



PLAN DE VOLUNTARIADO



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España

VOLUNTARIADO

PLAN DE VOLUNTARIADO



COLABORAN:

Servicio de Voluntariado y Formación (PP.AA.): bajo la coordinación de Paz Almendros González y Pablo Álvarez García. ASDE Scouts de España:

- Daniel Piñero Taboada - ASDE Scouts de Andalucía
- Ana M Sancho Egido - ASDE Scouts de Aragón
- Luis Rivas García - ASDE Scouts de Castilla-La Mancha
- Almudena García Bermejo - ASDE Scouts de Extremadura
- Pablo Martínez Vázquez - ASDE Scouts de Galicia
- Clara Gonzalo Oterino - ASDE Exploradores de Madrid

REVISIÓN:

Servicio de Voluntariado y Formación bajo la coordinación de Paz Almendros González y Pablo Álvarez García y Equipo técnico de ASDE.

Última actualización febrero 2017.

FEDERACIÓN DE SCOUTS - EXPLORADORES DE ESPAÑA (ASDE)

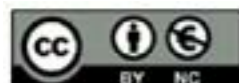
(+34) 91 517 54 42

(+34) 91 517 53 82

asde@scout.es

www.scout.es

Lago Calafate, 3 Local
28018 Madrid



Reconocimiento - NoComercial (by-nc): Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. EL VOLUNTARIADO EN ASDE SCOUTS DE ESPAÑA	6
1.1. Antecedentes y repaso histórico	6
1.2. El voluntariado y la misión de la entidad	7
1.3. Las políticas de voluntariado en ASDE Scouts de España	8
2. MODELO DE GESTIÓN	10
2.1. Definición del voluntariado	10
2.1.1. Perfiles	10
2.1.2. Captación y selección	11
2.1.3. Nueva Ley de Voluntariado 2015	12
2.2. Incorporación	15
2.2.1. Compromiso	15
2.2.2. Procesos de acogida	15
2.3. Desarrollo	16
2.3.1. Organización	16
2.3.2. Tareas	17
2.3.3. Formación	17
2.3.4. Seguimiento y Motivación	19
2.4. Reconocimiento	20
2.5. Desvinculación	21
3. CONCLUSIONES	23

Este material ha sido elaborado por hombres y mujeres y va destinado a educadores y educadoras. Para redactar los textos hemos utilizado el genérico masculino, junto con las fórmulas inclusivas (chicos y chicas, e infancia/ juventud), intentando hacer un uso del lenguaje sencillo y accesible que deseamos implique un rechazo del sexismo presente en la información. Es nuestro interés utilizar un lenguaje inclusivo acorde con nuestros valores y compromiso por la Igualdad de Oportunidades.

INTRODUCCIÓN

ASDE Federación de Scouts - Exploradores de España constituye una de las más importantes organizaciones juveniles y de voluntariado de nuestro país. De los más de 30.000 asociados y asociadas que conforman nuestra entidad en sus 18 Organizaciones Federadas de carácter autonómico y más de 300 grupos scouts, más de 6.200 personas son voluntarias¹.

El voluntariado constituye la expresión de la participación activa en la sociedad, basada en un ejercicio de corresponsabilidad ciudadana, poniendo en práctica valores como solidaridad, compromiso, convivencia, transversales a nuestro método scout. ASDE Scouts de España es una federación de voluntariado que trabaja desde la educación en el tiempo libre de la infancia y la juventud, hecha por y para las personas voluntarias.

Nuestra participación en actividades, encuentros y reuniones internacionales ha aportado interesantes visiones sobre la gestión del voluntariado que van desde la motivación, el liderazgo, el reconocimiento, la formación, los procesos de acogida, la evaluación, etc. Todos ellos fundamentales para la gestión del voluntariado y que están presentes en el desarrollo de nuestro plan.

La mejor preparación, motivación, formación de los y las voluntarios de ASDE Scouts de España y de todos los distintos aspectos del ciclo del voluntariado repercutirán directamente en una mejora de nuestras actividades.

Con ese objetivo surge este **Plan de Voluntariado**, que es un documento vivo y actualizable, que se complementa con las distintas ponencias y políticas federales sobre la materia que se han editado, así como las diversas publicaciones que iremos señalando a lo largo del texto.

Esperando que os sea de utilidad, podéis enviarnos todas las aportaciones y mejoras a asde@scout.es

¹ En el documento de bases de Política federal "[Misión, Visión y Valores de ASDE](#)", aprobado en Conferencia Scout 2012, puedes encontrar una información más amplia de nuestros compromisos y valores generales como entidad.

EL VOLUNTARIADO EN SCOUTS DE ESPAÑA

1.1. ANTECEDENTES Y REPASO HISTÓRICO



ASDE Scouts de España es una entidad de voluntariado, basada y sustentada plenamente en éste. Aunque contamos con algunas personas contratadas para dar soporte administrativo a nuestra entidad, todos los programas educativos, formativos, de coordinación y gestión de los grupos scouts, las Organizaciones Federadas y la propia entidad, son totalmente planificados, gestionados, desarrollados y evaluados por personas voluntarias.

Desde los comienzos se ha tratado de forma especial las necesidades de estas personas para desarrollar sus tareas de la mejor manera posible dotándolos de formación, recursos, herramientas y posteriormente profundizando en las tareas de coordinación, motivación y liderazgo, desde una perspectiva global de la gestión de recursos humanos.

El siguiente paso de la entidad en cuanto al trabajo del área de Personas Adultas se ha centrado en el reconocimiento de las competencias adquiridas en el escultismo y en la formación específica y a la carta para ciertos perfiles (comunicación, tesorería, representantes regionales, representantes internacionales, prevención de violencia, mejora de seguridad en actividades).

