

Intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social en la Política de Voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier, año 2023

por Marina Victoria Ramirez Briones

Fecha de entrega: 28-oct-2023 11:13a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2209966411

Nombre del archivo: E_SUFICIENCIA_PROFESIONAL_-_MARINA_VICTORIA_RAMIREZ_BRIONES.docx (3.82M)

Total de palabras: 10437

Total de caracteres: 60779



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

¹

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social
en la Política de Voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier,

²

año 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

AUTOR

Bachiller Ramirez Briones, Marina Victoria

ASESOR

Mg. Marín Escalante, Ana Salinova

⁸

Lima – Perú

DEDICATORIA

A la memoria de Eleuterio Briones y Eduin Huamanciza, su amor y espíritu me continúan guiando para construir mi camino. Este trabajo está dedicado a ustedes con una profunda gratitud y eterno cariño.



AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer sinceramente a todos los que contribuyeron en el diseño y elaboración de este documento. A mi asesora, la Magister Marín Escalante, Ana Salinova por su guía, dedicación y enseñanza durante todo el proceso. También aprecio el apoyo continuo y la motivación inquebrantable de mis padres para obtener el grado de licenciada. Por último, extender mi gratitud a la Promotora Social San Francisco Javier por facilitarme el acceso a toda la información necesaria de la organización y por su compromiso en cada etapa para la implementación de esta nueva propuesta.



El presente trabajo de suficiencia profesional se basa en los años de experiencia en el área de proyectos sociales de la Promotora Social San Francisco Javier (PSSFJ), donde se identificó la insuficiencia estructuración de los procesos en el programa de voluntariado, ocasionando el bajo compromiso, participación y formación en el ámbito social de los grupos voluntarios en las actividades de los proyectos, así como, la falta de información básica y la disminuida motivación en los efectos de sus intereses con los programas.

Por tal motivo, el estudio tuvo como objetivo determinar cuál es el diseño metodológico para la intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social en la nueva política de voluntariado.

Para llevar a cabo esta acción, se diseñó y aplicó el Programa de Intervención TRASCIENDE PSSFJ que permitió elaborar los recursos tangibles tales como formatos de la ficha personal, guía de entrevista, acuerdo de incorporación y plan formativo en la esfera del compromiso social empleados en la gestión de los voluntarios. Con respecto a la metodología es de enfoque descriptivo cualitativo con corte transversal bajo el modelo del aprendizaje experiencial de David Kolb.

Los resultados obtenidos fueron gratificantes se logró incrementar la participación y compromiso de los voluntarios designados según los proyectos sociales en un 80% contribuyendo con la administración y dirección de la organización.

Palabras clave: Política de Voluntariado, Responsabilidad Social, Proyectos Sociales, Trabajo Social, Gestión Social y de Voluntariado.

INTERVENTION OF THE SOCIAL WORKER IN THE CULTURE OF SOCIAL RESPONSABILITY IN PROMOTORA SOCIAL SAN FRANCISCO JAVIER'S VOLUNTEER POLICY, YEAR 2023

ABSTRACT AND KEYWORDS

This professional sufficiency investigation is based on Promotora Social San Francisco Javier's (PSSFJ) years of experience in the area of social projects, where the identified insufficient structuring of the processes in the volunteer program was causing the low commitment, participation and training in the social sphere of the volunteer groups in the project's activities, as well as the lack of basic information and reduced motivation regarding the effects of their interests with the programs.

For this reason, the study aimed to determine the intervention's methodological design for the social worker in the culture of social responsibility in the new volunteer policy.

To carry out this action, "TRANSCIENDE PSSFJ" Intervention Program was designed and implemented, which allowed to develop tangible resources such as personal file formats, interview guides, incorporation agreements and training plans in the social commitment field used in the management of volunteering.

The results obtained were pleasant. The participation and commitment of volunteers designated according to social projects increased by 80%, contributing with the administration and direction of the organization.

Keywords: Volunteering Policy, Social Responsibility, Social Projects, Social Work, Social Management and Volunteering.

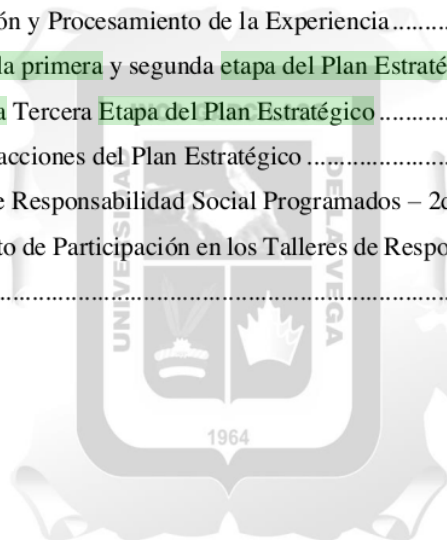
INDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	4
ABSTRACT AND KEYWORDS	5
ÍNDICE GENERAL	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION.....	11
1.1 Marco histórico.....	11
1.1.1 Descripción del servicio	11
1.1.2 Visión, Misión y Valores	13
1.1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico	13
1.1.4 Política de Voluntariado	13
1.2 Bases teóricas	14
1.2.1 Responsabilidad social	14
1.2.2 Riesgo y Situación de Vulnerabilidad	14
1.2.3 Gestión social	14
1.2.4 Política y Protección Social	15
1.2.5 Cultura Organizacional	15
1.3 Marco legal	16
1.3.1 Constitución Política del Perú	16
1.3.2 Derecho del Trabajador	16
1.3.3 Reglamento de la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado.....	17
1.4 Antecedentes del estudio	17
1.5 Marco conceptual	21
1.5.1 Política de Voluntariado	21
1.5.2 Gestión y Planificación	22
1.5.3 Proyectos Sociales	22
1.5.4 Economía Social	22
1.5.5 Psicología Social	22
1.5.6 Hermanos	22
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2.1. Descripción de la realidad problemática	23
2.2. Formulación del problema general y específicos	27

2.2.1. Problema General	27
2.2.2. Problema Específico	27
2.3. Objetivo general y específicos	27
2.3.1. Objetivo General	27
2.3.2. Objetivo Específico	27
CAPITULO III JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	28
3.1. Justificación e importancia del estudio	28
3.2. Delimitación del estudio	28
CAPITULO IV FORMULACION DEL DISEÑO	30
4.1. Diseño esquemático	30
4.1.1. Metodología	30
4.1.2. Método	30
4.2. Descripción de los aspectos básicos del diseño	32
CAPITULO V PRUEBA DE DISEÑO	34
5.1. Aplicación de la propuesta de solución	34
5.1.1. Justificación del Programa de Intervención	34
5.1.2. Objetivos del Programa de Intervención	34
5.1.3. Población y muestra	34
5.2. Estructura del Programa de Intervención	35
5.2.1. Elaboración del Plan Estratégico	35
5.3. Desarrollo de las acciones del Programa de Intervención	38
5.4. Evaluación y Resultados	39
5.5. Recursos	40
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “TRASCIENDE PSSFJ”	xli
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	45
ANEXOS	47
ANEXO 1. Carta de Autorización del Uso de Información de la ONG	47
ANEXO 2. Instructivo para el llenado de la Ficha Personal PSSFJ	48
ANEXO 3. Ficha Técnica de la Guía de Entrevista	49
ANEXO 4. Acuerdo de Incorporación	50

ÍNDICE DE figuras

Figura I: Estructura Organizacional	11
Figura II: Organigrama del Área de Operaciones de la PSSFJ	12
Figura III: Organigrama de la Coordinación de Miembros y Voluntarios	12
Figura IV: Crecimiento de los proyectos sociales desde el 2009 - 2023	24
Figura V: Registro de Compromiso de Voluntarios (estatus VEA), 2022 - 2023	25
Figura VI: Registro de Asistencia a las Reuniones de Formación Espiritual – Humana, 1er semestre 2023	26
Figura VII: Cuadro de Identificación de Diagnóstico Preliminar	31
Figura VIII: Percpción y Procesamiento de la Experiencia	32
Figura IX: Cuadro de la primera y segunda etapa del Plan Estratégico	36
Figura X: Cuadro de la Tercera Etapa del Plan Estratégico	37
Figura XI: Cuadro de acciones del Plan Estratégico	38
Figura XII: Talleres de Responsabilidad Social Programados – 2do semestre 2023	39
Figura XIII: Incremento de Participación en los Talleres de Responsabilidad Social – 2do semestre 2023	40



INTRODUCCIÓN

Este trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social de la prestigiosa Universidad Inca Garcilaso de la Vega tiene como objetivo principal implementar la cultura de responsabilidad social en la Política de Voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier (PSSFJ), durante la praxis de mi experiencia profesional en el área de proyectos sociales en ONG desde el 2021 hasta el 2023, siendo una oportunidad de demostrar conocimiento tanto teórica como práctica, potenciando mi desempeño y competencia profesional.

El trabajo se llevó a cabo en el área de Operaciones y Voluntariado de la PSSFJ; se detecta la deficiencia de un marco sólido y claro en los procesos de captación, entrevista, incorporación, seguimiento, evaluación, retención y desvinculación de los voluntarios, por tanto, el objetivo del presente trabajo es desarrollar una política bien estructurada enmarcada en la responsabilidad social que garantice la participación de los diversos grupos de voluntariado en los proyectos sociales. Se presenta un Programa de Intervención que constituya en la validación de una Ficha Personal, Guía de Entrevista, Acuerdo de Incorporación del Voluntario y un Plan de Formación en la esfera de Responsabilidad Social.

A continuación, detallo una breve descripción de cada capítulo expuesto en el presente trabajo:

El primer capítulo se presenta el marco teórico de la investigación, comprende la información general sobre la organización, los servicios que ofrece, la estructura organizacional, organigrama de las áreas, misión, visión, valores, ubicación geográfica, contexto socioeconómico, proyectos sociales y su política de voluntariado. Se expone la fundamentación teórica que es el núcleo para sustentar las alternativas y estrategias acorde a la problemática identificada.

En el segundo capítulo se explica la descripción de la realidad problemática, los problemas del estudio y los objetivos.

En el tercer capítulo se define la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el cuarto capítulo se expone la formulación del diseño esquemático, modelo y procedimientos de la técnica de recolección de datos para la sustentación del estudio.

