



## **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA IGLESIA MANANTIAL DE DIOS.**

### **Parte I. Generalidades**

#### **1. Alcance de la Política de Gestión del Voluntariado.**

En términos generales una política institucional es un conjunto de decisiones escritas que, por su relevancia se afirman como guía, un marco de acción consistente para definirle a los miembros de la organización, los límites dentro de los cuales pueden operar ante una determinada situación, en nuestro caso la política de gestión del voluntariado de la iglesia Manantial de Dios brinda las directrices fundamentales que guían las acciones del personal que voluntariamente ofrenda su tiempo al servicio de la obra de Dios en los diferentes Ministerios y Equipos de Crecimiento que desde la Iglesia Manantial de Dios se impulsan en desarrollo de la Visión y Misión dada por Dios a esta congregación.

En la presente política de Gestión del Voluntariado se estandarizan procedimientos y se comparten claridades en diferentes áreas abordando todo lo relacionado con el Voluntario, sus características, valores, requisitos para el ingreso, convocatoria y sus periodos, inicio del voluntariado, procedimientos, incentivos, faltas y procedimientos, así como la dirección de gestión del voluntariado, su composición y funciones.

Esta política constituye un marco de referencia para determinar desde un punto de vista ético, si las funciones desarrolladas por el voluntariado se ajustan o no a los estándares establecidos por la Iglesia Manantial de Dios.





La presente política será aplicable a todas las sedes y campus establecidos por la Iglesia Manantial de Dios, actualmente se aplica a la sede en Montería y los campus en Armenia y Barranquilla.

Su vigencia inicia con la fecha de publicación dada el 20 de enero de 2022.

## 2. Valores

Son valores inspiradores del voluntariado de la Iglesia Manantial de Dios:

**La Verdad:** Jesús es la verdad en nuestras vidas, él es el fundamento del cristiano y el voluntariado que fomentamos en Manantial de Dios, toma como modelo a Jesús, quien a través de la Biblia nos revela y enseña el camino a seguir. (Juan 14:6)

**Devoción:** Una vida de pasión y amor a Dios, dándole el lugar que le corresponde en nuestras vidas, búsqueda diaria y una vida de testimonio que refleja relación con Dios. (Marcos 12:30)

**Compasión y Amor:** Todo lo que hacemos, se hace con amor porque es para Dios. El amor es la esencia del servicio. Con amor formarnos, confrontamos y servimos. (1Corintios 16:14).

**Integridad y Honestidad:** Promovemos estilos de vida integrales, sin tacha y rectos, coherencia entre lo que creemos, pensamos y hacemos. (Proverbios 20: 6-7)

**Servicio:** Dios estableció un propósito para cada persona en la tierra, un plan y un llamado específico. Creemos que el propósito de todo ser humano es servir a Dios con sus dones y talentos, y adorarle con todo su ser. Por eso desarrollaremos los dones y talentos para ponerlos al servicio de Dios en su iglesia. (Mateo 20:28).





**Orden, Excelencia y mayordomía:** Dios es un Dios de orden y paz, procuramos fomentar una cultura de orden y excelencia, el voluntariado debe inspirarse y reflejar estas calidades, además de manejar con sabiduría los asuntos que le son encargados. (1 corintios 14:33)

**Liderazgo con propósito:** Impactar en todo lugar, cumpliendo el propósito que Dios tiene en nuestras vidas. Dios tiene con cada uno de los miembros de la Iglesia un llamado, un propósito y un plan para impactar el mundo y servirle (Jeremías 1:5)

## **Parte II. El Voluntariado.**

### **1. Definición y Características del voluntario.**

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua, se entiende por voluntario como el acto que nace por la espontanea voluntad y no por obligación, no es por la fuerza, ni necesidad, es claro que el concepto de voluntario implica una decisión autónoma y libre.