Podríamos decir que las políticas de voluntariado se ponen en marcha con:

- La Política de Recursos Humanos Adultos elaborados por la III Conferencia Federal de ASDE Scouts de España, Andrómeda, y aprobados por la Asamblea Federal de abril de 1999.
- La directriz Federal "Ser Scouter en ASDE", aprobada en la [IV Conferencia Federal](#) de ASDE Scouts de España, en El Escorial, diciembre de 2003, en lo relativo a la definición de scouter, su ciclo de vida, la motivación, compromiso y formación.
- La Directriz Federal "Implantación del Sistema de Programas", aprobada también en la [IV Conferencia 2003](#),

en lo referido a las Estrategias de Formación para la Implantación.

- La Política Federal: "Escultismo, participación y ciudadanía", aprobada en Molina, en diciembre 2006, en la [V Conferencia Federal](#) de ASDE Scouts de España en lo relativo a la implicación de los scouters en la participación infantil y juvenil.
- La Directriz Federal "enREDando Una estrategia, un estilo", aprobada en la [VI Conferencia Federal](#) de ASDE Scouts de España en el año 2009 en Guadarrama, Madrid, sobre el trabajo en red de las personas voluntarias.
- La Política y Directriz Federal: "[Las personas en ASDE: principio y fin de la Organización](#)". Aprobada en Guadarrama, diciembre de 2012, en la VII Conferencia Federal de ASDE Scouts de España. En todo lo relacionado con liderazgo juvenil, participación femenina en la asunción de responsabilidades, y las propuestas para el desarrollo del voluntariado en ASDE Scouts de España a lo largo de toda la vida, más allá de ser scouters.
- Bases de Política y Directriz: "Gestionando la seguridad en el Escultismo", aprobado en 8ª Conferencia, abril 2015, El Escorial, en lo relacionado con la prevención, el análisis de riesgos y la seguridad en las actividades de tiempo libre.



1.2. EL VOLUNTARIADO Y LA MISIÓN DE LA ENTIDAD

El Movimiento Scout existe en 162 países lo que suponen más de 40 millones de personas, de diferentes culturas, lenguas y religiones trabajando por construir un mundo mejor. Todo ello gracias a cerca de 7 millones de adultos voluntarios que apoyan las actividades que desarrollan los grupos scouts.

La Organización Mundial del Movimiento Scout (OMMS) es una organización independiente, mundial, sin fines de lucro y no partidista, la cual sirve al Movimiento Scout. Su finalidad es promover la unidad y el entendimiento de los principios y propósitos del Movimiento Scout, facilitando al mismo tiempo la expansión y el desarrollo del mismo. Los órganos de la Organización Mundial son la Conferencia Scout Mundial, el Comité Scout Mundial y la Oficina Scout Mundial.

En ASDE Scouts de España apostamos por la educación y el desarrollo de las personas principalmente durante su infancia y su juventud, a través de un sistema de valores apoyado en el Método Scout, iniciado por Baden Powell





en 1907, para ayudar a construir un mundo mejor. Se busca también que las personas crezcan y progresen con unas capacidades que les permita desarrollarse como adultas con cierto nivel de autonomía y liderazgo, y que junto a un sistema propio de formación, alimente y fortalezca un sistema de voluntariado que permita consolidar y avanzar en todas las labores educativas y de gestión que desarrolla un voluntario de ASDE Scouts de España, y favoreciendo la oportunidad de participar como voluntario y sumarse con el objeto de contribuir a crear un mundo más justo, equitativo y feliz.

¿QUÉ APORTA ASDE SCOUTS DE ESPAÑA A LA PERSONA VOLUNTARIA?

Nuestra Federación es una de las principales entidades juveniles, de voluntariado y de tiempo libre de todo el Estado español. La pertenencia a una entidad de tal calado y dimensión estatal aporta un sentido de pertenencia importante, que además ofrece poder participar de la dimensión internacional, tan importante en el movimiento scout.

Por otra parte esta fuerte y consolidada estructura estatal, autonómica y local donde desarrollar la labor voluntaria ofrece unas herramientas, recursos, formación común y publicaciones necesarias, así como el apoyo y reconocimiento institucional. La pertenencia a otras plataformas a través de ASDE, la protección de datos y servicios de asistencia legal.

No podemos olvidar el importante tema de los seguros. Todas las personas voluntarias y asociadas a ASDE están cubiertas por dos seguros fundamentales: el Seguro de Responsabilidad Civil están asegurados/as el total de personas asociadas a ASDE, y el Seguro Médico y de accidentes.