En el quinto capítulo se detalla el Programa de Intervención con la implementación de la cultura de responsabilidad social en la Política de Voluntariado, donde se describe el proceso para alcanzar los resultados obtenidos dentro del ejercicio profesional.

Por consiguiente, se explica las conclusiones y recomendaciones que se identificaron al diseñar e implementar un Programa de Intervención como acuerdo de incorporación del voluntario y el plan de formación de responsabilidad social en la política de voluntariado.

Y, por último, los anexos permiten adjuntar y conocer a través de gráficos como se desarrollaron los lineamientos de la investigación.



CAPÍTULO I

MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

La Promotora Social San Francisco Javier (PSSFJ) es una organización sin fines de lucro, se funda como Programa Social de Pro Iglesia Santa en el año 2009, consolidado en valores católicos, orientada en el desarrollo integral de los diversos grupos de atención prioritaria de la población, por medio de programas y proyectos sociales que generen un cambio real y sostenido.

El objetivo social de la promotora es trabajar por el bienestar social cooperando a la mejora de las condiciones de vida, la promoción de principios morales y la práctica de valores mediante la participación activa de los diferentes actores en su propio crecimiento.

1.1.1 Descripción del servicio

Promotora Social San Francisco Javier ejecuta proyectos sociales de transformación y de asistencia en las áreas de salud, educación, alimentación, recreación e infraestructura que beneficián a 6 distritos del departamento de Lima. Asimismo, es un espacio de voluntariado que motiva a las personas a dedicar su tiempo, conocimiento y habilidades aportando en causas humanitarias y sociales.

Estructura Organizacional

La Promotora Social San Francisco Javier se encuentra supervisada por la congregación Pro Iglesia Santa teniendo un organigrama estructurado y firme

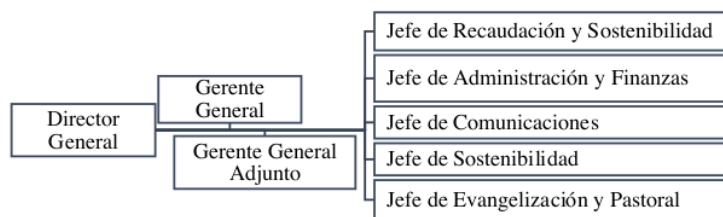


Figura I: Estructura Organizacional

Fuente: Elaboración Propia

Promotora Social San Francisco Javier

Organigrama del Área de Operaciones de la PSSFJ

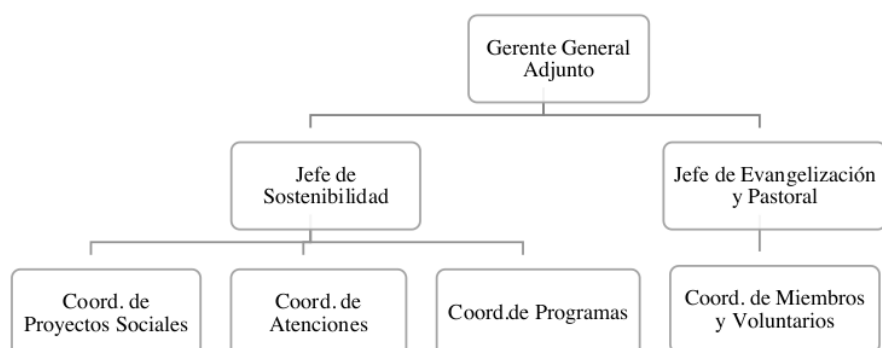


Figura II: Organigrama del Área de Operaciones de la PSSFJ

Fuente: Elaboración Propia
Promotora Social San Francisco Javier

Organigrama de la Coordinación de Miembros y Voluntarios

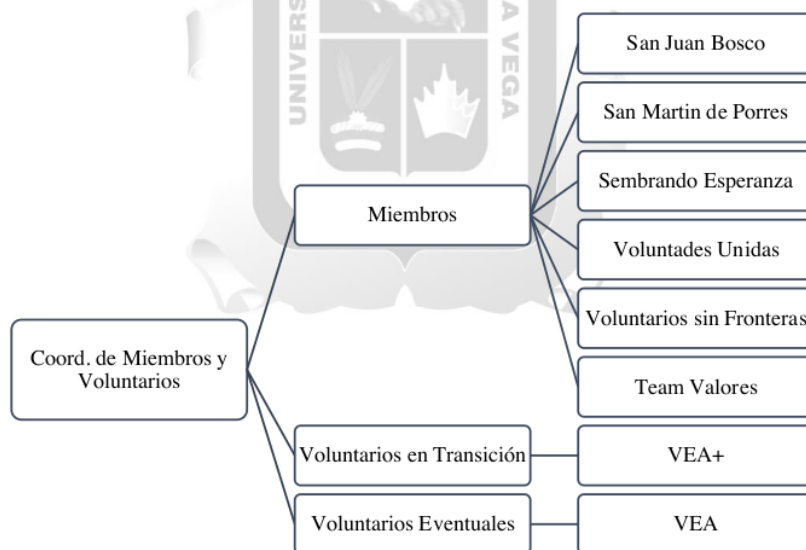


Figura III: Organigrama de la Coordinación de Miembros y Voluntarios

Fuente: Elaboración Propia
Promotora Social San Francisco Javier

1.1.2 Visión, Misión y Valores

Visión: Ser reconocidos como una organización que contribuye al progreso de nuestro país, a través de la formación, acompañamiento y apoyo integral a los niños, jóvenes, adultos y adultos mayores en condición de pobreza.

Misión: Brindar una sólida formación en valores a niños y adolescentes en situación de pobreza que les permita forjarse un futuro mejor y asistir las necesidades más urgentes de las personas en estado de vulnerabilidad.

Valores: Compromiso, calidad y excelencia, organización, confiabilidad, creatividad, liderazgo, espíritu de servicio y trabajo en equipo.

1.1.3 Ubicación geográfica y contexto socioeconómico

A mediados del año 2022, el “Programa Valores Jóvenes Formando Jóvenes” de Pro Iglesia Santa se constituye como una organización sin fines de lucro denominada Promotora Social San Francisco Javier ubicada en el distrito de Santiago de Surco, Lima – Perú, ampliando sus zonas de intervención que abarca los distritos de Chosica, ATE, San Juan de Lurigancho, San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Lurín.

El contexto social donde se ejecutan los proyectos sociales aborda diferentes grupos de la población que presentan diversas necesidades básicas perteneciendo a un nivel socioeconómico bajo (E), con la finalidad de mejorar la calidad vida de los pobladores que se benefician de la organización.

1.1.4 Política de Voluntariado

La Promotora Social San Francisco Javier adopta el esquema de voluntariado constituido en el Programa Valores Jóvenes formando Jóvenes del año 2009. Dicho programa cuenta con una estructura no tan clara de las etapas y los procesos que transcurre los voluntarios, así como la prevalencia de tres esferas fundamentales que son la formación espiritual, formación humana y conciencia social para su participación en las acciones programadas.

1.2.1 Responsabilidad social

La responsabilidad social no está limitado únicamente a las acciones ambientales o sociales desarrolladas por una organización dentro de una comunidad, sino que involucra el proceso de interacción y dialogo con los diversos actores relacionados con la empresa. Desde una perspectiva sistémica y amplia, el actuar va a requerir que el concepto de responsabilidad social se incorpore en los procesos de gestión formando parte del plan integral de sus estrategias y su sistema de planeación interna. (Cajiga, 2018)

En el área se estableció la problemática de que no se cuenta con un plan formativo de responsabilidad social implementada en la política de voluntariado, ocurriendo varias consecuencias negativas tales como falta de compromiso y conciencia, desconocimiento de derechos y deberes; y el impacto negativo en la comunidad.

1.2.2 Riesgo y Situación de Vulnerabilidad

El enfoque de vulnerabilidad ayuda a comprender las desventajas sociales al establecer un vínculo entre dos niveles: el nivel de análisis microsocial que aborda las actitudes y comportamientos de las personas y los hogares; y el nivel macro relacionado con las organizaciones. Mientras que el riesgo social se convierte en un enfoque alternativo para diseñar y evaluar instrumentos de protección social previniendo que ocurra situaciones negativas y mitigar sus efectos. (Katzman, 2002, citado por Ramos, 2019)

Los proyectos sociales de la PSSFJ utilizan ambos enfoques para detectar las necesidades y diseñar intervenciones oportunas. No obstante, el desconocimiento de estas herramientas útiles por parte de los voluntarios limita sus capacidades al no comprender y abordar las realidades de manera efectiva durante la ejecución de las actividades.

1.2.3 Gestión social

La concretización de la gestión social se realiza a través de programas sociales, como imagen dinámica estructurada y una forma de acción para la interacción coordinada entre los cuerpos de poder, que permite la solución de importantes

problemas sociales de acuerdo a su compromiso de recursos, ejecutores y plazos para la implementación de un conjunto de tareas y medidas. (Terziev, 2018, citado por Salas, 2021)

Otra dificultad identificada es el trabajo disociado del área de sostenibilidad y el área de voluntariado, lo que genera que la gestión social y la gestión de voluntario laboren de manera independiente ocasionando la carencia de una política de voluntariado y un marco firme de una cultura de compromiso social.

1.2.4 Política y Protección Social

La corporación de concepciones, estrategia, recursos y acciones que -en cuanto política pública- es propuesta, regulada e implementada por las instituciones estatales con la eventual participación de otros actores para atender prioritariamente cuestiones y problemas identificados como inherentes al bienestar de los distintos segmentos de la población, incluyendo asimismo objetivos de estabilidad del sistema político y de correcciones de las ineficiencias del sistema económico. (Martínez, 2021)

En el área de sostenibilidad se detectó la falta de un documento que detalle los derechos, deberes, el procedimiento de la ruta de incorporación y un plan formativo de responsabilidad social para los voluntarios que esté alineado con la gestión y estructura de todas las iniciativas sociales de la organización.

1.2.5 Cultura Organizacional

La cultura organizacional de cualquier unidad de personas que cooperan conjuntamente dentro de una organización y difieren de manera significativa una de otras, es posible construir espacios óptimos para que las personas que trabajan logren sacar lo mejor de ellas mismas. (Warrick, 2017, citado por Ochoa 2022)

El desconocimiento de la cultura organizacional en los grupos de voluntariado que colaboran conjuntamente con la PSSFJ trae consigo diversos efectos negativos como la falta de alineación con los propósitos de la organización y la comunicación deficiente de las acciones programadas por el área de proyectos sociales.

