

## PLAN VOLUNTARIADO

### FUNDACIÓN SAMU



## ÍNDICE

1. Nuestra Organización.....	4
Misión.....	5
Objetivos generales.....	5
Principios y valores .....	5
Estructura organizativa.....	6
2. Definición del personal voluntario: qué papel juega el voluntario en la Fundación SAMU .....	6
2.1. Perfil del voluntariado.....	7
2.2. Derechos y Deberes de los voluntarios.....	8
Derechos .....	8
Deberes:.....	9
3. Objetivos del Plan de Voluntariado.....	10
4. Diseño y planificación de la gestión del voluntariado: <i>El Programa de Voluntariado</i> ..	10
5. Fases del Programa de Voluntariado: .....	10
6. Selección del Voluntariado .....	11
Antes de la selección .....	11
Quién y cómo se realiza la selección .....	11
7. Incorporación del voluntario a la organización:.....	13
Proceso de acogida del voluntario: .....	13
Relación entre los voluntarios y la entidad:.....	13
8. Formación del voluntariado .....	15
Objetivos de la formación.....	15
Modalidades: formación online, espacios de encuentro, conferencias .....	15



9.	Evaluación de la actividad del voluntariado .....	16
10.	Reconocimiento y motivación del voluntariado .....	16
11.	Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado. ....	17



## PLAN VOLUNTARIADO FUNDACIÓN SAMU

### 1. Nuestra Organización.

Fundación SAMU, con C.I.F. número G-41914243, fue constituida en 1998 por la entidad SAMU, a su vez fundada en 1981 por el Dr. D. Carlos Álvarez Leiva, consiguiendo consolidar a SAMU en las dos décadas siguientes como una organización puntera en servicios médicos de urgencia y emergencia, así como Escuela de Emergencias.

A la llegada del 2005, SAMU expande su actividad hacia el campo de la acción social, a través de la Fundación SAMU como entidad sin ánimo de lucro, bajo una eclosión de servicios para la atención de los colectivos más vulnerables:

- Tercera Edad
- Menores Inmigrantes
- Discapacidad Intelectual y Trastornos de Conducta
- Daño Cerebral Sobrevenido
- Menores en Protección
- Salud Mental

Domiciliada su sede en Sevilla, Avenida Américo Vespucio, sin número, locales 7, 8 y 9, de la Isla de la Cartuja, C.P. 41092, la Fundación SAMU fue constituida por tiempo indefinido en virtud de escritura otorgada en Sevilla, el veintidós de enero de mil novecientos noventa y ocho. Inscrita en el Instituto Andaluz de Servicios Sociales y clasificada como de Asistencia Social. Así mismo inscrita en las "Fundaciones Defensa Derechos Humanos, Cooperación al Desarrollo", de la Dirección General de Instituciones y Cooperación con la Justicia, Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, Servicio de Fundaciones y Asociaciones.

Sus Estatutos fueron adaptados a la Ley 10/2005 de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de escritura autorizada por el Notario de Sevilla, Don Pedro Antonio Romero Candau, el veintinueve de julio de dos mil ocho.

Desde su creación, la Fundación SAMU ha contado con profesionales cualificados y una metodología integral innovadora, con una amplia experiencia sanitaria y formativa como base, ofreciendo siempre un carácter holístico en la atención de las problemáticas sociales, metodología que la caracteriza y la diferencia dentro del sector.



En la actualidad la Fundación ha atendido a más de 8000 usuarios en sus centros y servicios, configurándose además como primera entidad del país en la atención y acogida de menores extranjeros no acompañados.

### ***Nuestra premisa “Nos encanta salvar vidas”***

#### *Misión*

Consolidar nuestra posición como una entidad prestigiosa y excelente en la atención médico sanitaria, socio-sanitaria, así como la atención de los colectivos más vulnerables, con el ánimo de generar nuevos proyectos de calidad.

#### *Objetivos generales*

Mantener nuestro afán de mejora constante que nos permita preservar y enriquecer las condiciones de vida de nuestros pacientes, usuarios y de los que dependen de nosotros, a través de la formación continua de personas, la excelencia profesional y el desarrollo de métodos más eficientes. Convertimos nuestra misión en todo lo que da sentido a nuestro día a día: “Salvar vidas y mejorar la calidad de vida de las personas”

En aras de desarrollar estos objetivos, la propia Organización SAMU crea un **departamento de Sostenibilidad** con el objetivo de alinear todas las acciones de la organización en la dirección de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** impulsados por las Naciones Unidas.

