



PLAN DE VOLUNTARIADO

HERMANDADES DEL TRABAJO – CENTRO DE MADRID

APROBADO POR EL CONSEJO EL 27 DE ABRIL DE 2022



ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN

EL VOLUNTARIADO EN HERMANDADES DEL TRABAJO

- Naturaleza, Visión y Misión de Hermandades del Trabajo.
- El papel del voluntariado en HHTM.
- La relación de HHT con la persona voluntaria, su coordinación y nuestro compromiso.

REGLAMENTACIÓN

- Marco normativo.
- Derechos y deberes de la persona voluntaria.
- Ámbitos de intervención y colectivos atendidos.

EL CICLO DEL VOLUNTARIO

- Fase 1: Diseño y preparación de la acción voluntaria.
 - Estudio de necesidades en Hermandades del Trabajo.
 - Elaboración de perfiles en función de las necesidades.
 - Captación de las personas voluntarias.
- Fase 2: Acogida de la persona voluntaria en Hermandades del Trabajo.
 - Orientación para una adecuada elección.
 - La formalización del compromiso.
 - El proceso de acogida.
- Fase 3: La persona voluntaria en Hermandades del Trabajo.
 - Formación (básica y específica) y continua.
 - El rincón del voluntario.
 - Participación y toma de decisiones.
 - Acompañamiento y supervisión.
 - Reconocimiento.
- Fase 4: Finalización de la acción voluntaria en Hermandades del Trabajo.
 - Desvinculación.
 - Fin del compromiso y relación posterior.

FLUJOGRAMA, PLANIFICACIÓN ANUAL Y GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

PROGRAMA DE GESTIÓN

OBJETIVOS ANUALES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

ANEXOS

ANEXOS: EL VOLUNTARIADO EN HERMANDADES DEL TRABAJO

1. Misión, Visión y Valores de HHTM.
2. Perfil del coordinador del voluntariado.

ANEXOS: DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON EL CICLO DE LA PERSONA VOLUNTARIA

- Fase de diseño y captación:
 3. Ficha de detección de necesidades y solicitud de voluntariado (Excel y Formulario).
 4. Convenio de colaboración tipo de HHTM (para la captación de voluntarios con entidades externas).
 5. Ficha de la entidad del voluntariado.
 6. Ficha de proyecto.
 7. Carta de presentación de HHTM (Presentación en ppt).
- Fase de acogida:
 8. Acuerdo de voluntariado (de incorporación de la persona voluntaria en Hermandades del Trabajo).
 9. Ficha inicial del voluntario.
 10. Carta de bienvenida.
 11. Medidas de seguridad y prohibiciones en prevención de riesgos laborales.
 12. Acreditación del voluntario
 13. Condiciones de póliza de seguro del voluntariado en HHTM (accidentes, enfermedad y responsabilidad civil).
 14. Información sobre el tratamiento y protección de datos personales del voluntario.
- Fase de desarrollo:
 15. Presentación de la formación básica.
 16. Ficha de seguimiento del tutor.
 17. Ficha de desarrollo del voluntario.
 18. Ficha de evaluación final del tutor.
- Fase de desvinculación:
 19. Experiencia del voluntariado.
 20. Carta de reconocimiento y despedida.
 21. Certificado del voluntario/a.

ANEXOS: DOCUMENTACIÓN RELACIONADA CON LOS PLANES ANUALES

22. Objetivos anuales, seguimiento y evaluación del plan (2022).

JUSTIFICACIÓN

El voluntariado es un elemento esencial de la identidad de Hermandades del Trabajo de Madrid desde sus orígenes. Con la mirada puesta en el pasado, hay un infinito agradecimiento por la labor ingente, desinteresada y comprometida de muchos militantes, simpatizantes y colaboradores voluntarios. Con la mirada puesta en el presente y en el futuro, Hermandades quiere dar un paso significativo en la coordinación y gestión del voluntariado.

La persona voluntaria se compromete y desarrolla su labor con los otros y por los otros desde la radicalidad y la gratuidad del amor que nace de la Fe (movidos por amor a Cristo y al hombre) y/o, desde la cultura de la solidaridad, la responsabilidad social y la participación activa.

Con independencia de su motivación, dada la importancia de su cometido y lo positivo de su aportación, la acción del voluntariado no debe quedarse en acciones puntuales, sino que debe desarrollarse en el marco de una organización, donde pueda tener continuidad e impacto, donde se garantice la máxima eficiencia y eficacia en la implementación de sus actividades.

Este plan obedece precisamente a este objetivo, estableciendo para ello unas líneas de actuación y una guía de referencia en relación con los objetivos, roles, dedicación, procesos y acciones que habrá que seguir en el ámbito del voluntariado. También es importante señalar que se trata de un documento vivo, flexible y susceptible de ser ampliado, que ha contado para su realización con las personas responsables del área y la dirección de HHTM, en coordinación con otras áreas de la organización.

Creemos que el éxito del voluntariado en nuestra entidad se materializa cuando se cumplen las siguientes claves:

- La **misión y valores** de Hermandades se configuran como ejes de actuación en la colaboración voluntaria; en este sentido la gestión del voluntariado debe cumplir un doble propósito: por un lado, procurar satisfacer las expectativas e intereses de las personas voluntarias y, por otro, maximizar los beneficios organizativos de acuerdo a los fines institucionales.
- El plan de voluntariado es una **responsabilidad compartida**, que debe ser conocido y compartido por todos, empleados y voluntarios. Es muy importante en este sentido que todas las áreas entiendan y asuman su parte de responsabilidad en la gestión del voluntariado.



HERMANDADES DEL TRABAJO
CENTRO DE MADRID
Área de Voluntariado

- La gestión del voluntariado es permanente, tiene **un enfoque continuo**, orientado hacia un planteamiento estratégico del voluntariado en Hermandades.
- El voluntariado requiere **dedicación** por parte de las personas responsables de su organización y coordinación, para que su participación sea eficiente y eficaz, pero sobre todo para que se sienta parte de nuestra misión y de nuestra comunidad. Desde Hermandades se descarta una visión utilitarista de la persona voluntaria y de su participación en cualquier ámbito; se cultiva un vínculo que debe ser atendido y planificado desde el inicio, y debe ser acompañado con responsabilidad durante todo el trayecto.
- En consecuencia, y para garantizar esa continuidad desde una perspectiva de mejora continua, se establecen unos mecanismos de **seguimiento** que contribuyen a consolidar los avances alcanzados.

En base a todo lo anterior, se expone a continuación nuestro modelo de gestión del voluntariado, dentro de una estructura organizativa, una planificación y una sistematización de procesos. En la medida en que se procure la implicación de todos, su corresponsabilidad y el alineamiento con las estrategias, plan pastoral y objetivos finales de Hermandades, este plan se convertirá en una herramienta útil para contextualizar al voluntariado de forma transversal en el seno de nuestra entidad.

EL VOLUNTARIADO EN HERMANDADES DEL TRABAJO

Naturaleza, Visión y Misión de Hermandades del Trabajo.

