

PLAN DE VOLUNTARIADO

Se buscan personas motivadas e implicadas para la
defensa de los derechos de la infancia.



ASOCIACIÓN AVENTURA 2000

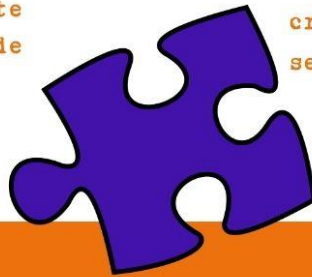
Entidad declarada de Utilidad Pública O.M 23/02/2011

TRANSFORMACIÓN

Implicarse en una asociación donde las personas son lo más importante trasforma la visión y la vida de los que así lo deciden.

Soy de Aventura porque creo que las cosas pueden ser mejor de lo que son.

Carmen, voluntaria



Aventura 2000 es un espacio donde se fomenta la participación activa como ejercicio de ciudadanía. Somos una herramienta para el barrio.

Trabajamos por la sensibilización e implicación de las personas en la búsqueda de la justicia social.

Nuestros proyectos son reconocidos el Ayuntamiento de Madrid.

Las actividades de dinamización comunitaria realizadas por nuestra entidad movilizan a más de 800 vecinos y vecinas cada año.

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social en el que los derechos y libertades se hagan plenamente efectivos.

Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.



Derechos humanos
Art. 28 y 29



Aventura 2000 cree y apuesta por una ciudadanía activa y comprometida, que ejerza sus acciones voluntarias de forma libre y gratuita y buscando una mejora social.

Cumplimos con la Ley 1/2015, de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid y aplicamos los principios de esta a través de nuestro Plan de Voluntariado.

FUNDAMENTACIÓN

En la sociedad actual, existe un marco político que parece haber trastocado el término de participación social, de construcción de ciudadanía, de decisión como miembro de una sociedad. Nos encontramos ante autómatas que asumen que el poder de decisión se limita a introducir un sobre en una urna.

Por suerte despuntan cabezas que miran alto, tal vez no saben hacia que horizonte caminar, pero saben que deben seguir un camino distinto, es a esta ciudadanía con interés social o político, porque al fin y al cabo no dejan de ser términos hermanos, que planteamos las asociaciones.

Lejos del modelo asistencial que presentan otras entidades sociales, desde Aventura 2000 (y desde la federación Injucam) **pretendemos que las asociaciones no sean más que herramientas de participación social, de transformación individual y grupal.** Esta visión nos hace posicionarnos en un marco concreto, que exige retos y que asume retos.

Apostamos por la figura del voluntariado porque consideramos que es la propia sociedad quien debe mutar a un mundo mejor, son los profesionales quienes guían y dinamizan la acción, pero son siempre los propios participantes quienes promueven los cambios, pretendemos alejarnos de los modelos técnico-dependientes y buscar la autogestión de quienes muestran ese interés social, mediante el empoderamiento, la formación y la práctica. **Pensamos que este aprendizaje social mejora la convivencia y promueve a corresponsabilidad civil.**

Pretendemos que nuestro voluntariado aprenda a participar en sociedad, primero a pequeña escala, pero pronto con acciones que impacten a comunidades o barrios, conozcan los recursos territoriales y sepan que son capaces de llegar un poco más lejos.

Desde Aventura 2000 tenemos claro el perfil de voluntariado que buscamos, pero no podemos obviar que realizamos una intervención educativa con infancia y adolescencia con necesidades y demandas y para poder responder tenemos que ser gente suficiente.



Esta corriente de “activismo” asociativo está haciendo que muchas entidades prioricen en dotar de servicios a poblaciones y barrios sin atender a una proyección social. Aventura no está de acuerdo y busca equilibrar una balanza de fuerzas que repercuta de forma positiva sin descuidar las demandas de los chicos y chicas, pero buscando el impacto social.

En los últimos 29 años nuestra asociación ha crecido hasta duplicarse, la necesidad del barrio y la cada vez más acuciante falta de recursos nos hace querer salvaguardar los proyectos de intervención directa con niños, niñas y adolescentes pero estamos en un proceso de reestructuración ideológica, todas las entidades tienen ciclos en las que la ideología y los principios son explicitados y acordados, según crecemos cada vez es más difícil incorporar lo nuevo a lo viejo y se forman brechas entre lo tradicional y lo actual que repercuten en el día a día y que construyen la asociación que somos. Es necesario unificar y explicitar un discurso asociativo que refleje la realidad actual.

4

Desde la Asociación Aventura 2000 se cree y trabaja desde la percepción de que el voluntariado social es una forma de entender la vida, una actitud que busca construir una sociedad más humana, incluyente y, ante todo, solidaria. Tiene su fundamento en la conciencia de que somos interdependientes, y que nuestro destino está de algún modo ligado al destino de las demás personas. Tiene la motivación y la esperanza de que esta realidad no es inmutable y que nuestra actuación, por pequeña que sea, provocará cambios en la sociedad, siempre compleja y dinámica. Sabemos que el efecto mariposa existe, y si batimos las alas al mundo le llegan huracanes...

OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Desde Aventura 2000, como plataforma de voluntariado pretendemos:

- Empoderar a la ciudadanía para la construcción de un entorno mejor que tengan la preparación y formación para asumir la responsabilidad del cambio.
- Conseguir que los niños niñas y adolescentes formen parte de una comunidad activa, crítica y responsable.
- Que las personas tomen un papel activo en su proceso de socialización teniendo las habilidades y herramientas necesarias para ello.
- Conseguir que las personas de San Blas vean Aventura 2000 como un recurso social y espacio de participación, que dinamiza y responde a sus propuestas y demandas.



- Aventura 2000 será generadora de procesos de cambio social, fomentando la corresponsabilidad social y motivando hacia la construcción de colectividad.
- Analizar y responder a las demandas de la participación voluntaria de la población en los proyectos socioeducativos.

Aterrizando en los siguientes objetivos:

General	Específicos
---------	-------------

Velar por el cuidado, acogida y acompañamiento de las personas voluntarias en la asociación.

El desarrollo y promoción de las **personas voluntarias** que participan en proyectos de impacto social.

Motivar hacia la implicación, la fidelización y la vinculación de las personas voluntarias en la asociación.

Dotar de capacidades, herramientas y actitudes a las personas voluntarias para el desempeño de las actividades con niños, niñas y adolescentes.

Las **acciones** que responden a los objetivos específicos según la línea hacia la que nos centremos:

1. Velar por el cuidado, acogida y acompañamiento de las personas voluntarias en la asociación.

Acciones	Mecanismos
Acciones de sensibilización	Sesiones de concienciación en Institutos, Universidades y otros focos de interés.
Búsqueda activa	Difusión de material divulgativo. Espacios y foros específicos de voluntariado. Portales online. Convenios con escuelas formativas de Animación y Universidades para prácticas.
Entrevistas	Con una duración estimada de una hora, información asociativa, misión, valores, de contexto y de proyecto. Intercambio de expectativas. Valoración del perfil. Ajuste. La entrevista es un filtro, no todas las personas están en su momento para ser voluntarias, es por eso que por medio de la entrevista vemos si la persona entrevista puede encajar en el modelo que ofrecemos.
Formación básica	Jornada grupal de información sobre criterios y actitudes, fundamentos y principios. Requisito para la participación de todas las personas voluntarias en la asociación Aventura2000.





Acompañamiento /acogida /cuidado	Velamos por un correcto proceso de acogida e incorporación como persona voluntaria a Aventura 2000. Seguimiento cuidadoso de la persona en lo relativo a su participación en los proyectos. Entrevistas formales o informales. Escucha activa de las inquietudes y propuestas. Elaboración del carné de las personas Voluntarias de Aventura 2000.
Comunicación interna	Envío de boletín semanal. Concursos y plataformas de discusión entre personas voluntarias. Facebook, Twitter e Instagram.

2. Motivar hacia la implicación, la fidelización y la vinculación de las personas voluntarias en la asociación.

Acciones	Mecanismos
Jornadas de encuentro	Espacios de ocio y distensión entre personas voluntarias de la propia entidad
Actividades lúdicas	Cada año deciden una actividad de ocio para hacer cohesión, fortalecer el sentimiento de pertenencia y reforzar los vínculos entre las personas voluntarias.
Celebración del día de las personas voluntarias.	Alrededor del 5 de diciembre realizamos un acto de reconocimiento de la labor de las personas voluntarias en Aventura 2000.
Elaboración del carné de las personas Voluntarias de Aventura 2000.	Toda persona que forma parte de forma voluntaria de Aventura 2000 tiene un carné, que le identifica y le vincula como persona voluntaria en la asociación.



3. Dotar de capacidades, herramientas y actitudes a las personas voluntarias para el desempeño de las actividades con niños, niñas y adolescentes.

Acciones	Mecanismos
Acciones formativas	Se realizan varias al año, al menos una de ellas tiene un contenido que decide el equipo coordinador ya que suele ser algo a impulsar y promover en los proyectos. Otras son a demanda de las propias personas voluntarias o a detección del coordinador que lo considera una necesidad a trabajar. Pueden ser dinamizadas por personas internas de la propia asociación o externas.
Asambleas	Espacios de intercambio de información y experiencias en los que contrastamos y valoramos tanto los proyectos y actividades como el propio desempeño de nuestra acción voluntaria. Son espacios que promueven tanto la reflexión y la mejora de la acción, como el intercambio de experiencias entre las personas que intervienen en el programa, de forma que se crea una cultura de equipo y se fomenta un estilo participativo y dinámico.
Asesoramiento personal	Tutorías personalizadas en las que se trata sobre posibles conflictos, se marcan pautas concretas y objetivos personales... se adecúa a las características personales de cada uno y cada una.

