

# MODELO DE GOBERNANZA

## COLECTIVA

La gobernanza en la ONG enriquezArte se basa en tres valores:

**Diversidad:** enriquecerse de las diferencias entre las personas, comprender de dónde venimos, en donde nos encontramos, quienes somos y qué es lo que queremos nos permite situarnos y enriquecernos de nuestras diferencias y las de los demás, participando de la experiencia en una comunidad que busca como objetivo el compromiso ciudadano.

**Solidaridad:** Ser parte de enriquezarte como socio/a ayuda a que las personas aprendan a ser más generosas y tolerantes con las especificidades de los demás y más humildes a mirar la suya internamente.

**Comunidad:** Permitir a los/as socios/as el compromiso ciudadano siendo parte de una familia que acompaña y ayuda a cada una de sus partes involucradas, desarrollando un sentido de pertenencia. La auto-confianza generada por el colectivo, ayuda a desarrollar el mundo más sostenible, empático y equitativo; por medio del aprendizaje y adquisición de herramientas, competencias y habilidades. Esto permite empoderar la resiliencia ecosistémica como humana.

Los/as socios de enriquezArte están en contacto regular con la gobernanza de a través de :

- Una newsletter semestral
- Una asamblea general anual
- Una reunión estratégica trimestral
- Una difusión en whatsapp mensual

# ÍNDICE

<b>I/ INFORMAR Y CAPTAR</b>	<b>2</b>
Captación	2
Información sobre la entidad	2
<b>II/ PREPARAR LA INTEGRACIÓN</b>	<b>3</b>
Perfil del/a socio/a	3
Entrevistar miembros/as	3
<b>III/ INCLUSIÓN</b>	<b>4</b>
Compromiso del/a socio/a	4
Padrino/ Madrina	4
Referente técnico	4
Derechos y compromisos de voluntarios/as	4
Tareas, recursos y horarios de los/as miembros/as activos/as	5
Incorporación	5
Presentación al equipo	5
Formaciones	6
Planificación	6
<b>IV/ FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>7</b>
Objetivos formativos	7
RRHH	7
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD	7
MARKETING / COMUNICACIÓN / ATENCION AL CLIENTE	7
MANTENIMIENTO y LOGÍSTICA	7
ALIMENTACIÓN, CUERPO y SOSTENIBILIDAD	8
Trabajo auto-organizado	8
Apoyo personalizado y calendarizado	8
Recoger y responder a las necesidades del voluntariado	8
Ofrecer espacios de intercambio	8
<b>V/ ITINERARIO PERSONALIZADO DE VOLUNTARIOS/AS</b>	<b>9</b>
Entrevista mensual o bimestral	9
Estrategia de desarrollo personal y/o laboral	9
Certificado de participación	9
<b>VI/ ORGANIZACIÓN EN CONSTELACIÓN</b>	<b>10</b>
Organigrama y responsabilidades	10
<b>VII/ LIDERAZGO Y DESARROLLO PERSONAL</b>	<b>12</b>