1.3. LAS POLÍTICAS DE VOLUNTARIADO EN ASDE SCOUTS DE ESPAÑA



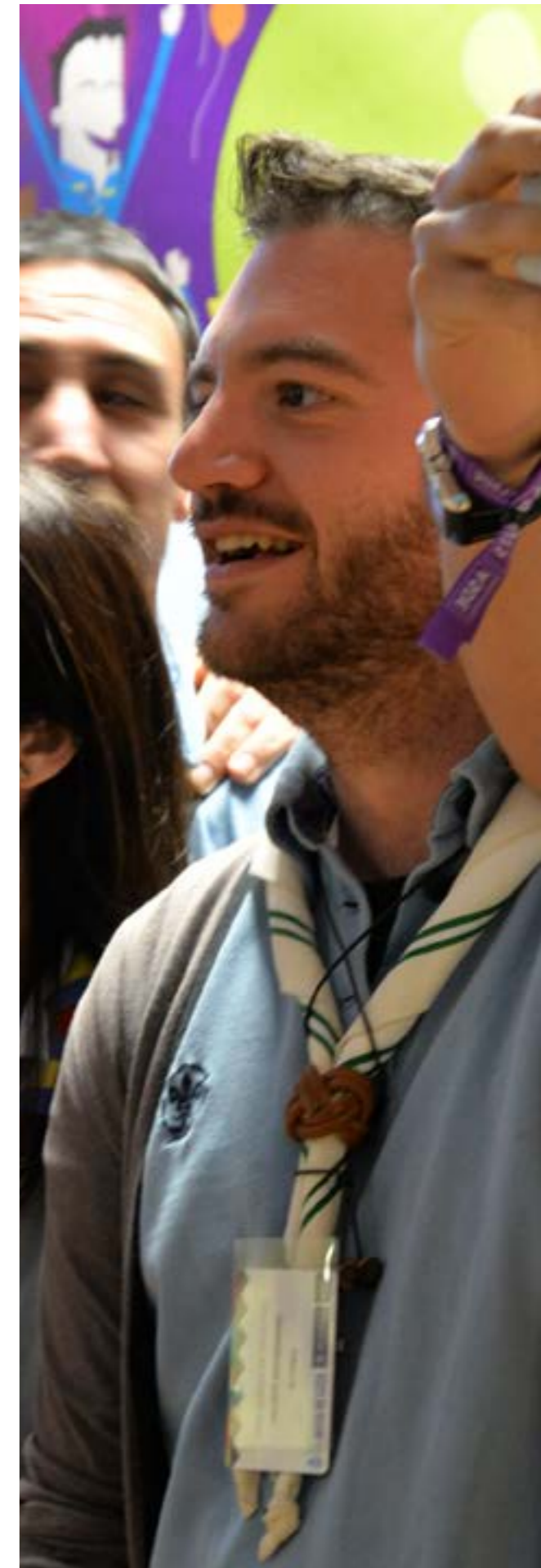
Actualmente la política de voluntariado en ASDE Scouts de España se gestiona desde el área de PP.AA. (Voluntariado y Formación), a través del Servicio de PP.AA. (Voluntariado y Formación) de ASDE Scouts de España. Su misión es por una parte poner en marcha las líneas y resoluciones establecidas en las Conferencias y por otra parte se estudian las necesidades y se analiza cómo darles respuesta. A través de la creación de equipos de trabajo se crean documentos, se organizan cursos, jornadas, concursos y acciones que permiten cubrir las necesidades de la entidad en esta área.

Existen 2 documentos que complementan directamente este Plan de Voluntariado:

- [Sistema de Formación de ASDE 2013](#)²
- [Catálogo de cargos, perfiles y funciones](#)

Además, para profundizar en todos los contenidos citados disponemos de los siguientes manuales:

- [Guía de bienvenida al nuevo scouter.](#) (2006)
- [Motivar sí, pero cómo:](#) Una reflexión sobre cómo motivar a los miembros de nuestros equipos de trabajo. (2006)
- [Aún tienes dudas de cómo motivar:](#) Herramientas prácticas de motivación. (2006)
- [Mejor compromiso, mejores scouter.](#) Reflexiones sobre el compromiso. (2006)
- [Guías formativas de las publicaciones.](#) (2007)
- [Evaluar scouter](#) (de la serie *Evalúa, mejora, transforma*): mejorar para educar. (2008)
- [¿Quieres dar calidad?:](#) guía para la mejora continua en el grupo scout. (2008)
- [El papel de las familias en el grupo scout.](#) (2009)
- [Liderazgo para la coordinación.](#) (2009)
- [Acogida, reconocimiento y despedida de las personas voluntarias de ASDE.](#) (2010)
- [Guía para la creación de un grupo scout ¿quieres montar un grupo?](#) (2009)
- [Guía de captación:](#) Preparados, listos... ¡a crecer! (2005)



² SFASDE 2013: Sistema de Formación de ASDE aprobado en Asamblea en el año 2013. Es el actualmente vigente en nuestra Federación. [Descargarlo aquí.](#)

MODELO DE GESTIÓN

2.1. DEFINICIÓN DEL VOLUNTARIADO

El Escultismo es un movimiento educativo para la infancia y juventud, acompañados en su proceso educativo por personas adultas voluntarias...

... debemos ser capaces de integrar en nuestra organización a las personas adultas, a los voluntarios que desean seguir colaborando con el escultismo y dentro de nuestra organización...

ASDE Scouts de España considera voluntario/a de nuestra organización a todas aquellas personas adultas necesarias para el funcionamiento óptimo de la Organización scout y su desarrollo, pudiendo desempeñar dos tipos diferentes de tareas, igualmente importantes:

a) Tareas de educación en el tiempo libre, en contacto directo con los niños y jóvenes en las diferentes Secciones. Se denominan Scouters de Sección.

b) Tareas relacionadas con el apoyo, coordinación, animación, administración y formación a otros adultos (incluye a todos los Coordinadores de Grupos Scouts, Ayudantes de Coordinador), Administradores (Secretarios, Tesoreros, Comités de Grupo, etc.), Formadores, Responsables de Servicios, Responsables de la Organización / Federación, personal contratado, etc. Se denominan Responsables de Adultos. Algunas de esas tareas están relacionadas directamente con la Educación en el Tiempo Libre y otras son tareas de apoyo. Algunas de esas personas serán scouter y otras no.

Todo esto necesita el compromiso activo de un número suficiente de adultos, hombres y mujeres, motivados y competentes, que hay que captar, formar en su tarea, y ayudar en su desarrollo personal y a quienes podremos confiar una sucesión de tareas diferentes mientras permanezcan al servicio de los jóvenes en el Escultismo.

2.1.1. Perfiles

Presentamos a continuación el siguiente perfil del adulto voluntario que ha de servirnos como referencia para lo expuesto anteriormente.