La evaluación es otra de las acciones del proyecto, en ella contemplamos no sólo la valoración de los participantes en el proyecto sino su propia intervención como personas voluntarias con infancia, la gestión del equipo y el espacio en sí mismo de la Asociación con su mecanismo estructural.

PERFIL DE LA PERSONA VOLUNTARIA

El requisito fundamental y básico es tener tiempo para implicarte en un proyecto y querer dedicarlo. **Apostamos por un voluntariado con capacidad de escucha, que es cercano y crítico, que fomenta estos valores y potencia una dinámica social y solidaria, que cree en el “nosotros/as por encima del yo”.** El voluntariado en la Asociación Aventura 2000 es un animador y estimulador de valores sociales.

No hemos acotado en edad porque tenemos un convenio con dos Centros Educativos por el cual acuden a Aventura niños, niñas y adolescentes de edad, chicos y chicas de 17 años estudiantes de Bachillerato que comienzan a tener una inquietud social, vienen con una autorización y nunca se quedan solos con un grupo de niños, niñas y adolescentes. Tampoco tenemos un máximo de edad ya que entendemos que las limitaciones son más de disponibilidad, motivación e incluso de capacidades físicas; no tenemos voluntariado de intervención directa mayor de 35 años, aunque suponemos que eso no sería un problema si cumpliera las exigencias del proyecto en el que participa.

Los **requisitos** sí estipulados desde la Asociación y el Centro Don Guanella son:

- Es un deber de la persona voluntaria tener las habilidades y destrezas necesarias para realizar su intervención socioeducativa.
- Participar en los encuentros asociativos de índole filosófico que construyen identidad.
- Acudir al proyecto los días acordados, además de un fin de semana al trimestre de convivencia y al campamento de verano.
- Realizar una intervención acorde con los fines y criterios de la entidad.
- Programar, ejecutar y evaluar las actividades de las que eres responsable.
- Hacer uso de las herramientas metodológicas para el seguimiento y el trabajo en equipo.
- Participar en una evaluación trimestral.

Existe la figura del voluntariado de mínimos, que es aquel que acude una tarde a la semana para estar con los chicos y chicas, normalmente asume la preparación de una o dos actividades al mes, pero no participa de forma transversal al proceso educativo, en Aventura pretendemos rescatar el llamado modelo militante y para ello exigimos, formamos y motivamos para esa implicación más activa. Pretendemos compensar ambas figuras para que esa sinergia sea constructiva para la entidad y el barrio en el que está, ya que no pensamos que hacer “cambio social” sea excluyente de la figura de este otro tipo de voluntariado más centrado en realizar una intervención más a pequeña escala.



Queremos visibilizar el voluntario activo y participativo, fomentar el cambio de perspectiva, buscar el impacto y para eso debemos ser una mayoría en la que se forme una sinergia dadora y reproductora de fuerzas.

Trabajamos con voluntariado corporativo.

Los requisitos y funcionamiento son consensuados por ambas partes (empresa y asociación).



Soy Fran, llevo en Aventura 2000 desde que tengo 7 años, y desde hace unos 4 años soy voluntario. Me encanta hacer actividades y participo en todo lo que Aventura me propone



Soy Clara, llevo en Aventura 2000 un año y medio como voluntaria. En muy poco tiempo se convirtió en algo especial. Es un proyecto que me aporta mucho y aprendo cada día.



ACTIVIDADES Y METODOLOGÍA

A través de los servicios de gestión del voluntariado de alumnos de universidades públicas. Y de ferias de voluntariado o espacios de promoción del mismo en universidades o IES.

Búsqueda

En Aventura 2000 le damos mucho valor al modo de conocer la asociación y por tanto el entrar a participar en ella.

Boca a boca

Son las propias personas voluntarias de la asociación las que consiguen implicar a nueva gente para los proyectos. De este modo el que conoce la Asociación lo hace de la mano de alguna persona que ya forma parte de esta. Aventura 2000 es un espacio abierto a la participación de todos y todas.

Por otro lado, precisamente porque las personas entran a participar por algún amigo o familiar hay que tener más filtros, ya que no somos muy objetivos en cuanto a las capacidades o el compromiso de una persona que queremos que comparta con nosotras un Proyecto y un voluntariado.

Portales online - tablón de anuncios

Son foros donde sólo ofrecemos un perfil, pero no realizamos búsqueda activa, sino que se mueven por otras vías. Sí realizamos la selección.

Hacesfalta: es un portal básico del que obtenemos a muchos candidatos. Hay que activar las ofertas cada cierto tiempo para asegurar su difusión.

Muchas personas rellenan las ofertas de voluntariado con la expectativa de un trabajo remunerado, así que hay que ser muy claros desde el principio para evitar pérdidas de tiempo.