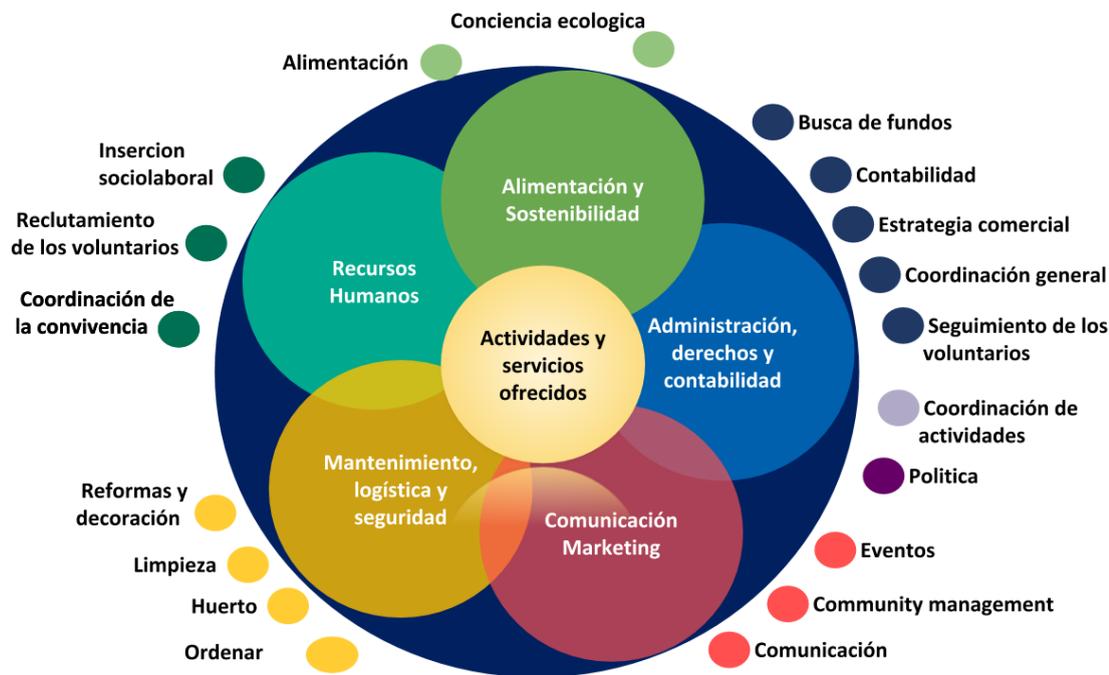
# I/ ORGANIZACIÓN EN CONSTELACIÓN

## Organigrama y responsabilidades

La innovación organizacional se articula en tres pasos:

- 1- Los métodos inclusivos de voluntariado para los/as socios/as basándose en rituales empáticos.
- 2- El diseño comunitario con 35 personas repartidas en 26 responsabilidades distintas y 6 líderes (ver acuerdo de cooperación) pero radicalmente abierta a la entrada de nuevos/as socios/as y entidades una vez el proyecto haya empezado.
- 3- No hay bilateralidad "ayudantes" VS "ayudados". Cada uno va alternando un papel y el otro; la gratitud como vínculo entre los dos.

Cada socio/a esta afiliado a un círculo principal de actividades y un o varios sub-círculos como tal :



Las formaciones tienen que ser organizadas siguiendo la gran diversidad de tareas a saber hacer para encontrar un trabajo y adaptadas a la diversidad de participantes. Incluyen una evaluación de conocimientos teóricos y prácticos y un seguimiento de la progresión individual. Las formaciones diseñadas por enriquezArte tienen una calidad que permite venderlas a otras entidades y generar recursos.

Durante las reuniones mensuales, cada dificultad encontrada da lugar a una tarea a realizar para solucionarla pero también a un capítulo adicional en la capacitación vinculada al tema. También durante esta misma reunión ocurre un juego-quiz en equipo para averiguar los conocimientos genéricos y específicos y compartirlos. Estos pequeños quiz son juegos usados mensualmente a nivel individual desde antes de la incorporación hasta la salida del programa para analizar la eficiencia del aprendizaje.

## Administración

- **Busca de fondos** : Responder a convocatoria de licitación, buscar cómo beneficiar de los ayuntamientos en general
- **Contabilidad** : Actualizar el flujo de caja
- **Estrategia comercial** : Imaginar el desarrollo financiero del centro
- **Coordinación general** : Coordinar las misiones de los voluntarios y la vida del centro entre ellos
- **Seguimiento de los voluntarios** : Asegurar la correcta integración de cada

## Actividades

- **Concepción y coordinación interna de actividades con viabilidad económica**: Asegurarse que el planning de actividades es funcional, asegurar una comunicación con los dinamizadores, recursos disponibles los socios
- **Trabajo comunitario** : Participar en reuniones con otras entidades, dar a conocer a los políticos la asociación para involucrar instituciones y autoridades