Una persona:

a) Que por su forma de ser, su espiritualidad y sus relaciones socio-afectivas, demuestre asumir un compromiso personal en la línea marcada por los valores del Movimiento Scout, actuando de forma madura y sea ejemplo constante, tanto para los educandos como para el resto de los responsables.

b) Que tenga una disposición y tiempo necesarios para trabajar al servicio del Movimiento Scout, cuyo objetivo fundamental es el desarrollo y crecimiento integral de niños/as y jóvenes.

c) Que posea la competencia y cualificación necesaria para:

- Comprender el alcance de su función.
- Desarrollar correctamente su tarea.
- Desempeñar de forma responsable procesos de planificación, coordinación, delegación, ejecución, evaluación, consejo y trabajo en equipo.

d) Que esté dispuesto a actualizar asiduamente sus principios, conocimientos y formación, tanto de cara a la tarea que desempeña como a su propio crecimiento personal.

[Ver el Catálogo de Cargos, Perfiles y Funciones.](#)

2.1.2. Captación y Selección

a) Establecer necesidades de voluntarios

Cada organismo scout debe esforzarse en estimar sus necesidades en adultos voluntarios y los conocimientos y habilidades que éstos deben tener para desempeñar las tareas que se les encomendarán; además de comprometerse de forma activa en planificar sus acciones de captación.

b) Establecer perfil óptimo

Paralelamente, se debe de establecer un perfil óptimo definiendo un conjunto de cualidades, competencias y cualificaciones requeridas, el tipo de motivación, las cualidades humanas y de relación, la edad y la experiencia anterior.

c) Confeccionar lista de personas con las que contactar

A partir del perfil óptimo, se trata de componer una lista de personas, tan amplia como sea posible, que se acerquen al máximo a los indicadores establecidos. Es indispensable no excluir nadie, intentando ampliar el campo de búsqueda a las personas con las que no hubiéramos conectado automáticamente, basándonos en las características con las que hemos establecido el perfil anteriormente.



d) Selección

Esta lista confeccionada anteriormente será redactada por orden, poniendo en primer lugar a las personas que se correspondan mejor con dicho perfil óptimo. Esto nos dará una lista de personas con las que contactar.

e) Captar / encontrar a las personas definidas:

Habiendo seleccionado varios candidatos, la intención será conocerlos individualmente y ver cómo se desenvuelven en su terreno, concretando para ello una cita.

Además, aprovecharemos para explicar las funciones y responsabilidades que se le desea proponer y las razones por las cuales nos dirigimos a él o a ella.

La conversación, a lo largo de la entrevista, permitirá también clarificar lo que se espera de ellas y los posibles problemas que puedan surgir. Si la persona está dispuesta a aceptar la proposición, la conversación se concluye con un primer acuerdo, dejando un tiempo de reflexión para ambas partes.

2.1.3. Nueva Ley de Voluntariado 2015 y Ley de Protección Jurídica del menor:

Acabamos de estrenar la nueva Ley de Voluntariado 45/2015 de 14 de octubre³, implica una nueva perspectiva para el Voluntariado y el tercer Sector. Desarrollamos aspectos relativos a las mismas de gran actualidad, pero como toda legislación están sujetas a modificaciones. Recogemos a continuación unas pinceladas de las cuestiones más novedosas e interesantes:

1. Acceso al voluntariado restringido: Como medida preventiva, la ley no permite la participación como voluntarios, a los condenados por trata de seres humanos, violencia de género, violencia doméstica o terrorismo. Por tanto cada vez más, se nos pedirá el certificado de antecedentes penales o una declaración responsable de no tener antecedentes penales por los delitos citados. No hay que preocuparse ni darle una connotación negativa, es por el bien de todos, especialmente de los menores. [¿Cómo obtener el certificado de antecedentes penales para mi voluntariado?](#) Puedes hacerlo a través de internet o correo en la web del Ministerio de Justicia. Tienes anexo un modelo de certificado.

Por otra parte, a partir de la reciente modificación de la Ley de protección jurídica del menor⁴, será requisito para actividades y profesiones que impliquen contacto habitual con menores de edad (como es el caso de nuestras actividades

en los grupos scouts), el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. Debemos acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del [Registro Central de delincuentes sexuales](#). A partir del 1 de marzo de 2016 se pueden solicitar las certificaciones al Registro Central de Delincuentes Sexuales del Ministerio de Justicia. [En este link](#) podréis encontrar toda la información de cómo realizar la solicitud. Las propias personas interesadas podrán solicitar directamente la correspondiente certificación y los certificados serán gratuitos. En el caso de los ciudadanos extranjeros, además deberán acreditar que no tienen condenas penales por los delitos referidos en su país de origen o en donde sean nacionales.

2. El acuerdo de voluntariado: El contrato o acuerdo de voluntariado es obligatorio por la ley⁵. Se debe firmar un acuerdo de incorporación por escrito y por duplicado, entre la persona voluntaria y entidad, en donde se consignen los deberes y derechos de cada parte que debe contener el acuerdo de voluntariado. [Es interesante incorporarlo en nuestros procesos de acogida al nuevo scouter](#). Os proponemos un posible modelo que podéis adaptar.

3. Voluntariado inclusivo: Celebramos que la nueva ley, garantiza la igualdad de acceso al [voluntariado de personas mayores](#), con discapacidad o en situación de dependencia, y por tanto las entidades deberán abrir sus perfiles de voluntariado para estos colectivos y facilitarles su participación. ¡Qué viva la inclusión!