1.3 Marco legal

De acuerdo a la estructura y metodología de investigación, es esencial remitirse a toda normativa existente en relación a la problemática de objeto de estudio, por lo tanto, se citará importantes referencias legales vinculadas con las organizaciones sin fines de lucro y el voluntariado.

1.3.1 Constitución Política del Perú

De conformidad con el Capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona en el Art.2 inciso 13 de la Constitución, señala que toda persona tiene derecho:

“A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa”. (p.3)

Este artículo ampara la creación y funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales cuyo objetivo es fomentar causas humanas y sociales, brindando una plataforma para que los individuos participen y trabajen conjuntamente en proyectos sociales o actividades voluntarias a favor del bienestar de la población en situación de riesgo social.

1.3.2 Derecho del Trabajador

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, emitida el 10 de Diciembre 1948, en su Art.23 inciso 1 manifiesta que:

“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Las personas que cooperan en el área de voluntariado en una ONG, deben de tener oportunidades de acceder al trabajo altruista - comunitario, la protección de sus derechos laborales básicos como la toma de decisiones relacionados a las actividades de los proyectos, y brindar espacios de formación para el desarrollo profesional mejoran sus habilidades sociales y competencias laborales.

1.3.3 Reglamento de la Ley N° 28238, Ley General del Voluntariado

La Ley General del Voluntariado tiene como finalidad fomentar y regular la participación de las personas en las acciones voluntarias a favor de los grupos vulnerables y el desarrollo a nivel nacional. Dicha legislación detalla cuales son los lineamientos, derechos y responsabilidades que asume el voluntario al comprometerse con alguna acción dentro de una institución. A su vez, el reglamento señala las obligaciones de las organizaciones no gubernamentales legalmente constituidas bajo la optimización del registro de voluntariado.

1.4 Antecedentes del estudio

Cortez, J. G. (2022) Tesis “Voluntariado y su gestión en universidades particulares de Chiclayo: un estudio fenomenológico”. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Perú. Cortez (2022) tiene como finalidad entender la gestión del voluntariado por medio de la experiencia adquirida por el voluntario.

El estudio se basa en un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico que aplica la técnica de entrevista semiestructurada basado en una guía de 23 preguntas con una muestra de 171 participantes conformado por 165 universitarios y 6 autoridades o personas responsables del área de voluntariado. El diagnóstico concluye que la gestión universitaria y los voluntarios logran coincidir en múltiples habilidades y aprendizajes que se adquiere en el voluntariado, también, existe un desaprovechamiento para capitalizar este desarrollo, a pesar de los esfuerzos de las universidades por implementar nuevas propuestas de desarrollo educativo y universitario evidenciando las barreras que surgen en la etapa de crecimiento como la deficiencia comunicativa y coordinación entre las facultades, autoridades y profesores en el momento de informar sobre este fenómeno.

Morales, N. A. (2019) Tesis “Propuesta de formulación del programa de voluntariado corporativo para la Fundación Cardiológica de Bogotá”. Especialización en Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial. Universidad Católica Luis Amigo de Bogotá D.C.- Colombia. Morales (2019) tiene como objetivo formular la propuesta del programa de

voluntariado institucional que fortalezca y apoye las distintas tácticas diseñadas a favor de sus diversos actores como los ¹³pacientes, familiares directos, equipo humano y la comunidad en la que intervienen, optimizando su estadía en el hospital.

El trabajo es un estudio descriptivo cualitativo que incorpora la técnica de entrevista semiestructura con un cuestionario propio utilizado en los grupos focales para ampliar la información en una población diversa integrada por los empleados, familiares, estudiantes, pacientes y la comunidad con un muestreo total de 53 participantes. La investigación concluye que no existe un proceso bien definido y organizado en las acciones en pro de la ayuda en las diferentes áreas del hospital, por tanto, la formalización del programa replantea ³⁵la gestión que se realiza en el área de voluntariado involucrando a los colaboradores y a la comunidad creando sentimientos de responsabilidad, solidaridad y de servicio incrementando la productividad de las acciones.

Usca, D. P. (2018) Tesis “Propuesta de gestión del talento humano aplicado en el voluntariado universitario Ignaciano de la PUCE”. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Usca (2018) tuvo como propósito mejorar los procesos de gestión del talento humano dentro del voluntariado universitario ignaciano (VUI) de la PUCE, identificando las fortalezas y debilidades de la dirección y el trabajo voluntario.

La metodología del estudio utiliza el registro de archivos y la entrevista para reunir toda la información indispensable con una muestra de 30 jóvenes universitarios de diversas carreras que forman parte del equipo de VUI de la PUCE. Las conclusiones indican que la organización tiene un modelo de gestión que no cuenta con las estrategias, herramientas y recursos apropiados para administrar el talento humano, asimismo, la socialización se efectúa informalmente y no es igual para los voluntarios en general. Otra falencia es la subjetividad en la evaluación del desempeño para los distintos puestos, por ende, no se evidencia la estandarización clara de los procedimientos correspondientes. Por tanto, la propuesta facilita el trabajo del área elaborando las fichas de trabajo y los instructivos que garanticen el manejo correcto de los instrumentos de gestión.

Benavides, M. A., Benavides, R. A., & De Paz, D. E. (2018) Tesis “Propuesta para la implementación de un programa de voluntariado corporativo: INTERBANK”. Facultad de Gestión y Alta Dirección. Pontificia Universidad Católica del Perú de Lima. Benavides et al. (2018) tienen como fin elaborar una propuesta organizacional del prototipo de mejora de voluntariado corporativo para Interbank como estrategia de compromiso y satisfacción de los colaboradores desarrollando un instrumento de competencias generales.

El método empleado es exploratorio cualitativo basado en la revisión documentaria, entrevistas semiestructuradas y encuestas propias, eligiendo un muestreo por conveniencia constituida por 5 jefes de empresas privadas, 4 jefes de ONG y 20 voluntarios que participen en programas de voluntariado dentro o fuera de su organización. Las conclusiones manifiestan que las prácticas del voluntariado corporativo deben ser introducidas en la cultura organizacional como parte de los lineamientos estratégicos a raíz de la promoción de la participación activa entre el área de recursos humanos junto con el área de responsabilidad social corporativa enfocado en el aprendizaje de toda la empresa promoviendo programas que reconozcan el voluntariado como una herramienta que toda organización debe poner en práctica junto con sus stakeholders al reforzar el compromiso social, de tal modo que ocasionen un impacto positivo en contextos vulnerables.

Licandro, O. (2023). Voluntariado corporativo: definición y relación con la Responsabilidad Social Empresarial. Universidad CLAERH, Uruguay.

Licandro (2023) direcciona su trabajo en proponer la construcción de una definición de voluntariado corporativo (VC) de utilidad que permita articular con las actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La investigación usa la metodología de revisión bibliográfica mediante la consulta de varias bases de datos sin establecer período de tiempo que analicen una amplia interpretación teórica y empírica del VC y RSE. Las conclusiones muestran que el valor práctico de la definición tiene cierto grado de insatisfacción de los voluntarios por la ausencia del sentimiento de protagonista; y la ausencia de beneficios donde pongan en práctica sus competencias y servicios en las acciones voluntarias. Por lo que, el foco del VC y la RSE enfatizados en los empleados y

la comunidad deben tener una iniciativa, sinergia y decisión con las partes interesadas para obtener un mejor resultado del trabajo.

Sarmiento, P. G., Severino, G. P., & Santander, R. V. (2021). Responsabilidad Social: voluntariado universitario y comportamiento virtuoso. El caso de una ciudad de Perú. ¹¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú. Universidad Católica del Maule - Chile. Universidad de Talca - Chile.

Sarmiento et al. (2021) tuvieron como objetivo indagar la responsabilidad social ⁷ de los estudiantes universitarios desde el panorama del voluntariado como comportamiento virtuoso. Aplicó un instrumento no probabilístico por conveniencia con una muestra de 318 universitarios ejecutando un análisis factorial exploratorio y diferencias estadísticas significativas acorde a las características sociodemográficas que son los años de ⁷ permanencia en la universidad y la pertenencia a grupos de voluntariado obteniendo una ¹⁶ mayor valoración significativa en la dimensión del ejercicio profesional desde el compromiso social. La investigación demostró que las casas de estudios de nivel superior ⁶⁴ tienen que implementar estrategias de voluntariado asociados a la formación en responsabilidad social que procuren el comportamiento virtuoso, la sensibilidad y compromiso social de los estudiantes.

Saz, G. I., Gil, L. Ana, & Gil, L. M. (2021). El voluntariado universitario en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza – España.

Saz et al. (2021) analizan la relación entre las ⁵⁶ motivaciones de ser voluntario y la realización del voluntariado infantil profundizando los ámbitos de mayor interés de los universitarios para participar en estas actividades. Los instrumentos aplicados son la adaptación del cuestionario del modelo motivacional, Volunteer Functions Inventory (VFI) y una ficha de datos demográficos en una muestra de 680 participantes. El estudio evidencia que las organizaciones de voluntariado y la universidad deben tener presente los distintos modelos motivacionales e incidir en ellos para alcanzar atraer a los

voluntarios y se involucren en los trabajos sociales acorde a la carrera que cursa a través de programas que se ajusten al área de su interés. Asimismo, implementar metodologías que posibiliten a los universitarios comprender la realidad de las organizaciones de voluntariado y la importancia del aprendizaje – servicio que fortalecen la cultura de la responsabilidad social dentro de esta comunidad.

Castillo, M. Y., Mendoza, M. B. & Plasencia, D. E. (2018). Grado de responsabilidad social en estudiantes de una universidad pública. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, Perú.