## Comunicación-Marketing

- **Eventos** : Imaginar y crear eventos para animar el centro y traer más gente
- **Community management** : Animar la vida del centro sobre los redes sociales, publicar informaciones sobre los talleres, responder a las preguntas sobre messenger o whatsapp
- **Comunicación** : Asegurar una buena comunicación entre los voluntarios y promocionar las actividades del centro

## Recursos Humanos

- **Inserción Sociolaboral** : Integrar el proyecto individualizado de cada voluntario/a dentro de las actividades de la ONG
- **Reclutamiento de los voluntarios** : Publicar ofertas de trabajo sobre sitios de voluntariado, responder a las personas que quieren estar voluntarios
- **Coordinación de la convivencia** : Asegurarse que todo el mundo se siente integrado, en la vida del centro, de la ciudad y entre los voluntarios. Hacer los plannings de convivencia, asegurarse que todos los voluntarios participan

## Mantenimiento

- **Reformas y decoración** : Mantener el centro y realizar reformas para mejorarlo ( argamasa, pintura, ...)
- **Higiene** : Limpiar los espacios comunes y las salas donde pasan los talleres
- **Huerto** : Cuidar las plantas del huerto, asegurarse que se sientan bien !
- **Ordenar** : Ordenar todas las cosas del centro (donaciones, material de pintura, madera, herramientas, comida...) de una manera inteligente para que sean fáciles de encontrar

## Alimentación y sostenibilidad

- **Banco de Alimentos** : Desde la recolección hasta la repartición, toda la logística, la administración y las normativas de seguridad alimentaria.
- **Restauración sostenible, sana y solidaria** : Gestionar un restaurante de A-Z
- **Conciencia ecológica**: Al día a día en cada acto quedar en una mejora continua

## Autonomía y métodos

Entre empatía y asesoría al participante, un líder de círculo incluye el desarrollo sociolaboral de sus compañeros/as con sólidos métodos de acompañamiento psicológico a través de reuniones y entrevistas estructuradas y regulares. Un buen liderazgo diseña una estrategia de inserción individualizada con herramientas de seguimiento para evaluar el avance cada 6 meses después de su membresía. Está también en cargo de establecer partenariados con entidades colaboradoras.

# II/ INFORMAR Y CAPTAR

## Captación

La ONG recluta sus socios/as mediante distintos canales de comunicación como:

- Página oficial de la ONG
- Hacesfalta.org
- Federación Catalana Voluntariat Social (FCVS)
- XARXA de suport del barri
- Centros cívicos del barri
- Facebook
- Instagram
- Carteles pegados en el barri
- Comunicación boca a boca
- BarcelonActua
- Eurocircle
- Servicios sociales

Los/as socios/as visitan el centro por medio de cita previa por emails, llamadas, recomendaciones de conocidos, y en esta primera visita presencial proveemos la mayor información posible acerca del programa para esclarecer dudas y dar cuenta de la compatibilidad entre las expectativas recíprocas.



## Información sobre la entidad

La prioridad es no generar falsas expectativas sobre lo que puede ofrecer la ONG. El/la socio/a está informado/a en todo momento con total claridad y transparencia todo respecto al funcionamiento y valores del proyecto. Es importante que tenga conocimiento total de esto y se comprometa sabiendo las características y condiciones que implica su membresía en esta experiencia comunitaria.

# III/ PREPARAR

## Perfil del/a socio/a

Los/as socios/as son personas que buscan poder realizar una actividad en su tiempo libre para mejorar su territorio. Es común que estas personas se encuentren con menos oportunidades y/o con situación de vulnerabilidad o que quieran comprometerse en acciones solidarias. Se busca que los/as socios/as activos/as se comprometan a realizarse individualmente como colectivamente, que tengan el interés de aprender nuevas tareas que en un futuro promuevan de manera sostenible su inserción sociolaboral y/o la de sus compañeros/as. La proactividad y el interés en el proyecto es una característica sumamente importante para participar en el proyecto. Los/as beneficiarios/as deben hacerse responsables de las tareas que llevan a cabo y deben cumplir con los tiempos estipulados en su membresía. Existen distintos círculos de interés en los cuales se trabaja en Enriquezarte: administración, marketing, recursos humanos, mantenimiento, talleres, trabajo con niños, arte y atención al público, los cuales todos están compuestos por voluntarios/as. Participar en cada uno de ellos permite a los socios/as desarrollar nuevas competencias y adquirir habilidades que los preparan para ingresar al campo personal y/o laboral con una base de experiencia en cada una de las capacitaciones relacionadas con su compromiso.

