

**Programa base para el desarrollo del
voluntariado corporativo**

SINTESIS Y RECOMENDACIONES

MEMORIA DE EJECUCION

ANEXOS

ÍNDICE

	Pág.
Síntesis, conclusiones y recomendaciones	5
Mandato	
Objeto del Plan de actuaciones para 2015	
Enfoque del proyecto	
Actuaciones para 2015 (y 2016)	
Cronograma de desarrollo de los trabajos	
Conclusiones	
Recomendaciones y propuestas	
Memoria de ejecución del programa de actuaciones de 2015 (y 2016)	15
1. Enfoque y metodología	16
1.1. Constitución del equipo de gestión y definición del marco de ejecución	
1.2. Constitución del grupo ejecutivo de trabajo.	
1.3. Cronograma	
1.4. Actores del programa.	
2. Desarrollo de las actuaciones	19
2.1. <i>De impulso formativo: “Il Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: impulsando nuestro compromiso con la sociedad”.</i>	
2.1.1. Enfoque de la Jornada	
2.1.2. Valoración de los participantes	
2.2. <i>Encuesta sobre expectativas en voluntariado corporativo.</i>	
2.2.1 El cuestionario	
2.2.2. Participantes en la consulta	
2.2.3. Conocimiento general de la acción voluntaria y del voluntariado corporativo.	
2.2.4. Intereses y expectativas	
2.2.5. Valoración general	
2.3. <i>Catálogo de actuaciones.</i>	
2.3.1. Centros Asistenciales: SALUD e IASS	
2.3.2. Acciones diversas	
3. Visualización de la información	35
3.1. <i>Realización de un video sobre actuaciones de Voluntariado de los trabajadores del Gobierno de Aragón</i>	
3.1.1. Acciones corporativas	

<p>3.1.1.1. Acciones corporativas activas</p> <p>3.1.1.2. Acciones corporativas paralizadas</p> <p>3.1.2. Acciones “especiales”</p> <p>3.1.3. Acciones que fueron voluntariado y se reconvirtieron en privadas</p> <p>3.1.4. Acciones de voluntariado privado</p> <p>3.2. <i>Publicación información necesidades del Banco de Alimentos y del Día del Voluntariado</i></p>	
<p>4. Participación de las OONNGG asistenciales y de cooperación.</p> <p>4.1. <i>Conclusiones del Grupo Colaborativo de discusión celebrado con las OONNGG en materia de voluntariado</i></p>	39
<p><u>Anexos</u></p>	41
<p>Anexo 1 Grupo de Gestión</p>	43
<p>Anexo 2 Grupo Ejecutivo</p>	45
<p>Anexo 3 Cuestionario: Interés y expectativas de los empleados del Gobierno de Aragón en materia de voluntariado</p>	47
<p>Anexo 4 Cuestionario sobre acciones de voluntariado corporativo en centros del SALUD y del IAAS</p>	55
<p>Anexo 5 Cuestionario para la realización del vídeo sobre actuaciones de voluntariado corporativo de trabajadores del Gobierno de Aragón</p>	57
<p>Anexo 6 Vídeo con experiencias de voluntariado corporativo en el Gobierno de Aragón</p>	59
<p>Anexo 7 II Jornada sobre Voluntariado Corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: Impulsando nuestro compromiso con la sociedad</p>	61
<p>Anexo 8 Acta del Grupo Colaborativo de discusión celebrado con las OONNGG en materia de voluntariado</p>	63

Síntesis, conclusiones y recomendaciones

Mandato

Con ocasión de la I Semana “La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, una organización saludable” (2014), la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios adquirió el compromiso de impulsar actuaciones para el desarrollo del voluntariado corporativo.

Asimismo, el Plan de calidad del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia establecía como uno de los objetivos de su línea estratégica 6 promocionar y facilitar la cooperación y el voluntariado en la organización.

Sobre esta base, la Dirección General la Función Pública y Calidad de los Servicios y en el marco de una sesión convocada al efecto con participación de representantes de los departamentos de Hacienda y Administración Pública, Sanidad, Bienestar Social y Familia, Educación, Universidad, Cultura y Deporte, y representantes de los trabajadores, instruyó para que, mediante la constitución de un grupo interdepartamental y con representación sindical, se llevaran a cabo actuaciones que impulsarán el desarrollo del voluntariado corporativo en la Administración, orientando la forma que adoptará y la comunicación y difusión de sus resultados.

Constituido el grupo, el encargo acabó de configurarse con la confección de un Programa base para el desarrollo corporativo que comprende las actuaciones a desarrollar durante 2015 con la finalidad de perseguir los objetivos propuestos.

Objeto del Plan de actuaciones para 2015

Con independencia de su vinculación a otras iniciativas estratégicas promovidas por el Gobierno de Aragón, el programa de desarrollo de voluntariado corporativo se atiene al logro de objetivos establecidos en la “Estrategia española de responsabilidad social de las empresas”¹, y tiene en cuenta la “Estrategia Europa 2020, para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador”².

En ausencia de un documento estratégico de desarrollo del programa, se plantea la ejecución, en el horizonte de 2015 y 2016, de un conjunto restringido de actuaciones básicas en materia de voluntariado corporativo cuyo objetivo es asentar, divulgar, sensibilizar y extender prácticas y conceptos en esta materia y extraer conclusiones para la definición de las líneas maestras del futuro programa de Voluntariado Corporativo del Gobierno de Aragón.

¹ *Estrategia 2014-2020 sobre responsabilidad social para empresas, administraciones públicas y demás organizaciones*. Aprobada en julio de 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La estrategia comprende 60 medidas para la promoción de la RSE en España.

² http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

Enfoque del proyecto

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón ha adquirido el compromiso de construir una organización saludable que garantice el bienestar personal y profesional de sus trabajadores, para alcanzar así un mayor compromiso emocional y una mayor excelencia en el servicio público.

Además de garantizar el bienestar personal de los empleados públicos y un servicio público de calidad, una administración saludable cuida no sólo de las relaciones entre los empleados y la dirección dentro de la propia organización sino también de las relaciones de la administración como un todo con su ambiente extraorganizacional, con la comunidad cercana y la sociedad en general.

Para alcanzar estos objetivos estratégicos, en los últimos años se han diseñado y puesto en marcha diversos proyectos de desarrollo organizacional que incorporan también los aspectos emocionales a los sistemas de gestión.

El proyecto de voluntariado corporativo es uno de ellos.

El voluntariado corporativo (VC) se define como cualquier medio formal utilizado por la administración para prestar su apoyo organizacional y, a la vez, animar y apoyar a sus empleados en activo y jubilados a ofrecer voluntariamente su tiempo y competencias al servicio de la comunidad. Esta participación de los empleados públicos puede llevarse a cabo:

- colaborando con organizaciones especializadas,
- participando en actuaciones y proyectos de voluntariado promovidos por la administración;
- proponiendo proyectos de voluntariado que puedan ser impulsados o apoyados por la administración,
- participando en los órganos del Gobierno de Aragón responsables del voluntariado corporativo.
- estando presentes en los órganos de participación en los que se traten temas de voluntariado.

El apoyo institucional para que las personas que trabajan en la Administración puedan llevar a cabo sus iniciativas en el marco del voluntariado corporativo cabe concretarse en:

- la construcción de un entorno de motivación y participación de los empleados públicos en el voluntariado;
- la asignación de recursos organizativos;
- la participación y consulta a los trabajadores;
- el establecimiento de las formas que adoptará el VC en nuestra administración: donaciones, campañas, apoyos, bolsa de tiempo,....
- formación y sensibilización;
- el seguimiento de las actuaciones, según sus objetivos e indicadores;
- el reconocimiento, difusión y puesta en valor del esfuerzo de los empleados públicos;
- la comunicación interna y externa de resultados,
- la conexión fluida con las entidades civiles de voluntariado

Actuaciones para 2015(/2016)

Se han considerado cuatro actuaciones:

1. Actuaciones de impulso formativo
2. Encuesta sobre actitudes y expectativas en relación con el voluntariado corporativo
3. Inventario de actuaciones de voluntariado desarrolladas por empleados públicos
4. Redacción de un “Documento de enfoque”

1. Actuaciones de “Impulso formativo”

Comprende actividades de sensibilización y formación para las personas interesadas o ya implicadas en acciones de voluntariado corporativo.

Se trata de motivar el interés para participar en una sociedad socialmente responsable, favorecer la adquisición de habilidades relacionadas con las áreas de interés en materia de voluntariado, facilitar el trabajo colaborativo y la mejora del clima organizacional y contribuir al logro de los objetivos establecidos en la “Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020”.

Con independencia de la propuesta del programa-base se han llevado a cabo las siguientes actuaciones

- Realización de una jornada de presentación del voluntariado corporativo; la situación en Aragón; la situación en el Gobierno de Aragón y la información de los trabajos del Programa-base para el desarrollo del voluntariado corporativo.
- Visualización de la información sobre las actuaciones en materia de voluntariado

2. Encuesta para el reconocimiento de las actitudes y expectativas de los empleados públicos en relación con el voluntariado corporativo.

Iniciativa de participación con la finalidad de obtener información sobre el conocimiento, capacidades, actitudes y expectativas de los empleados públicos en materia de voluntariado corporativo.

Los resultados, además de reflejar el estado de la cuestión, han de contribuir en la confección de objetivos y en la construcción de las líneas de trabajo en materia de voluntariado corporativo.

3. Confección de un inventario de actuaciones de voluntariado desarrolladas por empleados públicos.

Concebida como el desarrollo e implantación de un mecanismo de captura de información estructurada sobre actuaciones de voluntariado desarrolladas por empleados, unidades administrativas o centros de la administración, la

actuación se ha limitado en este programa a la confección de catálogo de actuaciones.

Inicialmente el catálogo pretendía cubrir los diferentes sectores de la Administración. Finalmente ha quedado limitado al ámbito del sector sanitario y, por extensión al del departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.

4. Documento de enfoque

Se pretende la elaboración de un texto que, a partir del resto de las actuaciones, proponga las líneas de trabajo que habrían de seguirse en la formulación de objetivos, definición de actuaciones, estructuración de actuaciones y asignación de recursos en materia de voluntariado corporativo.

Comprende la elaboración del documento y su difusión.

Este documento constituye, en cierto modo, la materialización y concreción de esta actuación

Cronograma de desarrollo de los trabajos

La formalización del mandato tuvo lugar en una sesión celebrado el 20 de noviembre de 2014

Los grupos de trabajo quedaron constituidos el 6 de abril de 2015

Los trabajos se iniciaron el 15 de junio de 2015 y se han desarrollado de modo discontinuo hasta el 2 de febrero de 2016.

Posteriormente se ha prolongado una fase deliberativa.

La concurrencia imprevista de otras iniciativas desarrolladas en el ámbito de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, así como la participación en el XVIII Congreso Estatal del Voluntariado y en los procesos participativos de elaboración del anteproyecto de Ley autonómica sobre voluntariado, han dificultado abordar la conclusión de la programación prevista antes de la fecha presente.

Conclusiones

La administración del Gobierno de Aragón ha adquirido el compromiso de convertirse en una **organización saludable**. Esto supone la necesidad de definir una Estrategia de desarrollo organizacional que contemple prácticas de recursos humanos saludables, que contribuyan al desarrollo personal y profesional del empleado público.

Sólo desde el compromiso personal y profesional de las personas se logrará la excelencia en el servicio público.

El concepto de administración saludable es coherente con **el impulso que la Comisión Europea y la Organización Mundial de la Salud** dan a un

concepto de salud global en las empresas que considere no sólo la salud de los trabajadores sino también de las propias organizaciones.

La estrategia de administración saludable tiene como objetivo fomentar el bienestar del empleado público y, porqué no, contribuir a una mayor felicidad. El proyecto de voluntariado corporativo descansa en estos principios.

Una administración más saludable debe contribuir a **incrementar el compromiso emocional del empleado público** al agregar el compromiso de la propia administración con el bienestar de las personas que trabajan en ella. La *1 encuesta de clima laboral* realizada en la Administración muestra cómo, con el paso del tiempo, el empleado público se va desvinculando emocionalmente de su organización. La investigación revela que el compromiso organizacional tiene un impacto directo en actitudes y conductas del trabajador como la aceptación de metas, la rotación y la aceptación de los valores organizativos. El voluntariado corporativo puede contribuir a incrementar este compromiso.

Una administración pública saludable y responsable debe, entre otros retos, asumir su **compromiso con la sociedad de la que forma parte** de manera activa, solidaria y transparente. Debe asumir este compromiso poniendo el foco en el empleado público como catalizador de la equidad social, la defensa inexcusable de los derechos humanos, la lucha contra las injusticias sociales, la integración social de todos, el respeto a la diversidad y, en suma, el desarrollo social equilibrado, consciente y próspero de la comunidad. El voluntariado corporativo aporta este valor.