4. Voluntariado universitario: La nueva ley establece que los centros de educación superior podrán reconocer académicamente las acciones de voluntariado entre sus estudiantes, con lo cual se espera motivar la participación de los futuros profesionales a través de este incentivo. Desde ASDE Scouts de España estamos trabajando en el Reconocimiento de la acción voluntaria a través de créditos con distintas universidades, que ya es una realidad en algunas.

5. Voluntariado prejuvenil: A partir de ahora se podrá hacer voluntariado desde los 12 años con una autorización de los padres o tutores, siempre que no impida su desarrollo educativo.

6. Voluntariado virtual: Aunque con el auge de las nuevas

³ [Descarga aquí](#) el texto completo de la Ley de Voluntariado 45/2015

⁴ [Ley Orgánica 8/2015](#), por la que se modifica el sistema de protección a la infancia y a la adolescencia

⁵ [Artículo 12 punto 3 de Ley Voluntariado 2015](#): "De las relaciones entre los voluntarios y la entidad de voluntariado"





tecnologías desde hace más de 10 años se viene practicando el voluntariado virtual, solo hasta ahora la ley lo reconoce también como una actividad de voluntariado que no requiere la presencia física de las personas voluntarias. Ahora más que nunca, el tiempo ha dejado de ser excusa para darle rienda suelta a nuestra solidaridad. Incluimos algunos [consejos para tener éxito en tu voluntariado virtual](#).

7. Voluntariado sin remuneración: Una de las grandes diferencias entre el voluntariado y el empleo, es la remuneración económica. En este caso la ley ratifica que el voluntariado no puede conllevar a ninguna prestación económica o material y excluye como forma de voluntariado a otras relaciones como becas, prácticas no laborales en empresas o prácticas académicas externas.

8. Voluntariado puntual o discontinuo: Cada vez más surgen nuevas maneras de hacer voluntariado, distintas al voluntariado continuo tradicional. La ley reconoce las actividades de voluntariado para actividades concretas y a corto plazo, siempre que se realicen a través de entidades de voluntariado. Aunque no es nuestro perfil de voluntariado, sí puede servirnos para los clanes/comunidades. Se espera que durante 2016 las ONG faciliten más [oportunidades de voluntariado puntual](#) y que se empiece a hablar de Microvoluntariado.

9. Voluntariado de funcionarios públicos: Las administraciones públicas podrán reconocer la acción voluntaria y otorgar subvenciones de las administraciones e incluso firmar convenios que fomenten y reconozcan el voluntariado. Las personas que trabajan para la administración pública podrán adaptar o reducir su jornada para realizar actividades de voluntariado.

10. Voluntariado corporativo: Con esta nueva ley, los trabajadores podrán adaptar su jornada laboral para llevar a cabo actividades de voluntariado, y reconoce que las empresas podrán participar en actuaciones de voluntariado y facilitar la participación de sus propios trabajadores.

Adaptado de Haces Hacesfalta.org. Fundación Hazloposible.

2.2. INCORPORACIÓN

2.2.1. Compromiso

Cuando una persona se compromete con la Organización Federada y/o Grupo para desempeñar en ella una responsabilidad durante un cierto tiempo, los compromisos de una y otra parte deben ser claros. Ambas partes tienen derechos y obligaciones, necesidades y expectativas, que deben clarificarse y aceptarse por ambas partes.

Es importante que este compromiso refleje con claridad los plazos fijados para la consecución de objetivos, los indicadores de realización o ejecución, los plazos y las modalidades de evaluación. Este periodo debe ser el suficiente para asegurar una cierta coherencia y conseguir los resultados. Del mismo modo es necesario clarificar las condiciones en las que la función será realizada: el apoyo disponible, los medios de formación, las normas internas, eventualmente la financiación, así como las exigencias en cuanto a cualificación y formación y de debe precisar la inversión de tiempo que se espera de parte de la persona que se compromete. Todo esto constituye los términos de un compromiso recíproco. Corresponde a cada Organización Federada y a cada Grupo fijar, en función de las condiciones en las que opera, las modalidades de elaboración y de conclusión de este compromiso y la forma concreta que podrá tener.

Como hemos citado en relación con la nueva Ley de Voluntariado, este compromiso debe realizarse por escrito.

Desde ASDE Scouts de España hemos realizado publicaciones específicas sobre Compromiso: [Mejor compromiso, mejores scouter. Reflexiones sobre el compromiso.](#) (2006)



2.2.2. Procesos de acogida

Cuando una nueva persona es incorporada a una Organización Federada y/o Grupo, viene generalmente a completar un equipo, un grupo ya existente. Integrarla en las mejores condiciones exige de todos los miembros (el equipo, su responsable, la nueva persona) un trabajo de preparación, una buena acogida.

Acoger no es un lujo ni una pérdida de tiempo. Las nuevas incorporaciones son unos formidables motores de cambio y dinamismo que es necesario utilizar y administrar.





Es pues indispensable dedicar tiempo y esfuerzo para construir con ellos/as el futuro.

Es imprescindible poner en marcha los procesos necesarios para que la persona que se incorpora a su nueva función disponga de las herramientas y el acompañamiento necesarios para conocer y comprender sus responsabilidades y las necesidades formativas que pueda tener. Igualmente importante es crear un clima de simpatía, confianza y seguridad.

Te proponemos la publicación de ASDE Scouts de España: "[Acogida, reconocimiento y despedida](#)"



2.3. DESARROLLO

2.3.1. Organización

Dentro del perfil más destacado del voluntariado se incluyen los/as educadores/as y formadores/as pertenecientes a ASDE Scouts de España, coordinado por una persona responsable del área de Voluntariado y Formación.

La mayor parte de nuestra oferta educativa como de nuestras publicaciones y página web están abiertas a asociados/as y no asociados/as a ASDE Scouts de España, dado que los Grupos Scouts trabajan y se relacionan con la comunidad de la que forman parte.