Uno de los beneficios de hacerse socio/a en enriquezArte es que dicha actividad puede agregarse como experiencia en el curriculum vitae, lo cual es de gran ayuda ya que representa la participación en una misión sociocultural en Barcelona. Por otro lado, esto también puede ayudar en el proceso de regularización de la situación de unas personas y en la obtención de becas de estudio y/o alojamiento. Pertenecer a la comunidad de enriquezArte permite desempeñar una actividad y obtener conocimientos para mejorar la convivencia ciudadana.

Tiene el objetivo de que mediante la participación como voluntario/a, el/la participante utilice sus competencias y adquieran nuevas habilidades. El propósito es también brindar información y recursos necesarios para que los/as voluntarios/as puedan adentrarse en el campo laboral a través de la ayuda y acompañamiento para confeccionar su currículum y para enfrentar futuras entrevistas laborales.

## Entrevistar miembros/as

La persona interesada explica cuál es su motivación inicial y experiencia. La incorporación definitiva se lleva a cabo con una entrevista presencial en donde se determinan las necesidades y capacidades del / de la persona. Se consulta qué es lo que desea aportar y que desea recibir. En esta entrevista presencial se explican cuales son los beneficios de ser socio/a, los compromisos a que harán dependiendo del momento de incorporación y se realiza además un recorrido por el centro para que conozcan el lugar. Si el/la socio/a está de acuerdo con las condiciones del programa, se firma un contrato acuerdo que establece el compromiso de las dos partes en derechos y deberes.

# IV/ INCLUSIÓN

## Compromiso del/a socio/a

El/la socio/a se compromete con EnriquezArte y formaliza su compromiso con acuerdo de membresía, el cual es un documento de fiabilidad donde se estipulan las normas, las actividades, el lugar donde se desarrollaran y su duración.

## Padrino/ Madrina

A cada uno/a de los/las socios/as se le asigna un padrino o madrina. Este padrino o madrina acompaña al nuevo/a miembro/a en el proceso de acogida al proyecto y con el objetivo de que este/a se sienta parte de la comunidad desde un primer momento. Mediante el proceso se le explicara a el/la socio/a cuál es su papel y sus oportunidades a realizarse, como nos organizamos para llevarlas a cabo y cuales son las pautas de convivencia. Este acompañamiento es personalizado con el fin de que la persona pueda integrarse y sentir que tiene un amigo también disponible fuera de las actividades

## Referente técnico

A cada uno/a de los/las socios/as se le asigna un círculo de actividades liderado por un referente. Este referente acompaña al / a la socio/a en el proceso de socialización a la actividad y con el objetivo de que este/a se sienta eficiente, aprendiendo, y satisfecho de aportar al proyecto comunitario y solidario. Mediante el proceso se le explicara a el/la socio/a cuáles son los compromisos, como nos organizamos para llevarlas a cabo y cuales son los objetivos del círculo de actividad. Este acompañamiento es personalizado con el fin de que la persona pueda integrarse a la comunidad y que ante cualquier duda que surja en cuanto a la realización de las tareas éste/a pueda hacer de soporte para el/la nuevo/a integrante de la organización.

## Derechos y compromisos de voluntarios/as

El/la voluntario/a se compromete a:

- Cumplir con sus tareas adquiridos con la organización, respetando los fines y su normativa.
- Guardar confidencialidad de la información recibida en el desarrollo de su actividad.
- Rechazar cualquier contraprestación material o económica.
- Respetar los derechos de los/as beneficiarios/as y actuar de forma diligente y solidaria.

