de las actividades que tiene encomendadas la persona voluntaria, sino asegurar que el programa de voluntariado está cumpliendo con sus expectativas y las relaciones con el resto de agentes en la misma son positivas:

- Con el resto del equipo de voluntariado.
- Con las familias usuarias.
- Con el personal.
- Con colaboradores, etc.

Para ello es primordial una comunicación fluida entre la coordinación y la persona voluntaria a través de la cual se detectarán posibles mejoras (tareas que se adecuen mejor a su perfil, etc.) y se resolverán posibles incidencias (cambios de horario, etc.) cuando las haya.

Para conseguir esta comunicación es muy importante que el coordinador/a de voluntariado maneje bien las siguientes habilidades:

- **Habilidades comunicativas:** saber escuchar y comunicar, poner límites, llegar a acuerdos, hacer y recibir críticas.
- **Capacidad de trabajo en equipo y de fomento del mismo:** La coordinación debe ser capaz de favorecer el adecuado trabajo en equipo apoyando con formación, propuestas grupales...
- **Actitudes de liderazgo:** saber dirigir y encauzar a la persona voluntaria sin que sienta que se le están dando órdenes acerca de lo que tiene que hacer es clave. Por el contrario, su grado de libertad no puede ser tan amplio que no sepa hacia dónde dirigirse ni qué hacer.
- **Motivación:** Importantísima para que el voluntario/a siga manteniendo su ilusión y vinculación con el programa de voluntariado al que se ha adherido. Para ello el coordinador/a buscará todo tipo de fórmulas con las que agradecer su labor: talleres

formativos, actividades lúdicas, reconocimientos públicos, etc.

Además de un seguimiento constante, la evaluación es una acción para asegurar el correcto funcionamiento de nuestro programa de voluntariado. Esta evaluación se realizará de la siguiente manera:

- Comunicación constante de forma individual coordinación-voluntariado.
- Reuniones periódicas de forma grupal moderadas por el coordinador/a.
- Realización anual por parte del equipo de voluntariado de una evaluación escrita (*se adjunta ejemplo).

Previo a todo ello es imprescindible que estén reflejados los contenidos, los objetivos, los compromisos, etc., es decir, lo que vamos a evaluar. Por eso, es básica y fundamental la recogida documental de forma objetiva de toda la información que consideremos de utilidad extraída en las reuniones, en el seguimiento diario, en las dificultades expresadas y/o observadas, etc.

Una vez realizada la evaluación se convierte en el instrumento que nos permite comparar la situación prevista inicialmente y la situación real. En esta comparación obtenemos información sobre el grado de consecución de lo que inicialmente nos habíamos previsto, así como de los factores que han permitido o dificultado esta consecución.

Se tendrán en cuenta los siguientes indicadores objetivos:

- Nº de personas que se incorporan como voluntarios/as anualmente.
- Nº de horas totales dedicadas por el equipo de voluntariado.
- Duración de la colaboración (media).
- Motivo de la desvinculación.
- Derivación.
- Datos desagregados por sexo/edad.

4. RECURSOS NECESARIOS

4.1. Recursos Humanos

La entidad cuenta con un/una coordinador/a de voluntariado para cada programa que debe atender a las personas voluntarias y hacerse cargo de la relación de las mismas con la organización.

La responsabilidad del/de la coordinador/a de voluntariado recae sobre una persona asalariada por la organización que se encarga de esta competencia en combinación con otras funciones relacionadas según necesidades. El/la coordinador/a de voluntariado requiere de una serie de habilidades tales como:

- Capacidad de liderazgo, empatía y escucha activa.
- Habilidades de comunicación verbal y no verbal.
- Habilidades de mediación y resolución de conflictos.
- Capacidad de observación, intuición e interpretación.
- Saber agradecer y reconocer la labor del voluntariado.
- Saber transmitir las necesidades del voluntariado a la entidad.
- Capacidad para dirigir y gestionar dinámicas de grupo.
- Capacidad para crear y desarrollar un sentimiento de pertenencia al grupo.
- Capacidad para marcar límites al voluntariado.