Existen muy distintos cargos, perfiles y funciones que pueden desarrollarse en nuestra entidad, habiendo recogido los mismos en una publicación con fichas: [Catálogo de cargos, perfiles y funciones](#). Es habitual que el/la joven cuando finaliza su etapa formativa (hacia los 21 años) asuma responsabilidades de educador/a teniendo a su cargo niños/as, adolescentes y otros/as jóvenes.

Pasado un tiempo los/as educadores/as voluntarios/as se van renovando pero no abandonan el Grupo, pasando a ocupar otros cargos como intendencia, responsable de Recursos Humanos, tesorería, o bien pueden ostentar una responsabilidad a nivel asociativo o en las Escuelas de formación, sin tener contacto directo con los chavales/as, función que suele ser desarrollada por educadores/as más jóvenes. Sin embargo, pasado un tiempo es habitual ver como antiguos scouters vuelven al Grupo, a veces acompañados por sus propios hijos e hijas.



Las personas colaboradoras no suelen tener labores educativas, se relacionan más con funciones de apoyo a logística: cocina, intendencia, formación con carácter puntual en diferentes talleres, apoyo en excursiones, campamentos de forma puntual, etc...

2.3.2. Tareas:

Las actividades realizadas por las personas voluntarias y colaboradoras tienen un carácter muy diverso, recogidas en el catálogo de cargos, perfiles y funciones de ASDE. Entre las principales destacan:

- **Cargos de secciones:** Scouter de Sección: colonia, manada, sección scout, unidad esculta, clan/ comunidad
- **A nivel de Grupo:** Coordinación de Grupo, Ayudante del Coordinador de Grupo en Área de Recursos Humanos, Formador/a, Responsable de Programas de Grupo, Ayudante del coordinador de Grupo de formación, Ayudante del Coordinador para relaciones institucionales, Tesorería, Responsable de Intendencia, cocina, apoyo en talleres y actividades, Responsable de Animación, y sobre todo el trabajo de educadores/as voluntarios/as con los chavales de las distintas secciones educativas (de 6 a 21 años)
- **A nivel de Organización Federada:** Presidencia, Secretaría, Vicepresidencia, Responsable de Educación Scout, Responsable de Recursos Humanos, Responsable de Animación, Responsable de Formación, Dirección de escuelas de formación, etc.
- **A nivel federal:** participante en redes de Trabajo, Presidencia, Secretaría, Vicepresidencia, Coordinación de Educación Scout, Responsable de Comunicación, Coordinación de Voluntariado y Formación, Responsable de Relaciones Institucionales, Comisionado Internacional, etc.

2.3.3. Formación

Podemos definir la formación como un proceso sistemático y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actitudes de un individuo a través de experiencias de aprendizaje y conseguir la actuación adecuada e idónea en una actividad o actividades. Su propósito es, pues, capacitar al individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o trabajo dados.

La formación propuesta por el Escultismo para *su voluntariado* tiene como finalidad darles los medios para que contribuyan eficazmente al cumplimiento de la finalidad del





Movimiento Scout y será adaptada a cada función y caso particular de cada responsable a partir de un análisis detallado de sus necesidades de formación, el inventario de sus experiencias anteriores *y sus funciones específicas*. Se incluye en un proceso continuo, *especialmente durante los primeros años de su experiencia voluntaria*.

La formación del voluntario (scouter) es pues, el medio que, además de permitirle la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, le aporta nuevas experiencias, vivencias, conocimientos y relaciones personales; y será entendida como una circunstancia implícita de su compromiso scout.

Esta circunstancia, lejos de constituir una intromisión en la dinámica de los Grupos Scouts desde instancias federales o asociativas es un ejercicio de responsabilidad que debemos asumir y que dará aval a nuestro esfuerzo por educar desde la óptica del método scout, conduciendo esto directamente a la práctica de un escultismo de calidad.

Podemos concluir entonces que, la formación es tarea de toda la organización scout (Federación, Organizaciones Federadas y Grupos Scouts) y de todos y cada uno de sus responsables, no pudiendo delegarse esta responsabilidad en un sólo estamento especializado, prescindiendo del resto de la estructura.

Ahora bien, *sí podemos asegurar que existe un Sistema de Formación de ASDE que cubre las necesidades de formación en los primeros años de voluntariado como educador/a en el tiempo libre, quedando excluidos de este sistema otros aspectos que se atienden directamente por sus grupos o sus Organizaciones Federadas:*

- *La formación de personas voluntarias que no sean educadoras y que cumplan otras funciones de apoyo al Escultismo*
- *La formación a largo plazo de las personas responsables, ya sea para la actualización de contenidos, la profundización en ciertas áreas, o la formación específica para perfiles concretos de nuestra organización: formación en liderazgo, formación técnica de cargos específicos.*

Sistema de Formación de ASDE (SFASDE 2013)

El Sistema de Formación permite desarrollar una formación individualizada, fácilmente asequible, permitiendo tener en cuenta las experiencias y formación anteriores y la adquisición de una formación complementaria necesaria para cualquiera de las funciones.

Es un sistema flexible en tanto que proporciona una formación personalizada, en el sentido que considera las necesidades individuales del responsable, tanto en relación con la función que desarrollará, como en atención a las capacidades, aptitudes y necesidades personales del mismo. Además, permite organizar actividades tanto en el ámbito local, regional y estatal.