La vía directa de trabajo de estos ODS se materializa impulsando la inclusión de las personas atendidas por la Fundación, donde encontramos los colectivos más vulnerables: discapacidad intelectual, menores, inmigrantes y personas con patologías diversas que afectan a su salud mental.

#### *Principios y valores*

Nuestros principios corporativos regulan la vida de nuestra organización: calidad, calidez, honestidad, transparencia, respeto, equidad, eficacia, compromiso, lealtad, flexibilidad, iniciativa, amistad, profesionalidad.



### *Estructura organizativa*

Fundación SAMU ofrece sus servicios a través de:

- Unidad de Día
- Residencias
- Pisos Tutelados
- Unidades de Acogida Temporal de Emergencia
- Servicio de Apoyo y Asistencia Escolar a alumnado con Necesidades Educativas de Apoyo Específico

Las diferentes áreas de la organización para el desarrollo de proyectos de voluntariado serán:

- Área de Servicios Educativos
- Área Hospitalaria
- Área de Discapacidad
- Área de Protección de Menores
- Área de Emergencias

## 2. Definición del personal voluntario: qué papel juega el voluntario en la Fundación SAMU

Siguiendo la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, en su artículo 8.1, se define a los voluntarios como “las personas físicas que decidan libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de las actividades definidas en el artículo 3.2”, es decir aquellas actividades de interés general que contribuyan en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y a proteger y conservar el entorno.

Nuestra entidad, entregada plenamente a la labor social, impregna cada una de sus actuaciones de la premisa en atender a los colectivos más vulnerables. Nos identifica nuestro alto compromiso con la sociedad, lo que verdaderamente promueve e impulsa la



actividad de nuestra Fundación, en aras de mejorar la calidad y vida de las personas.

Para todo ello es fundamental para nuestra Fundación el papel y el compromiso de su voluntariado.

Apostamos por un voluntariado abierto, participativo e intergeneracional, que en colaboración con nuestros profesionales se une como un motor imprescindible para el desarrollo y compromiso social, favoreciendo la inserción social de personas y colectivos en situación de exclusión, cooperando en la defensa de los intereses de personas y grupos en situación de desventaja social, colaborando en resolver necesidades sociales concretas con el objetivo común de mejorar la calidad de vida de las personas.

El voluntariado de la Fundación SAMU tiene un papel clave al formar parte de la filosofía, principios, valores y convicciones generales que fundamentan todas las acciones de nuestra Entidad, íntimamente ligado a la forma en la que concebimos el espíritu del trabajo en equipo, la responsabilidad, integridad, vocación de servicio, solidaridad, igualdad, innovación, proactividad y compromiso con la sociedad que siempre nos ha caracterizado.

### 2.1. Perfil del voluntariado

El perfil del voluntariado de la Fundación SAMU, deberá reunir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años, sin importar sexo, estado civil, credo, raza, condición social o económica, etc...
- Madurez y equilibrio emocional
- Poseer espíritu de solidaridad y de entrega generosa de lo mejor de uno mismo
- Tolerancia y flexibilidad.
- Capacidad de convivencia y adaptación al trabajo en equipo
- Trato impecable a la persona y discreción en la confidencialidad
- Tener la capacidad para transmitir con sus acciones y palabras los valores de solidaridad, integridad, altruismo y compromiso inherentes al trabajo del voluntario.
- Responsabilidad e iniciativa
- Respeto y actitud empática
- Aceptación de las propias limitaciones





## 2.2. Derechos y Deberes de los voluntarios

### Derechos

Según establece el artículo 10. "Derechos de los voluntarios", de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado:

1. Los voluntarios tienen los siguientes derechos:

- a) Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- b) Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- c) Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.
- d) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.
- e) Estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.
- f) Ser reembolsadas por la entidad de voluntariado de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de incorporación y teniendo en cuenta el ámbito de actuación de voluntariado que desarrollen.
- g) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- h) Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.
- i) Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.
- j) Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo





establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

k) Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.

2. El ejercicio de la acción voluntaria no podrá suponer menoscabo o restricción alguna en los derechos reconocidos por ley a los voluntarios.