El voluntario de la Iglesia Manantial de Dios, es una persona que se identifica con la visión, misión y propósitos de la Iglesia, expresa públicamente su fe adorando a Dios, plantado en su casa, permite ser discipulado, con toda la disposición para servir a Dios y compartir las buenas nuevas de Jesús.

Es una persona plantada en la casa de Dios y en consecuencia florece y sus frutos son evidentes, con su servicio voluntario se constituye en columna de la Iglesia y evidencia sentido de pertenencia con el llamado que Dios le ha efectuado y con la Iglesia Manantial de Dios.

La presente política de gestión del voluntariado, es explícita al aclarar que la Iglesia





Manantial de Dios, no otorga pago, honorarios o contraprestación alguna, a los voluntarios, ni genera relación laboral alguna.

## **2. Aspirante al voluntariado.**

El candidato que aspira a desarrollar actividades de servicio voluntario en los Equipos de Crecimiento o Ministerios de la Iglesia Manantial de Dios, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cursado al menos, nivel dos (2) del instituto PENIEL y haber participado del Encuentro Afirmando mis pasos. Se podrá solicitar un nivel más avanzado según la convocatoria específica a la que aspira.
- ✓ Autorización del líder.
- ✓ La devoción y relación con Dios, del candidato.
- ✓ Su testimonio de vida.
- ✓ Ser cristiano bautizado.
- ✓ Rendición de cuentas.
- ✓ Periodicidad de las citas solicitadas.
- ✓ Asistencia y participación en el Equipo de Crecimiento al cual pertenece.
- ✓ Asistencia frecuente a las reuniones generales y actividades convocadas por la Iglesia Manantial de Dios.

También se podrán adelantar convocatorias dirigidas a voluntarios activos, solicitando experiencia previa en Equipos de Crecimiento o Ministerios, en estos

**CALLE 78 # 6-108 B./ SEVILLA MONTERÍA - CÓRDOBA**

[www.manantialdedios.com](http://www.manantialdedios.com)





casos se solicitarán los mismos requisitos de una persona que es candidata por primera vez, más los requisitos de experiencia de la convocatoria específica.

Podrán participar de estas convocatorias personas que siendo voluntarios activos deseen trasladarse de Equipos de Crecimiento o Ministerios a otro, si su hoja de vida y calificaciones anteriores lo evidencian como un voluntario que vive los valores de la Iglesia, el Comité de Gestión del Voluntariado estudiará el caso.

### **3. Llamado al Ministerio.**

El llamado se concreta con el Ingreso al servicio voluntario en un Equipo de Crecimiento o Ministerio, para garantizar transparencia y eficiencia se adelanta un proceso que permite el crecimiento personal y ministerial del candidato, este proceso finaliza, cuando el voluntario se encuentra activo e incluido en la ruta de servicio, momento en el que se considerara Voluntario activo.

Los coordinadores de Equipos de Crecimiento y Ministerios, solicitarán la cantidad de vacantes que se requieran proveer para el período inmediatamente siguiente, enviando el número de personas solicitadas con sus respectivos perfiles a la Oficina de Gestión del Voluntariado, donde se consolidará la información. La convocatoria se activará en dos periodos durante el año (mayo y octubre), el proceso a ejecutar es el siguiente:

- a) La Oficina de Gestión del Voluntario enviará comunicación a coordinadores de Equipos de Crecimiento y Ministerios, solicitando número de personas requeridas y perfiles.
- b) Los Coordinadores de Equipos de Crecimiento y Ministerios, enviaran la información solicitada en el término establecido en la solicitud.
- c) La Oficina de Gestión del Voluntariado, abrirá la convocatoria, indicando el





proceso a seguir y solicitando candidatos que cumplan con los perfiles requeridos.