La asociación Enriquezarte se compromete a:

- Apoyar y en su caso proveer los materiales necesarios para el ejercicio y las funciones que se le asignen.
- Favorecer la participación activa del/la voluntario/a en la organización, diseño y programación de las actividades que realiza.
- Proveer de los recursos y herramientas necesarias que puedan llegar a permitir a el/la participante su inserción sociolaboral.
- Que la participación en el programa de voluntariado pueda ser un medio de ayuda a la hora de poder regularizar la situación de las personas que se encuentran en estas condiciones.

Durante el trabajo realizado como voluntario/a este tiene responsabilidades a cumplir como el hecho de llegar a horario, comprometerse a venir los días pautados y realizar las tareas correctamente. Como beneficio por realizar estas actividades el/la postulante recibe las comidas y la participación gratuita en todos los talleres que se dictan en el centro, así como también el acompañamiento en la búsqueda laboral, confección del curriculum vitae y formación para enfrentar futuras entrevistas.



## Tareas, recursos y horarios de los/as miembros/as activos/as

El/la voluntario/a realizará tareas relacionadas con su ámbito de conocimiento, las cuales justificó en su interés por entrar a Enriquezarte y tareas de mantenimiento rutinarias.

El/la mismo/a contará con soportes gráficos e instructivos como:

- Una de las 20 capacitaciones ofrecidas por la ONG Enriquezarte
- Reglamento interno
- Herramientas de comunicación (WhatsApp, Messenger, números de teléfono)
- Acompañamiento de compañeros/as durante las tareas de voluntariado.

El tiempo de trabajo es de mínimo un medio día a la semana y este se contabilizará por horas trabajadas y tareas realizadas.

Cuanto mayor sea el compromiso de la persona mayor será el beneficio que le otorgará el compromiso y podrá adquirir mayores competencias y habilidades que le permitan tener más responsabilidades. Por lo tanto, la cantidad de horas que recurra al centro es siempre decisión del/la socio/a de acuerdo a su necesidad y disponibilidad, sin

embargo se destaca desde un principio que su participación será proporcional al aprendizaje adquirido, desarrollo de competencias y adquisición de habilidades.

## Incorporación

Al momento de incorporarse el/la socio/a:

- Se definen sus derechos y compromisos.
- Comienza a trabajar en su círculo de interés anteriormente pactado.
- Se le asigna un referente en su círculo de interés y/o actividades, el cual NO es el/la padrino o madrina.

## Presentación al equipo

En su primer día de estancia, al / a la nuevo/a miembro/a se le presenta el resto de miembros/as de su círculo en una reunión conjunta.

### **Elemento acreditativo de compromiso**

Mediante un documento, el/la socio/a se compromete con enriquezArte a realizar su actividad en las horas y con las condiciones estipuladas.

### **Inicio de la acción voluntaria**

El/la socio/a tiene margen para conocer el entorno y adaptarse. Una vez acabada esta fase, empieza su actividad.

## Formaciones

Aprender a convivir y co-construir de manera comunitaria, a formarse uno mismo y a desarrollar sus competencias a través de un sistema de formación-acción (*learning by doing*) acordado en conjunto antes con su referente técnico y su padrino / madrina.

20 capacitaciones repartidas en 5 capítulos están ofrecidas semanalmente y adaptables a todos nuestros proyectos (ver más abajo).

Para cumplir sus objetivos adecuadamente, el/la socio/a debe asumir competencias de diferentes ámbito que sean genéricas a todos o específicas a su círculos de interes.

## Planificación

En la reunión semanal de cada círculo, se ponen en común las necesidades particulares y generales de la ONG y de los/las socios/as. Se discuten y se determina la vía más efectiva para asumir el éxito de la misión. Cuando se trata de una necesidad general, se dividen las tareas entre todos/as los/as miembros/as. En cambio cuando es una necesidad particular, se reparten las tareas según las competencias previas de cada persona.