PIV: Portales de Información del Voluntariado de la Comunidad de Madrid. Cada año, en el último trimestre nos mandan una plantilla para rellenarla con nuestras ofertas de voluntariado. Tenemos distintos perfiles y hacemos de cada uno de los que nos hacen falta. Le dan bastante difusión y recibimos muchos candidatos. Y base de datos de Voluntarios por Madrid, del Ayuntamiento de Madrid.

Empresas: hemos tenido experiencias de voluntariado corporativo con diferentes empresas según su demanda y el encaje que hagamos, cada uno marca su proceso.



Prácticas

Universidades e Institutos: Son las Universidades e Institutos de FP quienes se ponen en contacto con nosotros, valoramos en cada caso según la carrera o grado de FP y el número de horas si nos compensa aceptar a gente de prácticas o no. Tenemos firmados convenio de colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos, IES Barrio Bilbao...

Escuelas de Tiempo Libre: Son varias con las que trabajamos (Acaya, Cruz Roja, Rastros, Cáritas...) en estos casos también son ellas o más bien el propia persona candidata a prácticas quien es proactiva en la búsqueda y nos pone en contacto.

Tenemos un documento de funciones de la persona en prácticas para los monitores y coordinadores de tiempo libre.

No realizamos practicas intensivas con personas que no sea voluntarias con anterioridad, por criterio, no nos llevamos a una actividad de convivencia a quien no conozcamos ni nos conozca.

Centros educativos

Proyecto de sensibilización con alumnado de bachillerato del Colegio Santa María del Pilar (Proyecto Magnificat) así como con Alumnado del Colegio Nuestra Señora de Loreto. En el mes de octubre se realiza una presentación asociativa con el formato y número de participantes a los que invitamos al proyecto. Tienen su propio compromiso y funciones, son menores de edad y con ellos el seguimiento es algo distinto. Aventura 2000 además apuesta por estos proyectos con el fin de mostrar a personas que cuentan con mayores facilidades en su vida, una realidad diferente, que les hace tener una mirada más amplia de la sociedad.

Selección: Entrevista inicial

Una vez recibimos el interés de una persona por ser voluntaria, solicitamos nos envíe una carta de motivación del porqué quiere ser voluntaria en Aventura 2000. Una vez contamos con esta carta de motivación fijamos un día y una hora para realizar la entrevista de voluntariado.

Es una de las partes más importantes del proceso, ya que debe ser clara y obtener la información clave para desestimar o admitir a una persona.

Se explicita el ideario asociativo y en concreto el del lugar que el/la voluntario/a ocupa en todo el proceso socioeducativo. Se pone un énfasis en especial a la necesidad de tener las herramientas y habilidades para estar con niños y niñas en un proceso socioeducativo, no tanto un requisito para empezar, pero sí un compromiso de adquisición.

15' Histórico y contexto. Contamos los pasos desde nuestra existencia como recurso de protección hasta los proyectos de intervención y la "profesionalización" de los recursos.





FEEDBACK: Conoce San Blas (o contextos semejantes), ha tenido experiencias con esta población, qué opinión le merece nuestra alianza con una congregación cristiana.

10' Estructura asociativa y presencia del voluntariado. Con dos claves, la primera que el voluntariado es una práctica de responsabilidad social en la que creemos y la segunda que no queremos que 20 niños y niñas estén vinculados a un sueldo porque hay que garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Además, hablamos sobre los deberes y derechos de la persona voluntaria en Aventura 2000 y de Aventura 2000 con la persona voluntaria.

FEEDBACK. Ha hecho o no voluntariado, que opina sobre el tema, hasta donde está dispuesto a implicarse, cuál es su motivación para hacerlo...

15' Areas y proyectos. Con el libro blanco delante. Vamos desde lo genérico, no se habla de horario, ni objetivos sino más bien por qué esos proyectos y no otros.

FEEDBACK. Cual le gusta, donde se ve, por qué, cómo podría compaginarlo.

10' Actividad práctica. No se hace en todos los casos, pero si en el desarrollo de la entrevista tenemos dudas sobre sus competencia, habilidades, madurez.... Planteamos dos casos según la razón:

1º- Ejercicio práctico. ¿Cómo resolverías un conflicto entre chavales que se da en una actividad de grupo? ¿Y si el conflicto es contigo (aclarando que no estamos solos en la tarde y cómo funcionamos)?

2º- Ejercicio lúdico anti vergüenza. Si valoramos que es una persona con problemas de soltura a la que pueda superar el miedo o la vergüenza le proponemos un baile. Normalmente la tetera o algo facilito y siempre con la persona que le está haciendo la entrevista dando el primer paso.

Durante la entrevista se le muestra el decálogo del voluntariado en Aventura 2000, se lee y trabaja con él o ella.

Decálogo del voluntariado para el enfoque protagónico en Aventura 2000

Promover el protagonismo infantil

Buscamos generar espacios donde los NNAJ decidan sobre lo que quieren decidir.
Promovemos espacios para entrenar el protagonismo infantil (decisiones, vida).