#### Deberes:

La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado establece en su artículo 11 establece los deberes de los voluntarios:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.

b) Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.

c) Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.

d) Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria en los términos previstos en el artículo 16.

e) Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.

f) Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

g) Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.

h) Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.

i) Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.

j) Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.

k) Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de



acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y demás normativa de aplicación.

### 3. Objetivos del Plan de Voluntariado.

El Plan de voluntariado tiene como objetivo integrar y contextualizar la labor de las personas voluntarias dentro del marco legal establecido y dotar de las herramientas necesarias para que los responsables de los diferentes proyectos puedan llevar a cabo el proceso de trabajar con el voluntariado.

Los distintos proyectos de voluntariado podrán combinar la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia sanitaria, rehabilitación y atención social dirigida al conjunto de la sociedad o a los colectivos en situación de vulnerabilidad, mediante una intervención integral y especializada en los aspectos físico, psicológico y social, ofreciendo apoyo y orientación a las familias y al entorno más cercano y mejorando sus condiciones de vida.

### 4. Diseño y planificación de la gestión del voluntariado: *El Programa de Voluntariado*

El desarrollo del Programa de Voluntariado que cada una de las áreas de la Entidad vaya a realizar dentro de su proyecto, deberá regirse por lo dispuesto en **el artículo 7 “De los programas de voluntariado, de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado**, siendo su contenido mínimo el establecido en el punto 5 “Fases del Programa de Voluntariado”

### 5. Fases del Programa de Voluntariado:

- a. Denominación
- b. Identificación de la persona coordinadora del Programa
- c. Fines y objetivos propuestos:
  - i. Objetivo General
  - ii. Objetivos Específicos
- d. Ejecución y Descripción de las actividades que comprende el Programa: programar, gestionar y coordinar las actividades previstas



- e. Ámbito territorial que abarca el Programa
- f. Duración prevista para la Ejecución
- g. Número de personas voluntarias necesarias, perfil adecuado a los cometidos a desarrollar y cualificación o formación exigible
- h. Criterios para determinar, en su caso, el perfil de las personas destinatarias del programa
- i. Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo
- j. Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.
- k. Definición de los gastos a reembolsar a las personas voluntarias y procedimiento para su cálculo.

## 6. Selección del Voluntariado

### *Antes de la selección*

Previo al reclutamiento y selección de nuestro voluntariado, cada Director de área deberá analizar internamente las posibles necesidades en función de las tareas a desarrollar y si dispone de los recursos humanos para llevarlas a cabo. Se deberá desglosar y detallar aquellas tareas que puedan desempeñar los potenciales voluntarios de su proyecto y asegurarse de que resulten atractivas y motivadoras para los mismos, que garanticen el éxito de su proyecto.

Establecida la necesidad y descritas las actividades de forma completa y detallada, se podrá pasar en base a ello a la confección del perfil del voluntario requerido.

Para garantizar el éxito del proyecto y la satisfacción del voluntariado, es imprescindible dar a conocer a los voluntarios la disponibilidad y los diferentes ámbitos o actividades de participación de las personas voluntarias.

### *Quién y cómo se realiza la selección*

Muy posiblemente gran parte del voluntariado nos llegue internamente de la propia organización, de aquellas personas que teniendo conocimiento de nuestra entidad y compromiso con la causa se acerquen por sus propios medios para colaborar. Estas mismas personas serán un importante canal para captar nuevos voluntarios.



Los directores de cada área podrán ampliar el reclutamiento o captación por varios medios:

- Anuncios en la web
- Redes sociales
- Correos electrónicos
- Charlas o conferencias en las que se anuncie la necesidad de contar con voluntariado
- A través del boca a boca
- Por medio de Asociaciones del sector

La selección del voluntariado será el momento de ese primer contacto entre la entidad y el voluntario, por lo que deberemos dar una buena primera impresión. En la entrevista individual/grupal que realice el Director de Área o el Coordinador del Proyecto, deberá dar a conocer con claridad a la persona voluntaria la misión, valores y objetivos de la entidad.