- d) La persona interesada, previo cumplimiento de los requisitos se postulará, su líder también podrá postularlo.
- e) La Oficina de Gestión del Voluntariado, consolidará el listado de candidatos y revisará el cumplimiento de los requisitos establecidos para postulación.
- f) La Oficina de Gestión del Voluntariado solicitará a los candidatos, su hoja de vida actualizada en el formato establecido para ello.
- g) Los candidatos serán convocados para aplicar test o prueba psicológica, que permitirá conocer diferentes aspectos de su personalidad, así como habilidades y dones. estos test ayudarán a tomar decisiones en el proceso que servirán para apoyar con su talento al ministerio asignado.
- h) El candidato desarrollará el test o prueba psicológica, en la fecha y hora indicada para la cual se le convoca.
- i) El Comité de Gestión del Voluntario, revisará las postulaciones y autorizará o no, a los candidatos para voluntariado, en caso de ser requerido se convocará a los candidatos a entrevista presencial o virtual.
- j) Los candidatos aprobados, serán convocados para adelantar proceso de Inducción y formación inicial.
- k) El proceso de ingreso, culmina con la inclusión en la ruta del candidato, que en adelante será Voluntario Activo.





#### **4. Equipos de Crecimiento y Ministerios.**

Los Equipos y Ministerios, son el escenario donde los voluntarios desarrollaran sus habilidades, dones y talentos, estos hacen parte de la estrategia de la Iglesia Manantial de Dios. A continuación, se enuncian:

Ministerio de Anfitriones y seguridad.

Ministerio de Movilidad.

Ministerio de Cena.

Ministerio de Snack break.

Ministerio Book and coffee.

Ministerio Bienvenida.

Ministerio de Brigada.

Ministerio de Intercesión.

Ministerio Danza.

Ministerio Estilo y escenario.

Ministerio Staff: Sonido, Cámara, VTR, easyworship

Ministerio de Teatro.

Ministerio de Alabanza.

Ministerio Manantial Kids.

Instituto Peniel.





Ministerio El Corazón del Padre. Este ministerio, podrá tener requisitos específicos o flexibilizar la aplicación de los requisitos establecidos.

En estos ministerios se cuenta con una persona coordinadora del respectivo Ministerio y diferentes voluntarios, asumiendo diferentes roles y funciones.

Instituto Peniel. Este instituto cuenta con monitores y maestros voluntarios.

En cuanto a equipos de crecimiento, se cuenta con:

(4) Equipos para Damas RESPLANDECE

(2) Equipos de profesionales EJECUTIVOS

(1) Equipo de Universitarios ESCALADORES

(2) Equipos de Jóvenes TEENS

(3) Equipos de Parejas ESPOSOS CON PROPÓSITO

(1) Equipos de Hombres SENIORS

(1) Equipo de Varias ciudades COMUNIDAD ON LINE

(2) Equipos de Campus en otras ciudades COMUNIDAD B/QUILLA y ARMENIA.

Los Equipos de Crecimiento se cuentan con Coordinadores, Lideres y apoyos voluntarios.

Todos los voluntarios activos deberán hacer un uso responsable de la información a la que acceden con motivo del ejercicio del voluntariado.

Se implementarán protocolos específicos para cuando los lideres de equipos de crecimiento, conozcan con ocasión del voluntariado de casos especiales en los cuales la vida o integridad de una persona pueda ser vulnerada.







## **5. Pautas para la Formación.**

Cada año se construirá y socializará el Plan Anual de capacitación, este plan presentará elementos generales y cada Coordinador de Ministerio y equipo de Crecimiento concretará las directrices del plan general para presentar su plan de trabajo anual, estos deben desarrollar soluciones a las necesidades identificadas en la evaluación del ministerio del año inmediatamente anterior.

## **6. Periodos y evaluación**

El proceso de ingreso tendrá dos periodos durante el año, cada uno para proveer voluntarios en semestre siguiente.

Periodo 1 para proveer voluntarios en el I semestre del año siguiente, se desarrollará durante los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero.

Periodo 2 para proveer voluntarios en el II semestre del año, se desarrollará durante los meses de mayo, junio y julio.