Actuar desde el interés superior de los niños y las niñas.

Promover que estén en la toma de decisiones.

Eliminar la mirada adulta. No mirar desde la comodidad del adulto. Tener en cuenta lo que los NNAJ piensan.





Buscar el beneficio real de los NNAJ apoyándonos en las evaluaciones.

Planificar con más tiempo (no tiempo de calendario si no de sesiones) las actividades de toma de decisiones de los NNA.

Principio de No discriminación

Adaptar las actividades a las distintas personas (individualidades).

Asegurar el éxito de la participación individual en eventos colectivos, con respecto a su cultura, la etnia, la religión, el desarrollo, las herramientas, capacidades, género, diversidad funcional.

Fomentar el respeto entre los propios NNA (sin comentarios de odio)

Utilizar un lenguaje inclusivo.

Somos ejemplo utilizando un lenguaje inclusivo y no ofensivo.

Visibilizar las diversidades, para ser conscientes de lo que hay en el mundo. Poner ejemplos en las actividades de las diferentes culturas, tipos de familias, etc.

Participación. Ser escuchado.

Gradualidad, participación adaptada a cada edad y desarrollo. Comprometernos a la escucha activa.

Entrenar para la participación, dedicarle proceso, planificación.

Planteamos la diferencia entre perfil infancia y adolescencia:

- Infancia: más lúdico, más paciente, más conductista.
- Adolescencia: más denso (contenido), más dialogante y reflexivo, más exigente en responsabilidad.

FEEDBACK: Como responde a las actividades prácticas, qué opinión le mereceda franja de edad, en cual encaja su forma de resolver problemas en la vida.

10º Criterios y actitudes. Seguimos con el libro blanco y vamos contando a grandes rasgos el código de conducta que le pedimos a las personas voluntarias. Sacamos ejemplos concretos para ver su reacción:

- Hemos tenido personas con problemas de alimentación.
- Hemos tenido personas recomendadas por prescripción psicológica.
- Hemos tenido personas que vienen buscando amigos y los buscan hasta entre los chavales.
- Queremos evitar una motivación ilícita, ya que el voluntariado con infancia es un espacio fácil de acceso a menores.

Contaremos con detenimiento la **PPBT de Aventura** (Política de Protección y Buen Trato) a continuación del **Código de Conducta**, dos documentos clave que tendrá que interiorizar y leer detenidamente, aunque el día de su incorporación los repasará con la coordinadora del grupo



en el que se incorpore y firmará su responsabilidad y conocimiento. Darle valor al papel que tenemos como referentes educativos, con ello justificamos el protocolo de actuación en caso de conducta inadecuada.

FEEDBACK: Importante ser muy observador en su respuesta.

5° Cierre. Le contamos cómo procederemos:

- Si hemos visto de forma clara incompatibilidades para la tarea educativa o rasgos/motivación negativos.... Le despedimos diciendo que no consideramos que encaje con el perfil, para esto normalmente no hay que esperarse hasta el final. Otra opción es derivarle a otro recurso que pueda encajar más con sus habilidades y experiencia.
- Si parece que puede encajar como persona voluntaria de Aventura 2000, Le pedimos que se lo piense y a escribirnos con la decisión madurada por el compromiso y el esfuerzo que supone.

La persona responsable de voluntariado lleva la información de las entrevistas y personas candidatas a las reuniones equipo coordinador, para valorar el grupo potencial según sus intereses y sus características; recibirá un mail con el grupo y la persona que lo coordina, con ella tendrá una segunda entrevista de aterrizaje en el propio grupo y la metodología, ella le entregará un compromiso que deberá firmar antes de su incorporación.

Registramos la información que obtenemos de la persona entrevistada, que dividimos en distintos apartados, según sea esa información:

LO QUE DICE	LO QUE TRANSMITE	LO QUE QUIERE
		
Edad. Ocupación. Barrio en el que vive. Disponibilidad. Participación asociativa. Experiencia en intervención socioeducativa. Conocimiento del perfil de población	Motivación hacia el voluntariado. Nivel de compromiso. Nivel de implicación	Sentido del humor. Grado de madurez. Responsabilidad. Autoestima. Recursos y habilidades personales. Motivación.



Después de recoger y baremar a cada persona, nos llevamos las propuestas a reuniones de coordinación general, en la que quien ha hecho la entrevista vuelca la información al resto, contando la información objetiva y su interpretación de la misma. Si valoramos que la persona podría incorporarse a Aventura 2000 por motivación, perfil, nivel de implicación... Volveremos a quedar con ella para decirla en el proyecto en el que la vemos y ver si se ajusta en tiempos e intereses.

Incorporación, Acogida, Acompañamiento y Cuidado

Cuando ambas partes están de acuerdo, el coordinador o coordinadora del proyecto es quien la hace el acompañamiento más concreto (presentación del equipo, de los niños, niñas o adolescentes, la información del proyecto, el uso de las herramientas de seguimiento...).