Según los estatutos de Hermandades del Trabajo de Madrid de 2005, *“El Centro de Madrid de las Hermandades del Trabajo es una asociación de fieles de ámbito diocesano, constituida por y para trabajadores, en comunión con la comunidad eclesial y su Pastor”* (Artículo 1).

Los estatutos señalan su finalidad:

“La finalidad del Centro es la evangelización de los trabajadores, de sus familias y de sus ambientes, con el anuncio explícito de Jesucristo, de acuerdo con la doctrina de la Iglesia Católica¹. Son partes integrantes de su acción evangelizadora:

- a) El desarrollo integral de los trabajadores, procurando que en todo momento se respete su dignidad y sus derechos, y trabajando por crear unas estructuras sociales que estén siempre al servicio de la persona, conforme a la doctrina social de la Iglesia Católica.*
- b) La promoción de los trabajadores basada en la solidaridad humana y cristiana, impulsando acciones que la favorezcan “(Artículo 2).*

El Centro de Madrid de Hermandades del Trabajo ha elaborado un proyecto pastoral e innovación social para renovar y actualizar las Hermandades del Trabajo con el fin de que sigan siendo un instrumento válido y eficaz para la promoción integral y la evangelización del mundo del trabajo en el siglo XXI.

El proyecto pastoral e innovación social ha actualizado la definición de la visión y la misión de Hermandades del Trabajo.

La visión hace referencia al sueño que se pretende lograr, la finalidad que se quiere alcanzar. La misión es la vocación de ser enviado, la tarea y los destinatarios concretos.

La **VISIÓN** de HHT puede formularse de esta manera:

“Crear una comunidad de trabajadores cristianos que vivan la experiencia de sentirse hijos amados de Dios y hermanos los unos de los otros.

¹Ver anexo nº1, documento institucional de Misión, Visión y Valores de HHTM (aprobado por el Consejo de gobierno)



Una comunidad de trabajadores cristianos que comparten sus bienes y sus vidas, que testimonian y anuncian a Jesucristo como modelo de trabajador y fuente de salvación del mundo del trabajo.

Una comunidad de trabajadores cristianos que se descubren miembros de la Iglesia y partícipes activos de la construcción y del Reino de Dios y se sienten destinados a participar al final de los tiempos de ese Reino.

Una comunidad de trabajadores cristianos que se comprometen a ser buenos trabajadores, a contribuir al bien de la empresa, a solidarizarse con sus compañeros en sus justas reivindicaciones y a trabajar por crear estructuras laborales al servicio de la persona”.

Teniendo en cuenta la finalidad de HHT recogida del artículo 2º de los estatutos del Centro de Madrid de HHT, se formula la misión de HHT con un lenguaje pastoral.

LA MISIÓN de Hermandades del Trabajo podría definirse de la siguiente manera:

Proponer a Jesucristo a los trabajadores y formarlos como discípulos para que con su vida se identifiquen con Cristo, hacerlos miembros de la comunidad cristiana fraterna de HHT y de la Iglesia Católica, promover su dignificación y desarrollo integral como trabajadores, y capacitarlos para que desempeñen un ministerio en la Iglesia y para que sean evangelizadores en el mundo del trabajo construyendo el Reino de Dios y creando estructuras laborales al servicio de la persona de tal manera que celebren y alaben a Dios.

De manera sintética, se podría describir así:

Proponer a Jesucristo a los trabajadores para hacerlos discípulos y miembros activos de la Iglesia y para capacitarlos como trabajadores competentes y evangelizadores en el mundo del trabajo al servicio de la construcción del Reino de Dios.

Para que sea fácil de aprender, de comunicar y de interiorizar la visión y misión de HHT se podría formular de esta manera: ***hacer que los trabajadores alejados se conviertan en entusiastas discípulos de Cristo.*** Son doce palabras que representan al grupo de los Doce apóstoles y al Nuevo Pueblo de Dios, la Iglesia.

Los VALORES que sustentan la visión y misión de HHT son los siguientes:

- **La dignidad y el respeto** de los derechos de los trabajadores.
- El **testimonio** de los valores cristianos y el **anuncio del Evangelio** en el día a día del mundo del trabajo.

- El **servicio** a través de la creación de estructuras sociales y de comunidades que atiendan las necesidades de las personas, que sean solidarias y que promuevan la comunión fraterna.
- La **empleabilidad** en diversos ámbitos y para diversos colectivos a través de la puesta en marcha de proyectos de formación y servicios.
- La **innovación social**, canalizada estratégicamente por medio de proyectos que ofrecen asistencia, empoderamiento y acompañamiento a otros colectivos de atención prioritaria para nosotros (familias, jóvenes, mayores e inmigrantes).

El papel del voluntariado de HHTM.

Las Hermandades del Trabajo del Centro de Madrid cuenta para cumplir su misión con la presencia, el empuje, la fe y la solidaridad del voluntariado, que junto con los colaboradores: acompañan, promueven, dinamizan y dignifican a la persona y sus necesidades, haciéndolas protagonistas de su propia promoción y de sus propias responsabilidades.

Los voluntarios de HHTM se caracterizan por ser respetuosos, solidarios, comprometidos y proactivos. Esto se concreta en una serie de valores y actitudes:

- El respeto por la pertenencia a la Iglesia Católica que, a través de HHTM, lleva a cabo la caridad de manera organizada para responder a la llamada de Dios Padre de construir su Reino entre los trabajadores.
- El respeto por la fe católica y la puesta en práctica de valores humanos en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- El compromiso solidario, coherente y compasivo, que hace suyo el código ético y de conducta de Hermandades del Trabajo, y que lucha por el cambio social para la creación de una sociedad más justa.
- La vivencia del voluntariado como vocación que conlleva un estilo de ser y de hacer no sólo durante el tiempo de voluntariado sino en toda su vida cotidiana.
- El altruismo, la generosidad y el compromiso con quienes más lo necesitan.



HERMANDADES DEL TRABAJO
CENTRO DE MADRID
Área de Voluntariado

- La gratuidad y la disponibilidad, cada uno desde su condición y circunstancias personales.
- La acogida cordial y cercana a los compañeros del voluntariado en la misión y en el acompañamiento con los que se trabaja.
- La conciencia compartida de la importancia que tiene la organización y el trabajo en equipo para ser más eficaces en el servicio.
- La capacitación en el modo de ser y hacer del voluntario, además de un continuo deseo de formarse y mejorar en el servicio que se presta, buscando la excelencia en la prestación de la actividad.
- La responsabilidad hacia la tarea asumida por cada uno, desde la alegría, el entusiasmo y la creatividad, poniendo en juego los talentos recibidos.
- La apertura al crecimiento y aprendizaje mutuo que aportan las personas destinatarias de la acción del voluntariado.
- La confidencialidad de la información relacionada con las personas destinatarias del voluntariado y con las personas que forman el equipo de voluntarios.
- El compromiso de conocer la identidad, la misión y la organización de Hermandades del Trabajo.

La relación de HHT con la persona voluntaria, su coordinación y nuestro compromiso.