Con respecto a la evaluación de los voluntarios. Cada seis (6) meses, los voluntarios activos, tendrán una valoración de su desempeño, la evaluación se efectuará de acuerdo al servicio semanal y observará temas generales como responsabilidad, proactividad, puntualidad, devoción, participación, rendición de cuentas y otros aspectos específicos propios del desarrollo de sus funciones.

La evaluación aplica para todos los integrantes de Equipos de Crecimiento y Ministerios.

El calendario de actividades se socializará cada año en la primera reunión con voluntarios, identificando los tiempos de receso de los equipos de crecimiento y Ministerios, cuando un voluntario requiera ausentarse de una ruta o programación, deberá, al menos con quince 15 días de anticipación, solicitar el permiso al respectivo coordinador de equipo o ministerio.





## **7. Procedimientos de traslados, recesos, retiros y pausas.**

Los procedimientos descritos a continuación, priorizaran el cuidado del corazón del voluntario, adelantándose todo lo necesario para garantizar su restauración.

**Traslado:** Procedimiento mediante el cual un voluntario activo cambia de Equipo de Crecimiento o Ministerio, pasando a otro diferente. Este procedimiento puede darse en dos situaciones, cuando se publica una vacante y el voluntario activo en cumplimiento de los requisitos aspira y logra obtener la vacante y cuando por sus habilidades y talentos puede ser de ayuda en las nuevas funciones. En ambos casos el Comité de Gestión del Voluntariado aprueba el traslado.

**Receso:** Estado en el cual el voluntario presenta situaciones que le impiden ejercer su rol por un tiempo no superior a seis (6) meses, por ejemplo, viajes, quebrantos de salud, licencia de maternidad, estudios, entre otros. El voluntario hará la solicitud a su líder o coordinador del Equipo de Crecimiento o Ministerio, el coordinador aprobará la solicitud e informará a la oficina de Gestión del Voluntariado.

La solicitud del voluntario debe presentarse en formato donde se identifica el termino y causa del receso.

**Retiro:** No continuidad en las funciones del voluntario, puede ser por decisión propia o por una decisión del Comité de Gestión del Voluntariado en caso de incurrir en las faltas descritas en el capítulo de faltas de esta política.

**Pausa:** Estado en el cual se suspende el voluntariado de una persona, por incurrir en alguna falta establecida en esta política o ante la necesidad de trabajar aspectos de su crecimiento espiritual.

La pausa podrá ser solicitada por el líder del voluntario, los pastores, el coordinador de Equipo de Crecimiento o Ministerio y la Oficina de Gestión del Voluntariado. El





Comité revisará periódicamente las solicitudes y decidirá sobre ellas.

En caso que proceda la pausa, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) **Plan de trabajo:** Es la propuesta de trabajo a implementar por el líder con el voluntario en pausa, su duración será igual al tiempo de la pausa, este plan debe contener compromisos y tareas puntuales tales como: citas, ministraciones o tareas como evidencias del hábito del devocional o lectura de libros.
- b) **Tiempo determinado:** Debe establecerse en días o meses, el periodo específico que durará la pausa, antes de finalizar este periodo la Oficina de Gestión del Voluntariado, presentará los casos al Comité de Gestión del Voluntariado quien podrá concluir el proceso de pausa y solicitar la activación del voluntario nuevamente, previo cumplimiento del plan de mejoramiento. El tiempo de pausa en ningún caso será mayor a tres (3) meses.
- c) **Socialización:** Se comunicará la razón por la cual se efectúa la pausa y debe ser detallada en el formato, esta será notificada vía correo electrónico y deberá realizarse una reunión en la cual el líder exprese a la oveja, las razones por las cuales se adelanta el periodo de pausa del voluntario, indicando el tiempo específico de duración y los principales compromisos a desarrollar en el plan de mejoramiento. El líder o coordinador de Equipo de Crecimiento o Ministerio, podrá solicitar la reconsideración de la pausa por considerarla injusta, para ello presentaran la solicitud al Comité de Gestión del voluntariado, quien determinará la viabilidad de la reconsideración y decidirá de fondo en el caso. También la persona pausada podrá presentar mediante formato, descargos ante Comité de Gestión del Voluntariado.