Pasadas dos semanas, o el tiempo estipulado de antemano, es la responsable de voluntariado quien la vuelve a entrevistar para ver cómo va el proceso de adaptación, su cumplimiento a nivel expectativas. También, se evalúa su perfil dentro del grupo y de la entidad, ahora con más información.

Se firma un acuerdo entre Aventura 2000 y la persona voluntaria el que se incluyen los compromisos adquiridos, así como sus derechos y deberes respectivos.

Dentro de las acciones de seguimiento y cuidado hemos incorporado "el aplauso" que consiste en detalles especiales y específicos y personas concretas por razones concretas. Lo asociamos a momentos personales en las que demostramos formar parte de su vida, como tener un detalle ante el nacimiento de un bebé, entregar un ramo de flores el día antes de una boda... La valoración es muy positiva tanto en la persona voluntaria objeto del aplauso como para el resto de las personas voluntarias debido al clima de familia que genera.

Seguimiento

Se realiza por la persona que coordina el proyecto en el que participa la persona voluntaria, y por la persona responsable de voluntariado, diferenciando que el coordinador o coordinadora basa su seguimiento en el proyecto, en su implicación, en su asunción de responsabilidades, en el cumplimiento de mínimos...

La persona responsable de voluntariado realiza un seguimiento más desde la motivación, las fuerzas, ¿Cómo se siente? ¿Qué dificultades está encontrando? Se tendrá en cuenta que necesidades tiene a nivel formativo y se responderá mediante acciones concretas que o bien serán desde Aventura 2000 o que buscaremos desde la entidad en otros recursos.



Evaluación con las personas voluntarias

El proceso de evaluación tiene varias líneas:

- En el seguimiento se realiza una **evaluación del proceso de incorporación** y el acogimiento asociativo. Contamos con un documento que se llama "Evaluación del proceso de incorporación y acogida de la persona voluntaria en Aventura 2000", que nos sirve para evaluar y medir el estado general de la acción voluntaria, así como aspectos de mejora por las dos partes.
- Hay una **evaluación de seguimiento** por parte del coordinador o coordinadora del Proyecto al que se ha incorporado. Se realiza al comienzo de su participación y en los momentos que sean necesarios para la definición de su papel como educador en Aventura 2000.
- En las reuniones de Coordinación General, el equipo coordinador y la persona responsable, evalúan el **estado del voluntariado** en los proyectos y en la entidad, analizan cada uno de los equipos con los puntos fuertes y débiles para fortalecer y nivelar, así como aspectos de mejora de estos.
- **Evaluación trimestral.** Son tres los grandes momentos evaluativos en Aventura 2000, uno en cada trimestre. En estos momentos todas las personas que configuran la asociación se juntan para evaluar. Primero se realiza una evaluación de cada proyecto por separado, contemplando, entre otros puntos, el funcionamiento del equipo de voluntarios-educadores y la figura del coordinador o coordinadora, pasando por una autoevaluación. Terminamos estas evaluaciones generales en plenario, volcando la información y buscando respuestas y alternativas para un mejor funcionamiento.
- Se realiza una **evaluación global** cada año, mediante encuesta online en el mes de junio/julio con diferentes ítems o indicadores. En esta evaluación se valoran aspectos tanto de la propia intervención como aspectos personales de cada persona voluntaria.

Formación de las personas voluntarias

Cada persona voluntaria que empieza en Aventura 2000 tendrá una **formación inicial marco de la entidad**, para ello es importante calendarizar las incorporaciones, ya que suele darse durante el primer trimestre escolar que es cuando hay mayor número de incorporaciones.

Además de esta primera sesión formativa, tenemos dos tipos de acciones:

1. **Formación institucional/inicial.** Es aquella que se propone desde coordinación general, tiene un enfoque más estructural, pretende incidir en la filosofía y discurso de la entidad, unificar y explicitar criterios educativos.



2. **Formación a la carta.** Es aquella que demandan desde los equipos de monitores y monitoras de los proyectos o que detecta la persona que coordina como carencia de su intervención. La persona responsable de voluntariado busca la formación y los contenidos que demandan desde los proyectos, es la encargada de la accesibilidad formativa, ya sea siendo ella la formadora, buscando a personas concretas o bien, encontrando acciones formativas de interés externas a la entidad que puedan desarrollarse por voluntariado de Aventura 2000.
3. **Asesoramientos y tutorías.** Son encuentros individuales entre la persona voluntaria y la persona responsable de voluntariado o/y el coordinador o coordinadora directo, son a demanda o detección de carencias/conflictos de tipo personal que dificultan el buen desarrollo de las responsabilidades adquiridas por la persona voluntaria. Se marcan objetivos personalizados y estrategias de trabajo con seguimiento de la evolución.