# V/ FORMACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cada una determinada cantidad de horas dedicadas a su actividad, el/la socio/a participara de una entrevista la cual es importante para poder llevar a cabo un seguimiento de su experiencia trabajando como actor/a en la cual pueden plantearse tensiones, soluciones para estas y los beneficios que percibe el/la participante al realizar la experiencia.

## Objetivos formativos

Aprender a vivir en comunidad y formarse uno mismo y desarrollar sus competencias a través de un sistema de formación-acción (*learning by doing*) acordado en conjunto antes con su referente técnico y su padrino / madrina. Cada capacitación dura 5 horas teóricas y 20 horas en prácticas guiadas repartidas en 4 semanas. Cada mes empieza un nuevo ciclo de formación en cada una de las 5 categorías: RRHH, Administración y contabilidad, Comunicación/marketing, Mantenimiento y logística, Alimentación, Cuerpo y Sostenibilidad.

20 capacitaciones repartidas en 5 capítulos están ofrecidas semanalmente y adaptables a todos nuestros proyectos :

### RRHH

1. Entrevistar, preparar, incluir y seguir los/as socios/as
2. Gestión de conflictos y comunicación no violenta

### ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD

3. Contabilidad de flujos y gestión administrativa cotidiana
4. Requisitos legales y gobernanza comunitaria
5. Basicos buroticos (Office, Canva, Wordpress, etc.)
6. Trabajo de equipo en Open Source
7. Análisis financiera y presupuestaria

### MARKETING / COMUNICACIÓN / ATENCION AL CLIENTE

8. Redes sociales
9. Emailing y WordPress
10. Diseño audiovisual
11. Atencion al publico y a niños/as
12. Organización de eventos multiculturales
13. Organización de talleres semanales (Idiomas, refuerzo escolar, coaching, casals de niños/as, etc.)
14. Construcción de equipo y rituales comunitarios
15. Liderazgo y gestión de equipo de voluntarios/as



## **MANTENIMIENTO y LOGÍSTICA**

- 16. Reparaciones básicas y Murales, artes plásticos y tecnológicas artísticas innovadoras
- 17. Logística, orden e higiene profesional de hostelería
- 18. Huerto ecológico y jardinería

## **ALIMENTACIÓN, CUERPO y SOSTENIBILIDAD**

- 19. Manipulación de alimentos de alto riesgo, banco alimentario y cocina responsable
- 20. Rutinas de bienestar corporal, mental y filosófica a través de actividades deportivas (Yoga, danza, meditación, escalada, artes marciales, etc. )

Para realizar sus funciones adecuadamente, el/la voluntario/a debe asumir competencias de diferentes ámbito.

## **Trabajo auto-organizado**

Es el epicentro educativo de la ONG : que los/as socio/as sean líderes de sus proyectos. Siguiendo su nivel de ánimo, de disponibilidad y sus capacidades cada uno/a se involucra en una o varias partes de su círculo desde su diseño inicial hasta sus evaluaciones regulares y mejora continua. Cada uno/a está afiliado a uno de los 6 grupos temáticos (descritos más abajo) de gestión sociocrática; es decir con marco de trabajo auto-organizado y que todas las personas se sientan escuchadas y comprometidas.



Todas las opiniones y propuestas son consideradas y respetadas. Nuestra ONG permite mucha libertad de explorar nuevos métodos y/o proyectos. Lo que no se puede es reproducir errores del pasado. Por ejemplo, una persona que tiene poco tiempo de participación y/o que no puede involucrarse a largo plazo no va poder influir sobre los métodos organizacionales funcionando. Al contrario, una persona que conoce y practica las actividades de la ONG desde bastante tiempo puede tener más legitimidad.

## **Apoyo personalizado y calendarizado**

Se desarrollan entrevistas individuales y presenciales con la voluntaria durante su estancia para supervisar el buen desarrollo de sus funciones, su bienestar personal y si el tiempo dedicado al voluntariado es equitativo para ambas partes.