Si una de las personas pausadas desarrolla su voluntariado en el mismo equipo de crecimiento que su esposo o esposa, el Comité de Gestión del





Voluntariado definirá si es pertinente una reubicación de la otra persona en otro Equipo de Crecimiento o Ministerio.

- d) **Final del término:** una semana antes de concluir el periodo de pausa, el líder del voluntario, confirmará si cumplió o no con el plan de mejoramiento, En caso afirmativo la Oficina de Gestión del Voluntariado activará al voluntario para que pueda reintegrarse en su Equipo de Crecimiento o Ministerio. En caso que el plan no obtenga los resultados esperados, el caso será presentado ante el Comité de Gestión del Voluntariado, quien determinará si procede una prórroga de la pausa, la cual no podrá superar los tres (3) meses y definirá nuevos elementos a incluirse en el plan de mejoramiento. Cuando sea definido por el comité, la persona pausada suscribirá compromiso de mejoramiento.

## 8. Faltas.

Se entiende por falta toda trasgresión a las normas estipuladas en la presente Política. Es la omisión de un deber o la violación a una prohibición. En todos los casos se entenderá como falta, las conductas contrarias a la palabra escrita de Dios, contemplada en la Biblia.

Las faltas se clasifican en tipo I. tipo II y tipo III. Para la Iglesia Manantial de Dios en lo referente al voluntariado, las faltas son correctivas y formativas y pueden ser individuales y/o colectivas.

### Faltas Tipo I

Son aquellas conductas o comportamientos que alteran la convivencia en el Ministerio o Equipo de crecimiento, pero no involucran daño físico o psicológico a otros miembros de la Iglesia. Estas faltas incluyen conductas de mal testimonio





cristiano en ámbitos diferentes al de la Iglesia. Se espera del voluntario de Manantial de Dios un testimonio de vida en integridad, este testimonio se entiende en sentido amplio incluyendo su comportamiento en todos los aspectos de su vida, se considerará también sus expresiones en redes sociales.

Se consideran faltas tipo I los siguientes comportamientos o conductas:

- No uso de vestuario adecuado.
- Inasistencia injustificada al servicio voluntario cuando fuere programado.
- Ausencias recurrentes al servicio voluntario.
- Inobservancia de instrucciones en desarrollo del voluntariado.

## **Tipo II**

Son aquellas conductas o comportamientos reincidentes de las establecidas en faltas tipo I, actos deshonestos, de corrupción o claramente desleales a los principios y visión de la Iglesia. Práctica de pecados establecidos en la Biblia.

Se consideran faltas tipo II los siguientes comportamientos o conductas:

- Trampa para acceder algún beneficio.
- Abandonar sin justa causa el voluntariado.
- Uso indebido de material, documentos, elementos o imagen de la Iglesia Manantial de Dios.
- Comprometer el nombre de la Iglesia en asuntos de partidos políticos.
- Calumniar, difamar o deshonorar a cualquier miembro de la Iglesia.
- Aprovechar la posición otorgada por la iglesia para acceder a beneficios, favores





económicos con personas puestas bajo su autoridad.

- Participar sin autorización previa, en actividades de otras congregaciones o religiones.

### **Tipo III**

Son aquellas conductas o comportamientos reincidentes de las establecidas en faltas tipo II, atentan contra la integridad física o psicológica de integrantes del Ministerio o Equipo de Crecimiento, agresiones sostenidas en el tiempo y conductas tipificadas como delitos y práctica de pecados, faltas morales y manejo cuestionado de recursos.