El Programa Formativo de ASDE (PF ASDE) se define por el presente Sistema de Formación, estructurándolo en dos ciclos de formación diferenciado, capacitando el segundo a los equipos docentes del primero:

Ciclo de Formación de Scouters CFS

- Etapa de Acogida al Scouter EAS
- Etapa de Formación de Educador Scout EES
- Etapa de Formación de Coordinador Scout ECS

Ciclo de Formación de Formadores Scouts CFF

- Etapa de Acogida al Formador EAF
- Etapa de Formación de Formador de Scouters EFS
- Etapa de Formación de Formador de Formadores EFF

2.3.4. Motivación y Seguimiento

La participación de las personas voluntarias en la vida de ASDE Scouts de España, [OO.FF.](http://www.asde.es) y Grupos scouts es vital para el movimiento scout. Debido al amplio compromiso que hay que adquirir en cualquiera de los niveles, debemos cuidar al máximo a la persona, para mejorar al mismo tiempo las funciones que debe desarrollar.

Para ello partiremos de un proceso de seguimiento y motivación de la persona voluntaria. Para que el voluntariado continúe con su labor y la realice de la mejor forma posible, trabajaremos su motivación; como bien es sabido una persona motivada trabaja mejor y más eficazmente. Además está ligada a la voluntad e interés personal.

Partiendo de este interés del voluntario de participar de nuestra labor, vemos fundamental un apoyo específico por parte de los responsables de recursos humanos de nuestros grupos scouts para mantener estos puntos de interés e incluso mostrarle otros motivos por los que sentirse motivado.

Por otro lado, el proceso de seguimiento ayuda al voluntariado a cumplir sus funciones de la mejor forma posible. Este da comienzo desde el mismo momento en el que se compromete y durante su fase de acogida hasta que él mismo decide finalizar su etapa de voluntario. El punto de partida





será la identificación de la persona y las funciones que desarrollará.

Este proceso estará guiado por la figura del Responsable de formación del Grupo. Estará compuesto por reuniones presenciales cada trimestre donde analizarán los planes personales del voluntario. Dichas reuniones son importantes ya que nos aporta un feedback muy valioso, con el cual podemos mejorar el desempeño de las funciones del mismo.

Un aspecto fundamental a tener en cuenta es la incorporación de la dimensión del aprendizaje a lo largo de la vida *"life-long learning"*, con el enriquecimiento que supone, así como los planes de liderazgo y/o los planes personales de voluntariado.

2.4. RECONOCIMIENTO

Las personas voluntarias en ASDE son imprescindibles para llevar a cabo la misión de la Organización y aunque su participación es de manera desinteresada y sin esperar nada a cambio, consideramos muy importante su reconocimiento.

Hay dos maneras de reconocer al voluntariado:

1. Reconocimiento interno. Ya sea de una manera informal, con aquellos gestos que se producen día a día, reconociendo en el momento su buena labor: dar gracias, ofrecerles una sonrisa, pedirles opinión, permitirles que representen a la Organización Federada, darles nuevas responsabilidades, poner de ejemplo su trabajo, decir lo positivo de sus cualidades personales,... Como el reconocimiento que se hace de manera más solemne mediante distintivos o actos de reconocimiento. En ASDE Scouts de España están contemplados en este caso las Medallas al Mérito Scout y el Lobo de Plata

2. Reconocimiento externo. Haciendo posible la visibilidad de la labor del voluntariado y certificando las competencias que se han adquirido a lo largo de su periodo de voluntariado.

Enlazando con este punto no podemos olvidar el camino que hemos iniciado con el ERCE (Equipo de Reconocimiento de las Competencias en el Escultismo) destacando como principales competencias específicas adquiridas en el Escultismo: el optimismo y entusiasmo, el liderazgo de iniciativas, la capacidad para analizar y resolver problemas, la flexibilidad, la comunicación interpersonal, el trabajo en equipo, la capacidad de negociación, la organización y planificación, la fiabilidad técnica y personal, el tacto y la prudencia, etc.

Por otro lado, el proyecto RECONOCE⁶, en el que [ASDE Scouts de España](#), Confederación de Centros Juveniles Don Bosco y Didania se han unido para poner en valor la experiencia del voluntariado que trabaja en el ámbito del tiempo libre educativo, para sensibilizar al tejido empresarial y a la sociedad en general sobre las competencias adquiridas por el voluntariado y para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

2.5. DESVINCULACIÓN

El proceso de desvinculación puede obedecer al deseo del responsable de no continuar colaborando con el Movimiento Scout, a la inadecuación del responsable al perfil de la función a desarrollar, o al incumplimiento de los compromisos adquiridos en el acuerdo mutuo.

Cuando una persona deja de colaborar activamente, es primordial que la persona a quien corresponda tenga una entrevista con ella para conocer los motivos reales de su desvinculación, que nos dé sus opiniones y aprovechar al máximo las aportaciones para seguir mejorando, y sobre todo darle las gracias personalmente.

Sería positivo que la persona voluntaria se despidiera sintiendo que ha realizado una labor importante como voluntario scout, incluso materializando esto con algún objeto a modo de recuerdo que sirva para mantener latente su experiencia y vida scout.

Gestionar correctamente la desvinculación de la acción de la persona voluntaria es una parte importante de todo el itinerario, ya que será una forma de establecer un buen final de colaboración entre ambas partes y dejar las puertas abiertas para poder volver a colaborar.

Desde ASDE Scouts de España hemos realizado un Material específico que aborda la despedida de las personas voluntarias en nuestros grupos scouts.



⁶ Enlace a [noticia sobre Proyecto RECONOCE](#) y a la [web del proyecto](#)



SCOUTS
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España

C/ Lago Calafate, 3
28018 Madrid
Tlf. (34) 91 517 54 42
Fax. (34) 91 517 53 82
asde@scout.es

www.scout.es

MODELO CERTIFICADO DELITOS:

D. XXX XXX XXX, con D.N.I. XXX y domicilio en XXX, en calidad de Voluntario de la entidad XXX;

DECLARO:

No tener antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos, tal y como establece el artículo 8.5 de la Ley 45/2015, del 14 de octubre, de voluntariado.