El Área del Voluntariado depende directamente de la Comisión Pastoral e Innovación Social y es gestionada desde el Departamento Apostólico Social.

El **Responsable del Área del Voluntariado** será un dirigente de Hermandades del Trabajo. Es el máximo responsable del Área del Voluntario y velará por el cumplimiento de este plan del voluntariado. Impregnará al Área la dimensión apostólica y social, seña de identidad de nuestro Movimiento. Junto con el Consiliario y Equipo pastoral, será el artífice del desarrollo de la dimensión pastoral en el Área. Tendrá una visión global del papel del Área y será la persona de referencia institucional para todas las personas voluntarias y trabajadores involucrados, y para las relaciones con otras entidades vinculadas a este ámbito.

El **Coordinador del Área del Voluntariado** asume la responsabilidad técnica del Área. Es el máximo responsable de fijar objetivos, planificar, comunicar,

hacer que se cumpla y evaluar² el plan del voluntariado. En esta línea, debe ser un facilitador de las relaciones entre voluntarios, los trabajadores involucrados y las personas destinatarias de la acción voluntaria, dedicando buena parte de su tiempo al acompañamiento, la orientación y la supervisión de los voluntarios de forma individual, así como a la consolidación del grupo y del trabajo en equipo. El Coordinador estará bajo la supervisión del responsable del Área.

El **Consiliario del Área del Voluntariado** tendrá como función que la dimensión espiritual y pastoral esté presente en los diferentes proyectos del Área del Voluntariado. Se dedicará al acompañamiento pastoral del Área y de cada una de las personas que la componen.

El **Equipo Pastoral del Área del Voluntariado**, junto con el Consiliario y el responsable, desarrollará la programación pastoral del Área y realizará el acompañamiento pastoral del Área y sus integrantes.

El **Equipo Técnico del Área del Voluntariado**, junto con el Coordinador, desarrollará la planificación anual y gestión del voluntariado.

El Responsable, el Coordinador, el Consiliario, el Equipo de Pastoral (militantes) y el Equipo Técnico trabajarán coordinadamente y en equipo para el buen funcionamiento del Área del Voluntariado. Una función primordial de este equipo de acompañamiento será crear comunión y fraternidad en el Área y priorizar el cuidado y el acompañamiento personal de los voluntarios.

Hermandades del Trabajo se compromete en sus relaciones con el voluntariado a:

- Permitir el acceso a todas las personas sin discriminación, siempre que respeten la naturaleza y fines de Hermandades del Trabajo y estén dispuestas a participar activamente de su programación.
- Analizar conjuntamente las posibilidades reales y efectivas del compromiso, determinando el ámbito y tareas a desarrollar.
- Dotarse de estructuras flexibles que faciliten la integración progresiva del voluntariado, manteniéndole informado de los objetivos y actividades de nuestra institución, construyendo junto con la persona voluntaria procesos graduales de incorporación y asunción de compromisos.
- Promover itinerarios educativos para la formación del voluntariado, que tengan en cuenta su proceso de maduración y crecimiento personal, el cultivo de la interioridad, y la identificación con el estilo y valores de Hermandades del Trabajo. En este itinerario educativo se incluye dar a conocer la identidad y misión de Hermandades del Trabajo y su estructura básica de organización.

²Ver anexo nº2, Perfil del coordinador del voluntariado en HHTM

- Potenciar la participación real y efectiva de las personas voluntarias.
- Priorizar el trabajo en equipo frente a una acción individualista; y poner el acento en la construcción de sinergias y en el trabajo en red, tanto en el ámbito interno de Hermandades del Trabajo como fuera de nuestra institución con otras asociaciones, redes, coordinadoras de entidades sin ánimo de lucro, etc.
- Realizar una evaluación periódica de su trabajo de manera conjunta y/o personal.
- Ofrecer el apoyo y acompañamiento necesario por parte de todas las personas que trabajan en Hermandades del Trabajo para el desempeño de su tarea, tanto a nivel humano como técnico.

La relación entre Hermandades del Trabajo y las personas voluntarias no es de tipo laboral como se indica a continuación en el marco normativo, dado el carácter gratuito de su acción. No obstante, Hermandades del Trabajo garantiza el cumplimiento de los derechos y responsabilidades derivados de la legislación vigente.



REGLAMENTACIÓN

Marco normativo

El voluntariado y todo lo referente a su participación en las organizaciones, - sus derechos, deberes, límites, requisitos y principios de su colaboración, diferentes ámbitos de actuación, etc.-; está regulado en nuestro ordenamiento jurídico por dos leyes:

- *Una de ámbito nacional, la **Ley del voluntariado 45/2015, de 14 de octubre**. Esta norma sienta las bases del marco jurídico en el que se desarrolla el voluntariado y establece los límites que pueden regular las comunidades autónomas.*
- *Y otra de ámbito autonómico, en nuestro caso de la Comunidad de Madrid, la **Ley 1/2015, de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid**. Esta norma es una concreción de la anterior.*

Entre ambas el marco legal de la colaboración voluntaria queda claramente establecido y conviene resaltar **qué es y qué no es voluntariado**.

⇒ ***“Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas en el seno de organizaciones públicas o privadas, que tengan un carácter libre, gratuito y solidario, sin que tengan por causa una obligación personal o un deber jurídico”***³

La relación con la persona voluntaria ha de cumplir una serie de principios, que son los que inspiran la convivencia de una sociedad libre, democrática y participativa, y surge de una *motivación altruista y solidaria por su parte*, que de una u otra forma busca la transformación y mejora de la sociedad.

En cualquier caso ha de ser⁴:

- **Libre**, deben ser las organizaciones y sus voluntarios quienes se coordinen y acuerden libremente los términos de su colaboración.
- **Sin contraprestación económica**, ello sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione (dietas por desplazamiento habitualmente)
- **Canalizada** en el seno de organizaciones, con arreglo a planes, programas o proyectos concretos.

⇒ **No tienen la consideración de voluntariado**⁵, aunque en ocasiones puedan tener una apariencia similar:

³Artículo 5 de la ley autonómica.

⁴ Artículo 8 de la ley nacional.

⁵ Art. 9 ley nacional.

- Las actuaciones voluntarias aisladas, prestadas al margen de organizaciones sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad.
- Las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcional o mercantil mediante contraprestación económica.
- Los trabajos de colaboración social para el fomento del empleo⁶.
- Las becas cuyo objetivo principal sea la formación.
- Las prácticas no laborales en empresas y las prácticas académicas externas.

En cualquier caso, la actividad del voluntariado no podrá en ningún momento⁷ sustituir al trabajo retribuido ni tampoco podrá sustituir a las Administraciones públicas en el desarrollo de sus funciones o en la prestación de los servicios que les corresponden.