Como pequeña guía de este primer contacto en la entrevista de selección se detallarán los siguientes aspectos:

- Presentación de la Fundación
- Describir las funciones del voluntariado
- Exponer las condiciones en las que se va a desarrollar el voluntariado
- Conocer las motivaciones de la persona voluntaria
- Actividades que más le interese realizar
- Qué experiencias ha tenido en otros voluntariados.
- Formación, habilidades o capacidades que posee
- Qué le gustaría obtener de su trabajo como voluntario en la Fundación
- Cuál sería su trabajo voluntario ideal
- Disponibilidad para el trabajo de voluntariado



La selección del voluntariado se realizará siempre sin discriminación alguna por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo con los fines u objetivos de la entidad, la naturaleza y características del cometido a desarrollar y las normas establecidas en su estatuto de funcionamiento interno.

Seleccionados los voluntarios el Director del Área o Coordinador del Proyecto establecerá los procesos de incorporación (legales, formación...) adecuados a las personas y a las actividades a desarrollar.

## 7. Incorporación del voluntario a la organización:

### *Proceso de acogida del voluntario:*

En esta fase de acogida de nuestro voluntario será muy importante dedicarle una atención especial, acompañándolo en su primer día de actividad donde desarrolle su labor y poniéndole en contacto con la persona coordinadora de la actividad.

Los pasos a seguir en esta acogida serán.

- i. Entrega del modelo de Acuerdo/compromiso de incorporación
- ii. Sesión informativa: descripción clara de misión y objetivos de la organización. Detallar tareas a desarrollar por el voluntario
- iii. Orientación ante dudas que puedan surgir en el día a día del trabajo de la persona voluntaria

### *Relación entre los voluntarios y la entidad:*

Tomamos como referencia la normativa establecida al respecto en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado en su artículo 12 y a nivel autonómico, la Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado, en su artículo 15, donde se establece las directrices de las relaciones entre voluntarios y entidad:

1. *“La relación entre la persona voluntaria y la entidad de voluntariado se establecerá siempre a través de la suscripción de un acuerdo de incorporación, que constituye el instrumento principal de su definición y regulación”.*

2. *“El acuerdo de incorporación tendrá el contenido mínimo siguiente:*

a) El conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes, que habrá de



respetar lo dispuesto en la presente ley.

b) La descripción de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar la persona voluntaria y la identificación de la persona coordinadora del programa de voluntariado en el que participe.

c) En su caso, el régimen por el que se regulará la intervención de las personas trabajadoras asalariadas o socias que participen en las actuaciones de voluntariado dentro de la propia entidad, respetando lo dispuesto en la negociación colectiva.

d) El régimen de gastos reembolsables que han de abonarse a las personas voluntarias, de conformidad con la actividad de voluntariado a desarrollar y el programa al que estén adscritas.

e) La formación que se requiera para el cumplimiento de las funciones que tengan asignadas las personas voluntarias y, en su caso, el itinerario formativo que deba seguirse para obtenerla.

f) La duración del compromiso, así como las causas y forma de desvinculación por ambas partes.

g) La información sobre el seguro para las personas voluntarias a que se refiere la letra g) del artículo 13: “derecho a ser asegurado a cargo de la entidad con una póliza de seguro adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por las personas voluntarias, que les cubra los riesgos de accidentes, de enfermedad y de responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados a terceros derivados directamente de la actividad voluntaria. De ello se debe dar información a la persona voluntaria en el acuerdo de incorporación”

3. *“El acuerdo de incorporación debe formalizarse por escrito, en duplicado ejemplar, e ir acompañado, cuando proceda, de la certificación negativa del Registro Central de Penados o de la declaración responsable”.*

4. *“Los conflictos que surjan entre los voluntarios y las entidades de voluntariado en el ejercicio de las actividades propias de voluntariado, se dirimirán por vía arbitral de conformidad con lo dispuesto en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, si así se ha pactado en el acuerdo de incorporación y, en defecto de pacto, por la jurisdicción competente, de acuerdo con lo establecido en las normas procesales”*



## 8. Formación del voluntariado

### *Objetivos de la formación*

Incorporado el voluntario al proyecto, se proporcionará, de manera regular y de acuerdo con sus condiciones personales, la formación necesaria, tanto básica como específica, para el correcto desarrollo de sus actividades

Esta formación tiene por objeto capacitar a las personas voluntarias para el desarrollo de sus actividades como miembro integrante del voluntariado de la Fundación.

La formación debe transmitir los conocimientos, habilidades y valores, con la finalidad de realizar una acción voluntaria de calidad. Esta formación debe cubrir el cumplimiento de las funciones y responsabilidades que le asignemos a los voluntarios, así como el itinerario que pueda seguir para obtenerla.