El objetivo del voluntariado corporativo, sin sustituir al cumplimiento de las obligaciones legales y fundamentales de la Administración, es **movilizar nuestro formidable capital humano** en busca de la mejora de nuestro entorno, ejerciendo un papel de liderazgo social como administración saludable y responsable. El tipo de estructura de nuestra administración y el perfil del empleado público (media de edad, estabilidad económica y social,...) se corresponde con los perfiles sociales que la investigación identifica como demandante de acciones de voluntariado. Este es un recurso que la Administración está preparada para ofrecer.

La imagen de cualquier organización, incluida la administración pública, viene determinada por la gestión realizada y el servicio público que presta al ciudadano. Pero la ciudadanía también distingue el servicio público a través de lo que sienten y cuentan quienes trabajan en ella. **La imagen, la marca de la administración, se construye entre todos** y el voluntariado corporativo puede contribuir a ello.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón apuesta por el **impulso del voluntariado corporativo**.

Durante este periodo, ya concluido, de desarrollo del programa-base se ha reflexionado sobre el concepto de “voluntariado impulsado por las administraciones públicas”. El interés de la discusión se ha centrado en identificar e impulsar cualquier medio formal de apoyo organizacional que anime y apoye a los empleados en activo y jubilados a ofrecer voluntariamente su tiempo y habilidades al servicio de la comunidad: **apoyar iniciativas del empleado público de forma independiente** al apoyo que la Administración facilita a las entidades públicas y privadas a través de convenios y colaboraciones en el ejercicio de su responsabilidad y competencias.

El proyecto de voluntariado corporativo ha despertado elevadas **expectativas entre los empleados públicos**, apuntando un alto potencial de desarrollo. En el proceso participativo-encuesta llevado a cabo en noviembre de 2015, los trabajadores calificaron el interés del proyecto con una puntuación de 7,4 y el 66% mostraron su interés en recibir información acerca del proyecto e iniciativas que surjan en este marco. A partir de entonces se han recibido y todavía se siguen recibiendo propuestas de iniciativas de voluntariado llevadas a cabo por empleados públicos con el interés de ser incluidos en el proyecto de voluntariado corporativo.

Asimismo, **el debate y la reflexión iniciados con las asociaciones de voluntariado** indican la aceptación que este proyecto tiene entre estas entidades. Todas ellas reconocen el potencial de los empleados públicos y las expectativas que se abren para la sociedad.

El proyecto de voluntariado corporativo descansa en un proceso altamente participativo en el que el empleado público ha podido valorar el proyecto y ha podido identificar áreas de interés y de gestión. Asimismo, este proceso participativo ha permitido **identificar experiencias de compañeros y compañeras comprometidos con proyectos sociales** cuyo conocimiento ha emocionado y que contribuyen a consolidar el sentimiento de orgullo y pertenencia a esta organización. El proyecto de voluntariado corporativo debe contribuir a visualizar estas acciones que van más allá de las funciones atribuidas al puesto de trabajo y que sin duda contribuyen al crecimiento de nuestra sociedad.

El proyecto de voluntariado corporativo en nuestra Administración tiene en los **empleados públicos jubilados** uno de sus mayores pilares. Una organización donde la media de edad de los trabajadores crecerá considerablemente en los próximos años y con un elevado porcentaje de ellos próximos a jubilarse (más de 7.500 personas podrían jubilarse en los próximos 5 años), debe canalizar y aprovechar este potencial. La Administración debe reflexionar en aspectos como la transición a la jubilación, sobre cómo gestionar la transmisión del conocimiento de quienes se jubilan y cómo garantizar la salud laboral en las últimas etapas de la vida profesional.

El proyecto de voluntariado corporativo contribuye a esta reflexión, aprovecha el gran potencial del empleado público jubilado, y ofrece a la sociedad la experiencia profesional y vital de un gran número de trabajadores.

Recomendaciones y propuestas

Una vez finalizadas las actuaciones previstas en 2015 y 2016, y como resultado del proceso deliberativo asociado se proponen las siguientes actuaciones y recomendaciones para consolidar la implantación del voluntariado corporativo en la Administración:

1. Iniciativas legislativas

- De conformidad con el concepto de voluntariado corporativo configurado en el apartado de *conclusiones* de este informe, cabe introducir en el anteproyecto de Ley de la Función Pública de Aragón la previsión de licencia o situación de excedencia al personal al servicio de la Administración para la realización de actividades de voluntariado.

2. Iniciativas en materia de organización

- Atribuir reglamentariamente a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios competencias en materia de actividades de voluntariado a realizar por el personal al servicio de la Administración.
- Asignar reglamentariamente al Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales las funciones de propuesta, impulso, organización, coordinación e información sobre actividades de voluntariado desarrolladas por el personal en activo y jubilados, o por los órganos administrativos. Consecuentemente, se recomienda configurar e identificar la unidad técnica precisa para el ejercicio de las funciones.

3. Iniciativas en materia de formación

- Introducción de formación sobre voluntariado en los programas del IAAP en los ciclos de nuevo ingreso, en la programación ordinaria, y en la formación de líderes.
- Introducción de un cuerpo de conocimientos ordenado y articulado sobre voluntariado, valores, organización saludable y calidad en los procesos selectivos de personal para todos los cuerpos y escalas.
- Regulación y ordenación del reconocimiento de competencias adquiridas en el ejercicio del voluntariado corporativo, siguiendo la metodología de la plataforma de voluntariado de España (con la que se ha colaborado al efecto) y en desarrollo de las previsiones contenidas en anteproyecto de Ley del Voluntariado de Aragón.

4. Iniciativas de difusión y sensibilización

- Configuración y administración de un espacio sobre voluntariado corporativo en el marco de la Administración saludable en la intranet social corporativa (actual portal del empleado).
- Realización de Convenios con las asociaciones pertinentes para el impulso, la sensibilización y la información sobre las acciones e iniciativas de voluntariado por parte de los diferentes promotores.

5. Iniciativas de investigación

- Establecimiento de un programa de investigación de las acciones de voluntariado y en especial del voluntariado corporativo.

*6. Ejecución de un **Programa de actuaciones en 2017***

- Ejecutar y consolidar las iniciativas legislativas y en materia de organización recomendadas.
- Definir, configurar y establecer mecanismos de coordinación en materia de voluntariado entre la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios y todos los órganos de la administración pero especialmente con la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS), el SALUD y el Departamento de Educación; con los empleados públicos en activo y jubilados y con la sociedad civil organizada en organizaciones de voluntariado.
- Ejecutar y consolidar un inventario de recursos (personas, organizaciones, programas y actuaciones) relativo a las actividades de voluntariado.
- Disponer la publicación en línea de las iniciativas promovidas o apoyadas por las asociaciones civiles de voluntariado con objeto de facilitar a los empleados públicos su compromiso con ellas.
- Publicar y difundir en línea las acciones e iniciativas de voluntariado de los empleados públicos en activo y jubilados y de los órganos administrativos.
- Elaboración y publicación de la Estrategia general de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón, de conformidad con la Estrategia de Administración saludable y con la misión y los valores organizativos.

Memoria de ejecución del programa de actuaciones de 2015

1. Enfoque y metodología

El enfoque y metodología adoptados para la configuración y desarrollo del Programa de actuaciones de 2015 se fundamenta en las siguientes premisas:

- Proporcionalidad de las acciones seleccionadas en función de los objetivos definidos para el Programa y el tiempo de ejecución.
- Realización únicamente de acciones de las que se pudieran deducir conclusiones y recomendaciones de carácter general.
- Transversalidad en la participación de diferentes órganos del Gobierno de Aragón.
- Participación de los actores implicados.
- Consenso en la toma de decisiones sobre la configuración y desarrollo del programa y responsabilidad última (liderazgo) de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.
- Esfuerzo por conocer diferentes experiencias en marcha con implicación de trabajadores del Gobierno de Aragón.
- Esfuerzo por conocer las expectativas de los trabajadores públicos respecto al voluntariado corporativo.

Como resultado, se acordó el Programa de actuaciones que se ha llevado a cabo y que en esta se relatan y analizan en esta Memoria:

- Acciones de impulso formativo
- Encuesta-participación entre los trabajadores en activo del Gobierno de Aragón
- Encuesta a centros asistenciales del SALUD y del IASS
- Encuesta a centros educativos del Gobierno de Aragón
- Acciones de visualización de la información
- Acciones de participación con actores no gubernamentales

1.1. Constitución del equipo de gestión y definición del marco de ejecución

Con fecha 20 de noviembre de 2014, y mediante convocatoria del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, se desarrolló la primera reunión sobre voluntariado corporativo en el Gobierno de Aragón. Se puso de manifiesto la voluntad de cumplir con el compromiso adquirido en la I Semana “La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, una organización saludable” celebrada en marzo de 2014, para iniciar un proyecto de voluntariado corporativo, recogido asimismo como uno de los objetivos del Plan de Calidad del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia.

El día 6 de abril de 2015, mediante convocatoria en esta ocasión del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, se desarrolló la segunda reunión de voluntariado corporativo en la que se

configuró un grupo de gestión constituido por representantes de los siguientes órganos:

- Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
- Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización,
- Dirección General de Política Educativa y Educación Permanente,
- Dirección General de Acción Exterior y Cooperación Internacional,
- Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia,
- Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)
- Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ) y
- Representación de los trabajadores.

Se concluye que el Gobierno de Aragón debe propiciar, a través del voluntariado corporativo, un espacio de libertad a sus empleados que sirva de impulso para su participación en acciones de voluntariado dentro de organizaciones sociales, sin inmiscuirse en áreas privadas que corresponden, por una parte, a los propios trabajadores y, por otra, a las ONG. Este espacio debe servir para el intercambio de experiencias ya en marcha, y para el conocimiento del potencial de la administración autonómica, así como para conocimiento de cualquier tipo de iniciativa de interés para las partes.

Se concluye asimismo, que para lograrlo, es necesario estructurar los trabajos a desarrollar, el primero de los cuales debe ser la elaboración de un Plan de Acciones para 2015, y la forma de abordarlos.

En la reunión de fecha 26/05/2015 se aprueba poner en marcha un grupo de trabajo reducido cuya primera misión será la preparación del documento que contemple las acciones para 2015.

La misión del equipo de gestión será el seguimiento de los trabajos y la toma de decisiones que le proponga el grupo ejecutivo de trabajo establecido, así como todas las acciones de coordinación e impulso necesarias para la buena marcha del Programa.

El Equipo de Gestión se ha reunido en 9 ocasiones de las que constan las respectivas actas registradas y depositadas en el repositorio corporativo con la siguiente dirección *H:\grupo_vc\GRUPO GESTIÓNACTAS*, gestionada por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

1.2. Constitución del grupo ejecutivo de trabajo.

Con fecha 28/05/2015, tiene lugar la primera reunión del Grupo de Trabajo compuesto por integrado por personal adscrito a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, la Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad. Bienestar Social y Familia y del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ).

Desde su constitución, el grupo se han desarrollado las siguientes tareas:

- Elaboración del Documento marco para las actuaciones de 2015 (aprobado por el grupo de gestión con fecha 17 de junio de 2015).
- Definición del Programa de Actuaciones
- Desarrollo de las acciones previstas en el Documento marco aprobado.
- Elaboración del presente informe

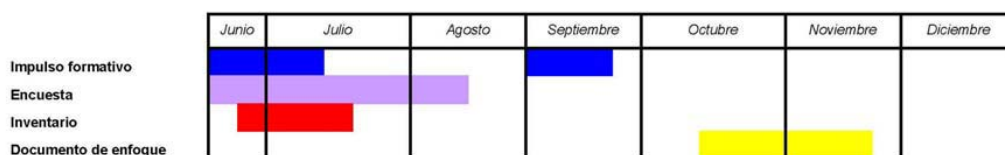
Este grupo se ha reunido en 18 ocasiones, de las que constan las respectivas actas registradas y depositadas en repositorios de red local gestionados por los miembros del grupo de trabajo.

1.3. Cronograma

La formalización del mandato tuvo lugar en sesión celebrado el 20 de noviembre de 2014, previa a la celebración de la I Jornada de Voluntariado Corporativo.

La estructura de gestión no quedó configurada hasta el 6 de abril de 2015, impulsando su composición, diferenciación y consolidación.

Los trabajos se iniciaron el 15 de junio de 2015 y se han desarrollado de modo discontinuo hasta el 2 de febrero de 2016, siguiendo las preferencias marcadas en el documento marco y que se muestran en el siguiente gráfico:



Posteriormente, la concurrencia imprevista de otras iniciativas desarrolladas en el ámbito de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios ha dificultado abordar la conclusión de la programación prevista antes de la fecha presente

1.4. Actores del programa.

El enfoque del Programa considera que la Administración impulsa y promueve que el personal a su servicio pueda encontrar facilidades para focalizar sus deseos y posibilidades de colaborar en acciones de solidaridad.