4.1.1. Funciones de la persona responsable del voluntariado

Las funciones del/la coordinador/a de voluntariado deben estar bien definidas y delimitadas, y tienen que estar respaldadas por el resto del equipo técnico de la entidad. El/la coordinador/a de voluntariado deberá intervenir en las siguientes tareas:

- Diseño de programas de voluntariado, implementación y puesta en marcha.
- Captación de voluntarios/as: búsqueda, entrevista de selección y clasificación.

- Formación inicial y continuada de los voluntarios/as.
- Acompañamiento y supervisión del proceso de incorporación.
- Coordinación y enlace entre los voluntarios/as y la entidad.
- Planificación, asignación y supervisión de tareas.
- Gestión y coordinación de calendarios y horarios.
- Convocatoria y conducción de reuniones de seguimiento del programa de voluntariado.
- Propuesta y organización de encuentros y fiestas para el voluntariado.
- Motivación y fidelización de los voluntarios/as, cuidado y soporte emocional.
- Establecimiento de límites, ayudando a los voluntarios/as en las dificultades que puedan presentarse.
- Atención a nuevas necesidades que puedan surgir.
- Coordinación con otros programas de atención e intervención de la entidad.
- Participación en foros, congresos y mesas de trabajo relacionadas con el voluntariado.
- Participación en las reuniones del consejo directivo y otros órganos directivos de la entidad.
- Promover el reconocimiento del equipo de voluntariado mediante su promoción en galardones locales y estatales.
- Gestión y extracción de datos.
- Obtención de recursos multimedia para la promoción de la tarea del voluntariado a través de las herramientas de comunicación de la entidad.
- Evaluación del programa de voluntariado.
- Conocer la legislación vigente sobre el voluntariado a nivel local y estatal.

4.2. Recursos materiales

Para el buen desarrollo de la coordinación, fidelización así como de sus actividades, el voluntariado de las Casas y Salas Familiares Ronald McDonald necesitará de una serie de recursos materiales.

- En la medida de lo posible dependiendo del programa, un espacio habilitado exclusivamente para el equipo de voluntariado (Sala de Voluntariado) donde se disponga de material para las actividades, tablón de anuncios con las próximas formaciones y avisos importantes, donde se guarden las identificaciones de los/as voluntarios/as, donde se realicen reuniones periódicas con ellos... en definitiva, un espacio creado para ellos/as.
- Independientemente de esta Sala, otro espacio de trabajo para ellos/as en la oficina.
- Un equipo informático para la planificación y estudio de actividades lúdicas y soporte a la gestión de la Casa y Sala Familiar exclusivo para voluntarios/as.
- Material para la identificación obligatoria del voluntariado tales como placas identificativas, camisetas y otros elementos para esta finalidad.
- Material publicitario de captación de voluntariado (trípticos, flyers, etc.) así como de fidelización (obsequios corporativos).
- Comidas y cenas contempladas dentro de las sesiones informativas periódicas, festividades y encuentros de voluntariado.
- Material de reconocimiento al voluntariado (obsequio por el Día del Voluntariado, por llevar un tiempo determinado en la entidad, por su inestimable aportación al programa...).
- Material de oficina y fungible para la gestión administrativa del voluntariado y la realización de actividades y talleres.

4.3. Recursos económicos

Se contemplarán en los presupuestos anuales con la correspondiente partida presupuestaria. Por otra parte, la Fundación se presenta a aquellas

convocatorias nacionales, regionales y/o locales donde se habiliten fondos para el voluntariado de las organizaciones.



5. VOLUNTARIADO CORPORATIVO²



En nuestro país las empresas que llevan a cabo programas de RSC aumentan a diario por muchos y variados motivos: mejorar su imagen ante el inversor, cliente, trabajadores, etc., o por una clara conciencia de su papel ante la sociedad. Independientemente de los motivos de la empresa, el potencial de apoyo a las entidades sociales es una gran oportunidad que no debemos dejar pasar.

Concretamente, una de las herramientas que más impacto y beneficio tiene para las empresas dentro de su RSC es el voluntariado corporativo, una forma específica de colaboración que puede implantarse de forma práctica.

Por ello, desde la Fundación Infantil Ronald McDonald ofrecemos a las empresas socialmente responsables que

tengan interés por llevar a cabo una acción de voluntariado corporativo la posibilidad de hacerlo en cualquiera de nuestras Casas y Salas, a través de un programa perfectamente diseñado para tal fin.