Dinamización

Una de las principales razones por las que las personas voluntarias se implican es por su grado de pertenencia a la entidad o el proyecto. Una persona se siente parte en la medida en que es parte. Hay factores que facilitan esa incorporación y cohesión, como conocer y compartir con otras personas, acerca y motiva, quieres pasar tiempo y construir con ellas el barco en el que se viaja. Las actividades de dinamización son aquellas destinadas a las personas voluntarias como tal que pretenden su cohesión, el trabajo en equipo y el mero divertimento o distensión.

Reconocimiento

Velamos por el reconocimiento de la acción voluntaria de todas las personas voluntarias en Aventura 2000, por eso mediante la plataforma RECONOCE certificamos de forma oficial las competencias y aptitudes de cada una de las personas voluntarias que lo soliciten, de forma individual y personalizado de cada una de ellas, ya que este documento se considera oficial y les sirve para adjuntar en su currículum o acreditar capacidades y habilidades.

Realizamos en redes sociales publicaciones haciendo un reconocimiento al trabajo que desarrollan las personas voluntarias en los proyectos.

Realizamos un reconocimiento especial a todas las personas voluntarias con un evento cercano al 5 de diciembre (día de las personas voluntarias), con el fin de reconocer su labor e implicación en Aventura 2000.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, SALIDA Y CIERRE

En el compromiso se explicitan en líneas generales, tanto a qué se compromete la persona voluntaria cómo a que se compromete la entidad.

Queremos cuidar la relación y vinculación entre las personas voluntarias y los niños y las niñas, por eso pedimos que las personas voluntarias no aparezcan y desaparezcan de la vida de los niños y las niñas, y que su implicación en el proyecto, en la medida de lo posible sea de mínimo un curso escolar, por lo que cada año se debe volver a rellenar reafirmando los compromisos adquiridos por las dos partes.

El incumplimiento del compromiso sería una causa para valorar la escisión del mismo.

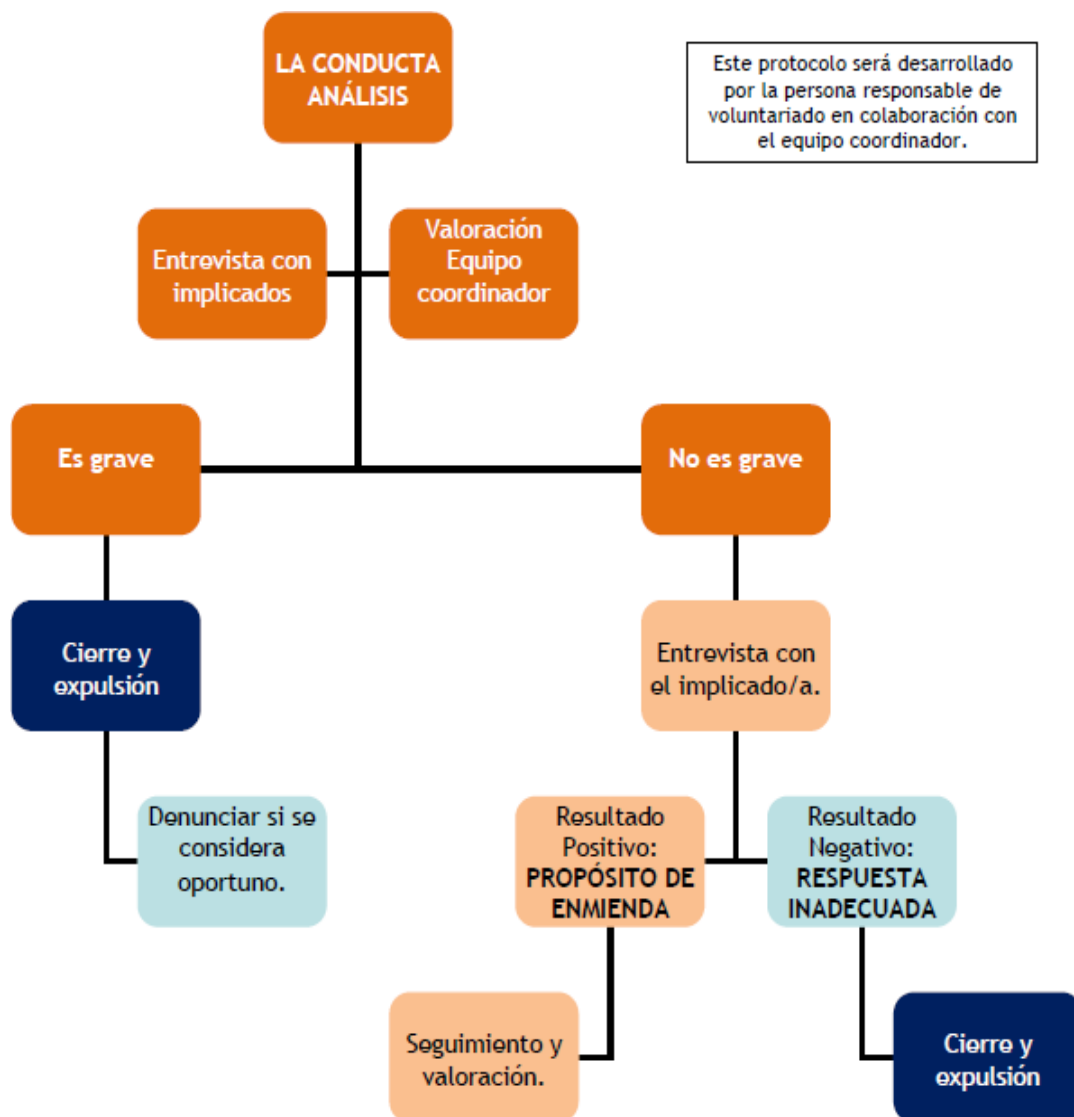
Existen faltas graves por las que habría una ruptura radical de la participación de una persona en la Asociación, la mayoría de ellas relativas a faltas con los niños y las niñas aunque también hay alguna que supone falta contra la entidad como el hurto o el uso de las instalaciones para acciones no afines con nuestra ideología.