A partir de esta premisa, cabe establecer que los actores principales del Programa son los trabajadores y las OONNGG.

En relación con los *trabajadores*, se han contemplado varias perspectivas:

- como sujetos/beneficiarios de las acciones del plan de actuaciones
- como proveedores de información para el conocimiento de la situación actual de acciones de voluntariado corporativo que se desarrollan en la actualidad
- como potenciales destinatarios del Programa de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón cuando se establezca

Respecto a las OONNGG, más adelante, en el epígrafe 2.4, se expone la síntesis de su participación en el programa de 2015.

2. Desarrollo de las actuaciones

2.1. De impulso formativo: “II Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: impulsando nuestro compromiso con la sociedad”.

En el Documento marco se preveía la celebración de una jornada de trabajo de sensibilización e información del Programa de acciones de 2015.

La jornada, que se integró en el Plan de formación del IAAP, por lo que fue convocada por dicho Instituto, se celebró el día 4 de noviembre de 2015 y acogió a participantes de Zaragoza, y también de Huesca y Teruel puesto que se dispusieron los medios para la participación por videoconferencia (*programa detallado de la Jornada en el Anexo 7*).

El número de participantes fue de 140 personas.

La jornada contó con la presencia y la intervención del Director General de la Función Pública y calidad de los Servicios en la apertura, clausura y durante las diversas fases de la jornada.

2.1.1. Enfoque de la Jornada

Los diferentes bloques del programa de la Jornada responden a criterios definidos por el grupo de trabajo conforme a las siguientes prioridades:

- La necesidad enmarcar el voluntariado corporativo en el nuevo paradigma de la Administración en el que viene trabajando la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios. Se eligió como ponente al profesor Chaime Marcuello, de la Universidad de Zaragoza, que cuenta con amplia experiencia investigadora especialmente como responsable del Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector.

- Reflexionar y arrojar luz sobre el término *voluntariado corporativo* que se desconoce y, en caso de conocerse, se asocia únicamente a las empresas.
- Presentar el Programa acciones de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón.
- Mostrar una síntesis de las ideas, conocimientos y expectativas del personal del Gobierno de Aragón con respecto al voluntariado corporativo, extraídos de del proceso participativo mediante encuesta abierto a más de 35.000 trabajadores.
- Mostrar, mediante algunos casos concretos, la diversidad de proyectos de voluntariado que se desarrollan y en los que participan trabajadores del Gobierno de Aragón.
- Finalmente, y por la oportunidad del momento, se consideró de interés que las personas participantes tuvieran información de primera mano del Plan de intervención en la crisis de los refugiados que se está viviendo, para lo que se contó con la intervención de la Directora General de Igualdad y Familias.

2.1.2. Valoración de los participantes

Según los datos del IAAP mediante encuesta enviada con posterioridad a la celebración de la jornada a todos los participantes a la misma, cabe concluir que hay interés por el tema y que se solicita más información.

La valoración media del curso por los participantes ha sido de 7.42 en una escala de 0 a 10.

Como indicador cualitativo, puede servir el número elevado de compañeras y compañeros que se acercaron a quienes coordinaron la jornada para expresar su satisfacción, no solo por la jornada en sí misma, sus contenidos y las diferentes presentaciones, sino también, y de forma muy expresiva, por lo avanzado y novedoso del tema en la Administración.

2.2. Encuesta sobre expectativas en voluntariado corporativo.

Con base en la propuesta de actuaciones establecida en el “*Documento marco para las actuaciones de 2015*” del **Programa base para el desarrollo del voluntariado corporativo**, se ha llevado a cabo un proceso de consulta y participación, mediante encuesta, entre el personal de los diferentes sectores de la Administración con la finalidad de obtener información sobre el conocimiento, capacidades, actitudes y expectativas de los empleados públicos sobre voluntariado corporativo.

Los resultados, además, han de contribuir a la confección de objetivos y a la construcción de las líneas de trabajo en esta materia.

Con fecha 25 de septiembre de 2015, el Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios comunicó a los titulares de los centros directivos y al personal de la Administración la apertura de un proceso de participación en la definición del marco de desarrollo del voluntariado corporativo.

De esta manera, con fecha 30 de septiembre de 2015, y a través de la plataforma corporativa “Sistema de Encuestas del Gobierno de Aragón” se distribuyó un cuestionario estructurado al conjunto de 36.508 personas titulares de cuentas de correo electrónico en los dominios @aragon.es, @educa.aragon.es y @salud.aragon.es. El espacio de participación permaneció abierto hasta el 3 de noviembre de 2015.

Como resultado se han contabilizado 2.532 registros de contestaciones al cuestionario planteado, lo que significa una participación del 6,9 % de la población y equivaldría a una muestra representativa con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error inferior al $\pm 2\%$.

2.2.1 El cuestionario

El cuestionario comprende 29 preguntas de distinta naturaleza, distribuidas en 2 bloques diferenciados.

El primero de ellos se estructura en cuestiones relativas al interés, la actitud y las expectativas del personal respecto a las condiciones para el desarrollo de acciones de voluntariado. En el segundo se recoge información de carácter sociodemográfico acerca de las personas que han participado en la consulta.

En el *Anexo 3* a este documento se reproduce la estructura y contenido del cuestionario distribuido por medios electrónicos.

2.2.2. Participantes en la consulta

Las características y limitaciones del proceso de participación mediante cuestionario han configurado el patrón de respuestas obtenido.

Ya se ha señalado que la consulta se extendió a 36.508 personas titulares de cuentas corporativas de correo electrónico. Este grupo de titulares constituye el 70,5 % de los efectivos totales de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por otra parte, la especialización funcional del personal y de los distintos sectores de la Administración configura diferentes patrones de uso del correo electrónico, que no están suficientemente definidos e identificados. De esta manera se estructuran comportamientos heterogéneos y dispares en intensidad y frecuencia en la relación con los entornos electrónicos de comunicación conformando, finalmente, el grupo de participación. Todo ello sin considerar otros factores de ámbito organizativo e individual.

Así, el 62,3 % de las personas participantes en la consulta han sido mujeres, frente al 37,7 % de hombres. Se contabiliza una sobrerrepresentación de hombres ya que, según la última referencia del Boletín estadístico del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón (31/12/2015), éstos solo suponen el 26,6 % del registro del personal. De esta manera, el grupo de participación resultante en la consulta muestra una desviación superior al 10 % respecto a la tasa de masculinidad general del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma

Sexo	% Consulta	% General
Hombre	37,7	26,6
Mujer	62,3	73,4
Total	100,0	100,0

La mitad de las personas que han contestado la encuesta sobre voluntariado corporativo son de una edad superior a 50 años. También este caso se observa una disconformidad respecto a la estructura por grupos de edad que muestra la última referencia del Boletín estadístico del personal, ya que para el conjunto de la Administración las personas mayores 50 años representan el 46,5 % del censo y entre quienes han contestado la encuesta significan el 52,2 %

Grupos de edad	% Consulta
Entre 18 y 30 años	1,4
Entre 31 y 40 años	12,9
Entre 41 y 50 años	35,4
Entre 51 y 60 años	44,6
61 y más años	5,6
Total	100,0

Entre las personas del grupo de 61 y más años de edad la probabilidad de jubilación en los próximos 12 meses es bastante alta ya que, en un rango de 1 a 7 de probabilidad, el valor promedio es 4,83, claramente por encima de la media.

Dos terceras partes (66,6 %) de las personas que han participado en la consulta trabajan en la Administración desde hace más de 15 años, y sólo el 17,8 % tiene una antigüedad inferior a 10 años. Esta condición también registra una diferencia respecto al patrón general de la Administración registrado por el Boletín estadístico del personal, que pone de manifiesto que el conjunto de personas con una antigüedad menor de 10 años supone más del 32 % del total.

Tiempo de trabajo en la Administración (¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la Administración?)	% Consulta
5 años y menos	5,6
Entre 6 y 10 años	12,2
Entre 11 y 15 años	15,5
Entre 16 y 20 años	11,7
21 años y más	54,9
Total	100,0

El grupo más numeroso de personas según el tiempo de permanencia en su puesto de trabajo actual esta constituido por aquellas con una permanencia de 11 años y más, que representan el 37,8% del total. También es muy numeroso el grupo con una permanencia en el puesto de trabajo de entre 1 y 5 años, que reúne al 31,0 % de los participantes. Cabe destacar la estabilidad, continuidad y escasa movilidad en el puesto de trabajo manifestada por las personas que han contestado al cuestionario, ya que el 57 % de ellas continúan en su puesto de trabajo durante más de 6 años.

Tiempo de permanencia en su puesto de trabajo actual	% Consulta
Menos de 1 año	12,0
Entre 1 y 5 años	31,0
Entre 6 y 10 años	19,2
11 años y más	37,8
Total	100,0

Según su adscripción a departamentos u organismos públicos, se observa que casi una tercera parte (30,3 %) de las respuestas son de personas que desempeñan su puesto de trabajo en el Servicio Aragonés de Salud (SALUD). Otra tercera parte procede de personas adscritas a los departamentos de Educación, Cultura y Deporte, Sanidad y Desarrollo Rural y Sostenibilidad. En las respuestas procedentes de personas adscritas al resto de departamentos y organismo públicos destacan las correspondientes al departamento de Hacienda y Administración Pública y al Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

Departamento/Organismo público en el que desempeña su puesto de trabajo	% Consulta
Servicio Aragonés de Salud (SALUD)	30,3
Departamento de Educación, Cultura y Deporte	13,1
Departamento de Sanidad	12,2
Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad	10,6
Departamento de Hacienda y Administración Pública	7,1
Instituto Aragonés de Servicios Sociales	4,8
Departamento de Economía, Industria y Empleo	4,4

Instituto Aragonés de Empleo	4,0
Departamento de Presidencia	3,7
Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda	2,7
Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales	2,3
Departamento de Innovación, Investigación y Universidad	1,6
Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos	0,8
Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón	0,8
Instituto Aragonés de Gestión Ambiental	0,5
Presidencia del Gobierno	0,3
Instituto Aragonés de la Juventud	0,3
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	0,2
Instituto Aragonés de la Mujer	0,2
Corporación Aragonesa de Radio y Televisión	0,0
Instituto Aragonés del Agua	0,0
Total	100,0

Hay que señalar que, si bien el patrón de participación se corresponde con la estructura organizativa, existe una desemejanza significativa. Según la referencia del último Boletín estadístico del personal de la Administración, la agregación del organismo SALUD y el departamento de Educación, Cultura Deporte suponen el 79,7 % de los efectivos. En el proceso de participación, las respuestas procedentes de personas adscritas a estos órganos constituyen el 43,4 % del total.

Considerando los grupos de adscripción, o equivalentes, en los que se estructura el empleo público, la mayor parte de las respuestas de participación (61,9 %) corresponde a personas adscritas al grupo A, subgrupos 1 y 2, lo que se corresponde con bastante fidelidad a la configuración actual de la Administración de la Comunidad Autónoma. Por el contrario, entre la participación procedente de personas del grupo C, aparece sobrerrepresentado el subgrupo 1 (C1) en relación a la estructura actual de la organización.

Grupo de adscripción	% Consulta
A (subgrupo A1)	29,0
B (subgrupo A2)	32,9
C (subgrupo C1)	19,2
D (subgrupo C2)	15,8
E (agrupaciones profesionales)	3,2
Total	100,0

Casi una tercera parte (32,7 %) de los participantes en la consulta desempeñan funciones de atención directa a personas, en cualquiera de

sus facetas: alumnos, pacientes o usuarios en general de los diferentes servicios públicos. Asimismo es significativa la representación de las personas que desarrollan tareas administrativas y tareas técnicas.

En su opinión, la mayor parte de su tiempo de trabajo lo dedica a ...	% Consulta
Atención directa a usuarios, pacientes, alumnos, ...	32,7
Tareas administrativas	27,9
Tareas técnicas	15,4
Dirección de personas y equipos de trabajo	8,8
Atención al público	6,5
Controlar y/o inspeccionar	6,2
Mantenimiento de equipos e instalaciones	1,3
Investigar	1,2
Total	100,0

En resumen, el amplio grupo de personas que ha participado en la consulta presenta con carácter general las mismas características estructurales que el conjunto del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma. Sin embargo, las peculiaridades y limitaciones del modelo de consulta han agudizado algunos aspectos de su composición que habrán de ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar las actitudes, intereses y expectativas manifestadas.

Se trata de un conjunto con mayor tasa de masculinidad y más envejecido; con más experiencia laboral y más próximo a la jubilación; está más agrupado en el centro de la organización y en desempeños de mayor complejidad en los que disponer de conectividad es indispensable.