### *Modalidades: formación online, espacios de encuentro, conferencias*

La **formación básica** será obligatoria para todos los voluntarios que se incorporen al proyecto. Se realizará con **carácter online**, en la propia página web que la Fundación tenga destinada para ello.

**-Duración del curso:** constará de un total de 10 horas lectivas.

**-Contenidos del curso:**

1. La Fundación SAMU: labor de la entidad, misión y objetivos generales
2. Concepto de voluntariado: principios y valores
3. Perfil del voluntario en la Fundación SAMU
4. Aptitudes y actitudes del voluntario.
  - a. Habilidades de comunicación en situaciones de sensibilización social
5. Marco legal: derechos y deberes de los voluntarios
6. Relación del voluntario con la entidad
7. Prevención de Riesgo Laborales en el voluntariado
8. Áreas de intervención: dónde realizar el voluntariado
9. Responsabilidades del voluntario





Al finalizar el curso se hará entrega del correspondiente **certificado formativo** del mismo

Según el tipo de voluntariado a realizar y en función de las cualidades de los voluntarios, se podrá realizar una **formación más específica** si el nivel de las actividades a desarrollar así lo requiere.

Esta formación irá de la mano del Coordinador del Proyecto o persona destinada para ello, con el objetivo de facilitar la formación y el apoyo especializado necesario para un desempeño de calidad en la labor del voluntario.

Esta formación específica tendrá carácter presencial y se realizará según los criterios establecidos por el Director de Área o Coordinador del Proyecto. Podrá realizarse a través de:

- Adscripción a mentores especializados
- Realización de talleres formativos
- Charlas/conferencias, foros de voluntariado
- Espacios de encuentros que faciliten intercambio de experiencias con voluntarios más veteranos

## 9. Evaluación de la actividad del voluntariado

Es de vital importancia realizar una evaluación de la actividad desempeñada por parte de los voluntarios. Para ello deberemos tener previamente reflejados los contenidos, objetivos y compromisos que se persiguen con el Proyecto. Evaluaremos en qué medida se han conseguido cada uno de ellos.

En una evaluación continua se realizarán reuniones de seguimiento mensual con cada voluntario, por parte del Coordinador del proyecto, donde se detectarán las necesidades, inquietudes y propuestas de mejora del proyecto.

## 10. Reconocimiento y motivación del voluntariado

El reconocimiento, o asegurar que los voluntarios se sientan elogiados y apreciados, representa una gran motivación. El mejor reconocimiento para el voluntario suele radicar en conocer la forma en la que su trabajo ha contribuido a la causa. Para lograrlo debemos compartir los resultados del proyecto con los voluntarios.

Podría compartirse por ejemplo la historia de un menor extranjero no acompañado que participó en un taller de verano (apoyado por voluntarios) y la huella que esta experiencia le dejó para su integración en la sociedad. Es muy importante que reconozcamos la



contribución de nuestros voluntarios.

Este reconocimiento y motivación se trabajarán directamente a través de los siguientes puntos:

- a. Desarrollar sentimiento de pertenencia: por medio de la motivación fortaleceremos el sentimiento de pertenencia
- b. Apreciar y reconocer el trabajo realizado. Lograr el reconocimiento del voluntario en los entornos sociales, por su colaboración profesional desarrollada dentro del marco de la fundación
- c. Apoyar al voluntario en todo lo necesario
- d. Ofrecer buen clima de trabajo y una experiencia profesional positiva
- e. Oportunidades de crecimiento
- f. Mejorar la reputación y empleabilidad del voluntario
- g. Otorgar mayores responsabilidades
- h. Reconocer grandes logros y pequeños hitos

## 11. Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado.

Al término del proyecto del voluntariado se hará entrega de una acreditación y reconocimiento de las actuaciones realizadas por nuestro personal voluntario.

La acreditación de la prestación de servicios voluntarios se efectuará mediante certificación expedida por la Fundación, en cualquier momento en que el voluntario lo solicite y, en todo caso, a la finalización del periodo de voluntariado.

En esta acreditación constará, como mínimo, además de los datos personales e identificativos del voluntario y de la Fundación y área de intervención, la fecha de incorporación a la entidad y la duración del voluntariado, descripción de las tareas realizadas o funciones asumidas y el lugar donde se ha llevado a cabo la actividad.