Y para que cause los efectos oportunos, lo firmo en XXXXXX, con fecha XXX



CONCLUSIONES:

El objeto de este Plan de Voluntariado es conseguir plasmar en un único documento los distintos procesos, documentos y publicaciones que constituyen la rica gestión del voluntariado scout en ASDE Scouts de España.

La mejora de la gestión del voluntariado nos ha de permitir que los objetivos de los programas como Federación se cumplan beneficiando a más personas y con mayor impacto, que nuestras personas voluntarias tengan la formación y habilidades necesarias para realizar correctamente sus tareas, que estén satisfechos de su aportación y así podamos aprovechar todas sus capacidades.

Queremos agradecer la participación de todas las personas que han colaborado, tanto en la redacción como en la inspiración, especialmente a los distintos participantes en las reuniones del Servicio de PP.AA. (Voluntariado y Formación) de ASDE Scouts de España, así como a la fundación Aldaba que en los primeros pasos de este documento sirvió de punto de partida e inspiración.

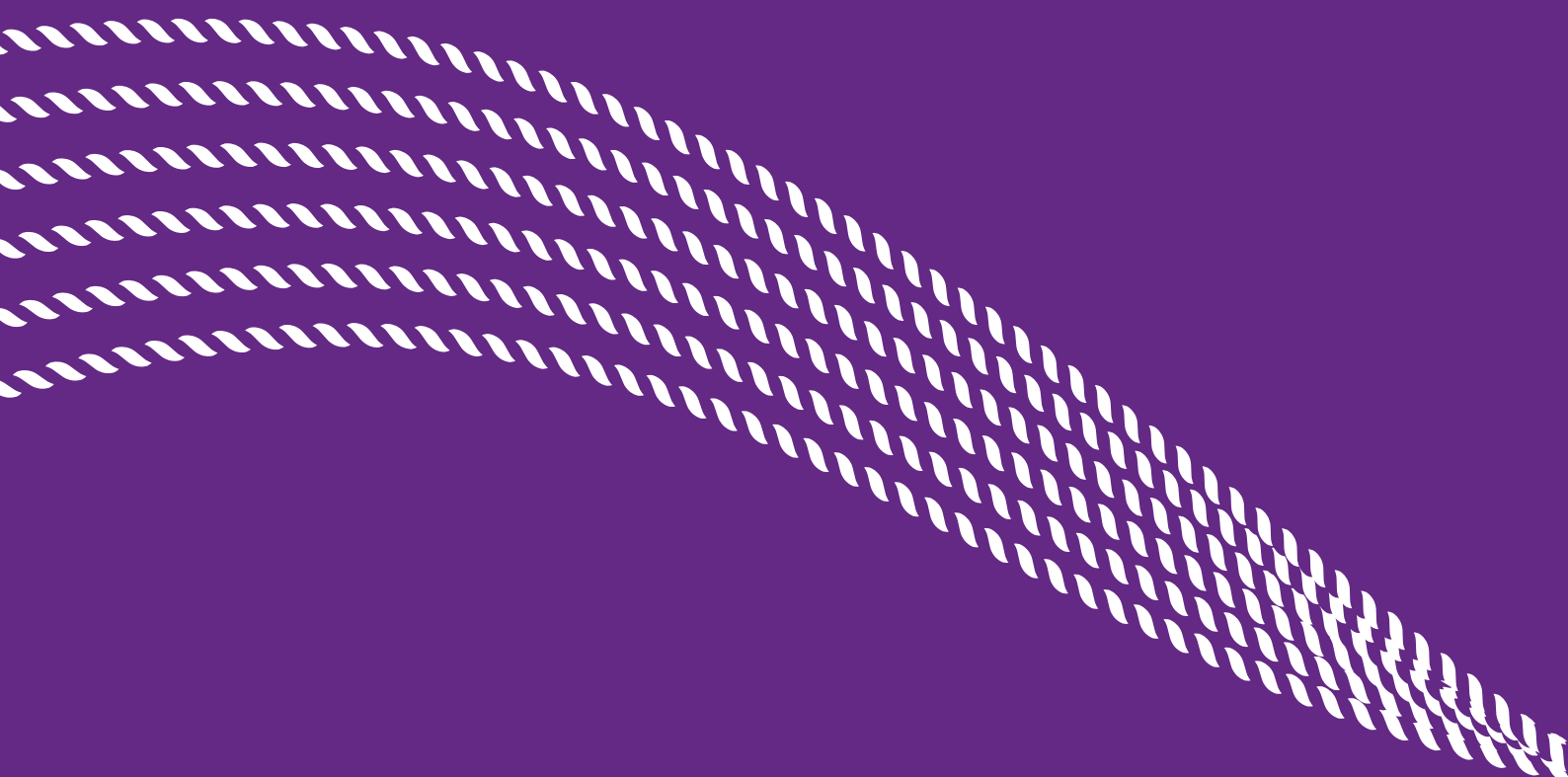
Como la gran entidad que representamos, los procesos que abarcan la gestión de nuestro Voluntariado son enormemente interesantes y complejos y todo proceso ha de ser revisado y actualizado.

Los siguientes pasos de nuestra revisión se centrarán en el Catálogo de Cargos, Funciones y Perfiles, para actualizar todos los roles y papeles que pueden desempeñar las personas voluntarias en nuestra organización.



SCOUTS[®]
Construir un Mundo Mejor

ASDE
España



www.scout.es