2.2.3. Conocimiento general de la acción voluntaria y del voluntariado corporativo.

Hay un elevado grado de **conocimiento** de la acción voluntaria entre los participantes en la consulta. Más del 61 % manifiesta conocer a alguna persona que ejerce o practica la acción voluntaria en una organización.

¿Conoce a alguien que actualmente sea voluntario o voluntaria en una organización? (n=2.532)	%
Sí	61,2
No	38,8

Por el contrario, se observa que las iniciativas para desarrollar un programa de voluntariado de corporativo en la Administración apenas si son conocidas por 1 de cada 10 personas (11,6 %). Cabe constatar, por tanto, que el empleo de recursos y esfuerzos para difundir y extender el conocimiento de proyectos relacionados con el voluntariado tiene por

delante un largo recorrido, incluso entre una audiencia ya aleccionada y relacionada con la acción voluntaria.

¿Conoce la iniciativa para desarrollar un programa de voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón? (n=2.532)	%
Sí	11,6
No	88,4

En estas circunstancias, **el Portal del empleado se revela como el canal operativo principal para la difusión de las iniciativas.**

El 47,1 % de las personas que conocen su existencia lo han hecho por el Portal del empleado. El entorno de trabajo, es decir los compañeros (15,8 %) y los superiores jerárquicos (5,8%), constituyen el segundo canal en influencia para la difusión de las iniciativas. Los medios de comunicación en general y las acciones formativas o los eventos específicos aparecen como canales con escasa relevancia actualmente.

¿Cómo ha conocido la iniciativa para desarrollar un programa de voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón? (n=291)	%
Por el Portal del empleado (Internet)	47,1
Por comentarios de los compañeros en el puesto de trabajo	15,8
Por mis superiores jerárquicos	5,8
Por la I Jornada del Voluntariado Corporativo	6,9
En un curso u otra acción formativa del IAAP	0,3
Por los medios de comunicación	7,2
Me informaron en entidades de voluntariado (plataforma del voluntariado, Universidad,...)	3,8
No lo recuerdo	4,8
Otro	8,2

2.2.4. Intereses y expectativas

Prácticamente la mitad de los participantes en la consulta tienen algún tipo de **interés** en participar en un programa de voluntariado. Esta manifestación, elevada al conjunto del empleo público, deriva en un **amplio colectivo con disposición o interés en la acción voluntaria.**

¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón? (n=2.532)		%
Sí		6,6
Quizás, si tuviera más información...		42,4
No, en este momento		47,2
No, en ningún caso		3,9

Es oportuno señalar la existencia de un grupo significativo con experiencias de voluntariado y que alcanza al 27,3 % de los participantes. Entre quienes tienen un interés manifiesto en las iniciativas del voluntariado de la Administración este grupo con experiencia alcanza al 35,2 % mientras que entre los que no tiene interés en participar la experiencia comprende el 19,2 %.

Ha formado o forma parte de alguna organización de voluntariado (n=2.532)		%
TIENE interés en participar como voluntario o voluntaria		35,2
NO TIENE interés en participar como voluntario o voluntaria		19,2
Total		27,3

En principio, no cabe asociar a la experiencia en voluntariado un papel determinante en la configuración del interés para participar en iniciativas de acción voluntaria.

Cabe señalar que el registro de organizaciones citadas en las respuestas es numeroso y muy diverso. Sin embargo la organización más frecuentemente referida, y a mucha distancia de todas las demás, es Cruz Roja. También registran un volumen significativo de menciones Cáritas, Expo2008 y Asociación Española de Lucha contra el Cáncer, por este orden.

Para la población interesada en participar en iniciativas de voluntariado, el **tipo de actividad** con mayor interés es la participación en eventos y campañas, es decir en actividades variadas y diversas, en su caso, pero acotadas en el tiempo y sujetas a objetivos concretos o motivos específicos. Esta es la preferencia del 48,1 %.

En segundo lugar, se sitúan las actividades de asesoramiento técnico, en diferentes funciones y contenidos, a entidades de acción social, siendo una actividad predilecta para el 38,0 % de las respuestas.

También hay que destacar, en tercer lugar, la actividad de acompañamiento de colectivos, con el 32,6 % de las preferencias.

El resto de la tipología de actividades presentado registra un número significativo de menciones, pero de mucho menor volumen. Comprende actividades asociadas a la administración o gerencia de

entidades o programas, caracterizadas por su un régimen continuado y sostenido de intensidad y provisión.

<i>Tipo de actividad.</i> En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el tipo de actividades que más podrían interesarle. <i>Multirespuesta (n=1.240)</i>	%
Participación en eventos y campañas	48,1
Asesoramiento técnico (formación, gestión económica, contabilidad, planificación, social media, tecnologías,...) a entidades de acción social	38,0
Acompañamiento a colectivos	32,6
Administración y archivo	17,5
Divulgación y captación de recursos	11,1
Otras	4,8

En cuanto a las **áreas de interés** preferente para el desarrollo de la acción voluntaria, las de educación/sensibilización/formación reciben el 43,3 % de las preferencias, seguidas de las relacionadas con el área de la salud, con el 38,7%, constituyendo los dominios preferentes.

Esta distinción hay que relacionarla con la estructura del empleo público y con la configuración de la muestra que ha participado en la consulta. Tal como se ha visto más arriba, más de la mitad de las respuestas proceden de personas integradas en áreas de desempeño funcional relacionadas con la salud o con la educación.

El resto de las áreas de interés preferente son mencionadas en todos los casos por menos del 20 % de los participantes.

<i>Áreas de interés.</i> En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale las áreas de interés preferente para Ud. <i>Multirespuesta (n=1.240)</i>	%
Educación, sensibilización y formación en general	43,3
Salud	38,7
Asistencia Social	19,6
Medio Ambiente	17,9
Ocio y tiempo libre	17,5
Arte y cultura	14,0
Voluntariado virtual	10,0
Deporte	9,0
Otra	1,9

En relación con los **colectivos** destinatarios de la acción voluntaria, destaca como colectivo de preferencia el grupo de niños y juventud con un 60,0 % de las elecciones, de manera muy sobresaliente sobre el resto.

También se registra una preferencia significativa por el colectivo de personas adultas, que recibe el 38,8 % de las menciones. El grupo de personas mayores y de los colectivos en el exterior obtienen, por su parte, una de cada cuatro preferencias.

De igual manera que en la preferencia de áreas de interés, la elección de los colectivos preferentes es coherente con la estructura del empleo público y con la configuración de la muestra resultante en la consulta.

<u>Colectivo de preferencia.</u> En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el público o los colectivos de su preferencia	
<i>Multirespuesta (n=1.240)</i>	%
Niños y juventud	60,0
Personas adultas	38,8
Personas mayores	25,4
Colectivos en el exterior (cooperación)	24,0
Personas con discapacidad	15,5
Otros	4,1
Reclusos	3,8

La mayor parte de los participantes (62,4 %) considera que dispone de la **formación** suficiente de la formación suficiente para concurrir o intervenir en iniciativas de voluntariado corporativo.

En todo caso, conviene reparar que, con todo, el 37,6 % estima que no dispone de la formación necesaria. Conviene tener en cuenta esta circunstancia en la previsión de las iniciativas que se adopten en el futuro.

<u>En relación con el tipo de actividades, las áreas de interés y los colectivos de preferencia que ha señalado ¿considera Ud. que dispone de la formación necesaria para participar en iniciativas de voluntariado corporativo?</u> (n=1.240)	
	%
Sí	62,4
No	37,6

Respecto a las **condiciones** para el desarrollo de la acción voluntaria, se registra una manifestación abierta todo tipo de vínculos, requisitos y circunstancias de intervención.

El 58,2 % aceptaría tanto la participación en acciones directas promovidas por el Gobierno de Aragón, como en proyectos concretos de alguna ONG, o integrándose en la estructura de alguna ONG.

En cualquier caso, resulta significativo que el 31,9 % de los participantes manifiestan que vincularían su colaboración sólo en acciones directas promovidas por el Gobierno de Aragón.

En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale cuál de las siguientes <i>condiciones se ajusta más a sus expectativas e intereses</i> (n=1.240)	%
Sólo participaría en acciones directas promovidas por el Gobierno de Aragón	31,9
Sólo participaría en proyectos concretos de alguna ONG	6,9
Solo participaría integrándome en la estructura de alguna ONG	1,1
En cualquiera de estas tres condiciones	58,2
Otras condiciones	2,0

En relación con la **disponibilidad** para participar en iniciativas de voluntariado, hay un acuerdo bastante claro, y con carácter general, por parte de los participantes en que las intervenciones deben efectuarse fuera de la jornada, sin ningún tipo de compensaciones. El grado de acuerdo con esta caracterización, medido con una escala tipo Lickert con rango de 1 a 5, arroja un valor de 3,21, siendo 5 la posición de máximo acuerdo.

Por el contrario, otras formulaciones caracterizadas por la vinculación del ejercicio de la acción voluntaria al desempeño del puesto de trabajo, al desarrollo de la jornada laboral, o a ambas condiciones simultáneamente, presentan valores claramente inferiores a 3, medidos y registrado por el mismo procedimiento.

En relación con la <i>disponibilidad</i> que mejor se adapte a sus expectativas de participar en iniciativas de voluntariado corporativo, señale el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (1=nada de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo) (n=1.240)	X	des. tip.
La participación debe efectuarse como parte del desempeño del puesto de trabajo y durante la jornada laboral	2,71	1,496
La participación no forma parte del desempeño, pero sólo se efectúa durante la jornada laboral	2,42	1,322
La participación debe efectuarse fuera de la jornada laboral, sin ningún tipo de compensaciones.	3,21	1,490

Para la mayor parte de las personas que mostraron un grado de acuerdo elevado con el enunciado de que la participación debe efectuarse fuera de la jornada laboral, sin ningún tipo de compensaciones, el **horario** en que prefería desarrollar su actividad de voluntariado, *durante la semana*, es abrumadoramente (81,6 %) el que corresponde a la tarde.

Esta manifestación es coherente con la estructura del empleo público y las condiciones generales de jornada y horario.

Por su parte, y para el mismo colectivo, las preferencias en horario de mañana solo recogen el 15,6 % de las preferencias.

<i>Horarios de preferencia. ¿En que horarios preferiría Ud. desarrollar su actividad de voluntariado? [Durante la semana] (n=565)</i>	<i>%</i>
Mañana	15,6
Tarde	81,6
Noche	2,8

Esta distribución se ve alterada cuando se refiere al desarrollo de actividades durante el *fin de semana*.

En este caso, las preferencias se dirigen al horario de mañana, elegido por el 68,1 % de los participantes.

El horario de tarde, en cualquier caso, ha sido preferido por el 27,6 %, lo que es una proporción nada desdeñable.

<i>Horarios de preferencia 2. ¿En que horarios preferiría Ud. desarrollar su actividad de voluntariado? [Durante el fin de semana] (n=565)</i>	<i>%</i>
Mañana	68,1
Tarde	27,6
Noche	4,2

Respecto a las perspectivas de intervención en acciones de voluntariado según requisitos de **intensidad y dedicación**, hay un grado de acuerdo muy elevado sobre la preferencia de participación puntual en campañas o en épocas del año determinadas, que registra un valor de 3,90 medido en una escala de tipo Lickert, con rango de 1 a 5, siendo 5 la posición de máximo acuerdo.

Contrariamente, las intervenciones que requieran una duración continuada o que constituyan proyectos de larga duración, registran un valor de 2,74, medido y registrado por el mismo procedimiento

<i>En cuanto a la intensidad y dedicación que mejor se adapte a sus expectativas de participar en iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (1=nada de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo (n=1.240)</i>	<i>X</i>	<i>des. tip.</i>
Prefiero la participación en proyectos de larga duración y dedicación continuada	2,74	1,198
Prefiero la participación puntual en campañas o épocas del año determinadas	3,90	1,064

Cabe trasladar, por tanto, que **existe un alto potencial de participación en iniciativas de acción voluntaria por parte del personal al servicio del Gobierno de Aragón.**

En el orden de las preferencias, el foco se dirige a actividades puntuales, eventos o campañas, mediante asesoramiento, apoyo o a acompañamiento a colectivos, preferentemente niños o jóvenes y en áreas relacionadas con la educación o la formación y la salud.

El personal se considera bastante formado, aunque hay un sector significativo que no se considera preparado. En general no se ponen condiciones, trabas o requisitos especiales para la intervención en actuaciones voluntariado, aunque una tercera parte solo participaría en acciones promovidas por el Gobierno de Aragón.

Se entiende que la colaboración en acciones voluntarias no está vinculada al desempeño del puesto ni llevarse a cabo durante la jornada laboral. Durante la semana el horario preferido es la parrilla de tarde y en fin de semana la de mañana.

2.2.5. Valoración general

Las personas que han participado en la encuesta otorgan una puntuación de **7,44**, en un rango de 1 a 10, a la opinión que les merece el impulso del voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Consecuentemente con esta valoración general, dos terceras partes (66,1 %) estarían interesadas en recibir información sobre las iniciativas que surjan al respecto.