Se consideran faltas tipo III los siguientes comportamientos o conductas:

- Adulterio, fornicación, Inmoralidad sexual.
- Lavado de activos.
- Hurto

La realización de una falta, conlleva consecuencias dirigidas al crecimiento y cuidado de la congregación, generando medidas correctivas que pueden implicar pausa, traslado o retiro del voluntariado, estas medidas serán definidas por el Comité de Gestión del Voluntariado, el procedimiento para aplicar medidas correctivas, es el siguiente:

- a) Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario al voluntario implicado en la conducta que se enmarca en los tipos de falta.
- b). La formulación de los argumentos, que puede ser verbal o por escrito, deben constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas.





- c). El traslado al voluntario de los argumentos que fundamentan los cargos formulados.
- d). La indicación del término durante el cual el acusado puede formular sus descargos.
- e). El pronunciamiento definitivo del Comité de Gestión del Voluntariado.
- f). La imposición de medidas correctivas.
- g). La posibilidad de que el voluntario pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones de la autoridad competente.

La aplicación de medidas correctivas debe acompañarse de un compromiso escrito donde se procure la restauración del voluntario involucrado, siempre que aplique.

## **9 Incentivos.**

Los incentivos se materializarán con estímulos en premios, reconocimientos públicos, anotaciones de elegibilidad y tiempos especiales, estos buscan:

- a) Motivar el voluntariado.
- b) Mejorar rendimiento.
- c) Aumentar efectividad del voluntariado de la Iglesia.

Para otorgarlos, se requiere de:

- a) Actitud dispuesta para servir y un corazón enseñable que reciba observaciones y recomendaciones de mejora.
- b) Puntualidad y adecuada presentación personal.





- c) Proactividad y creatividad.
- d) El postulado, debe vivir y reflejar los valores de la Iglesia Manantial de Dios.

A continuación, se enumeran algunos estímulos e incentivos para los voluntarios de la Iglesia Manantial de Dios.

- 1) Reconocimiento semestral (*junio y diciembre*), por servicio destacado, anotación favorable en hoja de vida.
- 2) Entrega de PIN meritorio.
- 3) Tiempo especial con pastores.
- 4) Inclusión en el listado de detalles de cumpleaños.
- 5) Participación VIP en actividades iglesia, conciertos y eventos.
- 6) Descuentos especiales para la compra de libros y artículos en *Book and coffee*.
- 7) Descuentos para matriculas e inscripción de materias en el Instituto Peniel.
- 8) Participación en cursos de formación.
- 9) Valoración positiva para traslado de Ministerio o equipo de crecimiento, según proceda.
- 10) A fin de año se entregará reconocimiento público en evento de líderes.

### **Parte III Dirección Gestión del voluntariado.**

1. Características.







Dirección de gestión del voluntariado, es la autoridad responsable de garantizar el buen desarrollo del voluntario en la Iglesia Manantial de Dios, hace seguimiento a la presente política y buscará articulaciones necesarias para su efectiva implementación.

La Dirección está compuesta por el director de oficina de Gestión del Voluntariado y el Comité de Gestión del Voluntariado. El director es el dinamizador y secretario técnico del Comité.

El Comité es la máxima autoridad responsable de la ejecución y seguimiento de la presente política, es un cuerpo colegiado compuesto por miembros permanentes y transitorios, según sea el caso. Es autónomo en la toma de decisiones y tiene jurisdicción en todas las sedes y campus de la Iglesia Manantial de Dios.

Dentro de sus funciones se destaca autorizar ingresos al voluntariado; definir sobre procesos de pausas, traslados, recesos y retiros; otorgar incentivos; fungir como máxima instancia para la imposición de medidas correctivas derivadas de faltas, entre otras funciones.

El Comité está integrado por:

- ✓ Pastor principal y pastora principal o sus delegados; (Participación permanente).
- ✓ Director Oficina Gestión del Voluntariado. (Participación permanente).
- ✓ Coordinador Ministerio o Equipo de Crecimiento, según caso.
- ✓ Líder de oveja en proceso, según caso.

Dado en Montería, el 20 de enero de 2022.