Castillo et. al (2018) tienen como finalidad ¹⁸ identificar el grado de responsabilidad social en estudiantes de una universidad pública. El estudio se enfoca en un método no probabilístico estratificado empleando una ficha de recolección de datos ²⁹ y el cuestionario de Autoatribución de Comportamientos Socialmente Responsables abordando un muestrario de 432 estudiantes. Los resultados manifiestan que la educación universitaria pública tiene poco interés ⁴ en el marco de la responsabilidad social en la formación profesional y su compromiso con la sociedad, por tanto, la incorporación del escenario de ⁶⁵ la responsabilidad social en la universidad abarca las competencias genéricas y el perfil de cada escuela profesional junto con la realización de actividades difusivas sobre la teoría, praxis e importancia del compromiso social.

1.5 Marco conceptual

El glosario de términos proporciona conceptos concisos y claros de terminologías técnicas usadas en la investigación.

1.5.1 Política de Voluntariado

Es un documento que detalla los objetivos, derechos y deberes establecidas por una organización para fomentar y regularizar el trabajo y participación de los voluntarios en las acciones de servicio a favor de una comunidad. (Ramirez, 2023)

1.5.2 Gestión y Planificación

La planificación determina el alcance de los objetivos y la dirección, mientras que la gestión se enfoca en la etapa de ejecución y supervisión de las actuaciones específicas para lograr lo propuesto, siendo procedimientos esenciales que se complementan para alcanzar los resultados esperados de cualquier proyecto u organización. (Ramirez, 2023)

1.5.3 Proyectos Sociales

Son un conjunto organizado e integrado de acciones, beneficios y prestaciones dirigidos a alcanzar un objetivo específico en un grupo de atención, de manera de solucionar una dificultad o atender alguna necesidad diagnosticada dentro de un territorio definido. (García & Rice, 2021)

1.5.4 Economía Social

Es la construcción responsable de un modelo económico donde todos reconocen los problemas o necesidades de todos contribuyendo a la resolución de los mismos de forma organizada a través de los principios de responsabilidad social, solidaridad y participación democrática. (Coraggio, 2020)

1.5.5 Psicología Social

Es una disciplina que analiza el comportamiento del ser humano dentro de la sociedad, estudiando los sentimientos, pensamientos y actitudes de cada individuo que tienen cierto grado de influencia por la presencia de las otras personas. (Rodríguez, 2022)

1.5.6 Hermanos

Son los miembros que pertenecen a las órdenes religiosas de carácter masculino que han hecho el protocolo de votos de pobreza, obediencia y castidad, los cuales desempeñan roles esenciales en la vida de la iglesia sirviendo al prójimo. (Ramirez, 2023)

¹ CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.Descripción de la realidad problemática

El contexto ⁴² de la presente investigación se sostiene en una organización sin fines de lucro de índole católico constituida como Promotora Social San Francisco Javier, dedicada a la elaboración de programas, proyectos e iniciativas sociales enfocados al bienestar y desarrollo de los grupos en situación de riesgo social.

La ONG solo posee una oficina central y una sede de voluntariado, la cual está conformada por un equipo multidisciplinario de 14 profesionales y 3 modalidades de voluntariado que engloban 9 subgrupos con un universo de 300 voluntarios.

A principios del 2021, el Programa Valores Jóvenes Formando Jóvenes incrementa el diseño y ejecución de nuevos proyectos sociales expandiendo sus lugares de intervención, lo que ocasiona que dicho Programa inicie un proceso de conversión a una organización nombrada como PSSFJ con razón social actualmente.

A continuación, presentamos un cuadro del crecimiento de los proyectos sociales en la organización.



Figura IV: Crecimiento de los proyectos sociales desde el 2009 - 2023

Fuente: Elaboración Propia

El gráfico muestra la realidad de los proyectos sociales en las intervenciones enfocado en un solo programa Talleres de Valores desde el 2009 hasta el 2020, la desventaja con dichos proyectos se ven reflejadas en el nivel de compromiso de la planificación del taller dentro de sus jornadas formativas de los miembros voluntarios a diferencia con las otras actividades sociales que afecta en el crecimiento de los proyectos en el área de sostenibilidad desde el 2021 hasta el 2023.

Podemos señalar que durante el transcurso de todo ese proceso se detectaron irregularidades y falencias en el área de Sostenibilidad, siendo una de ellas, la baja presencia de la cultura de responsabilidad social en el programa de voluntariado repercutiendo en la participación de los grupos en el trabajo social voluntario, tales como:

- Desconocimiento de derechos y deberes: la inexistencia de un documento que detalle sus derechos y deberes como voluntarios dentro de la organización emitida por el reglamento N° 28238, Ley General del Voluntariado.
- Falta de alineación: el no establecimiento de objetivos y normas en el programa de voluntariado genera una desalineación en los grupos voluntarios provocando que

sus actuaciones sean contrarias a lo que se espera de ellos, en cuanto a compromiso en asistir a las actividades dificultando el trabajo de equipo de manera propicia.

- Falta de compromiso y conciencia: los voluntarios al no recibir formación adecuada de responsabilidad social (RS), pueden no ser conscientes del grado de importancia de su labor y ⁴¹ el impacto positivo que generan en la comunidad, desencadenando la ausencia de compromiso y disminución de su motivación.
- Impacto negativo en la comunidad: los voluntarios pueden realizar acciones que no benefician realmente a los grupos de atención, lo cual, puede afectar en los resultados esperados de cada uno los proyectos sociales.

60

En el siguiente cuadro se muestra el registro de compromiso de voluntarios pertenecientes al grupo de Voluntarios en Acción (VEA).

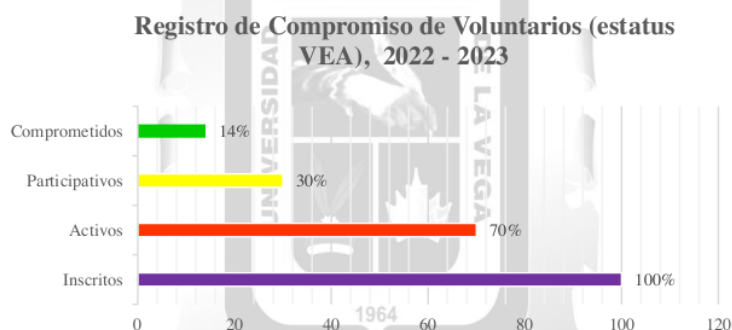


Figura V: Registro de Compromiso de Voluntarios (estatus VEA), 2022 - 2023

² Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico se muestra el caso de Voluntarios en Acción (VEA) en el período de 2022 al 2023, se evidenció que el grupo lo constituye 100 voluntarios de los cuales el 70% está activo en la plataforma de WhatsApp y el 30% asisten a las actividades presenciales como Pon a Punto, Alegra un abuelito y Festivales, no obstante, solo el 14% de integrantes están comprometidos sostenidamente con la organización para formar grupos de asesores y coordinadores en cada una de las actividades afectando en la ejecución y los resultados esperados de cada proyecto social.

A continuación, se presenta el cuadro del registro de asistencia a las reuniones de formación espiritual y humano de los grupos de voluntarios comprometidos:

Registro de Asistencia a las Reuniones de Formación Espiritual - Humana, 1er Semestre 2023

■ asistencia ■ faltas

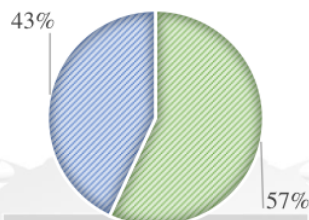


Figura VI: Registro de Asistencia a las Reuniones de Formación Espiritual – Humana, 1er semestre 2023

Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico se puede apreciar que en el primer semestre del 2023 se obtuvo el 57% de miembros asistieron a sus reuniones de formación espiritual – humana, y el 43% de los voluntarios faltaron a sus jornadas de formación perjudicando el trabajo de la esfera de conciencia social.

Al investigar más a determinación sobre el programa de voluntariado de la organización desde el 2021 al 2023, se descubrió que el formato de ficha personal y entrevista, el acta de compromiso, los registros de monitoreo, cuadros de indicadores de evaluación, entre otros empleados no están estructurados para la recolección de datos e información tales como especializaciones de su carrera profesional, tipo de seguro de salud, motivaciones, intereses entre otros de los miembros con mayor tiempo de permanencia de 3 a 14 años en la PSSFJ, así como, la nula aplicación de dichos recursos para los integrantes de VEA. Por esta razón, se formula el problema general y específico junto con el objetivo general y específico del presente estudio.

1

2.2. Formulación del problema general y específicos

2.2.1. Problema General

¿Cuál es el diseño metodológico para la intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social en la política de voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier año 2023?

2.2.2. Problema Específico

¿Cuál es el programa de intervención para las estrategias de optimización en la política de voluntariado de la PSSFJ?

1

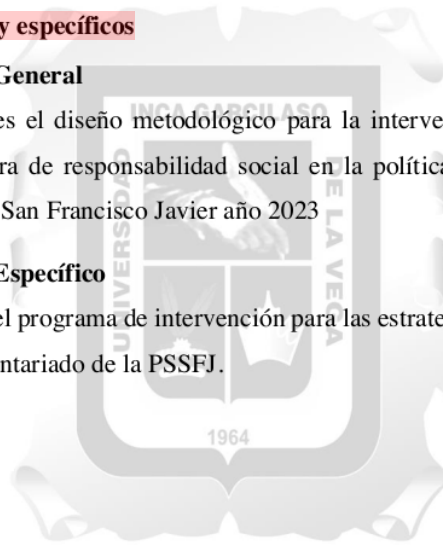
2.3. Objetivo general y específicos

2.3.1. Objetivo General

Determinar cuál es el diseño metodológico para la intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social en la política de voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier año 2023

2.3.2. Objetivo Específico

Describir cuál es el programa de intervención para las estrategias de optimización en la política de voluntariado de la PSSFJ.



¹ CAPITULO III

JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

3.1. Justificación e importancia del estudio

La Promotora Social San Francisco Javier (PSSFJ) es una organización católica con un objetivo social basada en la planificación y ejecución de programas asistenciales y de transformación con miras de ampliar las oportunidades o solucionar problemas que afectan a los diversos grupos desfavorecidos. Teniendo como eje transversal la formación en valores sólidos de los voluntarios con un alto grado de compromiso individual o colectivo en el trabajo social.