¿Estaría interesado en recibir información sobre las iniciativas que surjan en torno al programa de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón? (n=2.532)	
	%
Sí	66,1
No	33,9

A tal efecto, además, junto con el cuestionario han remitido la dirección de correo electrónico, corporativa en algunos casos, personal en otros, a donde dirigir la información de referencia.

A estos indicadores del potencial de las iniciativas en materia de voluntariado entre el personal de la Administración hay que añadir, finalmente, que la *probabilidad* de que los participantes en la consulta se hagan voluntarios si se adoptaran iniciativas al efecto en los próximos 12 meses es de **4,24**, medida en una escala con rango de 1 a 7, siendo 7 la máxima probabilidad

2.3. Catálogo de actuaciones.

En la reunión convocada por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios sobre voluntariado corporativo con fecha 06/04/2015 se acordó que cada participante intentara en un plazo aproximado de 20 días, recabar el máximo de información de las acciones que se desarrollaran en sus respectivos Departamentos.

Se consiguió información solamente de los departamentos de Educación, Universidad, Cultura y Deporte y de Sanidad, Bienestar Social y Familia.

En el Departamento de Educación, Educación, Universidad, Cultura, y según expuso su representante en la reunión siguiente, se había preparado y administrado a los centros educativos un cuestionario al efecto, pero se obtuvieron muy pocas respuestas, por lo que los datos no eran significativos.

2.3.1. Centros Asistenciales: SALUD e IASS

Respecto al departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia, cabe señalar que el momento para obtener información era pertinente, pues en su Plan de Calidad 2012-2015 se contemplaba el desarrollo una Línea estratégica, la nº 6, denominada “Responsabilidad social” cuyo objetivo 6.6. estaba definido como: “Promocionar y facilitar la cooperación y el voluntariado en la organización, así como la colaboración habitual con las ONG y asociaciones ciudadanas”.

Dado que los centros asistenciales, que son los mayores potenciales del desarrollo de acciones de voluntariado corporativo, entonces estaban adscritos mayoritariamente a ese Departamento, desde la Secretaría General Técnica se preparó un formulario (*Anexo 4*) para conocer las iniciativas que se desarrollaban en los centros.

Los resultados obtenidos no pueden considerarse como exhaustivos por el número de respuestas. Por otra parte, no todos los centros respondieron y, en algunos casos, se observa que no se discrimina suficientemente entre voluntariado corporativo, voluntariado particular, y otras acciones responsabilidad de los centros dentro de sus programas de trabajo. No obstante, proporcionó una buena idea de la diversidad de acciones que se promueven o se favorecen desde los centros del gobierno de Aragón y de la potencia y el entusiasmo de las personas que están detrás de las iniciativas.

Asimismo, se constató el desconocimiento que se tiene de estas acciones y lo adecuado que sería su visibilización, no solo como reconocimiento para quienes las propician, sino para que pueda servir de motor y estímulo para otros.

El resultado en número de respuestas obtenidas fue el siguiente:

SALUD

Centros de Atención Primaria: 4

Hospitales: 6 (50%)

Centros de Rehabilitación Psicosocial: 0

061: 1

IASS

Hogares de Mayores: 11 (35%)

Residencias: 2 (13%)

Centros de Discapacitados: 2 (100%)

De las respuestas de los Centros del SALUD se consideró interesante hacer una selección que pudiera mostrarse en la II Jornada de Voluntariado, pues se trataba de sensibilizar y dar a conocer el concepto de voluntariado corporativo. La diversidad de experiencias sirvió, entre otras cosas, para comparar y diferenciar el concepto de voluntariado corporativo con base en el interés y la diversidad de las experiencias.

Previamente, para su sistematización, se hizo una clasificación que facilitara la comprensión al realizar el vídeo de muestra, como se explica en el siguiente epígrafe 2.3.

2.3.2. Acciones diversas

No ha sido posible realizar un inventario de centros del Gobierno de Aragón donde se lleven a cabo actividades permitidas promovidas por OONNGG, personal del Gobierno de Aragón o, incluso, otros y cuyo fin es solidario. No obstante, aún sin evidencias, se conoce y se sabe de la existencia de multitud y diversidad de ellas.

Al hilo de los trabajos realizados, desde el Servicio de Régimen Interior se ha solucionado un tema que había surgido a iniciativa de dos trabajadoras en el edificio Pignatelli: la recogida de tapones. Cuando comenzó, el objetivo era muy concreto: de apoyo económico para un apoyo puntual a una persona determinada. Al cabo del tiempo el objetivo se había cumplido y habían ido surgiendo “por imitación” más lugares en donde se ubicaba una caja para la recogida, ya sin haber una persona detrás de la iniciativa. Se empezaba a generar el problema de quién los recogía, a dónde se llevaban y qué se hacía con el dinero. Al descubrir la situación, el Jefe de Servicio, tras informarse de la situación, hizo la gestión con la Fundación SEUR con quien se acordó que recogerían las cajas sin coste económico alguno, las llevarían al punto de reciclaje y el resultado económico se gestionaría por la Fundación.

Hay que anotar que queda pendiente el análisis legal antes de determinar dar o no permiso para este tipo de actuaciones puesto que se ha descubierto que tiene su complejidad.

Será necesario tener en cuenta el tema para un próximo programa.

3. Visualización de la información

3.1. Realización de un Vídeo sobre actuaciones de Voluntariado de los trabajadores del Gobierno de Aragón.

La visualización de la información surgió desde el primer momento como una necesidad importante, por lo que se planificó como una de las acciones a poner en marcha.

Hay que tener en cuenta que en la web del Gobierno de Aragón hay una página específica para la Administración saludable. Uno de sus cuatro apartados corresponde al voluntariado corporativo. Por otra parte, en el área de Eventos de la página, se encuentra documentación de las dos Jornadas de Voluntariado Corporativo celebradas.

Para lograr una mayor visualización, se planificó como uno de los apartados de la II Jornada de Voluntariado Corporativo.

Se estableció contacto con la Dirección de Comunicación que colaboró especialmente a través de la Asesora en medios de comunicación, Virginia Fermoselle quien se implicó totalmente y brindó todo su conocimiento y apoyo a lo largo de toda la realización del vídeo, incluida la etapa de planificación. La Dirección de comunicación tuvo también un papel decisivo al cargar con el coste de la producción.

El primer problema que hubo que atender fue el ajuste entre el deseo de mostrar el mayor número posible de experiencias diferentes con un nivel de detalle suficiente para su conocimiento, con las posibilidades reales tanto por cuestión del tiempo a dedicar en la jornada, como por el coste de grabación y producción. Así, se realizó una selección con el propósito de mostrar no sólo la diversidad de tipos de voluntariado en el que están implicados los trabajadores del Gobierno de Aragón, sino también la diversidad de ámbitos de actuación. El resultado fue la presentación de 10 experiencias clasificadas según los diferentes tipos de voluntariado:

3.1.1. Acciones corporativas

Este grupo de acciones se consideran corporativas porque los beneficiarios últimos son personas o grupos de fuera de la administración autonómica, pero la Administración efectúa alguna aportación, bien directamente y de forma planificada (es el caso de algunos convenios o acuerdos como pueda ser el de los Hospitales con la Asociación Española contra el Cáncer), y/o la participación de trabajadores del Gobierno de Aragón, bien en su tiempo laboral, fuera de él, o en las dos circunstancias.

3.1.1.1. Acciones corporativas activas

Son aquellas acciones que en estos momentos se desarrollan en alguno de los centros. Ejemplo destacable es el Hospital Miguel Servet. Desde su Unidad de Calidad, de la

que es responsable María Luisa Vela Marquina, se impulsan acciones de ONG que, a través de sus voluntarios y voluntarias, aportan una mejora en el bienestar de los pacientes en el centro. La implantación de la coordinación surgió en su día de un acuerdo con el Director del Hospital, con el objeto de facilitar en lo posible la acción de algunas asociaciones que eran muy beneficiosas para los pacientes.

En algunos casos existen convenios, como es el caso de la AECC, a quien se facilita un despacho con teléfono para que puedan apoyar a los pacientes y familiares.

3.1.1.2. Acciones corporativas paralizadas

Hay otras actividades que en un momento dado fueron voluntariado corporativo por la implicación del Gobierno de Aragón en ellas, pero en este momento, en general por problemas financieros, ya no reciben apoyo y se han paralizado. Ejemplo de ellas es la que fue Plataforma de Formación para Latinoamérica. En el ITA y teniendo como coordinadora a Reyes Zamanillo, se desarrolló la plataforma que funcionó con muy buenos resultados. La financiación corrió a cargo del presupuesto de Cooperación Internacional del Gobierno de Aragón. Una vez disminuidos los presupuestos, consecuencia de la crisis, este proyecto, como otros, cesó. Hay que anotar que la plataforma podría ponerse en funcionamiento pues el trabajo fundamental está hecho. Faltaría adaptar los contenidos a las necesidades.

3.1.2. Acciones “especiales”

Se han denominado “especiales” a una serie de proyectos en los que sus impulsores, trabajadores del Gobierno de Aragón, se esfuerzan por mejorar la atención y el servicio a prestar más allá de lo exigido por el desempeño de su puesto de trabajo. Esto supone que utilizan frecuentemente su tiempo privado para seguir trabajando y son capaces de movilizar a otros compañeros y a entidades externas al Gobierno de Aragón generando una importante implicación colectiva. No se trata de voluntariado corporativo, pero sí hay un voluntariado del que se beneficia el propio Gobierno de Aragón.

Un ejemplo es la planta de cirugía pediátrica del Hospital Miguel Servet. La enfermera jefe, Mar Bruna, apoyada incondicionalmente por el Jefe de Servicio, ha logrado implicar a otros trabajadores del propio hospital y contando con la ayuda de la coordinadora de la Unidad de calidad, han logrado que unas pintoras pertenecientes a la asociación “Belive in Art” hayan pintado habitaciones de la planta con alegres pinturas que desde el

primer momento proporcionan a los niños una primera impresión de bienestar y facilitan su estancia en el hospital.

Otro ejemplo, también del ámbito sanitario, pero en este caso en un Centro de Salud, el de San Pablo en Zaragoza, es el impulsado por el Dr. Luis Gimeno. Se trata en “trabajar en prevención además de en curación de los pacientes, para lo que nunca hay tiempo en la jornada laboral”, según palabras del propio médico. En este caso, la implicación ciudadana es muy importante, porque se ha propiciado una colaboración con entidades públicas y privadas con gran implantación en el barrio.

Este tipo de actividades no tienen el reconocimiento que debieran por parte de la propia Administración; ni se conocen. El simple hecho de hacerlas visibles y darlas a conocer como “buenas prácticas” supondría, con seguridad, una corriente de impulso para otros trabajadores.

3.1.3. Acciones que fueron voluntariado corporativo y se reconvirtieron en privadas

Ejemplo de ellas es el programa de apoyo cultural en las cárceles de Zaragoza que surgió desde la Biblioteca de Aragón, tuvo convenio firmado con Instituciones Penitenciarias y un funcionario trabajando prácticamente a tiempo total para el proyecto y que, en estos momentos, se desarrolla gracias a la financiación de Cruz Roja y a voluntariado.

Otro ejemplo es el proyecto “PAMIC. Mujeres con corazón” por el que se desarrollan una serie de actividades de promoción de la salud y prevención del cáncer en las mujeres. Este proyecto surgió de un grupo de mejora del servicio de cardiología del Hospital Miguel Servet y, cuando se suspendió la financiación del Gobierno de Aragón, las personas del equipo implicado se constituyeron en ONG específica para solicitar apoyos económicos en convocatorias de subvenciones públicas y privadas y así seguir desarrollando el programa.

El mismo caso es el del proyecto “Malawi”, Programa docente y asistencial de profesionales del SALUD con el hospital público de la región central de MALAWI, con convenio suscrito, y que dejó de tener financiación del Gobierno de Aragón. También en este caso se constituyó una ONG que sigue desarrollando el programa con la intensidad que les permiten los fondos que obtienen de subvenciones o de acciones privadas.

Este tipo de acciones, que tampoco tienen más reconocimiento que el de los entornos de los trabajadores implicados, sin embargo, y al igual que otros descritos, contribuyen a la buena imagen de la institución y continúan compromisos que

hizo el Gobierno de Aragón en su día. Al igual que otros, su difusión y el reconocimiento como buenas prácticas, alentaría a los trabajadores que en ocasiones sienten que ellos trabajan por la institución pero ésta ni siquiera está al corriente de los esfuerzos y la buena imagen que prodigan.