En otros casos más difíciles de valorar como son el no asumir la implicación que corresponde, o la negativa a participar de una visión más estructural, la resignación o comodidad en un papel de no asunción de responsabilidades, la relación con los niños niñas o adolescentes y su referente como educadores... Se detectan desde el coordinador del proyecto que después de hablar con la persona y sin encontrar cambio, sube el caso a coordinación General, que junto con la responsable de voluntariado establecerá si debe dejar de participar en Aventura 2000 y cómo notificarle, en su caso, que no puede seguir realizando su voluntariado.

Es complicado, decirle a una persona que de forma voluntaria decide dedicar su tiempo, que no queremos que participe en nuestra Asociación, pero esto nos pasa tanto en la entrevista como en el momento de escisión. Tener buenas intenciones no lo es todo, realizamos intervención socioeducativa con niños niñas y adolescentes, quienes absorben del equipo educativo y que se merecen lo mejor. No partimos de la premisa de que tienen que saber de todo o tener perfectamente desarrolladas sus habilidades sociales y educativas, para eso les formamos y realizamos un seguimiento individual de cada monitor o monitora; pero sí pedimos disponibilidad para formarse, interés en aprender e ilusión por el trabajo que realizan.

Exigimos que cada una de nuestras personas voluntarias tenga en mente que no vienen a jugar con niños y niñas, a entretenerles, a pasar el rato, sino que hacemos transformación social,

pretendemos cambiar lo que no nos gusta del barrio, nadie nos tiene que dar las gracias y nuestra apuesta tiene que ser *nuestra*, hay que dedicarle tiempo a formarse en aquello que nos falta, tenemos que poner de nuestra parte para aprender y para conocer a las personas con quienes trabajamos.





Sabemos que nuestras expectativas son altas y es por eso que se marca un tiempo para ese cambio de chip, no hay un tiempo estipulado, pero sí se evalúan los logros en esta línea también, y en caso de que una persona quede estancada es cuando se empieza a valorar de forma más concreta el estado de implicación en su proyecto.

Cuando en Coordinación General se propone la salida de una persona, el responsable del voluntariado junto con la persona que coordina el proyecto al que pertenece elaboran un protocolo de salida, se convoca a esta persona y se le hace ver que no cumple con los mínimos o que ha tenido faltas y a continuación se le propone que deje de participar en la asociación hasta que pueda cumplir al menos esos mínimos de compromiso o que vuelva a tener mayor motivación.

Cuando es la propia persona la que decide dejar de ser voluntaria, se valoran las causas y si es por falta de tiempo o de cambios vitales (que es la razón más común) se propone que forme parte de Aventura desde un voluntariado distinto, semipresencial o puntual, que desarrolle otro tipo de acciones que no son de intervención directa con infancia y adolescencia, como puede ser elaboración de documentos, apoyo a gestión, página Web, economía...

Si la persona no quiere tampoco participar de esta forma, se pregunta si quiere seguir estando informada para participación puntual, así podrá venir a Asambleas, Fiestas y Eventos, verá las fotos o leerá las crónicas de Aventura.

Como cuidado al voluntariado, lo último que hacemos antes de acabar su etapa es tener una reunión de cierre para que nos cuente su experiencia de voluntariado, dándonos feedback sobre las cosas buenas y a mejorar, y así cuidar a las personas voluntarias que pasan por el proyecto.

Plan vigente para el año 2026

Firmado. María del Carmen Martín Ortiz presidente



ASOCIACIÓN AVENTURA 2000



calle Carpineria 12 28037 Madrid

www.aventura2000.org



Asociación Aventura 2000



634 538 886



@AsociacionAventura2000



@AsociacionAventura2000



@AsocA2000