## **Recoger y responder a las necesidades del voluntariado**

La persona socia voluntaria tiene siempre el derecho de comunicar sus inquietudes y a pedir entrevista si la situación lo requiere.

## Ofrecer espacios de intercambio

Es necesario comunicar las tensiones desde ambas partes para poder solucionar el conflicto cuanto antes y encontrar la solución más ecuánime posible.



## VI/ ITINERARIO PERSONALIZADO DE VOLUNTARIOS/AS

El programa de voluntariado requiere un seguimiento regular basándose sobre una entrevista la cual nos permite dar cuenta de como ayudo o que está aprendiendo la persona en su paso por enriquezArte. En esta entrevista también realizamos el check-in periodico para la evaluar la progresión y obtención de objetivos.

### Entrevista mensual o bimestral

Se supervisa el haber realizado las actividades concertadas y se profundiza en el estado de ánimo del/la voluntario/a. Cada entrevista tiene su propio protocolo de seguimiento como muestra el anexo uno de este mismo documento.

### Estrategia de desarrollo personal y/o laboral

Última reunión del voluntariado. Se supervisa el haber realizado las actividades concertadas y se profundiza en el estado de ánimo del/la voluntario/a.

Cada entrevista tiene su propio protocolo de seguimiento como muestra el anexo uno de este mismo documento. Cada entrevista define objetivos a realizar por la cuenta de la ONG en vínculo con su búsqueda laboral tal como : lista de empresas a contactar, adaptación de currículo a cada una, estrategia de "venta" de sus competencias, etc.

### Certificado de participación

Se otorgará a el/la voluntario/a un documento que acredita su correcto desarrollo de la acción de voluntariado y que puede atestar de unas competencias bien adquiridas y de proyectos realizados con éxito.

Durante las reuniones mensuales, cada dificultad encontrada da lugar a una tarea a realizar para solucionarla pero también a un capítulo adicional en la capacitación vinculada al tema. También durante esta misma reunión ocurre un juego-quiz en equipo para averiguar los conocimientos genéricos y específicos y compartirlos. Estos pequeños quiz son juegos usados mensualmente a nivel individual desde antes de la incorporación hasta la salida del programa para analizar la eficiencia del aprendizaje.



## VII/ LIDERAZGO Y DESARROLLO PERSONAL

Cada socio/a lidera su propia vida gracias a los demás. Nadie puede construirse solo/a.

Creemos que cada humano podría ser un genio si identifica sus talentos propios y que les cultiva. Para hacerlo tendrá que identificar sus miedos y autosabotaje para trabajar en reducir su frecuencia e intensidad.

La riqueza más grande que reciben los/as socios/as es una experiencia comunitaria única que se vive a través del liderazgo y la inteligencia colectiva! Los/as voluntarios/as comprometidos/as representan los latidos operacionales de la entidad y tienen el liderazgo operacional en ella. También están regularmente consultados e involucrados por su liderazgo estratégico y su visión del futuro a nivel individual y colectivo.

La inclusión te hará rico con la diversidad de ideas a tu alrededor, la proximidad con diversas experiencias de vida, y/o el calor de distintas emociones. Es cierto que necesitas esto para mejorar, pero no te conviertas en un turista de la vida. Se enriquece un barrio humilde que lucha en conjunto para traer comida a todos sus niños/as; quien lucha contra viento y marea para cumplir con una visión que juzga buena, quien enfrenta todos los días las dificultades de la cotidianidad para mejorar la vida de su familia.



En definitiva, se enriquece quien da pelea. Por eso siempre desconfía de la comodidad y adelante a liderar nuevas iniciativas.

# ANEXOS

Ficha de entrevista de inclusión/seguimiento

Checklist de Inclusión

Compromiso de Responsabilidad

Código de conducta

Conciencia ecológica

Beneficios de alargarse del alcohol

Trifásico Inserción laboral

Valoración de aprendizaje

Certificado de capacitación