3.1.4. Acciones de voluntariado privado

No se sabe cuántos trabajadores puedan estar implicados en este tipo de acciones que tienen como característica fundamental la diversidad. Diversidad que se evidencia en los múltiples sectores o ámbitos de actuación, en la variedad de beneficiarios, en las distintas maneras de hacer de las entidades a las que se asocian (desde las de actividad a las de denuncia), así como las diferentes formas de colaboración de las personas voluntarias.

Como muestra de la diversidad de proyectos de voluntariado en los que están implicados trabajadores del Gobierno de Aragón en su tiempo privado, se presentaron en la Jornada algunos, sin ánimo de mostrar un abanico exhaustivo. Pero los trabajadores participantes sí tenían algo en común; todos relatan de una u otra manera que dedicar esfuerzo a la solidaridad les aporta bienestar por el sentimiento de aportar algo a la comunidad, lo que puede sintetizarse en las palabras de una voluntaria: *“Ser voluntario es una experiencia muy personal pero desde luego a nadie deja indiferente, te cambia la perspectiva y la forma de ver la vida”*.

Las actividades que desarrollan suponen un aprendizaje de multitud de habilidades, a la par que el desarrollo laboral supone aprendizaje que vierten en su tarea de voluntariado. A este respecto, cabe destacar la participación de trabajadores en proyectos de cooperación internacional que desarrollan en períodos de vacaciones.

Unos y otros conocimientos se complementan y se retroalimentan.

El reconocimiento de las competencias que se desarrollan con el voluntariado, es un tema novedoso en el que el Gobierno de Aragón participa desde el año 2014. La Plataforma de Voluntariado de España ha desarrollado el Programa con la denominación “Vol Plus” o “Vol+”. Es un tema que, si no es específico del voluntariado corporativo, sí es una vía de reconocimiento para los trabajadores que hacen voluntariado y es un campo a desarrollar desde el Gobierno de Aragón.

3.2. Publicación información necesidades Banco de Alimentos y del Día del Voluntariado

El fin de semana del 27 y 28 de noviembre tuvo lugar la campaña de recogida de alimentos del Banco de Alimentos de Aragón.

Pareció oportuno colaborar desde el Gobierno de Aragón proporcionando información a los trabajadores. Se preparó una información básica para su difusión en primera línea en el Portal del Empleado que se ha repetido en el año 2016. A pesar de intentarlo, no es posible contabilizar el impacto de la información, pero la propia organización dio informe cualitativo positivo.

Asimismo, se publicitó por el mismo medio el Día Internacional del Voluntariado 2015 que se celebró el día 2 de diciembre con una serie de actividades.

Hubo una solicitud de una ONG para publicitar una acción. Se contestó que no podía hacerse sin organizar y ordenar esta actividad, algo que debe ser estudiado en los próximos trabajos y que debe formar parte de un plan de sensibilización y comunicación.

4. Participación de las OONNGG asistenciales y de cooperación.

La Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios había contactado en 2015 con la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado para obtener una primera aproximación de las necesidades de las OONNGG a las que el Gobierno de Aragón pudiera apoyar en caso de realizarse alguna acción de voluntariado corporativo.

Una vez tomada la decisión de elaborar un Programa de acciones para 2015, el planteamiento participativo llevaba a buscar el momento adecuado para contactar formalmente con las ONG.

Se realizó una reunión el 17 de noviembre de 2015 en la que se expuso brevemente el proyecto y la situación a esa fecha y se pasó a un interesante debate posterior en el que se trataron diversos temas, desde el concepto de Voluntariado Corporativo, hasta las bondades y problemas de las experiencias de las ONG con empresas, la comunicación y finalmente se abre debate sobre la nueva Ley de Voluntariado.

El acta y las conclusiones de la discusión se recogen en el *Anexo 8* de este informe, de las que cabe destacar las que se relacionen en el siguiente epígrafe.

4.1. Conclusiones del Grupo colaborativo de discusión celebrado con las OONNGG en materia de voluntariado

1. El voluntariado es de la sociedad, no de las entidades o del propio Gobierno de Aragón. La Administración debe contribuir a un voluntariado de calidad.
2. Garantizar una adecuada colaboración con las entidades impulsando la participación de los empleados públicos en los proyectos que éstas desarrollan..
3. El proyecto de voluntariado corporativo requiere información y transparencia. El voluntariado corporativo puede contribuir a una imagen positiva de la Administración, pero mal entendido puede tener un efecto contrario.
4. El voluntariado corporativo no puede sustituir al cumplimiento de las obligaciones legales y fundamentales de la Administración.
5. Es necesario elaborar la ley reguladora del voluntariado en Aragón, pero sin precipitaciones, con el fin de poder analizar el funcionamiento de la ley estatal y aprovechar este conocimiento.

Anexos

Anexo 1

Grupo de gestión

	Posición	Centro directivo
Ignacio Zarazaga Chamorro	<i>Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios (> julio 2015)</i>	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Ignacio Murillo García-Atance	<i>Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios (< julio 2015)</i>	
José María Recio Sáez de Guinoa	<i>Jefe de Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales</i>	
Manuel Díaz Muñía	<i>Inspector General de Servicios</i>	
José Luis Fandos Muñoz	<i>Inspector de Servicios</i>	
Iris Rueda Sánchez	<i>Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales</i>	
M ^ª Josefa Clavero Mur	<i>Jefa de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales</i>	
Eva María Ungil Tormes	<i>Técnica Intermedia de Prevención de Riesgos Laborales</i>	Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado
María Cruz Obis Longarón	<i>Jefa del Servicio de Cooperación</i>	
Belén Serrano Valenzuela	<i>Jefa de Servicio de Programas y Prestaciones (IAJ)</i>	
Juan Carlos Martín Mallén	<i>Jefe del Servicio de Régimen Interior</i>	Dirección General de Contratación, Patrimonio y Organización
María Teresa Mur Cebollada		Dirección General de Innovación, Equidad y Participación
Manuel Pinós Quílez	<i>Jefe de Unidad de Educación Permanente de Adultos</i>	
Julia Marco Marco	<i>Jefa de Sección de Coordinación de la Dependencia</i>	Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS)
Paloma Martínez Lasierra	<i>Jefa de Sección de Gestión de Personal y Coordinación</i>	Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad
Dolores Asín Fumanal	<i>Responsable del Área de Tecnología e Innovación</i>	Representación sindical

Anexo 2

Grupo ejecutivo de trabajo

	<i>Posición</i>	<i>Centro directivo</i>
José Luis Fandos Muñoz	<i>Inspector de Servicios</i>	Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios
Iris Rueda Sánchez	<i>Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales</i>	
Paloma Martínez Lasierra	<i>Jefa de Sección de Gestión de Personal y Coordinación</i>	Secretaría General Técnica del Departamento de Sanidad
Belén Serrano Valenzuela	<i>Jefa de Servicio de Programas y Prestaciones (IAJ)</i>	Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado

Anexo 3

Cuestionario sobre interés y expectativas de los empleados del Gobierno de Aragón en materia de voluntariado

Expectativas y actitudes sobre voluntariado corporativo

Voluntariado corporativo (VC) es el impulso de nuestra Administración, mediante cualquier medio formal, para facilitar que las personas que la integran participen, si así lo desean, en proyectos de voluntariado social.

La participación de los empleados públicos en el voluntariado corporativo puede llevarse a cabo de diferentes maneras y puede concretarse en opciones y recursos diversos.

Con el fin de conocer las expectativas y actitudes ante esta iniciativa saludable se ha confeccionado esta encuesta totalmente anónima, muy sencilla de responder en un tiempo inferior a 20 minutos.

General

¿Conoce a alguien que actualmente sea voluntario o voluntaria en una organización?

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- Sí
- No

¿Conoce la iniciativa para desarrollar un programa de voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- Sí
- No

¿Cómo ha conocido la iniciativa para desarrollar un programa de voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

Por favor seleccione como máximo una respuesta

- Por el Portal del empleado (Internet)
- Por comentarios de los compañeros en el puesto de trabajo
- Por mis superiores jerárquicos
- Por la I Jornada del Voluntariado Corporativo
- En un curso u otra acción formativa del IAAP
- Por los medios de comunicación
- Me informaron en entidades de voluntariado (plataforma del voluntariado, Universidad,...)
- No lo recuerdo
- Otro. Indicar:

Interés

¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?

Por favor seleccione como máximo una respuesta

- Sí
- Quizás, si tuviera más información...
- No, en este momento
- No, en ningún caso

¿Ha formado parte de alguna organización de voluntariado en el pasado?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'No, en ningún caso' o 'No, en este momento' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- Sí
- No

Por favor, ¿puede indicar cuál? *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' en la pregunta "¿Ha formado parte de alguna organización de voluntariado en el pasado?"

Por favor, escriba su respuesta aquí:

En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el tipo de actividades que más podrían interesarle

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Quizás, si tuviera más información...' o 'Sí' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione como máximo 2 respuestas

- Administración y archivo
- Asesoramiento técnico (formación, gestión económica, contabilidad, planificación, social media, tecnologías,...) a entidades de acción social
- Acompañamiento a colectivos
- Participación en eventos y campañas
- Divulgación y captación de recursos
- Otras. Señalar:

En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale las áreas de interés preferente para Ud.

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Quizás, si tuviera más información...' o 'Sí' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione como máximo 2 respuestas

- Ocio y tiempo libre
- Educación, sensibilización y formación en general
- Medio Ambiente
- Salud
- Deporte

- Arte y cultura
- Asistencia Social
- Voluntariado virtual
- Otras. Indicar:

En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el público o los colectivos de su preferencia

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione como máximo 2 respuestas

- Niños y juventud
- Personas adultas
- Personas con discapacidad
- Personas mayores
- Reclusos
- Colectivos en el exterior (cooperación)
- Otros. ¿Cuáles?:

En relación con el tipo de actividades, las áreas de interés y los colectivos de preferencia que ha señalado ¿considera Ud. que dispone de la formación necesaria para participar en iniciativas de voluntariado corporativo?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

En el caso de participar como voluntario o voluntaria en alguna de las iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale cuál de las siguientes condiciones se ajusta más a sus expectativas e intereses *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione como máximo una respuesta

- Sólo participaría en acciones directas promovidas por el Gobierno de Aragón
- Sólo participaría en proyectos concretos de alguna ONG
- Solo participaría integrándome en la estructura de alguna ONG
- En cualquiera de estas tres condiciones
- Otras condiciones. Señalar cuáles:

En relación con la disponibilidad que mejor se adapte a sus expectativas de participar en iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (1= nada de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo) *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta '4 [4]' (¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5
La participación debe efectuarse como parte del desempeño del puesto de trabajo y durante la jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La participación no forma parte del desempeño, pero sólo se efectúa durante la jornada laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La participación debe efectuarse fuera de la jornada laboral, sin ningún tipo de compensaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿En que horarios preferiría Ud. desarrollar su actividad de voluntariado?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue '4' o '5' en la pregunta "En relación con la disponibilidad que mejor se adapte a sus expectativas de participar en iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (1= nada de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo) (La participación debe efectuarse fuera de la jornada laboral, sin ningún tipo de compensaciones.)"

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	Durante la semana	Durante el fin de semana
Mañana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En cuanto a la intensidad y dedicación que mejor se adapte a sus expectativas de participar en iniciativas del programa de voluntariado corporativo, señale el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (1= Nada de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo)

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	1	2	3	4	5
Prefiero la participación en proyectos de larga duración y dedicación continuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiero la participación puntual en campañas o épocas del año determinadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Ha formado o forma parte como voluntario o voluntaria de alguna organización?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

¿Puede indicar cuál?

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' en la pregunta "¿Ha formado o forma parte como voluntario o voluntaria de alguna organización?"

Por favor, escriba su respuesta aquí:

En caso de desarrollo de un programa de voluntariado corporativo en el Gobierno de Aragón, valore de 1 a 7 la probabilidad de hacerse voluntario en los próximos 12 meses (1 significa ninguna probabilidad y 7 máxima probabilidad) *

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' o 'Quizás, si tuviera más información...' en la pregunta "¿Tiene algún interés en participar como voluntario o voluntaria en actividades del programa de voluntariado corporativo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón?"

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Valoración

En general, ¿qué opinión le merece que se impulse el voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón? (Califique de 1 a 10, teniendo en cuenta que 1 es que tiene una opinión muy mala y 10 que tiene una opinión muy buena)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Tiene alguna observación que añadir en relación con el impulso del voluntariado corporativo en el Gobierno de Aragón?

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Datos personales

Sexo

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Hombre
- Mujer

Edad

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Entre 18 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- 61 y más años

Valore de 1 a 7 la probabilidad de jubilarse en los próximos 24 meses (1 significa ninguna probabilidad y 7 máxima probabilidad)

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue '61 y más años' en la pregunta "Edad"

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Tiempo de trabajo en la Administración (¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la Administración?)