Es sumamente imprescindible implementar el Programa de Intervención, ya que los grupos de voluntarios de la PSSFJ son los principales recursos humanos para alcanzar propósitos específicos por su valor social y apoyo en los proyectos sociales, sin embargo, su dirección no está regulada ni promovida acorde a la legislación emitida por el Estado. Siendo de gran utilidad una nueva política de voluntariado ⁴³ para una adecuada gestión de la situación de esta población. La presente investigación aportará información sobre la cultura de responsabilidad social dentro del desarrollo de procesos de captación, entrevista, incorporación, seguimiento, evaluación, retención y desvinculación de los voluntarios, así como, los recursos tangibles constituidos por el Acuerdo de Incorporación y un Plan de Formación en la esfera de Responsabilidad Social con el fin de mejorar el trabajo facultativo - no remunerado de los miembros y voluntarios para que sus actuaciones transformen diversas realidades complementando y optimizando la profesionalización de la organización.

³⁴ 3.2. Delimitación del estudio

El presente estudio se llevó a cabo en una ONG denominada Promotora Social San Francisco Javier que pertenece al Movimiento de Avanzada Católica de Pro Iglesia Santa del Sagrado Corazón de Jesús, ³² ubicado en el distrito de Santiago de Surco, al suroeste de Lima Metropolitana, provincia de Lima, departamento de Lima.

El público objetivo son los voluntarios de las tres modalidades de grupos: Miembros (San Juan Bosco, San Martín de Porres, Sembrando Esperanza, Voluntades Unidas, Voluntarios sin Fronteras y Team Valores), VEA MÁS (voluntarios en etapa de transición) y VEA (voluntarios eventuales) que participan en la PSSFJ. El estudio se desarrolla durante los años 2021 al 2023.



CAPITULO IV

FORMULACION DEL DISEÑO

4.1.Diseño esquemático

Tras examinar la problemática de la Promotora Social San Francisco Javier, se plantea implementar un Programa de Intervención enfocado en la cultura de responsabilidad social en el marco de la política de voluntariado con una secuencia de acciones fijado en un cronograma de tiempo que permita optimizar la gestión social y de voluntario en el área de proyectos sociales empleando metodologías y métodos descritos en el vigente estudio.

4.1.1. Metodología

El presente trabajo aplica la metodología descriptiva basada en la experiencia. Este tipo de investigación se centra en describir ciertas características esenciales de fenómenos usando criterios sistematizados que permiten establecer el comportamiento del objeto de estudio acorde al contexto del público objetivo. (Martínez, 2018)

La investigación es de corte transversal proporcionando la adquisición de data en un solo momento y único tiempo acerca de una población determinada.

4.1.2. Método

El enfoque utilizado es cualitativo, ya que tiene la finalidad de entender los datos, la contextualización del entorno, las experiencias y detalles únicos, lo cual facilita que la indagación sea flexible y holística exigiendo el principio de idoneidad y de carácter inductivo. (Rojas, 2022)

○ Técnicas de recolección de datos

Las técnicas empleadas son de observación, entrevista semiestructurada y revisión documental ejecutadas con el equipo multidisciplinario de las áreas de sostenibilidad, asesores y coordinadores miembros de los grupos voluntarios para recopilar información de la política de voluntariado.

Primero, el estudio utilizó la técnica de observación como un método que registra y analiza las acciones y comportamientos de individuos, grupos o sucesos en un entorno concreto como línea base para el diseño de programa. (Trujillo et al., 2019)

Se empleó la entrevista semiestructurada con una guía de preguntas bases y se añadió otras interrogantes durante el desarrollo de la conversación obteniendo mayor flexibilidad y datos del tema de estudio. Dicha guía aplicada tuvo como finalidad identificar las deficiencias del programa de voluntariado como parte del diagnóstico preliminar, seguidamente se muestra en el cuadro los criterios y aspectos evaluados:

Identificación de Diagnóstico Preliminar	
Criterio	Aspectos a evaluar
C1: Primer contacto con la organización	- Proceso de capacitación - Medios de comunicación
C2: Incorporación en el voluntariado	- Proceso de entrevista e ingreso - Materiales aplicados como ficha personal
C3: Responsabilidades del voluntariado	- Derechos que estipula la organización - Normas y compromisos que asume el voluntario
C4: Talleres formativos	- Plan de formación espiritual y formativo - Frecuencia de reuniones y capacitaciones
C5: Retención y seguimiento	- Motivaciones e intereses - Plan de seguimiento
C6: Desvinculación	- Incumplimiento del reglamento

Figura VII: Cuadro de Identificación de Diagnóstico Preliminar

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, la base fundamental de todo el diseño del programa fue la revisión documentaria que se define según Sánchez et al. (2018) como un procedimiento sistemático que implica la selección, revisión y evaluación meticoloso de documentos relevantes.

Conforme a ello, cada uno de los coordinadores del área de sostenibilidad identificó, analizó e interpretó los datos detallados en el cuadro de identificación para establecer el diagnóstico del programa de voluntariado, así como, las carpetas documentadas de las actividades ejecutadas y los resultados de los proyectos sociales, lo cual favoreció en el avance del diseño y planificación del programa de intervención.

2

4.2.Descripción de los aspectos básicos del diseño

Modelo de Aprendizaje Experiencial de David Kolb

El modelo de aprendizaje experiencial se focaliza en explorar y construir procesos cognitivos vinculados al desarrollo y abordaje de las experiencias, lo cual permite reconocer y detallar las distintas formas en que ejecutamos dicho procedimiento involucrando dos tipos de dinamismo de aprendizaje: la percepción (modos de captar la nueva información) y el procesamiento (modificar dicha información que sea utilizable y significativo).

Durante el ciclo del aprendizaje se percibe y procesa de distintos modos la información y experiencia constituida por cuatro etapas mostrado en el posterior gráfico:

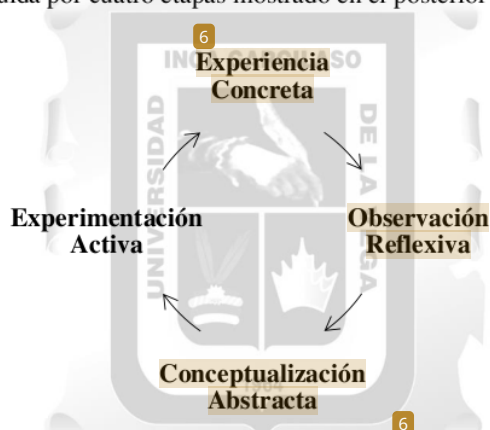


Figura VIII: Percepción y Procesamiento de la Experiencia

Fuente: Elaboración propia

Primera Etapa Experiencia Concreta donde captamos una nueva información a través de los sentidos, aspectos tangibles o contacto concreto de las experiencias. (percepción - sentido)

El programa de voluntariado prevalente en la PSSFJ paso por un proceso de revisión de su estructura y estrategias que impactan en los proyectos sociales.

Segunda Etapa Observación Reflexiva se procesa observando y reflexionando la experiencia sobre la unión entre lo que se hizo y las consecuencias de las acciones.

La política de voluntariado no presenta lineamientos específicos y organizados que conlleven a detectar una serie de falencias tales como la falta de documentación, la ficha personal muy básica e incompleta, inexistencia de una guía de entrevista, carencia de un protocolo de inducción y acuerdo de incorporación, por último, no cuenta con un plan formativo de compromiso social.

Tercera Etapa Conceptualización Abstracta se obtuvo una nueva información mediante el pensamiento adquirimos nuevas ideas, nociones, conceptos y teorías que dirijan las acciones. (percibir – pensar)

Ante la problemática identificada se propone como medida de solución la Propuesta de Intervención enfocado en la cultura de responsabilidad social orientada en la nueva estructura de la política de voluntariado implementando recursos tangibles.

Cuarta Etapa Experimentación Activa se pone en práctica las conclusiones conseguidas, usándolas como guía para dirigir las acciones en otras situaciones o experiencias futuras. (pensar – actuar)

La implementación de la Propuesta de Intervención permitirá contribuir a la obtención de la información completa de los voluntarios antiguos y nuevos; mejorar el proceso de entrevista, selección, incorporación y renovación de acuerdo, así como **aumentar la participación** e involucramiento **de los miembros en las** capacitaciones y actividades sociales.

CAPITULO V

PRUEBA DE DISEÑO

5.1.Aplicación de la propuesta de solución

El Programa de Intervención se denomina “TRASCIENDE PSSFJ” surge en relación a la ausencia del compromiso social en la estructura básica de la política de voluntariado.

5.1.1. Justificación del Programa de Intervención

La aplicación del Programa de Intervención Trasciende PSSFJ pone énfasis en reestructurar la política de voluntariado, la cual presentará el camino que corresponde seguir los voluntarios con los elementos o recursos claves que se deben emplear y sostener durante todo el procedimiento de captación - selección, incorporación, formación - participación, monitoreo - retención y desvinculación dentro de la organización. De esta manera, se confía que el programa aporte los conocimientos y herramientas que permita ciertas mejoras en la gestión del voluntariado que finalmente contribuyen a la profesionalización de la ONG.

5.1.2. Objetivos del Programa de Intervención

Objetivo general

Implementar la cultura de responsabilidad social en la nueva política de voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier.

Objetivo específico

Diseñar y aplicar los recursos tangibles que rigen el proceso a continuar durante la gestión del voluntariado de la PSSFJ.

5.1.3. Población y muestra

El alcance del programa tiene como población a la organización Promotora Social San Francisco Javier, siendo la muestra de estudio los voluntarios pertenecientes a las tres modalidades de voluntariado:

1. Miembros comprometidos formado por los siguientes grupos: San Juan Bosco, San Martín de Porres, Sembrando Esperanza, Voluntades Unidas, Voluntarios

Sin Fronteras y Team Valores, con un total de 115 participantes.

2. VEA MÁS constituido por voluntarios en una fase de transición para formar parte de algún grupo de los miembros comprometidos, con un total de 14 participantes.
3. VEA conformado por 100 voluntarios que participan en actividades eventuales.

5.2. Estructura del Programa de Intervención

El programa de intervención “TRASCIENDE PSSFJ” se sustentó bajo el modelo de aprendizaje experiencial de David Kolb. Se elabora el plan estratégico acorde a las etapas del procesamiento de la experiencia descritas por el autor.