Para ello ofrecemos:

- Posibilidad de conocer de cerca un proyecto social con gran impacto.
- Formación y acompañamiento a los voluntarios/as durante la realización de la actividad.
- Garantías ante imprevistos.
- Información de resultados y seguimiento del impacto que ha tenido la acción.

Para que el desarrollo de la actividad sea un éxito para ambas partes realizamos siempre un análisis previo entre la persona responsable de la empresa y de la Casa/Sala. De esta manera se acuerda de forma conjunta el proyecto que se va a llevar a cabo y cómo se va a desarrollar teniendo en cuenta los intereses mutuos.

Temas previos a contemplar:

- Tipo de voluntariado que se va a realizar:
 - Voluntariado tradicional:** apoyo a tareas de mantenimiento, apoyo en la preparación de eventos, diseño y ejecución de actividades de ocio familiares...
 - Voluntariado basado en habilidades:** realización de acciones que tengan que ver con el know how de la empresa.
- Número de participantes.
- Fecha, hora y duración.
- Materiales necesarios para el desarrollo de la acción.

Teniendo en cuenta todos estos parámetros nos aseguramos que la acción se va a llevar a cabo de forma satisfactoria para todas las partes, obteniendo resultados positivos tales como:

² La Fundación Infantil Ronald McDonald dispone de un documento específico sobre voluntariado corporativo, del que se ha cogido este extracto.

Para la empresa:

- Da contenido y potencia su política y estrategia de RSC.
- Mejora la imagen y reputación institucional.
- Mejora el conocimiento y el entendimiento entre la empresa y los/las empleados/as, contribuyendo a una mayor identificación y sentimiento de pertenencia.
- Contribuye al desarrollo de habilidades de los trabajadores.
- Mejora el clima organizacional dentro de la empresa, creando un clima emocional positivo en la empresa alejado de tradicionales relaciones verticales.
- Fortalece el vínculo entre la empresa y la comunidad.
- Mejora el atractivo de la empresa para nuevos trabajadores.

Para los/las empleados/as:

- Fomenta la interacción y el trabajo en equipo.
- Contribuye al desarrollo de habilidades y competencias.
- Promueve la integración de intereses personales y corporativos.

- Fomenta el respeto y la solidaridad.
- Eleva la motivación y mejora las relaciones interpersonales.
- Fomenta la creatividad, experimentación e innovación, contribuyendo al desarrollo personal y satisfacción vital.
- Mejora el sentimiento de comunidad y responsabilidad social.
- Permite a los/las empleados/as vivir una realidad totalmente distinta a la que tienen.

Para la Fundación Infantil y sus familias:

- Mejora la visibilidad y difusión de su mensaje.
- Posibilita desarrollar iniciativas que de otra manera serían muy costosas para la organización.
- Crea un clima de optimismo y positividad entre las familias, que aporta grandes beneficios a su estado de ánimo.
- Supone un gran refuerzo para el equipo de voluntariado habitual de la Fundación.
- Crece en voluntarios/as y contribuye a una mayor sensibilización y concienciación social.
- Favorece las alianzas intersectoriales, ampliando la red de contactos y mejorando el conocimiento mutuo.



6. ANEXOS

Anexo 1. Listado de programas y actividades identificadas

Las tareas que desempeñan los/las voluntarios/as de la Fundación son muy diversas puesto que dependen de las necesidades diarias de las familias, y además se adecuan al perfil, experiencia profesional, capacidades personales y expectativas de cada voluntario/a. Generalmente se dividen en tres grandes áreas:

Ocio infantil y familiar:

- Preparación y realización de actividades (talleres, manualidades, fiestas, juegos, canciones...).
- Perfil del/la voluntario/a: personas creativas, buenas en manualidades, ocurrentes, ingeniosas, cariñosas, alegres, empáticas, con alto nivel de autocontrol emocional, divertidas y optimistas.

Administración y de comunicación:

- Apoyo a oficinas, tareas tales como atención telefónica, realización de documentos informáticos, atención a familias y visitas, apoyo a la preparación de actividades de visibilidad y comunicación...
- Perfil del/la voluntario/a: personas proactivas, con iniciativa, con buen talante comercial, conocimientos informáticos, organizadas, metódicas y amables.