Por nuestra parte, Hermandades se ajusta a los requisitos legales de organización y funcionamiento con el voluntariado⁸ y facilitamos **relaciones de traspaso bidireccional de voluntariado**; es decir, al igual que canalizamos actividades de voluntariado de nuestros afiliados voluntarios hacia entidades externas, en función de sus intereses y objetivos; también estamos abiertos a la posibilidad de recibir o reclutar personas voluntarias de otras organizaciones, privadas o públicas, a partir del establecimiento de convenios de colaboración⁹ para el desarrollo de nuestros programas y proyectos.

Por último, nos tomamos muy en serio tanto los **derechos y deberes de las personas voluntarias**, para los que dejamos un apartado específico a continuación; como los **derechos y deberes de los destinatarios de la acción voluntaria**¹⁰, velando en todo momento –respecto a estos últimos– por su dignidad, libertad y respeto hacia su voluntad, a la vez que se les pide su colaboración para que se beneficien de la ejecución de los programas y observen las medidas técnicas, de seguridad y salud que se adopten en la ejecución de las actividades acordadas.

Derechos y deberes de la persona voluntaria

Se configuran como **DERECHOS** de la persona voluntaria en Hermandades todos los contemplados por las leyes vigentes¹¹, y en especial:

⁶ Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio.

⁷ Art. 3.3 de la ley nacional.

⁸ Art. 13 y 14 de la ley nacional y art. 12 y 13 de la autonómica.

⁹ Ver Anexo nº 4, convenio de colaboración tipo de HHTM.

¹⁰ Art. 15 y 16 de la ley nacional y art. 9 de la autonómica.

¹¹ Art. 10 de la ley nacional y art. 6 de la ley autonómica, además de la normativa relativa a la protección de datos y riesgos laborales.

1. Ser bien acogida, apoyada e informada sobre la identidad, misión y acciones de Hermandades.
2. Ser orientada hacia las actividades más adecuadas respecto a su perfil personal, motivación y habilidades.
3. Acordar libremente las condiciones de su acción voluntaria, el ámbito o el sector de actuación, el compromiso de las funciones definidas conjuntamente, el tiempo y el horario que podrá dedicar a Hermandades y las responsabilidades aceptadas; y ser respetados en cuanto al tiempo disponible para la realización de su tarea de voluntariado.
4. Ser miembro activo en las estructuras de participación, reflexión y debate establecidas por Hermandades.
5. Recibir formación general y especializada, de forma inicial y continuada, sobre Hermandades y para un desempeño adecuado de las tareas que va a realizar, con el fin de ayudar a un mayor crecimiento personal, espiritual y social.
6. Estar acompañada en su actividad recibiendo el apoyo que es propio de una entidad cristiana de acción social.
7. Participar activamente en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos en los que desarrolle su compromiso.
8. Ser respetada por la institución en su proceso de crecimiento y desarrollo personal.
9. Estar asegurada por los riesgos a que pueda estar expuesto en la realización de su trabajo voluntario (como enfermedad y accidentes), incluidas las responsabilidades civiles con respecto a terceras personas.
10. Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene.
11. Disponer de una acreditación identificativa de su condición de persona voluntaria ante terceros y obtener certificaciones de su participación en los programas de Hermandades.
12. Ser compensada por los gastos que le pueda ocasionar la actividad voluntaria previo acuerdo con Hermandades.

Por otra parte se configuran como **DEBERES** de la persona voluntaria en Hermandades todos lo contemplados por las leyes vigentes¹², y en particular los que Hermandades demanda a las personas que trabajamos en ella:

1. Respetar la dignidad y el valor absoluto de la persona, prestando su servicio con humildad y amor hacia el otro.
2. Aceptar la naturaleza y objetivos de Hermandades, desarrollando sus tareas y encargos de acuerdo con su identidad.
3. Trabajar en equipo, complementándose en su tarea con la del resto de personas que trabajan en nuestra organización.
4. Realizar su aportación de trabajo personal de acuerdo con sus aptitudes y posibilidades, y siguiendo la metodología, el estilo y los

¹²Art. 11 de la ley nacional y art. 7 de la ley autonómica, además de la normativa relativa a la protección de datos y riesgos laborales.

- programas de Hermandades, incluyendo la preparación, el desarrollo y la evaluación de la acción correspondiente.
5. Participar activamente en el proceso formativo y de acompañamiento acordado y requerido por la institución.
 6. Ser solidaria y responsable, cumpliendo con diligencia y de forma organizada los compromisos adquiridos.
 7. Guardar confidencialidad de la información recibida en la realización de sus tareas y cumplir con la legislación en materia de protección de datos.
 8. Utilizar debidamente la acreditación y los distintivos de Hermandades.
 9. Rechazar cualquier tipo de contraprestación económica o material que le pueda ser ofrecida por la persona destinataria de la acción u otras personas en virtud de su actuación.
 10. Observar las medidas de seguridad e higiene reglamentadas y seguir las instrucciones que se establezcan para la ejecución de las actividades acordadas.
 11. Cuidar y hacer buen uso del material confiado por Hermandades para el desarrollo de las tareas acordadas.
 12. Retirarse de la acción voluntaria si no puede garantizar el respeto a sus finalidades y naturaleza.
 13. En caso de renuncia, notificarlo con la antelación previamente pactada, para evitar perjuicios graves a las personas destinatarias de la acción, al servicio que se presta y a la institución.

Ámbitos de intervención y colectivos atendidos

En función de las actividades que realizan, por orden de prioridad para Hermandades, las personas voluntarias intervienen básicamente en **seis ámbitos de apoyo**:

1. Actividades apostólicas y pastorales.
2. Actividades concretas de nuestros proyectos de innovación social
3. Actividades de formación y/o de promoción cultural o artística.
4. Servicios de acompañamiento psicológico, orientación para la búsqueda de empleo, jurídico-laboral, etc.
5. Actividades recreativas, de ocio o de estimulación y acompañamiento a nuestros afiliados.
6. Actividades para el funcionamiento de Hermandades en sus departamentos o áreas.

Por lo que se refiere a los **colectivos destinatarios de la acción voluntaria**, de forma preferente pero abierta a que se pueda ampliar en un futuro, tenemos a:



HERMANDADES DEL TRABAJO
CENTRO DE MADRID
Área de Voluntariado

1. Afiliados, militantes, simpatizantes y sus familias respectivas.
2. Colectivos a los que van destinados los proyectos de innovación social: familias, jóvenes, mayores e inmigrantes.
3. Trabajadores contratados por Hermandades, sus mercantiles y las familias respectivas.
4. Personas vinculadas a Hermandades por diversas causas (arrendatarios, clientes, etc.).
5. Asesores externos de Hermandades y sus familias.
6. Estudiantes de la Escuela de español y de su programa social.
7. Estudiantes relacionados con la Cooperativa Santa Bárbara y José Ramón Otero.
8. Otros colectivos de trabajadores en situación de vulnerabilidad o exclusión.



EL CICLO DEL VOLUNTARIO

Fase 1: Diseño y preparación de la acción voluntaria

En esta preparatoria se definen todos aquellos aspectos que Hermandades considera relevantes antes de la incorporación de la persona voluntaria.

⇒ Estudio de necesidades en Hermandades del Trabajo

En primer lugar, es fundamental identificar las necesidades de los diferentes departamentos, áreas y programas de la organización.

En este sentido, para sistematizar todas las peticiones de voluntariado que surjan en Hermandades y dar una respuesta adecuada, hay que establecer un marco de actuación que nos ayude a su detección y recopilación con carácter anual (curso escolar), que sea válido para los distintos departamentos o programas y que se remita a instancias del departamento de Voluntariado.

El modo habitual de operar consta de dos pasos: por parte del coordinador del Voluntariado se envía la **Ficha de detección de necesidades y solicitud de voluntariado**¹³(en formato formulario) a cada uno de los Departamentos/Áreas a lo largo del mes de mayo y, cada uno de ellos, durante el mismo mes, remite de vuelta la ficha debidamente cumplimentada.

No obstante, esta ficha está pensada a su vez para que los diferentes departamentos o programas puedan remitir al departamento de voluntariado aquellas necesidades que les surjan de forma imprevista a lo largo del año.

⇒ Elaboración de perfiles en función de las necesidades.

Una vez se conocen las necesidades de voluntariado, conviene definir los perfiles que necesitamos para cada departamento o programa en función del trabajo a desarrollar. De esta manera conseguimos que las personas voluntarias se sientan integradas y satisfechas en la tarea que realizan y, de otro, que se atiendan adecuadamente las necesidades de voluntariado detectadas.

Vamos a contar con dos tipos de perfiles diferentes:

¹³Ver anexo nº 3, *Ficha de detección de necesidades y solicitud de voluntariado*.

- Uno **genérico**, para cualquier persona que se acerque a Hermandades con el deseo de colaborar. En él se establecen unos requerimientos básicos referidos al SER (perfil motivacional entre otros), aptitudes y actitudes.
- Otro **específico**, que responde a las necesidades de departamentos o programas concretos, en función del rol y las tareas específicas a desempeñar.

En este perfil es preciso incorporar, además del SER (perfil motivacional):

- El SABER (perfil técnico, sobre todo formación y experiencia).
- El SABER HACER (perfil competencial, comportamientos y forma de hacer en la tarea concreta y en su relación con los demás).

En ambos casos, perfil genérico y perfil específico, es enriquecedor el perfil cristiano, que valora la dimensión trascendente y la necesidad de un desarrollo integral de la persona desde una organización social que se integra en la Iglesia.

⇒ Captación de las personas voluntarias

Cuando tenemos identificada la necesidad y definidos los perfiles que precisamos, es importante tener establecida una política de captación que sea capaz de proporcionarnos el número de personas que vamos a necesitar, con el perfil adecuado, para desarrollar nuestros proyectos.

Este proceso exige una **reflexión previa** antes de su puesta en marcha, pues hay que identificar:

- *Qué canal será el más adecuado*, dependiendo del tipo de voluntariado que necesitemos.
- *Cómo llegar a los distintos colectivos o grupos de interés*, a los más idóneos. La imagen que transmite la organización en sus mensajes o presentaciones para atraer a los nuevos voluntarios debe ser coherente en todo momento y en cada detalle, con la misión y los valores de HHT.
- *Cómo nos vamos a organizar en función del volumen de voluntariado requerido*, es decir, *hasta dónde puede llegar nuestra capacidad organizativa*. Pensar en el número de personas que la organización es capaz de gestionar, nos librára de posibles situaciones de insatisfacción o incumplimiento de expectativas por parte de nuestros voluntarios.

A continuación, el Coordinador del voluntariado difundirá la convocatoria en los canales y ámbitos adecuados a cada programa, teniendo en cuenta que

la estrategia deberá ir adaptándose a las nuevas necesidades que puedan surgir.

Para apoyar este proceso y gestionarlo adecuadamente, se dispone de tres documentos:

- La **Ficha de la entidad del voluntariado**¹⁴, donde se especifican los datos básicos de cada organización con la que se contacta, y una breve descripción del proyecto o actividad para la que la usamos como fuente de captación de voluntarios.
Normalmente, de forma paralela, se prepara para enviar a las entidades con las que se contacta para la captación de voluntarios, una **Carta de presentación de Hermandades**¹⁵ vinculada al proyecto concreto.
- La **Ficha de proyecto**¹⁶, que resume las características de cada uno de los proyectos para los que requerimos personas voluntarias y proporciona a las entidades con las que contactemos como posibles fuentes de candidatos, una idea muy aproximada de la actividad que tendrán que desarrollar los voluntarios.
- El **Convenio de colaboración tipo de HHTM**¹⁷, que regule la relación entre HHT y la organización que actúa de fuente de captación.

Por último, una vez experimentadas las diferentes vías o sistemas de captación (medios propios de difusión, medios de comunicación social, medios de difusión a nivel parroquial, el boca a boca,...), es importante evaluar sus resultados y tener una idea de su funcionamiento de cara a futuros proyectos.

Fase 2: Acogida de la persona voluntaria en Hermandades del Trabajo

⇒ Orientación para una adecuada elección

De alguna forma, el proceso de selección de las personas voluntarias se pone en marcha cuando establecemos un primer contacto con las entidades y personas interesadas en colaborar con nosotros y les damos a conocer los distintos proyectos y formas en las que pueden colaborar con nosotros.

¹⁴Ver anexo nº 5, *Ficha de la entidad del voluntariado*

¹⁵Ver anexo nº 7, *Carta de presentación de HHTM*

¹⁶ Ver anexo nº 6, *Ficha de proyecto*

¹⁷ Ver anexo nº 4, *Convenio de colaboración de HHTM*

Es este un momento en el que ambas partes acostumbran a buscar más información sobre la otra parte, para saber si encajan las expectativas mutuas.

Dependiendo del tamaño de la entidad, es recomendable organizar una presentación inicial ya sea individual o en grupo, para las personas interesadas, con la finalidad de presentar Hermandades y recoger al mismo tiempo sus impresiones. Estas presentaciones nos ayudarán a todos a la hora de tomar la decisión más adecuada sobre cada voluntario/a, y a ellos a conocernos más de cerca y así decidir con un mayor conocimiento de la entidad en la que colaborarán.

⇒ La formalización del compromiso

Desde que se producen los primeros contactos con las personas voluntarias, podemos decir que ya estamos dando pasos para formalizar la relación que estableceremos con ellas.

Esta relación suele concretarse en forma de un acuerdo verbal inicial con el responsable o tutor, y en él se comentan: las labores que se van a realizar, el compromiso y la dedicación que requiere, así como el apoyo que le daremos desde Hermandades. Para regular esta colaboración con el voluntariado, es necesario formalizar por escrito en un documento los derechos y deberes del voluntario/a con nuestra entidad y viceversa; es el **Acuerdo de voluntariado**¹⁸, en el que se hace constar la contratación por parte de HHTM de un **seguro obligatorio para el voluntariado**¹⁹. Además se incluye el **tratamiento y protección de los datos personales del voluntario**²⁰.

Es importante tener en cuenta que este documento es el primero de carácter formal que el voluntario firma con nosotros, y habrá que cuidar todos los detalles de su entrega adaptando nuestra explicación todo lo posible a nuestro interlocutor. La persona de la organización que realiza este trámite, normalmente su tutor o el Coordinador del voluntariado, debe explicar bien su contenido y el hecho de que contiene todos los detalles de la colaboración.

Lo firmaremos por duplicado, para que los dos tengamos una copia de nuestro mutuo compromiso.

Acompañando a este documento, aprovecharemos para recopilar los datos de cada voluntario/a en la **Ficha inicial del voluntario**²¹, entregarle una

¹⁸ Ver anexo nº 8, Acuerdo de voluntariado.

¹⁹ Ver anexo nº 13, Condiciones de póliza de seguro de accidentes, enfermedad y responsabilidad.

²⁰ Ver anexo 14, Información sobre el tratamiento y protección de datos personales del voluntario.

²¹ Ver anexo nº 9, Ficha inicial del voluntario.

Carta de bienvenida²², que le va a proporcionar información concreta sobre el área de Hermandades del Trabajo donde ha sido asignado, las **Medidas de seguridad y prohibiciones en materia de prevención de riesgos laborales**²³, específico para la labor que va a desempeñar y la **Acreditación del voluntario**²⁴, que lo identifica como tal en el desarrollo de su acción voluntaria.

⇒ El proceso de acogida

Es un proceso muy importante, pues afecta significativamente al desarrollo posterior de la colaboración de la persona voluntaria en la entidad. Se trata de conseguir un encuentro cercano desde el inicio, donde se ofrezcan las claves de la colaboración mutua, la manera de hacer y se despierte el máximo interés y motivación de la persona voluntaria hacia el proyecto y hacia nosotros como entidad; por lo que hay que tenerlo previsto al detalle y atenderlo adecuadamente.

Así, los primeros momentos del voluntario/a entre nosotros deben servir para situar a la persona voluntaria dentro de Hermandades, a entender un poco la estructura, el funcionamiento operativo, cuál será su rol, que se espera de ella y también qué puede aportar. Por otra parte, habrá que facilitarle las herramientas que vaya a necesitar para realizar su labor, informarle de los canales de comunicación que se van a emplear, así como del alta en el **Seguro del voluntario**²⁵ de HHTM.

El Coordinador actuará de referente y guía en todo este proceso, le presentará a las personas con las que desarrollará su labor y, en su caso, también al resto del equipo que trabaja en otros departamentos o áreas. En el caso de que no pueda ser el Coordinador quien acoja al voluntario, es recomendable que exista otra figura de referencia dentro del equipo en el que se va a integrar.

También suele ser el momento idóneo para dar la formación inicial que tengamos estipulada, y acompañar a la persona en el conocimiento de nuestra organización.

Fase 3: La persona voluntaria en Hermandades del Trabajo

⇒ Formación inicial (básica y específica) y continua

²² Ver anexo 10, Carta de bienvenida

²³ Ver anexo nº 11, Medidas de seguridad y prohibiciones en materia de prevención de riesgos laborales.

²⁴ Ver anexo nº 12, Acreditación del voluntario.

²⁵ Ver anexo nº 13, Condiciones de la póliza del seguro del voluntariado.

La formación es un pilar esencial de cara al compromiso de la persona voluntaria hacia la misión asumida. En Hermandades del Trabajo ofrecemos una **formación inicial**, en el momento de la acogida, y sesiones de **formación continua**, en diversos momentos según el proyecto o departamento asignado.

Por lo que se refiere a la **formación inicial**, es una formación estipulada que tiene asignada una duración de 4 horas, en horario de tarde o de mañana, a cargo de diferentes personas (Viceconsiliario, militantes, coordinador del voluntariado y técnicos o expertos), con un descanso y momento de encuentro en el intermedio.

En ella se ofrece:

- Una **Formación básica**²⁶, que se imparte con la finalidad de que conozcan, asuman y pongan en práctica el estilo de ser y de hacer de Hermandades. En ella se abordan: la Misión, Visión y Valores, la relación con el voluntariado, la formación del marco legal (derechos y deberes de la persona voluntaria), del ciclo del voluntariado y de los documentos que se van a manejar en la relación que se formaliza, así como del funcionamiento operativo (planificación, trabajo en equipo y evaluación).
- Una **Formación específica**, que completa la anterior y hace referencia a la labor concreta que van a realizar, el modo concreto de realizarla y los conocimientos necesarios del contexto del proyecto o departamento en el que van a participar, las herramientas que van a utilizar y, en su caso, los colectivos a los que van a atender.

⇒ Participación y toma de decisiones

La participación del voluntario es un derecho y un deber reconocido en la legislación, y es connatural al proceso de implicación y compromiso, de compartir y sentirse parte de Hermandades.

El grado y ámbitos de participación (ya sea en organización, formación, comunicación y sensibilización, acompañamiento o seguimiento, etc.) se concreta en cada proyecto o departamento asignado; y para que dicha participación sea real y efectiva, Hermandades pone en marcha diversas acciones y canales.

La participación de las personas voluntarias en las reuniones de equipo u otros espacios más informales, posibilitan la toma de decisiones en relación con la información compartida, propuestas o quejas. En este sentido, la toma

²⁶ Ver anexo 15, Presentación de la formación básica.

de decisiones forma parte de un diálogo donde poder expresar y compartir ideas, experiencias e informaciones; y ha de ser lo más cercana, natural y honesta posible para que sirva para reconocer y orientar al voluntario/a.

⇒ Acompañamiento y supervisión

Una vez que el voluntario se ha incorporado al proyecto o actividad a la que ha sido asignado, y tras haber recibido la formación inicial, es cuando da comienzo - en la práctica- su colaboración con nosotros. Esta fase que debemos acompañar y supervisar constituye la etapa de mayor duración en la relación de las personas voluntarias con HHT y es la que va a configurar su experiencia como voluntario.

En los primeros días siempre se le acompaña en su labor voluntaria y resulta fácil conocer de primera mano cómo se siente y qué ha experimentado. No obstante, el seguimiento del día a día de la persona voluntaria debe continuar del modo más sencillo y menos invasivo posible, y hacerlo desde la cercanía y la disponibilidad, para conocer su grado de integración, aprendizajes, grado de satisfacción, incidencias habituales, etc.

Este seguimiento, que normalmente tendrá un carácter periódico, podrá aportar a la persona voluntaria lo que va necesitando (recursos, formación, traslado a otro proyecto, etc.), ayudar a mantener su motivación y también poner encima de la mesa qué aspectos pueden mejorarse en cuanto a lo que hacemos y a cómo lo hacemos, analizando el desarrollo personal hacia la mejora continua, el cumplimiento de expectativas de la persona voluntaria y la evolución, en su caso, a nivel grupal.

Para hacernos una idea clara de cómo se está desarrollando la experiencia de voluntariado de las personas de nuestros proyectos, lo recomendable es utilizar un par de documentos que reflejan una doble visión: la que tiene el tutor o responsable **Ficha de seguimiento del tutor**²⁷ y la de la propia persona voluntaria **Ficha de desarrollo del voluntario**²⁸.