5.2.1. Elaboración del Plan Estratégico

La base de la construcción del plan estratégico se orienta en la primera y segunda etapa del modelo aplicado siendo claves para el desarrollo de las acciones específicas del programa descritas a continuación:

Primera Etapa: Experiencia Concreta	
Objetivo	Acción
Evaluar el programa de voluntariado elaborado en el 2009.	Revisión del contenido del programa y los formatos aplicados.
Segunda Etapa: Observación Reflexiva	
Objetivo	Analizar las inconsistencias de la estructura del programa de voluntariado y sus consecuencias en la ejecución de los nuevos proyectos sociales.
Procedimiento	¿Qué se realiza? / Sondeo
Captación	○ Se lleva a cabo por recomendaciones del director, hermanos o miembros, así como convocatorias por stand y medios digitales. ○ La encargada del área de miembros y voluntarios establece el contacto y les adjunta una ficha básica de inscripción (datos personales, contacto de emergencia, nivel educativo)

		y disponibilidad de tiempo).
		o No se realiza una entrevista de selección.
<i>Incorporación</i>		o No se realiza una inducción ni se firma un acuerdo de incorporación. o Los asesores son los encargados de decidir a qué grupo ingresa el/la voluntario(a).
<i>Seguimiento y Retención</i>	y	o Registro de asistencia de los voluntarios a sus reuniones de formación, planificación de talleres de valores y actividades de VEA. o Los asesores internamente realizan el guiamiento de los voluntarios. o La encargada de miembros y voluntarios es la responsable de supervisar y reportar cualquier duda o problema.
<i>Capacitación y participación</i>	y	o Los esfuerzos se centran en el plan de formación espiritual y formativa con una frecuencia de 1 vez a la semana. o La participación comprometida de los voluntarios solo se refleja en el diseño, ejecución y evaluación del Programa Talleres de Valores, ya que forma parte de su plan de formación.
<i>Licencias</i>		o Los asesores de carácter interno toman las decisiones de otorgar licencias temporales a los voluntarios.
<i>Desvinculación</i>		o Los voluntarios con licencias indefinidas por temas educativos, laborales o mudanza ingresan a un proceso de desvinculación a mediano plazo. o La desvinculación es por incumplimiento de normativas de carácter espiritual. o Baja tasa de desvinculación de voluntarios.
Consecuencia: El crecimiento de los proyectos sociales en el área de sostenibilidad desde el periodo de 2021 al 2023 refleja la ineficiencia del programa de voluntariado debido a la falta de información de los voluntarios, procedimientos no estructurados y desconocimiento de sus responsabilidades generando la baja participación de los mismos en las actividades programadas y las dificultades de alcanzar los resultados propuestos.		

Figura IX: Cuadro de la primera y segunda etapa del Plan Estratégico

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, la tercera etapa permite el establecimiento de líneas de actuación en los aspectos a mejorar de la nueva política de voluntariado, las cuales se exponen en el siguiente cuadro:

Tercera Etapa: Conceptualización Abstracta	
Objetivo:	Determinar las actividades y elaborar los recursos que coadyuven en ciertos aspectos de la estructura y procedimiento del programa de voluntariado.
Plan	Actividad / Recurso
<i>P1: Captación</i>	○ Elaboración de la ficha personal PSSFJ que abarca los datos personales, personales, contacto de emergencia, educación, salud, experiencias de voluntariado, disponibilidad de tiempo, habilidades complementarias, motivaciones e intereses. ○ Diseño de la guía de entrevista que marca las pautas del antes, durante y después de la entrevista con una lista de preguntas claves para su selección e ingreso a la organización.
<i>P2: Incorporación</i>	○ Hacer el acuerdo de incorporación estipulando los derechos, responsabilidades, normativas y compromisos, así como cláusulas de desvinculación.
<i>P3: Seguimiento y retención</i>	○ No se propone ninguna acción ni recurso porque el sistema de monitoreo es viable.
<i>P4: Capacitación y participación</i>	○ Realización del plan de formativo de responsabilidad social que brinden las herramientas necesarias para las acciones ejecutadas con los diversos beneficiarios en campo.
<i>P5: Licencias</i>	○ No se propone ninguna acción ni recurso porque el sistema de monitoreo es viable.
<i>P6: Desvinculación</i>	○ Se le añade las cláusulas de desvinculación en el acuerdo de incorporación y se adjunta la ficha de cierre de actividades en la PSSFJ.
Cuarta Etapa: Experimentación Activa	
La última etapa de Experimentación Activa se evidencia en el progreso de la organización demostrada en la evaluación y resultados del Programa de Intervención TRANSCIENDE PSSFJ.	

Figura X: Cuadro de la Tercera Etapa del Plan Estratégico

Fuente: Elaboración propia

5.3.Desarrollo de las acciones del Programa de Intervención

Se procede a detallar el desarrollo de las acciones por cada plan de intervención:

Plan	Acciones
P.1. Captación	a. El proceso de captación se mantendrá siendo el mismo del programa de voluntariado. b. Todo voluntario postulante, potencial o comprometido deberá llenar obligatoriamente la ficha personal PSSFJ (Anexo N°2) al que deberá adjuntar su copia de DNI. c. La coordinación del Área de Sostenibilidad filtrará a los participantes y los citará para una entrevista presencial o virtual, se emplea la guía de entrevista aprobada. (Anexo N°3)
P2: Incorporación	a. La coordinación de 50 Área de Sostenibilidad presenta la lista de participantes para el proceso de selección e incorporación a algunos de los grupos de voluntariado al director y asesores. b. La encargada del Área de Miembros y Voluntarios contactará a los seleccionados y los citará para el llenado obligatorio del acuerdo de incorporación (Anexo N°4) brindando la inducción correspondiente. c. Todos los voluntarios potenciales y comprometidos deberán llenar obligatoriamente el acuerdo de incorporación.
P3: Seguimiento y retención	Los responsables del seguimiento y retención son los asesores junto con la encargada del área de miembros y voluntarios bajo el mismo sistema estipulado en el programado de voluntariado.
P4: Capacitación y participación	a. La coordinación del Área de Sostenibilidad definirá la cantidad de talleres espirituales, formativos y de compromiso social en un diagrama de GANT. b. La encargada del área de proyectos sociales elaborará y ejecutará los talleres de responsabilidad social dentro de un plan acorde a la necesidad del público objetivo y las acciones en campo. (Figura 11) c. La coordinación del Área de Sostenibilidad compartirá los registros de asistencia y participación de las capacitaciones y trabajo voluntario.
P5: Licencias	Los asesores se rigen en el mismo sistema estipulado en el programado de voluntariado.
P6: Desvinculación	a. Los asesores son los responsables de decidir la desvinculación de los voluntarios e informará a la encargada del área de miembros y voluntarios. b. La coordinación del área de sostenibilidad son los encargados de citar al participante para el llenado del formato del cierre de actividades en la PSSFJ (Anexo N°4) acorde a las cláusulas mencionadas en el acuerdo de incorporación.

Figura XI: Cuadro de acciones del Plan Estratégico

²
Fuente: Elaboración propia

A continuación, se muestra el cuadro de los talleres de responsabilidad social programadas en el segundo semestre del 2023:

Módulo de Conciencia Social		
Taller 1:	Problemas Sociales ⁴	
Objetivo:	Conocer las características de los fenómenos sociales que se desarrollan en el ámbito de los proyectos sociales.	
Taller 2:	Exclusión Social	
Objetivo:	Analizar los factores e impactos que provocan la exclusión social en las personas y comunidades.	
<i>Meta</i>	<i>Actividad</i>	<i>Público Objetivo</i>
Establecer relaciones sociales de empatía con los diversos grupos de atención de los PS.	Los talleres son 1 vez al mes con una duración de 2 hr. 30 min.	Agrupaciones: San Juan Bosco, San Martín de Porres y Sembrando Esperanza
Taller de Facilitadores de Personas con Discapacidad		
Sesiones:	S1: Terminología y mitos sobre discapacidad S2: Abordaje a las personas con discapacidad S3: Símbolo ⁴⁶ la discapacidad	
Objetivo:	Reconocer los problemas que enfrentan las personas con discapacidad y plantear soluciones prácticas desarrollando propuestas en equipo.	
<i>Meta</i>	<i>Actividad</i>	<i>Público Objetivo</i>
Optimizar las herramientas de abordaje hacia las personas con discapacidad de los PS.	Las sesiones son 1 vez al mes con una duración de 45 min.	Grupos: Voluntades Unidas, Voluntarios Sin Fronteras y Team Valores
Taller de Sensibilización ⁴⁹		
Objetivo:	Crear un espacio de intercambio y reflexión en el trabajo con grupos o comunidades en riesgo social.	
<i>Meta</i>	<i>Actividad</i>	<i>Público Objetivo</i>
Cooperar con el trabajo social de los voluntarios en proceso de transición.	El taller se realiza solo 1 vez con una duración de 45 min.	Grupo en transición: VEA MÁS

Figura XII: Talleres de Responsabilidad Social Programados – 2do semestre 2023

Fuente: Elaboración propia

5.4. Evaluación y Resultados

Al principio aplicar los formatos en cada fase del programa resultó complicado por los horarios de los voluntarios, sin embargo, mostraron disposición y apertura a los nuevos

procedimientos establecidos en la nueva política contribuyendo a la mejora en la gestión de voluntariado.

Asimismo, mostraron interés y colaboraron en la implementación de los talleres de responsabilidad social elevando su participación en los proyectos sociales de un 80% en comparación con el primer semestre de un 57%, lo cual se evidencia en los registros de asistencia que se visualiza en la siguiente figura:

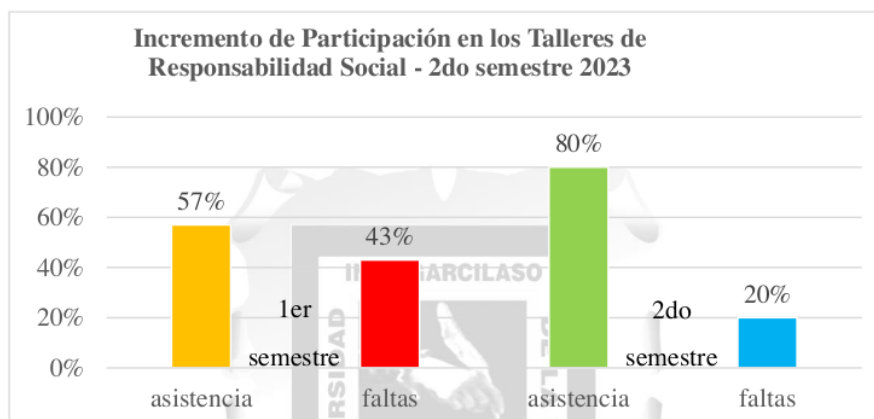


Figura XIII: Incremento de Participación en los Talleres de Responsabilidad Social – 2do semestre 2023

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el programa contribuyó que el grupo de VEA MÁS conformado por 14 integrantes trascendan a formar parte de los voluntarios comprometidos denominado Almas Solidarias, dicho hecho se alcanzó con las estrategias y recursos tangibles instaurados en la nueva política de voluntariado.