Mantenimiento:

- Revisar instalaciones, almacenes, cuidar del huerto con las familias y niños, reponer todas aquellas cosas que puedan necesitar las familias para su día a día: productos de limpieza, ropa de cama, etc.
- Perfil del/la voluntario/a: personas mañosas, ordenadas, organizadas y observadoras.

Anexo 2. Modelo de Ficha del voluntariado

Toda aquella persona interesada en realizar voluntariado en algunos de nuestros programas de la Fundación Infantil Ronald McDonald deberá rellenar la ficha inicial que aparece en la página siguiente en la que plasmará tanto sus datos personales, disponibilidad horaria como formación, experiencia y expectativas en lo que respecta a su posible labor como voluntario/a.

Anexo 3. Acuerdo compromiso

Una vez realizada la formación inicial el/la voluntario/a que va a formar parte del equipo de manera estable formaliza su compromiso semanal a través del documento que aparece en páginas siguientes.

Anexo 4. Protección de datos

Ver páginas siguientes.

Anexo 5. Evaluación equipo de voluntariado

Ver páginas siguientes.

Anexo 6. Encuesta de desvinculación

Ver páginas siguientes.

Anexo 7. Programa del Curso Básico de Voluntariado

La formación inicial del voluntariado es clave para su correcto desarrollo por ello el/la coordinador/a será el encargado de asegurar el conocimiento de los siguientes puntos de manera inicial y los reforzará de forma continua:

1. Breve introducción al ámbito sanitario. (patologías más frecuentes, hospitales de referencia en la zona, etc.).

2. Fundación infantil Ronald McDonald: orígenes y misión.

- a. Ronald McDonald House Charities.
- b. Fundación Infantil Ronald McDonald.
- c. Programas.

- Voluntariado en la Fundación infantil Ronald McDonald.
- Cualidades y actitudes del/la voluntario/a.
- Normas y políticas.
- Ley voluntariado 45/2015.

Tras esta primera sesión formativa, una vez sentadas las bases iniciales, la coordinación de voluntariado ofrecerá formación más específica con colaboración de profesionales de cada materia para el correcto desempeño de las funciones del equipo de voluntariado.



DATOS GENERALES

Nombre			Foto	
Apellidos				
Fecha de nacimiento		DNI		
Dirección				
Población		C.P.		
E-Mail		Teléfono 1		Teléfono 2

DATOS ACADÉMICOS

Nombre		Estudios en curso	
Títulos académicos			
Otras titulaciones			

IDIOMAS	Entendido	Hablado	Escrito	Materno	¿CÓMO NOS HAS CONOCIDO?
CASTELLANO					
INGLÉS					
FRANCÉS					
ÁRABE					
CATALÁN					

EXPERIENCIA LABORAL

--

SOLICITUD DE VOLUNTARIADO/2



Fundación Infantil
Ronald McDonald®
España

Teniendo en cuenta los usuarios de este centro, personas inmunodeprimidas, ¿tienes alguna enfermedad que pueda ser contagiosa?

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA EN ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE

INDICA OTRAS EXPERIENCIAS EN EL CAMPO DEL VOLUNTARIADO

ACTIVIDADES QUE TE GUSTARÍA DESARROLLAR

APOYO EN OFICINA (atención telefónica, elaboración de documentos, actividades de comunicación, contacto con empresas, información y atención a familias, etc.)

ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO (control y reposición de material, revisión de habitaciones y dependencias del espacio, cuidar del huerto, etc.).

ACTIVIDADES CON LAS FAMILIAS (para realizar actividades y talleres con niños/as y sus familias en su tiempo de ocio y tiempo libre.)

OTRAS (especifica cualquier otra actividad que por tus cualidades personales/profesionales te gustaría desarrollar):

SOLICITUD DE VOLUNTARIADO/y3



Fundación Infantil
Ronald McDonald®
España

DISPONIBILIDAD HORARIA

Indica franja horaria de 4h de mañana o tarde	Horario aprox. MAÑANAS		Horario aprox. TARDES	
	De 9.00 a 13.00	Especifica otro horario en función de tu disponibilidad	De 17.00 a 21.00	Especifica otro horario en función de tu disponibilidad
Lunes				
Martes				
Miércoles				
Jueves				
Viernes				
Sábado				
Domingo				

RESUME TU DISPONIBILIDAD Y GRADO DE COMPROMISO CON EL VOLUNTARIADO
(horario, día de la semana, actividades a realizar, compromiso continuado en el tiempo...)