En Hermandades, normalmente las funciones del Coordinador del voluntariado se concentran en las fases previas (de acogida) o en las finales (de evaluación), dejando que gran parte de la relación durante esta etapa de desarrollo se realice a través de los tutores o técnicos de los programas en los que colabora el voluntariado.

En cualquier caso, es muy conveniente que el Coordinador del voluntariado mantenga el contacto con los voluntarios y además se coordine con los

²⁷ Ver anexo 16, *Ficha de seguimiento del tutor*

²⁸ Ver Anexo 17, *Ficha de desarrollo del voluntario*

tutores para realizar un seguimiento y tener una visión global de las trayectorias individuales y, en su caso, de las grupales.

⇒ El rincón del voluntario

Es un espacio creado por y para los voluntarios que incluye:

- Por un lado, un espacio físico ubicado en la sede y destinado a facilitar su convivencia, momentos de encuentro, de intercambio o de descanso.
- De otro, un espacio virtual vinculado a la web (una intranet u otro), donde se suban todos los recursos pensados para ellos (cuaderno digital del “Voluntario en hermandades”; video y revista institucionales, testimonios de voluntarios, la agenda, presentaciones de formación, una carpeta de imágenes del trabajo de los voluntarios por proyectos, etc.) y vinculado a una red social que sirva de chat/ foro (WhatsApp Business, grupo de WhatsApp o similar) entre el Coordinador, los tutores de los voluntarios de los diferentes programas y los voluntarios.

⇒ Reconocimiento

Sin entrar en contradicción con el valor de la gratuidad en la acción voluntaria, el agradecimiento y la gratitud de HHT hacia las personas que entregan su tiempo y capacidades de manera altruista, tiene que verse reflejada de forma manifiesta.

De manera habitual se remite una **Carta de reconocimiento²⁹** al final de su colaboración por la labor realizada, que si se considera oportuno puede revestirse de mayor formalidad a través de un acto público con los afiliados y trabajadores de HHTM, pero lo que en ningún caso debe faltar es el reconocimiento informal y espontáneo que surge en el día a día por el trabajo bien hecho.

Fase 4: Finalización de la acción voluntaria en Hermandades del Trabajo

⇒ Desvinculación

El proceso de desvinculación ante la finalización de la acción voluntaria es la última etapa del itinerario del voluntariado, y significa la desaparición de los compromisos y obligaciones a las que habíamos llegado con las personas voluntarias en nuestro Acuerdo de Voluntariado inicial, pero no por ello

²⁹Ver anexo 20, Carta de reconocimiento y despedida.

debemos mostrar menor interés, ya que es importante que la persona voluntaria también se sienta acompañada en este momento, incluso en los casos en que su gestión pueda resultar incómoda.

El Coordinador del voluntariado debe supervisar también esta fase y afrontarla de manera constructiva, porque de ella se pueden extraer valiosas reflexiones que pueden dar pie a una mejora de nuestra gestión y acompañamiento del voluntariado. El modo de gestionar esta salida en Hermandades consiste, siempre que sea posible, en una reunión previa del Coordinador con los tutores de las personas voluntarias (para recopilar la visión global del tutor en relación con la labor realizada y actitud de la PV) y una entrevista de salida, individual o grupal, del Coordinador con las personas voluntarias, tras la que se rellena la **Ficha de evaluación final del tutor**³⁰ de Hermandades de cada persona voluntaria y una **Encuesta de satisfacción**³¹ por parte del propio voluntario/a. En el caso de voluntarios que provengan de otras entidades colaboradoras, la ficha de evaluación suele obedecer a unos estándares prefijados por dicha entidad.

Las causas de la desvinculación pueden ser muy variadas, desde aquellas que tienen que ver con decisiones de la propia HHT: finalización del proyecto, falta de adaptación o sintonía con la labor a desarrollar, ausencias reiteradas, etc... hasta la decisión que toma la propia persona voluntaria: cambio en sus motivaciones o prioridades personales, falta de disponibilidad horaria para asumir el compromiso establecido al principio, falta de alineamiento con nuestra filosofía y manera de entender el Voluntariado...

⇒ Fin del compromiso y relación posterior

Entendemos la finalización de la acción voluntaria de cualquier persona no tanto como una pérdida o como la desaparición de toda relación con Hermandades, sino como una oportunidad de identificar posibles mejoras en nuestro quehacer, además de una ocasión para valorar la posibilidad de nuevas formas de colaboración con esa persona, ya sea con una colaboración más puntual, como afiliado, donante o incluso con la posibilidad de una reincorporación posterior en el tiempo.

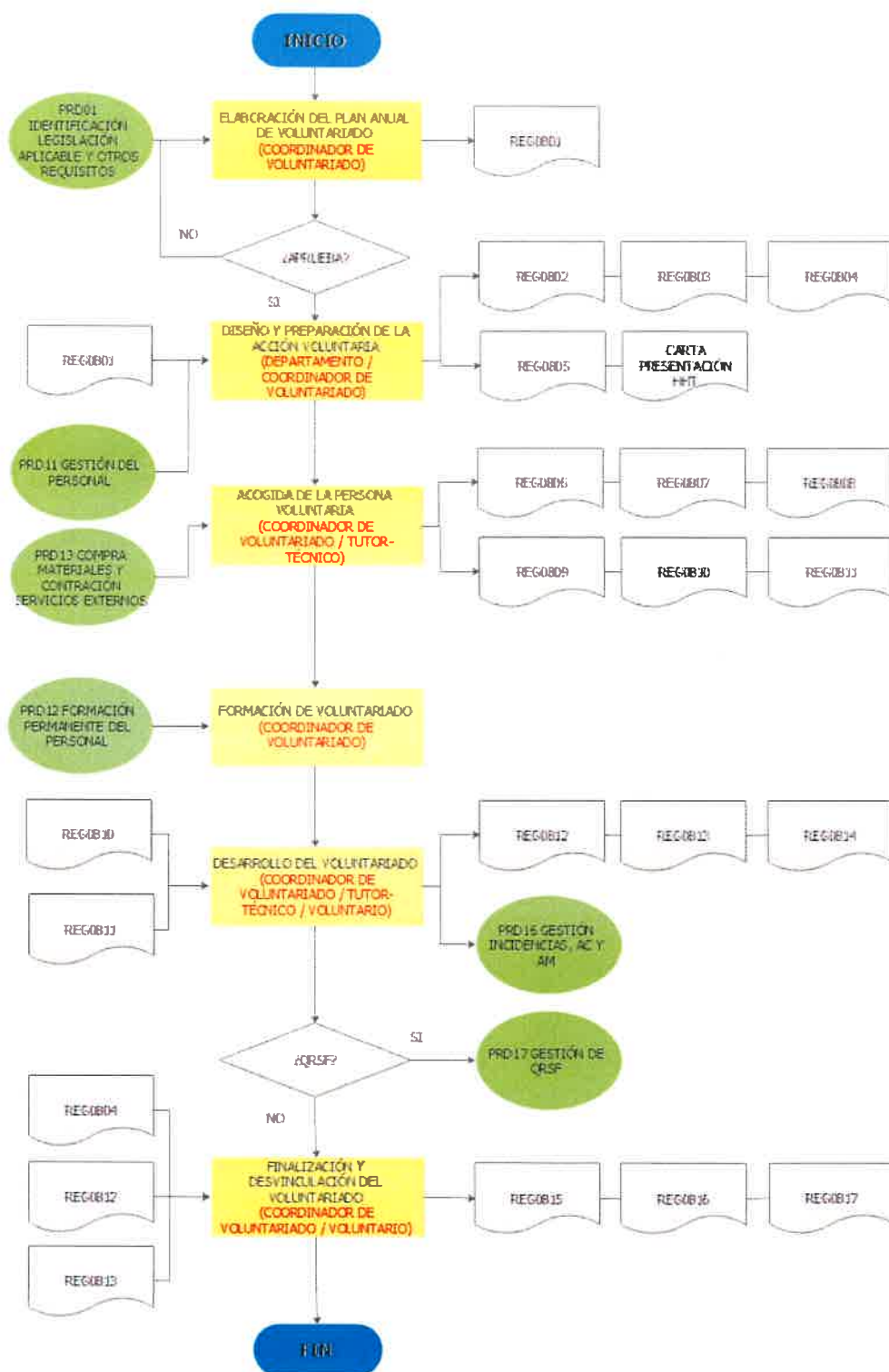
En cualquier caso, debemos gestionar correctamente el fin del compromiso que nos ha unido durante un periodo de tiempo a la persona voluntaria, proporcionar o remitir de forma inmediata al voluntario el **Certificado voluntario/a**³², agradecerla labor realizada y, en la medida de lo posible, poner en marcha iniciativas que permitan mantener el contacto.

³⁰Ver anexo nº18, *Ficha de evaluación final del tutor*.

³¹Ver anexo nº 19, *Experiencia del voluntariado*.

³²Ver anexo nº 21, *Certificado del voluntario/a*.

FLUJOGRAMA PLANIFICACIÓN ANUAL Y GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO



PROGRAMA DE GESTIÓN

La gestión del voluntariado estará integrada en el sistema de gestión de HHTM. Para ello, se emplearán las siguientes aplicaciones: Google Drive, Google Forms (base de datos de voluntarios), Trello o similar. Asimismo, se ha elaborado el Procedimiento “PRD08 Planificación Anual y Gestión del Voluntariado” que describe la sistemática para la planificación anual de las actividades del voluntario, así como la selección, acogida, formación, desarrollo y finalización / desvinculación del voluntariado. Los formatos de registro, codificados como REG08XX, descritos en el PRD08 se emplean para evidenciar el cumplimiento de cada una de las actividades reflejadas en el procedimiento y son los mismos que figuran como anexos en el presente plan.

PLANES ANUALES

⇒ OBJETIVOS ANUALES

- Consolidar el área de voluntariado de HHTM.
- Cubrir las necesidades del voluntariado de HHTM para el año 2022.

Cada uno de los objetivos tiene asignado un propietario. Asimismo, se ha establecido para cada objetivo:

- Resultados.
- Controles / indicadores con su objetivo cuantitativo.
- Fuentes de verificación.
- Actividades.
- Temporalización.
- Recursos.
- Responsables.

⇒ SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL

A partir de los objetivos anuales, las acciones planificadas y herramientas necesarias, se deberá garantizar en todo momento el correcto funcionamiento del modelo de gestión establecido para la MEJORA CONTINUA, por parte del Coordinador del departamento, los tutores de los

voluntarios y, en su caso, de las personas que se designen como parte del equipo impulsor.

En este punto se tiene que distinguir entre:

El **seguimiento**³³ que se realiza en momentos determinados (al principio y durante el proceso de forma periódica) con el fin de corregir las desviaciones que van surgiendo, a la vez que se dota de la consistencia y flexibilidad necesaria al proyecto.

Se hace referencia al seguimiento de:

- Cronograma de actividades y posibles desviaciones.
- Compromisos adquiridos (resultados a partir de la revisión de indicadores)
- Las Personas participantes: de la persona voluntaria (integración, aprendizajes, satisfacción, incidencias, ...) y del propio equipo responsable (asesoramiento, supervisión, ...)
- La ejecución presupuestaria.

La **evaluación**³⁴ que debe hacerse al final de un período más largo y conllevará, en su caso la realización de acciones correctivas, para poder valorar:

- La Pertinencia: Las personas voluntarias responden a las necesidades de los programas y de HHTM.
- La Eficacia: Se valora el logro de objetivos y resultados para el período establecido, en base al cumplimiento de los indicadores.
- La Eficiencia: Se valora cómo se alcanzan los logros en relación con los plazos y recursos empleados.
- El Impacto: Se valora la mejora que se ha producido tanto en los beneficiarios, como en las personas voluntarias, como en la propia institución.
- La sostenibilidad: Se valora en qué medida el programa puede continuar a futuro (si sigue siendo prioritario, hay recursos, o se puede financiar...)

Este es el último paso de todo el proceso de gestión del voluntariado y muchas instituciones le dan poca importancia o la realizan parcialmente, pero es absolutamente fundamental si se quiere garantizar el cumplimiento de sus objetivos y en última instancia, apoyar la efectiva realización de la misión de HHTM.

³³ Ver anexo nº22, Objetivos anuales, seguimiento y evaluación del plan anual (2022).

³⁴ Ver anexo nº22, Objetivos anuales, seguimiento y evaluación del plan anual (2022).

ANEXOS

- Nº 1. Misión, Visión y Valores de HHTM.
- Nº 2. Perfil del coordinador del voluntariado.
- Nº 3. Ficha de detección de necesidades y solicitud de voluntariado (Excel y Formulario)
- Nº 4. Convenio de colaboración tipo de HHTM (para la captación de voluntarios con entidades externas).
- Nº 5. Ficha de la entidad de voluntariado.
- Nº 6. Ficha de proyecto.
- Nº 7. Carta de presentación de HHTM (Presentación en ppt).
- Nº 8. Acuerdo de voluntariado.
- Nº 9. Ficha inicial del voluntario.
- Nº 10. Carta de bienvenida.
- Nº 11. Medidas de seguridad y prohibiciones en prevención de riesgos laborales.
- Nº 12. Acreditación del voluntario.
- Nº 13. Condiciones de póliza de seguro del voluntariado en HHTM.
- Nº 14. Información sobre el tratamiento y la protección de datos personales del voluntario.
- Nº 15. Presentación de la formación básica.
- Nº 16. Ficha de seguimiento del tutor.
- Nº 17. Ficha de desarrollo del voluntario.
- Nº 18. Ficha de evaluación final del tutor.
- Nº 19. Experiencia del voluntariado.
- Nº 20. Carta de reconocimiento y despedida.
- Nº 21. Certificado del voluntario/a.
- Nº 22. Objetivos anuales, seguimiento y evaluación del plan anual (2022).