5.5. Recursos

Recursos Humanos: Coordinación del Área de Sostenibilidad, asesores y voluntarios

Recursos Materiales: fichas, acuerdos, formularios, registros, lapiceros, tableros, auditorio, sillas, mesas, materiales y juegos didácticos, diapositivas, proyector, laptop y cámara.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “TRASCIENDE PSSFJ”					
N°	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA
1	Identificar el problema	Revisión del programa de voluntario	Equipo del área de sostenibilidad	Documentos y ficha de sondeo virtual	2da semana de Agosto 2023
2	Levantar la información	Reunión con los asesores de los grupos comprometidos	Equipo del área de sostenibilidad	Ficha de diagnóstico preliminar	22/08/2023
3	Reunir la información	Reunión con los asesores miembros de los grupos comprometidos	Equipo del área de sostenibilidad	Ficha de diagnóstico preliminar	24/08/2023
4	Plantear la alternativa de solución	Recopilación y análisis de toda la información adquirida	Equipo del área de sostenibilidad	Drive, correo, fichas	25/08/2023
5	Presentación y aprobación del programa Trasciende PSSFJ	Diseñar la propuesta de mejora	Marina Ramirez	Laptop y office	28/08/2023 11/09/2023
6	Elaborar los recursos tangibles del programa	Reunión con el Comité Estratégico	Director Gerente General Encargados del área de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Diapositivas, laptop y proyector	12/09/2023
7	Aprobación de la ficha personal y plan de responsabilidad social del programa	Diseño de la ficha personal PSSFJ y plan formativo de responsabilidad social	Marina Ramirez	Laptop y office	15/09/2023
8	Ejecutar las 3 sesiones programadas en la estructura del taller	Reunión con el Comité Estratégico	Director Gerente General Encargados del área de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Diapositivas, laptop y proyector	19/09/2023
		Taller de facilitadores de Personas con Discapacidad dirigido a los grupos VU, VSF y TV.	Director Marina Ramirez	Diapositivas, laptop, proyector, material didáctico	23/09/2023 21/10/2023 11/11/2023

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA “TRASCIENDE PSSFJ”					
N°	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA
9	Aplicación de la Ficha Personal PSSFJ	Contactar a los asesores y asesores miembros de VEA MÁS	Encargada de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Celular corporativo	26/09/2023
		Envío, llenado y seguimiento de la ficha personal de los voluntarios de VEA MÁS	Encargada de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Celular corporativo, ficha personal virtual y Excel (registro)	26/09/2023 al 03/10/2023
10	Elaborar los recursos tangibles del programa	Diseño de la guía de entrevista y acuerdo de incorporación	Marina Ramirez	Laptop y office	27/09/2023 al 11/10/2023
11	Aprobación de la guía de entrevista y acuerdo de incorporación del programa	Reunión con el Comité Estratégico	Director General Encargados del área de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Diapositivas, laptop y proyector	13/10/2023
12	Aplicación de la guía de entrevista y acuerdo de incorporación	Contactar a los asesores y coordinadores de todos los grupos miembros y VEA MÁS	Encargada de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Celular corporativo	16/10/2023
13		Contactar y citar a cada uno de los voluntarios miembros y VEA MÁS	Encargada de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Guía de entrevista, acuerdo de incorporación, lapiceros	17/10/2023 al 24/11/2023
14	Ejecutar el taller programado	Taller de Sensibilización dirigido al grupo de Almas Solidarias (VEA MÁS)	Asesor Marina Ramirez	Diapositivas, laptop, proyector	21/10/2023
15	Ejecutar los talleres programados en la estructura del módulo	Módulo de Conciencia Social dirigido a los grupos SJB, SMP y SE	Encargada de Miembros y Voluntarios Marina Ramirez	Diapositivas, laptop, proyector, material didáctico	28/10/2023 al 25/11/2023
16	Actualización de la data	Adjuntar la información	Marina Ramirez	Todos los formatos	28/11/2023

CONCLUSIONES

- El trabajo de suficiencia profesional se llevó a cabo en la Promotora Social San Francisco Javier orientado a la reestructuración de los procedimientos del programa de voluntariado en base a la esfera del compromiso social establecido por el área de sostenibilidad.
- La débil gestión del voluntariado dentro del área de miembros se vio reflejada en la no comprensión de las estrategias en los procesos de captación - selección, incorporación, formación - participación, monitoreo - retención y desvinculación difiere mucho en las ONG, debido a que implica la motivación propia de los mismos que requiere ser potencializado por la organización acorde al perfil determinado. Asimismo, las consecuencias de la ausencia de una buena estructura del programa de voluntariado ocasionaron la falta de información, la inexistencia de un plan formativo de responsabilidad social, la baja asistencia y participación de los voluntarios en las actividades sociales.
- El objetivo principal fue implementar la cultura de responsabilidad social en la nueva política de voluntariado denominado programa de intervención “TRASCIENDE PSSFJ” se propuso diseñar y aplicar recursos tangibles estructurados en cada proceso definido. Además, el plan se direcciona a formar voluntarios más capacitados a nivel espiritual, humano – social, y cuyos motivos por participar estén alineados a los resultados de los proyectos sociales.
- Los resultados obtenidos en la ejecución del programa fueron satisfactorios, dado que los formatos se vienen aplicando en cada una de las fases de la política de voluntariado, contribuyendo a mejoras en la gestión social y de los voluntarios. La participación de los miembros en los talleres de formación y actividades de trabajo social aumentó en 80%; y el grupo de voluntarios denominado VEA MAS logró la meta esperada al incorporarse a las agrupaciones comprometidas, formando un nuevo grupo nombrados Almas Solidarias.

RECOMENDACIONES

- El trabajo de suficiencia profesional es muy significativo, proporcionando un espacio de demostración de la praxis profesional empleando conocimientos teóricos y prácticos. En esa misma línea, el contenido del presente estudio se pone en evidencia el impacto que alcanzó el programa de intervención TRASCIENDE PSSFJ propuesto por la trabajadora social en el área de sostenibilidad para establecer los procedimientos y herramientas eficientes de la política de voluntariado dentro de la Promotora Social San Francisco Javier.
- La clave para una buena gestión del voluntariado en el marco de la responsabilidad social toma en cuenta la planificación del programa desde el proceso de la meticulosa captación – recepción y selección, incorporación – dirección hasta la promoción de las acciones en los programas en el marco de una valoración sistemática. En efecto, las herramientas y los recursos tangibles son complementarios como la formación – capacitación permanente, motivación – participación y monitoreo – seguimiento orientado a la comunicación multidireccional a partir del enfoque de que los voluntarios transmiten la esencia de la ONG hacia los grupos de atención.
- Se demuestra que los procedimientos, las herramientas y recursos implementados son fruto de una rigurosa planeación y ejecución en un programa de voluntarios; por tanto, el presente trabajo servirá como guía para futuros profesionales de la especialidad de trabajo social que desarrollen estrategias en las organizaciones sin fines de lucro con un enfoque de carácter religioso.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Mario, V. (2022). Metodología de la Investigación; el método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Benavides, M., Benavides, R., & De Paz, D. (2018). *Propuesta para la implementación de un programa de voluntariado corporativo: INTERBANK. (Título de Licenciatura)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cajiga Calderón, J. F. (2018). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. Obtenido de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Castillo, Y., Mendoza, B., Plasencia, E., & Díaz, C. (2018). Grado de responsabilidad social en estudiantes de una universidad pública. Universidad Nacional Pedro Ruis Gallo, Lambayeque, Perú. *Revista Cubana Educación Médica Superior*.
- Coraggio, J. L. (2020). *Economía social y economía popular: conceptos básicos*. Argentina: INAES.
- Cortez Aurazo, J. G. (2022). *Voluntariado y su gestión en universidades particulares de Chiclayo: un estudio fenomenológico. (Título de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- García, M., & Rice, L. (2021). *Guía de diseño y evaluación de proyectos sociales para la sociedad civil y el sector privado*. Chile: Zorayda Lobos MDSF.
- Gleason, M., & Rubio, J. (2020). Implementación del aprendizaje experiencial en la universidad, sus beneficios en el alumnado y el rol docente. *Revista Educación Universidad de Costa Rica*.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 163-173.
- Licandro, O. (2023). Voluntariado corporativo: definición y relación con la Responsabilidad Social Empresarial. *Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 97-110.
- Martínez Espinoza, M. I. (2021). *Análisis político, sistematización terminológica y propuesta de connotación del concepto "política social"*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652021000100009
- MIMP. (21 de 05 de 2017). *Reglamento de la Ley N° 28298, Ley General del Voluntariado*. Obtenido de

<https://www.mimp.gob.pe/sinavol/normatividad/reglamento-ley-numero-28238-ley-general-de-voluntariado.pdf>

- Ministerio de Justicia. (2014). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/DECLARACION-UNIVERSAL-DE-DERECHOS-HUMANOS.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Constitución Política del Perú*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Morales Lozano, N. A. (2019). *Propuesta de Formulación del Programa de Voluntariado Corporativo para la Fundación Cardiológica de Bogotá. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica Luis Amigo, Bogotá D.C., Colombia.
- Ochoa Jiménez, S. (2022). La cultura organizacional en el siglo XXI: un estudio bibliométrico de WOS. *Instituto Tecnológico de Sonora, México*.
- Ramos Ojeda, D. (2019). Entendiendo la vulnerabilidad social: una mirada desde sus principales teóricos. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 139-154.
- Rodríguez Puerta, A. (2022). *Psicología Social*. Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid: <https://www.lifeder.com/psicologia-social/>
- Rojas Gutiérrez, W. J. (2022). La relevancia de la investigación cualitativa. Universidad Católica Sedes Sapientiae. *La revista de la investigación cualitativa*, 79-97.
- Salas Vizcarra, D. H. (2022). Gestión social y desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe (2011-2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Sarmiento, G., Severino, P., & Santander, V. (2021). Responsabilidad social: voluntariado universitario y comportamiento virtuoso. El caso de una ciudad de Perú. *Revista Formación Universitaria*, 19-28.
- Saz, I., Gil, A., & Gil, M. (2021). El voluntariado universitarios en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria. Estudio de un Campus, Universidad de Zaragoza, España. *Revista de la Educación Superior*.
- Usca Benavides, D. P. (2018). *Propuesta de Gestión del Talento Humano aplicado en el voluntariado universitario Ignaciano de la PUCE. (Título de Licenciatura)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Matriz.