OBSERVACIONES

En _____

a _____ de _____ de _____

Fdo: _____



En _____, a _____ de _____ de 201__

REUNIDOS

De una parte la FUNDACIÓN INFANTIL RONALD McDONALD, como representación en España de la Fundación Ronald McDonald House Charities, con domicilio social en Madrid, inscrita en el Registro de Fundaciones, según Orden Ministerial, el día 17 de noviembre de 1997, representada en este acto por:

en condición de _____

De otra parte, _____

(en adelante "el voluntario/a") mayor de edad, con domicilio en _____

C/ _____

y con DNI nº _____, que actúa en su propio nombre y derecho.

Ambas partes se reconocen capacidades para subscribir el siguiente compromiso de colaboración en Régimen de Voluntariado Social, sometido al régimen del que está previsto en la Ley 45/2015 de octubre, del Voluntariado y, a tal efecto:

EXPONEN

I.- Que la Fundación Infantil Ronald McDonald, está legalmente constituida desde la fecha de su inscripción en el Registro de Fundaciones, dotada de personalidad jurídica, siendo su misión social crear, buscar y apoyar programas que mejoren de forma directa la salud y el bienestar de los niños/as y sus familias.

II.- Que la precitada Fundación reúne todos los requisitos contemplados en el artículo 13 de la Ley 45/2015, y cumple, a los efectos del presente documento, lo que prevé el artículo 10.e. de la citada Ley del Voluntariado.

III.- Que el voluntario/a está interesado/a en la realización y participación de las actividades a desarrollar en la Fundación Infantil Ronald McDonald de forma altruista y solidaria y sin recibir ninguna contraprestación económica.

IV.- Ambas partes, expresamente, manifiestan que la relación surgida del presente Acuerdo de colaboración no tiene carácter laboral ni de prestación de servicios civiles o mercantiles, quedando sometida exclusivamente al régimen que se prevé en la Ley 45/2015, del Voluntariado.



Habiendo llegado los comparecientes, en sus respectivas representaciones, al presente Acuerdo, formalizan la incorporación como voluntario/a del abajo firmante, dentro de la Fundación Infantil Ronald McDonald, conforme a las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Con efectos de la fecha de este documento se incorporará como voluntario/a de la Fundación Infantil Ronald McDonald, con carácter altruista y sin recibir contraprestación económica alguna, para la realización de las funciones y actividades que se especifican en las estipulaciones siguientes.

Segunda. Las funciones y actividades del Voluntariado en la Fundación Infantil Ronald McDonald, serán mediante su participación en el programa:

Tercera. En el desarrollo y realización de las actividades de Voluntariado reguladas en el presente documento, el/la voluntario/a se compromete al cumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 11 de la Ley 45/2015 y, específicamente, a los siguientes:

- a) Cumplir y respetar los fines y objetivos de la Fundación, desarrollando las siguientes funciones conforme a los programas, proyectos y criterios que, al respecto, sean fijados por el equipo técnico de la Fundación.
- b) Guardar la debida confidencialidad de la información que reciba o pueda recibir en el ejercicio de sus funciones y servicios, tanto de los beneficiarios como de la entidad.
- c) Rechazar cualquier contraprestación o compensación económica, ya venga del beneficiario atendido o de cualquier otra persona relacionada con su acción de voluntariado.
- d) Seguir y participar diligentemente en las acciones formativas que, para el mejor desarrollo de las actividades dentro de la Casa, puedan ser previstas y organizadas por la Fundación.
- e) Utilizar la acreditación y distintivos de la Fundación Infantil Ronald McDonald, única y exclusivamente, en el desarrollo de las funciones y servicios de voluntariado referidos en el presente documento.
- f) Participar en la toma de decisiones que le afecten para efectuar la acción voluntaria.
- g) Acordar libremente las condiciones de su acción voluntaria y el compromiso de las labores definidas conjuntamente, el tiempo y horario que podrá dedicar y las responsabilidades aceptadas para cada una.
- h) Estar en unas condiciones de salud que no impidan el cumplimiento de las tareas de voluntariado, y no sufrir ninguna enfermedad contagiosa y así evitar cualquier tipo de riesgo para los/las beneficiarios/as y personal de la Casa.

Cuarta. El presente compromiso tiene una duración indefinida, iniciando su vigencia el día de la fecha de este documento.



Quinta. Serán causas de resolución o de desvinculación de la relación de voluntariado las siguientes:

1. El mutuo acuerdo.
2. La baja por decisión personal del/de la voluntario/a, que se deberá notificar a la Fundación Infantil Ronald McDonald con una antelación de 15 días.
3. Por decisión de la Fundación, notificada al/a la voluntario/a con un preaviso de 15 días, salvo por incumplimiento de normas u otras causas que requieran una expulsión inmediata.
4. Incumplimiento de cualquiera de sus deberes.
5. El cumplimiento o finalización del programa:

6. El incumplimiento por cualquiera de las partes de las obligaciones en el presente documento y en la Ley 45/2015 del Voluntariado.

Sexta. El voluntario/a estará incluido en la Póliza de Seguros formalizada con

contra riesgos de accidentes, de conformidad con lo que está previsto en el artículo 8.2.b) de la Ley 6/1996.

Séptima. En lo no previsto en este documento, se estará bajo la legislación vigente en esta materia y, particularmente, en lo que dispone la Ley 45/2015, de Voluntariado y normas que la desarrollan.

Octava. De conformidad con lo que está previsto en los apartados 4 y 5 del artículo 8 de la Ley 45/2015, el/la voluntario/a declara, mediante la firma de este documento, no tener antecedentes penales por los delitos de violencia doméstica o de género, por atacar contra la vida, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo. Asimismo, el/la voluntario/a aporta una certificación negativa del Registro Central de Penados por los delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores, la cual se incorpora como Anexo al presente documento.

Novena. Ambas partes se comprometen al cumplimiento de las Estipulaciones del presente documento conforme a la mayor buena fe y, con renuncia de su propio foro, se someten a la jurisdicción de los Tribunales de Madrid para resolver cualquier discrepancia o conflicto que se pueda suscitar.

Y en prueba de conformidad, los comparecientes firman el presente documento en el lugar y la fecha al principio indicadas.

Voluntario/a

Responsable del Programa

Fdo: _____

Fdo: _____



Responsable del Tratamiento: FUNDACIÓN INFANTIL RONALD McDONALD

Legitimación del tratamiento: Consentimiento del/la interesado/a.

Fin del tratamiento:

a) Tramitación de la solicitud, el control, la gestión y comunicación con los mismos.

b) Uso de huella dactilar para gestionar los accesos a la Casa.

Acepto el tratamiento en los términos descritos.

c) Utilizar un nuevo medio de comunicación con las personas voluntarias (WhatsApp o similar) en el que compartir información relevante de la misma (organización interna, etc).

Consiento No consiento

d) Captación, reproducción, publicación, exhibición y distribución de datos (nombre y apellidos, voz, imagen): en página web, en reportajes y/o revistas de la Fundación, así como a que sean difundidas por los medios de comunicación para actividades benéficas y/o destinadas a recaudar fondos o ayudas para el cumplimiento de los fines de la FUNDACIÓN INFANTIL RONALD McDONALD, así como para actividades informativas o de divulgación que sirvan para dar a conocer la existencia y objetivos de la Fundación como de las Casas.

Consiento No consiento

La autorización para este tratamiento no tiene limitación alguna en cuanto al ámbito temporal ni territorial ni es objeto de remuneración.

Conservación de los datos:

a) Voluntarios/as inactivos/as: 6 meses desde que causen baja.

b) Personas sin disponibilidad y/o interesadas que cumplan 6 meses en espera.

Los datos de contacto para el uso de medios de comunicación interna serán conservados hasta que el voluntario cause baja. Las imágenes serán conservadas hasta que dejen de tener relevancia para el Responsable y, en su defecto, hasta que el residente solicite su supresión.

Comunicación de los datos:

1. Se comunicarán datos a las Agencias de Viajes para la gestión de viajes.

2. Los datos descritos en el párrafo d) serán comunicados a todas las Fundaciones de RONALD McDONALD HOUSE CHARITIES, incluidas las sitas en países que se encuentran fuera del Espacio Económico Europeo con las mismas finalidades descritas en el párrafo d).

Consiento No consiento

La autorización para este tratamiento no tiene limitación alguna en cuanto al ámbito temporal ni territorial ni es objeto de remuneración.

Derechos que asisten al Interesado:

- Derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento.

- Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento.

- Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control (agpd.es) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente.

Datos de contacto para ejercer sus derechos:

FUNDACIÓN INFANTIL RONALD McDONALD, Camino de la Zarzuela 21 2C, 28023 Madrid o a través de correo electrónico a fundacion@fundacionronald.org, junto con prueba válida en derecho, como fotocopia del D.N.I. e indicando en el asunto "PROTECCIÓN DE DATOS".

Firma del/la voluntario/a:

Nombre: _____

Fecha: _____



1. ¿Cuál es tu motivación para ser voluntario/a? Señala la opción con la que más te identificas:

- Sentirme útil para la sociedad Ayudar a los demás Mejorar mi autoestima
 Conocer gente Adquirir experiencia para el mercado laboral
 Otro _____

2. ¿Estoy satisfecho con las tareas asignadas?

- Muy satisfecho/a Satisfecho/a Poco satisfecho/a Nada satisfecho

3. ¿Las tareas que realizo como voluntario/a son interesantes?

- Muy interesantes Interesantes Poco interesantes Nada interesantes

4. ¿Las tareas que realizo como voluntario/a son importantes?

- Muy importantes Importantes Poco importantes Nada importantes

5. ¿Siento que los beneficiarios del proyecto agradecen mi labor?

- Mucho Bastante Poco Nada

6. ¿Al ingresar en esta organización he recibido la formación necesaria para desarrollar mi labor como voluntario/a?

- Sí No

7. ¿Las sesiones formativas que se han ofrecido han resultado útiles?

- Mucho Bastante Poco Nada

8. ¿Conozco perfectamente mi papel dentro de la organización?

- Mucho Bastante Poco Nada

9. ¿La organización se preocupa por supervisar las tareas que realizo?

- Mucho Bastante Poco Nada

10. ¿Crees que el programa de voluntariado está bien coordinado?

- Mucho Bastante Poco Nada

11. ¿Estoy satisfecho/a con el reconocimiento que recibo a mi labor como voluntario/a por parte de la organización?

- Mucho Bastante Poco Nada

12. ¿El programa cumple con mis expectativas?

- Mucho Bastante Poco Nada

13. ¿Cómo evalúas el programa de voluntariado?

- Excelente Muy bueno Bueno Malo Muy malo

APARTADO AUTO-EVALUACIÓN:

¿Creo que voy a poder mantener la disponibilidad requerida a corto plazo?

¿Estoy satisfecho/a con mi labor como voluntario/a? ¿Por qué? ¿Qué cambiaría?

¿Cómo podría mejorar mi labor como voluntario/a? ¿Qué necesito para ello?



1. ¿Cuáles son los motivos que te han llevado a abandonar el voluntariado?

- Motivos laborales Motivos familiares Motivos personales
 Desmotivación Estudios Cambio de residencia
 Otro _____

2. ¿Te has sentido integrado/a en el grupo de voluntarios/as?

- Mucho Poco Nada

3. ¿Consideras que has contado con las herramientas necesarias para desempeñar el voluntariado?

- Sí A veces Nunca

4. ¿Te has sentido apoyado por parte del equipo de la Casa/Sala?

- Sí A veces Nunca

5. ¿Crees que la formación e información ofrecidas han sido adecuadas?

- Sí No

6. ¿Has tenido alguna incidencia durante el voluntariado? ¿Cuál?

7. ¿Cuál sería tu valoración sobre el voluntariado? Puntúa del 1 al 5 (siendo 5 la puntuación más alta)

8. ¿Recomendarías nuestro programa de voluntariado?

- Sí No

9. ¿Cuál de estas competencias consideras has podido desarrollar durante tu voluntariado?

- Trabajo en equipo Comunicación Organización y planificación
 Empatía Creatividad

10. ¿El voluntariado realizado ha cubierto tus expectativas?

- Sí No

Tus comentarios son muy importantes para nosotros y nos ayudan a mejorar, indícanos cualquier idea, sugerencia o cambio que consideres oportuno



Fundación Infantil
Ronald McDonald®
España

PLAN DE VOLUNTARIADO