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- 5 años y menos
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- 21 años y más

Tiempo de permanencia en su puesto de trabajo actual

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- 11 años y más

Departamento/Organismo público en el que desempeña su puesto de trabajo

*Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:*

- Presidencia del Gobierno
- Departamento de Presidencia
- Departamento de Economía, Industria y Empleo
- Departamento de Hacienda y Administración Pública
- Departamento de Educación, Cultura y Deporte
- Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda
- Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales
- Departamento de Desarrollo Rural y Sostenibilidad
- Departamento de Innovación, Investigación y Universidad
- Departamento de Sanidad
- Servicio Aragonés de Salud (SALUD)
- Instituto Aragonés de la Mujer
- Instituto Aragonés de Servicios Sociales
- Instituto Aragonés de Empleo
- Instituto Aragonés de la Juventud
- Instituto Aragonés de Fomento
- Instituto Tecnológico de Aragón
- Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos

- Instituto Aragonés del Agua
- Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud
- Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón
- Instituto Aragonés de Gestión Ambiental
- Entidad Pública Aragonesa del Banco de Sangre y Tejidos
- Corporación Aragonesa de Radio y Televisión

Grupo de adscripción

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- A (subgrupo A1)
- B (subgrupo A2)
- C (subgrupo C1)
- D (subgrupo C2)
- E (agrupaciones profesionales)

En su opinión, la mayor parte de su tiempo de trabajo lo dedica a

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Atención directa a usuarios, pacientes, alumnos,...
- Atención al público
- Tareas administrativas
- Dirección de personas y equipos de trabajo
- Mantenimiento de equipos e instalaciones
- Tareas técnicas
- Investigar
- Controlar y/o inspeccionar

¿Estaría interesado en recibir información sobre las iniciativas que surjan en torno al programa de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón?

Por favor seleccione **sólo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- No

Por favor, señale una dirección de correo electrónico donde remitir la información

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones: La respuesta fue 'Sí' en la pregunta "¿Estaría interesado en recibir información sobre las iniciativas que surjan en torno al programa de voluntariado corporativo del Gobierno de Aragón?"

Por favor, escriba su respuesta aquí:

Muchas gracias por su colaboración

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.

Anexo 4

Cuestionario sobre acciones de voluntariado corporativo en centros del SALUD y del IASS

FORMULARIO DE RECOGIDA DE DATOS DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO ³

Definición

El voluntariado corporativo es cualquier medio formal⁴ utilizado por nuestra Administración para prestar su apoyo organizacional, y a la vez animar y apoyar a sus empleados en activo y jubilados a ofrecer voluntariamente su tiempo y habilidades al servicio de la comunidad, ya sea de forma directa o a través de la colaboración con organizaciones especializadas.

DATOS DEL CENTRO

Nombre del Centro del Departamento:

Dirección postal:

Apellidos y nombre Director/a:

Dirección electrónica:

Teléfono:

¿Existe algún/a trabajador/a del Centro responsable de coordinación y seguimiento de las acciones de voluntariado?

Apellidos y Nombre Responsable:

Cargo:

Correo electrónico:

Teléfono:

¿Con quien contactan las ONG o los/las trabajadores cuando quieren solicitar apoyo?

Nombre y apellidos contacto:

Cargo:

Correo electrónico:

Teléfono:

DATOS DE LA ACTIVIDAD⁵

Definición de la actividad:

ONG responsable o Trabajador/a:

Persona responsable de la ONG:

Apellidos y Nombre:

Cargo:

Correo electrónico:

Teléfono:

Descripción de la actividad:

Aportación del Centro:

Documento formal: Convenio

Acuerdo

escrito permiso...

³ Para completar los datos, hacer clic en los espacios en gris que se amplían en función de las necesidades.

⁴ Ejemplos: cesión de espacios públicos para charlas, para acompañamiento usuarios de los servicios públicos, formación u otros usos con beneficio social; permisos para recogida de materiales como taponés de plástico, juguetes, ropa...; permisos para colocación de información de acciones de ayuda como carteles de charlas o proyectos concretos; facilitar permisos a trabajadores para realizar acciones de voluntariado; facilitar material en desuso...

Las acciones pueden ser llevadas a cabo por el impulso de la propia administración, de sus trabajadores o de ONG que lo solicitan. Las acciones pueden fundamentarse en acuerdos, convenios, o cualquier documento formal, o no.

⁵ Insertar tantos bloques de "DATOS DE LAS ACTIVIDADES", como actividades se realicen. (copiar el bloque y pegar).

Anexo 5

Cuestionario para la realización del vídeo sobre actuaciones de voluntariado corporativo de trabajadores del Gobierno de Aragón

Pautas (muy) básicas para la elaboración de un documento audiovisual

1. Características del documento

Contenido	Experiencia personal en el proyecto de voluntariado. El documento se concibe como una narración personal
Duración	2 ‘ (<i>dos minutos</i>)
Figurantes	1 (<i>persona narradora. Opcionalmente, 2</i>) N (<i>personas figurantes en ambiente</i>)
Secuencias (nº)	1 (<i>secuencia única</i>)
Escenarios	Máximo 4 escenarios. <i>Orientativo (en caso máximo):</i> 1 <i>Exterior día del centro o lugar</i> 1 <i>Interior día del centro o dependencia</i> 1 <i>Exterior a elección de la persona narradora</i> 1 <i>Interior a elección de la persona narradora</i>
Guión	Contenido del guión: <ul style="list-style-type: none">- Háblanos de tu proyecto. <i>Descripción</i>- ¿Que te aporta?- ¿Que necesitas de la Administración?

2. Proceso que se propone para la elaboración del documento

1. Contenido básico	<ul style="list-style-type: none">. La persona narradora del proyecto y de la experiencia remite un texto al grupo de trabajo VC (productor).. El texto responde (y se ajusta) a las tres cuestiones clave del contenido del guión:<ul style="list-style-type: none">Háblanos de tu proyecto. <i>Descripción</i>¿Que te aporta?¿Que necesitas de la Administración?. Conviene que sea breve, puesto que su locución no puede extenderse más allá de 2 minutos
2. Contenido adaptado	<ul style="list-style-type: none">. El productor confecciona un guión técnico con el texto propuesto. El guión técnico se remite al narrador para su modificación o conformidad. (1 iteración)
3. Grabación	<ul style="list-style-type: none">. Grabación conforme al guión técnico y a un calendario previamente acordado
4. Edición	<ul style="list-style-type: none">. Edición conforme al guión técnico
5. Difusión	<ul style="list-style-type: none">. Difusión en jornadas, con visionado previo.

Anexo 6

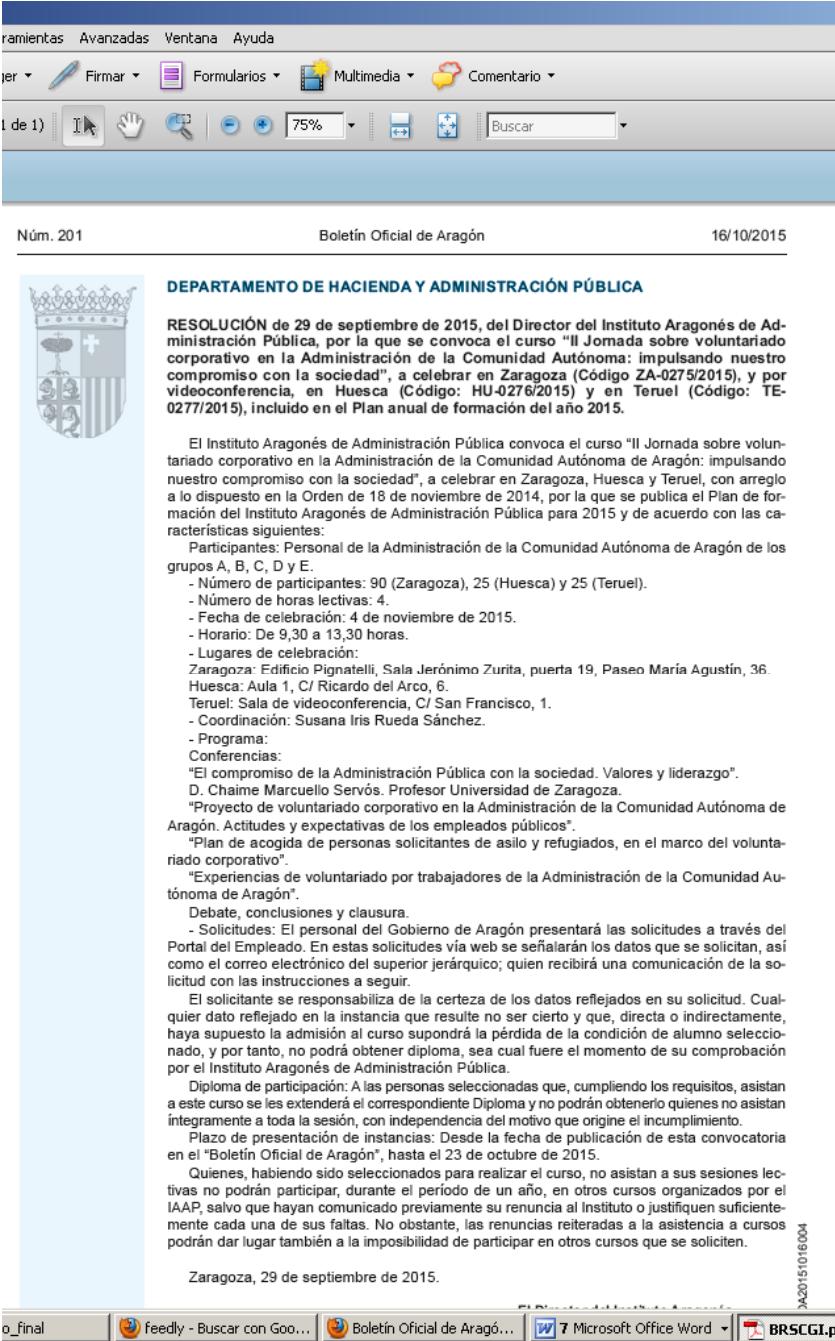
Video con experiencias de voluntariado corporativo en el Gobierno de Aragón



https://www.youtube.com/watch?v=MQCcBW_c3H0

Anexo 7

II Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: impulsando nuestro compromiso con la sociedad



ramientas Avanzadas Ventana Ayuda

er Firmar Formularios Multimedia Comentario

de 1) 75% Buscar

Núm. 201 Boletín Oficial de Aragón 16/10/2015

DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

RESOLUCIÓN de 29 de septiembre de 2015, del Director del Instituto Aragonés de Administración Pública, por la que se convoca el curso "II Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma: impulsando nuestro compromiso con la sociedad", a celebrar en Zaragoza (Código ZA-0275/2015), y por videoconferencia, en Huesca (Código: HU-0276/2015) y en Teruel (Código: TE-0277/2015), incluido en el Plan anual de formación del año 2015.

El Instituto Aragonés de Administración Pública convoca el curso "II Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: impulsando nuestro compromiso con la sociedad", a celebrar en Zaragoza, Huesca y Teruel, con arreglo a lo dispuesto en la Orden de 18 de noviembre de 2014, por la que se publica el Plan de formación del Instituto Aragonés de Administración Pública para 2015 y de acuerdo con las características siguientes:

Participantes: Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de los grupos A, B, C, D y E.

- Número de participantes: 90 (Zaragoza), 25 (Huesca) y 25 (Teruel).
- Número de horas lectivas: 4.
- Fecha de celebración: 4 de noviembre de 2015.
- Horario: De 9,30 a 13,30 horas.
- Lugares de celebración:
 - Zaragoza: Edificio Pignatelli, Sala Jerónimo Zurita, puerta 19, Paseo María Agustín, 36.
 - Huesca: Aula 1, C/ Ricardo del Arco, 6.
 - Teruel: Sala de videoconferencia, C/ San Francisco, 1.
- Coordinación: Susana Iris Rueda Sánchez.
- Programa:
 - Conferencias:
 - "El compromiso de la Administración Pública con la sociedad. Valores y liderazgo". D. Chaime Marcuello Servós. Profesor Universidad de Zaragoza.
 - "Proyecto de voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Actitudes y expectativas de los empleados públicos".
 - "Plan de acogida de personas solicitantes de asilo y refugiados, en el marco del voluntariado corporativo".
 - "Experiencias de voluntariado por trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón".
 - Debate, conclusiones y clausura.
- Solicitudes: El personal del Gobierno de Aragón presentará las solicitudes a través del Portal del Empleado. En estas solicitudes vía web se señalarán los datos que se solicitan, así como el correo electrónico del superior jerárquico; quien recibirá una comunicación de la solicitud con las instrucciones a seguir.

El solicitante se responsabiliza de la certeza de los datos reflejados en su solicitud. Cualquier dato reflejado en la instancia que resulte no ser cierto y que, directa o indirectamente, haya supuesto la admisión al curso supondrá la pérdida de la condición de alumno seleccionado, y por tanto, no podrá obtener diploma, sea cual fuere el momento de su comprobación por el Instituto Aragonés de Administración Pública.

Diploma de participación: A las personas seleccionadas que, cumpliendo los requisitos, asistan a este curso se les extenderá el correspondiente Diploma y no podrán obtenerlo quienes no asistan íntegramente a toda la sesión, con independencia del motivo que origine el incumplimiento.

Plazo de presentación de instancias: Desde la fecha de publicación de esta convocatoria en el "Boletín Oficial de Aragón", hasta el 23 de octubre de 2015.

Quienes, habiendo sido seleccionados para realizar el curso, no asistan a sus sesiones lectivas no podrán participar, durante el período de un año, en otros cursos organizados por el IAAP, salvo que hayan comunicado previamente su renuncia al Instituto o justifiquen suficientemente cada una de sus faltas. No obstante, las renunciaciones reiteradas a la asistencia a cursos podrán dar lugar también a la imposibilidad de participar en otros cursos que se soliciten.

Zaragoza, 29 de septiembre de 2015.

o_final feedly - Buscar con Goo... Boletín Oficial de Aragón... Microsoft Office Word BRS CGI.p

EMP_NAV_AS_VOLUNTARIA_EVENTOS - Mozilla Firefox

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

google - Busc... EMP_NAV... Recibidos (11... Procedimient... in (16) iTe dam... Boletín Oficial... mostrar - sin... youtube - Bu... GobiernoAra... Amaral - Fest... tbo - Buscar... Directorio úni...

portalemporado.aragon.es/portal/page?_pageid=193_4992149_193_4990372&_dad=portal&_schema=PORTAL

menú principal volver al menú

II Jornada I Jornada

Voluntariado corporativo

II Jornada sobre Voluntariado Corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma

El 4 de noviembre de 2015 se celebró la **II Jornada sobre Voluntariado Corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma**. Las sesiones de la reunión tuvieron lugar en el edificio Pignatelli, de Zaragoza, en conexión mediante videoconferencia con las aulas correspondientes en las delegaciones territoriales del Gobierno de Aragón. El programa de actividades y la convocatoria del evento se dispuso en el marco de los programas formativos del Instituto Aragonés de Administración Pública. [[Consultar programa](#)]

Desarrollo de la II Jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

La Organización Mundial de la salud y el contexto europeo están impulsando entornos de trabajo más saludables. La celebración, el pasado 4 de noviembre, de la II jornada sobre voluntariado corporativo en la Administración de nuestra Comunidad Autónoma refleja el compromiso del Gobierno de Aragón para conseguir una administración más saludable.

En esta Jornada se puso de manifiesto, a través de experiencias y exposiciones de trabajadoras y trabajadores públicos, que el compromiso con la sociedad y trabajar para los demás son valores que la Administración puede prestar su apoyo organizacional a la participación de los empleados públicos en proyectos de voluntariado.

La primera parte de la jornada estuvo dedicada a la reflexión y el debate de la mano de Chaimé Marcuello, profesor de sociología de la Universidad de Zaragoza. Tanto la intervención como el debate posterior pusieron de manifiesto que la diferencia entre un entorno tóxico y otro saludable lo marcan las personas y, cuando se trabaja en este valor, se garantiza la calidad del servicio. Se puso de manifiesto que la excelencia en el servicio público es una actitud tanto organizacional como individual.

A continuación se presentaron resultados de las iniciativas en curso para el desarrollo del voluntariado corporativo en nuestra administración. Se trata de una iniciativa pionera en España y de las primeras iniciativas públicas españolas para cuyo desarrollo se cuenta con un grupo de trabajo interdepartamental coordinado por la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

Entre estas iniciativas destacan el avance de resultados de una reciente encuesta sobre actitudes y expectativas sobre el voluntariado corporativo, llevada a cabo por medios electrónicos entre las trabajadoras y empleados públicos de todos los sectores de la administración y a la que han respondido más de 2.500 personas. Asimismo se avanzaron las iniciativas relativas a la colaboración con organizaciones de voluntariado social en el marco de un proceso reflexivo y participativo para configurar el impulso del Gobierno sobre voluntariado corporativo.

Seguidamente, y de la mano de la Dirección General de Igualdad y Familia, se informó de las actuaciones de la Comunidad Autónoma para la acogida de personas solicitantes de asilo y de la coordinación con el Gobierno de España y en el marco de los acuerdos de la Unión Europea.

Por último, se mostraron 10 experiencias de voluntariado desarrolladas actualmente por empleados públicos de diferentes sectores de la administración.

Todas las intervenciones coincidieron en que crear entornos de trabajo más saludables contribuye al bienestar del empleado público. Iniciativas como ésta tienen un importante impacto en el bienestar y, sin duda, contribuyen a un servicio público de calidad.

Fotos de la II Jornada sobre voluntariado corporativo

http://portalemporado.aragon.es/pls/portal/PORTAL.wv?pob...eid=1938p_mode=38p_tabstring=193_4990434&p_cachelevel=1

Inicio Documento_final Feedly - Buscar con Goog... EMP_NAV_AS_VOLUN... 7 Microsoft Office Word 14:18

Anexo 8

Acta y conclusiones del grupo de discusión colaborativo celebrado con las OONNGG en materia de voluntariado

RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA REUNIÓN CON LAS ONG ACERCA DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN. 17/11/2015

Lugar: Edificio Pignatelli. Aula 3. Pta 19. Zaragoza

Fecha y hora: martes 17/11/2015. 10:00-12:00

Asistentes OONGG:

Jesús Luesma	<i>Cáritas</i>
Mabel López	<i>Fundación Adunare</i>
Elena Aurenanz	<i>Fundación Juan Rioseras</i>
Ana Núñez	<i>Fundación La Caridad y Red de Inserción</i>
Marga Lambán	<i>Coordinadora Aragonesa de Voluntariado</i>
M ^a Eugenia Pérez	<i>AECC</i>
Carlos Lavilla	<i>Fundación Rey Ardid</i>
Alicia Jiménez	<i>Cruz Roja</i>
Gerardo Molpeceres	<i>Entreculturas</i>

Acudió por la tarde: *Fundación Cruz Blanca (Chus Martínez)*
Excusa su asistencia: *Fundación Canfranc (Conchi Rubio)*
Sociedad San Vicente de Paúl (representada)
Está interesada: *Federación Aragonesa de Solidaridad*

Asistentes del Gobierno de Aragón:

José M ^a Recio	<i>Dir. Gral. de la Función Pública y Calidad de los Servicios</i>
José Luis Fandos	<i>Dir. Gral. de la Función Pública y Calidad de los Servicios</i>
Iris Rueda	<i>Dir. Gral. de la Función Pública y Calidad de los Servicios</i>
Paloma Martínez	<i>S^a Gral. Técnica del Dpto. de Sanidad</i>
Eva Ungil	<i>Dir. Gral. de la Función Pública y Calidad de los Servicios</i>
Belén Serrano	<i>Dir. Gral. Participación ciudadana, Transparencia, Cooperación y Acción Exterior</i>

Orden del día:

- Informar de la iniciativa de Voluntariado Corporativo del Gobierno de Aragón, el enfoque y las acciones contempladas para el año 2015.
- Debate

1.- Presentación

José M^a Recio inicia la reunión agradeciendo a los presentes la respuesta a la convocatoria. Explica que el Gobierno de Aragón es pionero en relación a otros Gobiernos Autónomos en el desarrollo de trabajos de VC, por lo que existe gran interés, en este momento inicial de las reflexiones sobre lo que deba ser el VC, de conocer la opinión de las ONG asistenciales sobre el papel que debe tener la administración en el amplio tema del Voluntariado y cuál ha de ser su posición si decide realizar un Plan de Voluntariado Corporativo.

Se realiza una rueda de presentaciones.

2.- Presentación de las acciones de Voluntariado Corporativo del GA en 2015.

Iris Rueda explica que no han sido convocadas todas las ONG, sino aquellas de las que tenían contacto en Participación ciudadana y pide disculpas por ello, esperando que el directorio de contactos sea una de las tareas conjuntas que podamos acometer entre todos.

Comienza su exposición encuadrando el VC en los trabajos que lleva a cabo desde hace cuatro años la Dir. Gral. de la Función Pública y Calidad de los Servicios bajo el concepto de "Desarrollo organizacional", consecuencia de los cambios que se están produciendo en las Administraciones. Indica algunos de los trabajos como la 1^a Encuesta de clima organizacional; los proyectos de desarrollo personal de los trabajadores como son, entre otros, la definición de valores o el teletrabajo. Todos ellos tratan de la mejora del bienestar de los empleados públicos y el Voluntariado Corporativo queda aquí enmarcado. En síntesis, el objetivo es doble: contribuir a la mejora de la sociedad y al desarrollo de las personas trabajadoras del GA.

Expone la definición adoptada de VC por el GA, las posibilidades que se entiende tiene la administración autonómica de contribuir, siempre con la premisa de no entrar en áreas de intervención de las ONG para no crear conflictos, sino sumar resultados.

Relata las acciones que se están llevando a cabo, como son:

- Mejora de la comunicación con los trabajadores a través de la Intranet del GA que tiene un espacio particular para todos los temas que engloba la Administración Saludable
- Realización de la II Jornada de VC el pasado 4 de noviembre
- Encuesta específica al personal del GA sobre Voluntariado
- Inicio de inventario de acciones de VC que ya se llevan a cabo
- Documento de enfoque que cerrará las actividades de 2015 y en donde quedará reflejado el informe de todo lo realizado, las conclusiones extraídas de las experiencias y propuestas. Este documento se entregará a los responsables políticos para su consideración.

Finalmente, comunica que desde el Dpto. de Ciudadanía y Derechos sociales se está comenzando a trabajar en el proyecto de Ley del Voluntariado de Aragón, para el harán proceso participativo. También alude al Plan del GA para recepción de refugiados.

3.- Debate y conclusiones

Se abre un interesado y animado debate con amplia participación.

Grupo de Trabajo

Se establece el grupo de trabajo con las personas reunidas como grupo colaborativo de reflexión hasta la entrega del Documento de enfoque a quien corresponda.

Se adquiere el compromiso de mantener informado al grupo.

Documento de enfoque

Sería conveniente que antes de entregar el documento se pase al grupo para poder hacer aportaciones.

El Voluntariado Corporativo

- El voluntariado es de la sociedad, aunque se lo haya apropiado el Tercer Sector. La gran potencia del voluntariado es el efecto y el cambio que produce en la persona, lo que es enriquecedor para la empresa pues colabora en la transformación interna de la organización asumiendo los valores que los voluntarios adoptan.
- La administración tiene que poner el foco en el voluntariado de calidad.
- Es necesario que la Administración defina el código ético del VC.
- En algunas ONG tienen experiencias negativas con algunas entidades privadas que se les han ofrecido, por lo que no todo vale. Hay "líneas rojas" que no se deben traspasar.
- Es la entidad la que debe adaptarse a las ONG y no a la inversa.
- Hay dos maneras de actuar desde el VC en las ONG:
 - o Fomento de la incorporación de las personas que se integren a la entidad adoptando sus valores y métodos de actuación.
 - o Fomento de la incorporación de las personas con la actividad, no con la ONG. Son acciones coyunturales especialmente en el ámbito no asistencial.
- Existen algunos ámbitos que son, en general, puntos débiles de las entidades y donde podían encontrar su nicho muchas personas trabajadoras o jubiladas de la administración por su experiencia y conocimientos (comunicación, difusión, calidad...)
- Hay que reflexionar acerca del ejercicio del voluntariado por parte de los trabajadores públicos en tiempo de trabajo, pues el efecto de imagen podría ser negativo.

- Hay algunos servicios que serían muy útiles, como la ampliación del tiempo de apertura de centros escolares para facilitar espacios para actividades de las ONG y que en algún momento sí hubo posibilidades. Asimismo, la cesión gratuita de los espacios para estos usos.

La comunicación del Gobierno de Aragón

- Es muy importante que la administración comunique bien.

Encuesta a los trabajadores

- Cuando se haya realizado el análisis se informará de los resultados.

Ley de Voluntariado de Aragón

- Hay que reflexionar bien acerca de la necesidad o no de una nueva Ley de Voluntariado de Aragón, máxime cuando la de 1992 no ha sido de utilidad y es muy reciente la estatal.

Terminado el tiempo de debate,

Iris Rueda resume los puntos importantes de la reunión, algunos de los cuales son nuevos y otros consolidan nuestras reflexiones y actuaciones, resaltando la amplitud de posibilidades.

Dice que se elaborarán las Conclusiones de la reunión y se enviarán a todos y reitera el compromiso de información.

José M^a Recio toma la palabra para agradecer otra vez el esfuerzo que todos los presentes han realizado y también por todas las aportaciones que han hecho.