ANEXOS

ANEXO 1. Carta de Autorización del Uso de Información de la ONG



CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL USO DE INFORMACIÓN DE LA ONG

Yo, **César Augusto de los Heros Suarez** identificado con **DNI 10140629**, en mi calidad de **Director General** de la organización **Promotora Social San Francisco Javier** con R.U.C N° **20550684293**, ubicada en el distrito de Santiago de Surco, Lima, Perú.

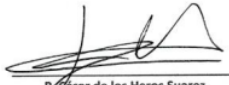
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la **Srta. Marina Victoria Ramirez Briones** identificada con **DNI N° 76058055**, **Bachiller de la Carrera Profesional de Trabajo Social** para que utilice toda la información necesaria de la ONG, tales como: marco histórico, descripción del servicio, estructura organizacional y de áreas, visión, misión, valores, ubicación geográfica y contexto socioeconómico, política de voluntariado, iniciativas o proyectos sociales, planes de trabajo, registros e informes de asistencia y estadística de la participación de los voluntarios, formatos, entre otros, con la finalidad de que pueda desarrollar su **Trabajo de Suficiencia Profesional** para optar al grado de **Título Profesional**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la organización en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

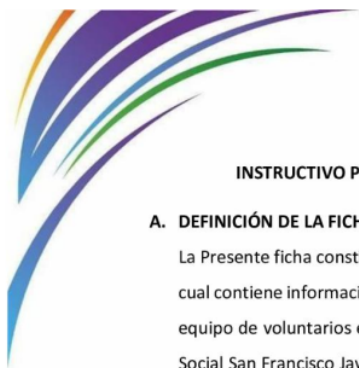
Lima, 25 de agosto del 2023.



P. César de los Heros Suarez
DNI: 10140629

9 Av. La Encalada 950, Santiago de Surco, Lima – Perú
f in @pssfj

ANEXO 2. Instructivo para el llenado de la Ficha Personal PSSFJ



INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DE LA FICHA PERSONAL PSSFJ

A. DEFINICIÓN DE LA FICHA

La Presente ficha constituye una herramienta de identificación preliminar básica, la cual contiene información básica que nos permitirá conocerte mejor como parte del equipo de voluntarios en los programas y proyectos planificados por la Promotora Social San Francisco Javier.

B. CONSIDERACIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS PARA EL LLENADO DE LA FICHA PERSONAL

B.1. Consideraciones Generales

- El formato de la ficha se puede obtener en el siguiente link:
<https://forms.gle/qYnmNo16dEJVh8hE6>
- La ficha debe ser llenado por modalidad virtual, al culminar informar por correo al área de miembros y voluntarios.
- Se recomienda completar todos los campos señalados en Consideraciones Específicas.

B.2. Consideraciones Específicas

- *Datos Personales:* apellidos y nombres completos, fecha de nacimiento, edad, nacionalidad, lugar de nacimiento, dirección actual, distrito, correo electrónico, número de celular, grupo sanguíneo, contactos de emergencia.
- *Aspectos de salud:* tipo de seguro, presencia de alergias y enfermedades.
- *Nivel educativo:* educación básica, técnica, superior, estudios de posgrados, estudios complementarios.
- *Experiencia Laboral:* información del lugar y área de trabajo.
- *Experiencia en voluntariado:* actividad voluntaria, organización y actividades.
- *Datos de interés:* voluntariado profesional, tipo, habilidades y talleres formativos.
- *Disponibilidad de tiempo:* horarios libres.

¡GRACIAS POR TU ATENCIÓN Y COMPROMISO!

🌐 Av. La Encalada 950, Santiago de Surco, Lima – Perú
📍 www.Valoresfj.org f [f](#) [i](#) [@](#) [@valoresfj](#)

ANEXO 3. Ficha Técnica de la Guía de Entrevista



INSTRUCTIVO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

A. OBJETIVO:

El objetivo fundamental es identificar aquellas personas que concuerdan con los lineamientos de la organización desde su misión, visión, valores, principios, los proyectos sociales, las acciones que se desarrolla y el público objetivo destinados de esa acción voluntaria.

B. PAUTAS CLAVES DEL PROCESO DE ENTREVISTA

1. Cumplimiento del llenado de la ficha personal PSSFJ, incluyendo la aceptación del tratamiento de datos personales.
2. Realizar una entrevista individual que permita conocer más en profundidad sus intereses, motivaciones y expectativas y evaluar su idoneidad o no en la organización. Durante la entrevista aplicar el guion diseñado como base para direccionar la conversación y nos facilite no olvidar ningún elemento clave.
3. La entrevista debe ser realizada por el equipo multidisciplinario del Área de sostenibilidad y los asesores de los grupos de voluntariado.
4. Tras la entrevista se continua con el proceso de selección y evaluación sobre los postulantes se debe direccionar las decisiones consensuadas acorde si cumple con los criterios y sintoniza con el perfil, roles y tareas definidas.
5. Por último, si la persona es aceptada, tendrá el equipo multidisciplinaria contactarla y comunicarle su ingreso a la organización. En ese momento, se coordina la fecha, hora, lugar y los requisitos para el llenado del acuerdo de incorporación a la PSSFJ.

*En caso el postulante no es adecuado para ejecutar las acciones voluntarias en nuestra organización, es importante transmitir asertivamente y explicar con delicadeza los motivos de la decisión.

C. MODELO DE ENTREVISTA DE ASPIRANTES A VOLUNTARIOS

En la presente guía encontrarás las pautas y herramientas necesarias en el desarrollo pre, durante y post de la entrevista para la correcta evaluación de los aspirantes voluntarios.

ANEXO 4. Acuerdo de Incorporación



ACUERDO DE INCORPORACIÓN

Conste por el presente documento el Acuerdo de Incorporación entre **LA ORGANIZACIÓN Y EL VOLUNTARIO**, identificados en este documento, de acuerdo a los términos y condiciones siguientes:

INTERVIENEN

De una parte, D. / Dña., identificado con DNI N°....., encargado del área de, interviene en nombre y representación de La Promotora Social San Francisco Javier con R.U.C. N° 20550684293 inscrita con domicilio en Jr. Santorín 258, El Vivero, Santiago de Surco.

Y, de otra parte, D. / Dña. (VOLUNTARIO), mayor de edad, identificado con DNI N°, y con domicilio a efecto de notificaciones en

Ambas partes manifiestan que tienen la capacidad legal necesaria para la formalización del presente Acuerdo de Incorporación y

EXPONEN

Que tras ser superado el correspondiente proceso de selección por (VOLUNTARIO) y de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Voluntariado N° 28238, ambas partes de mutuo acuerdo han decidido suscribir el presente acuerdo de incorporación descrito a las siguientes:

CLAÚSULAS:

Primera. Derechos y Normas del Voluntario (anexo. 1)

Segunda. Responsabilidades, Compromiso e Información Voluntario (anexo. 2)

Tercera. Condiciones de ejercicio de la actividad de voluntariado (anexo. 3)

Cuarta. Duración y Causas de resolución del acuerdo/compromiso (anexo. 4)

Quinta. Declaración de conformidad (anexo. 5)

Intervención de la trabajadora social en la cultura de responsabilidad social en la Política de Voluntariado de la Promotora Social San Francisco Javier, año 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	2%
	Trabajo del estudiante	

2	repositorio.uigv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

3	intra.uigv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

4	www.researchgate.net	1%
	Fuente de Internet	

5	tesis.pucp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

6	hdl.handle.net	<1%
	Fuente de Internet	

7	www.scielo.cl	<1%
	Fuente de Internet	

8	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	

9	Submitted to University of Southern Mississippi Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	pedagogiaignaciana.com Fuente de Internet	<1 %
13	repository.ucatolicaluisamigo.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
16	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
17	es.readkong.com Fuente de Internet	<1 %
18	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
19	www.bhif.cl Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Unviersidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	howardrichards.org Fuente de Internet	<1 %
25	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
26	produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.minedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	vdocuments.es Fuente de Internet	<1 %
33	www.translate.ru Fuente de Internet	<1 %
34	www.zokky.com Fuente de Internet	<1 %
35	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
36	descubridor.ulacit.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
37	dspace.uib.es Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
40	terra.ar2.bumeran.com Fuente de Internet	<1 %
41	urb.im Fuente de Internet	<1 %
42	www.14ymedio.com Fuente de Internet	<1 %
43	www.dropbox.com Fuente de Internet	<1 %

44	www.latiza.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.nuevolaredo.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
46	www.oit.org.mx Fuente de Internet	<1 %
47	www.phrplus.org Fuente de Internet	<1 %
48	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 Publicación	<1 %
49	agenda.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	edacunob.ult.edu.cu Fuente de Internet	<1 %
51	ediunc.uncu.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
52	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
53	es.unionpedia.org Fuente de Internet	<1 %
54	repositorio.tecnm.mx:8080 Fuente de Internet	<1 %

55	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	upcommons.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
58	www.comfama.com.co Fuente de Internet	<1 %
59	www.emagister.com.co Fuente de Internet	<1 %
60	www.fabiozerpa.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.sanmateo.cl Fuente de Internet	<1 %
62	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
63	www1.riesgopais.com Fuente de Internet	<1 %
64	Mar Lugo Muñoz, Emilio Lucio-Villegas Ramos. "Responsabilidad social universitaria: un acercamiento sobre la opinión de universitarios", TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 2022	<1 %

65

doaj.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo