



PLAN DE VOLUNTARIADO

redin
novación social

ÍNDICE

1. REFLEXIÓN PREVIA: QUIENES SOMOS, QUÉ QUEREMOS Y CUÁL ES NUESTRO CONTEXTO COMO ORGANIZACIÓN

1.1. El compromiso de Redin con el voluntariado

2

1.2. Nuestra historia

3

1.3. Misión, Visión, Valores y Objetivos generales y específicos de nuestra organización

4

1.3.1. Misión

1.3.2. Visión

1.3.3. Valores

5

1.3.4. Objetivos generales y específicos de Redin

6

2. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

7

2.1. Propuesta de valor de Redin

2.2. El voluntariado en Redin

8

2.2.1. ¿Qué significa el voluntariado en Redin?

2.2.2. ¿Qué puede aportar Redin a las personas voluntarias?

2.2.3. ¿Qué puede aportar el voluntariado a Redin?

9

3. FUNCIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN REDIN

10

3.1. Perfil del voluntariado

3.2. Actividades desarrolladas por las personas voluntarias

11

4. FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

12

4.1. Modelo de gestión del voluntariado: Itinerario de las personas voluntarias

13

4.1.1. Captación

4.1.2. Selección

14

4.1.3. Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento del voluntariado

15

4.1.4. Salida y evaluación

16

4.2. Formación del voluntariado en Redin

17

4.3. Planificación de las actividades

18

4.3.1. Canales de participación y líneas de actuación

4.3.2. Participación de la entidad

19

1. REFLEXIÓN PREVIA: QUIENES SOMOS, QUÉ QUEREMOS Y CUÁL ES NUESTRO CONTEXTO COMO ORGANIZACIÓN

1.1. El compromiso de Redin con el voluntariado

La asociación Redin valora enormemente el papel del voluntariado en todos sus proyectos y acciones, ya que creemos que es parte integral de nuestra esencia y de nuestra filosofía innovadora en cuanto a la transformación social. Buscamos un modelo de acción que sea abierto, crítico, constructivo, consensuado y adaptativo, y que pueda hacer frente a los desafíos sociales actuales y futuros.

Entendemos que la gestión del voluntariado debe ser vista de manera sistémica para poder ofrecer soluciones adecuadas y ágiles a los cambios internos y externos que surgen en un contexto social complejo. Es por eso que adoptamos una visión holística que nos permite atender la interconectividad de los elementos que generan el cambio en entornos dinámicos. Para lograr esto, la gestión y el liderazgo de equipos deben favorecer el trabajo colaborativo y desarrollar espacios de participación, cooperación y toma de decisiones en horizontal. Esta implicación debe orientar la formación de un equipo humano dinámico, multidisciplinario y cambiante, donde la generación de conocimiento y el crecimiento personal y profesional sean la clave.

Estamos convencidos de que solo de esta manera seremos capaces de lograr que Redin sea una asociación capaz de adaptarse a los cambios, promover el aprendizaje constante, generar una visión colectiva, estimular la responsabilidad individual y reforzar la cohesión interna. Por lo tanto, nos comprometemos a seguir fomentando un ambiente de colaboración, aprendizaje y crecimiento para todos nuestros voluntarios, y a apoyar su desarrollo personal y profesional en todo momento. Juntos, podremos seguir trabajando para transformar la sociedad de manera efectiva y significativa.

1.2. Nuestra historia

Redin es una organización sin fines de lucro que se creó en Cartagena en diciembre de 2018 y se inscribió en el registro de asociaciones de la Región de Murcia ese mismo año. Su objetivo es trabajar en la inclusión, la cohesión social, la pertenencia, la identidad, la responsabilidad social y el desarrollo de las personas y las comunidades de base territorial en el municipio de Cartagena y en la Región de Murcia. Desde el comienzo, la organización ha trabajado gracias a la participación de sus socios, colaboradores y voluntarios que se han implicado de manera desinteresada en el desarrollo de sus proyectos. Los **proyectos de Redin se centran en tres objetivos** principales: (1) movilizar **talento y conocimiento** de manera voluntaria, abierta y colaborativa, (2) maximizar el **impacto social** de las intervenciones y (3) desarrollar **ideas** innovadoras que requieran niveles bajos de inversión en recursos para garantizar la viabilidad, la continuidad y la replicabilidad de los proyectos.

Las actividades de Redin se enfocan en cuatro **ámbitos de actuación**: (1) **comunidad y territorio**, (2) **educación y socialización**, (3) **diálogo intercultural** y (4) **liderazgo social**. Para lograr una cohesión social adecuada, Redin cree que se necesitan estrategias formativas que se centren en cada persona pero que se ejecuten en conjunto con la comunidad. La educación intercultural es para toda la población, porque supone una convivencia respetuosa entre personas y comunidades que reconocen sus diferencias en un diálogo sin prejuicios ni exclusiones. En una sociedad cada vez más diversificada, Redin considera indispensable garantizar una interacción armoniosa y una voluntad de convivir de personas y grupos con identidades culturales a un tiempo plurales, variadas y dinámicas. Por lo tanto, la organización fomenta el diálogo intercultural y contribuye a la formación de líderes sociales que trabajen para ayudar a la comunidad y contribuir a la promoción de una sociedad más justa y equitativa.

Redin ha llevado a cabo acciones y proyectos en los últimos años en los ámbitos de la sensibilización y la colaboración, con el objetivo de contribuir al desarrollo social y personal. La organización ha animado a las personas a colaborar de manera activa en el desarrollo social, estimulando la responsabilidad y el compromiso, acercando espacios y colectivos que permitan animar y orientar el desarrollo del potencial social y colectivo entre los más jóvenes, a través de acciones en espacios educativos. También ha diseñado planes de colaboración orientados al desarrollo digital de los negocios en barrios deprimidos y ha dado apoyo a proyectos orientados al desarrollo y la integración de los barrios y/o las viviendas en áreas vulnerables a través de acuerdos de colaboración con proyectos establecidos con entidades públicas y privadas para emprender iniciativas de desarrollo social.

Desde septiembre de 2022, hemos estado enfocando nuestra atención en las **comunidades de base territorial**, específicamente en el desarrollo comunitario de los **barrios**. Nuestro objetivo es revitalizar el barrio como una escala básica para abordar los objetivos de regeneración urbana, así como las agendas sobre ciudadanía y cohesión social. Buscamos mejorar la calidad de vida en las zonas más vulnerables de la ciudad, fomentando la transferencia de recursos materiales, sociales y emocionales entre grupos y territorios. Para lograr esto, hemos adoptado un enfoque innovador que propone nuevas formas de aproximación a la realidad del barrio, a través de un estudio sistemático y riguroso desde una perspectiva cualitativa. **Los objetivos de nuestra intervención en los barrios son consolidar la estructuración y vertebración de un sistema de trabajo en red de base territorial, promover el desarrollo de estímulos de transformación urbana y del tejido social, e incorporar un enfoque intercultural.**

1.3. Misión, Visión, Valores y Objetivos generales y específicos de nuestra organización

1.3.1. Misión

La misión de Redin es **empoderar a las personas y a las comunidades para que se conviertan en agentes activos de su propio desarrollo y el de sus territorios**. Trabajamos para fomentar iniciativas que mejoren la calidad de vida de las personas y contribuyan a construir una sociedad más equitativa y solidaria, mediante el fortalecimiento de la participación ciudadana y el desarrollo sostenible.



1.3.2. Visión

La visión de Redin es trabajar en conjunto con las personas y las comunidades para construir un futuro en el que todos tengan acceso a oportunidades justas y equitativas. Aspiramos a un mundo en el que las diferencias culturales, sociales y económicas se celebren y se valoren, y donde la participación activa de las comunidades en su propio desarrollo sea la norma. Creemos que nuestra labor puede contribuir a la creación de una sociedad más justa, igualitaria y sostenible, en la que todos tengamos la posibilidad de desarrollarnos plenamente y alcanzar nuestro potencial.

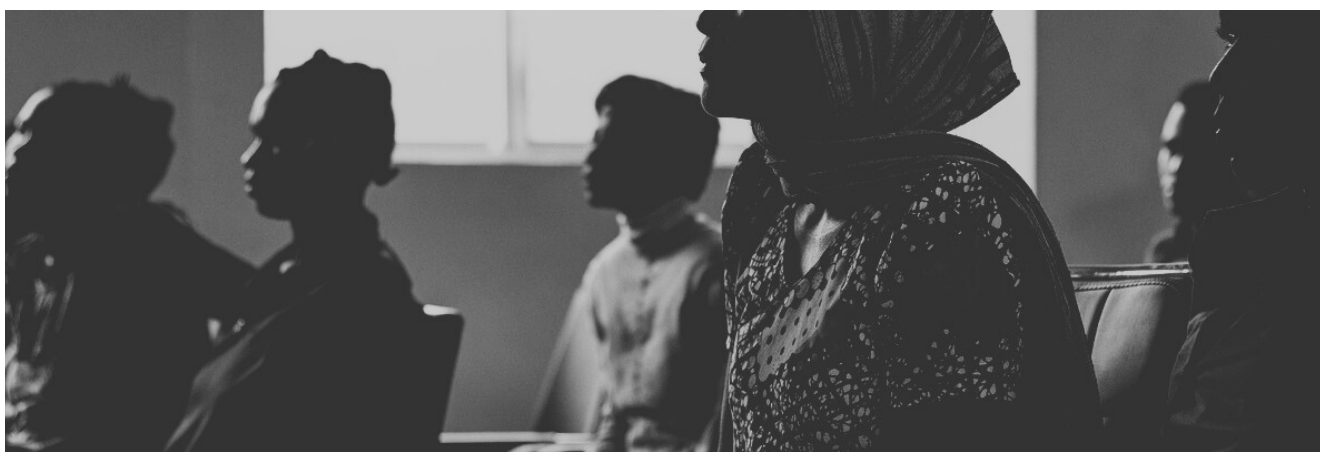
1.3.3. Valores

- **Actitud:** En Redin, tenemos una actitud basada en el amor y la consciencia. Nos comprometemos a caminar por la vida y relacionarnos con las personas y los objetos desde estos valores, guiando cada paso y tarea que realizamos con pasión, honestidad y amor. Esto nos ayuda a mantenernos enfocados y a trabajar juntos en una misma dirección.
- **Concordia:** En nuestra asociación, promovemos la concordia como una virtud civil fundamental. Buscamos el acuerdo, el entendimiento y la armonía en todo lo que hacemos, poniendo siempre a las personas delante de las ideas. Trabajamos para encontrar soluciones y alternativas que devuelvan la paz a quienes viven con desasosiego. De esta forma, las personas pueden trascender, prosperar y buscar su felicidad.
- **Humildad:** En Redin, la humildad es la brújula de nuestra mente y nuestro corazón. Reconocemos nuestras limitaciones y renunciamos al recurso de las respuestas fáciles, como los dogmatismos, las ideologías y los prejuicios. Elegimos lidiar con la incertidumbre de forma flexible y tolerante, adaptando nuestros planes y objetivos a las personas y las circunstancias concretas. De esta forma, aprendemos y aprehendemos de forma sincera, y nos acercamos a la complejidad del mundo.
- **Compromiso:** En Redin, estamos comprometidos con los procesos de cambio y transformación de nuestra sociedad, así como con los valores democráticos y participativos. Buscamos inspirar un cambio positivo y fortalecer las capacidades y el protagonismo social.
- **Solidaridad:** En Redin, nos solidarizamos con los más desfavorecidos en todos los ámbitos de intervención. Trabajamos para promover un acceso equitativo y justo a los recursos y servicios, y buscamos siempre la justicia social en nuestras acciones.
- **Responsabilidad:** En nuestra asociación, asumimos la responsabilidad en todas las actuaciones que realizamos. Participamos de forma activa en la sociedad y elaboramos propuestas de forma transparente y veraz. Además, gestionamos los fondos de forma transparente y abierta al público.
- **Transparencia:** En Redin, valoramos la transparencia en todo lo que hacemos. Gestionamos los fondos de forma abierta y veraz, y ofrecemos información cercana y veraz sobre los medios y las necesidades de las personas. De esta forma, fomentamos una cultura de confianza y participación en la sociedad.
- **Consumo responsable:** En Redin, promovemos un consumo responsable entendido desde un concepto ecológico y medioambiental. Trabajamos para fomentar la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente en todas nuestras acciones.
- **Innovación social:** En Redin, promovemos la innovación social como una forma de ofrecer respuestas originales, humanas, justas y sostenibles a los desafíos sociales. Nos comprometemos a investigar de forma honesta, participativa y transformadora para inspirar un cambio positivo.
- **Interpretación positiva:** En nuestra asociación, incorporamos la tolerancia, la aceptación y el reconocimiento de la diversidad.

1.3. 4. Objetivos generales y específicos de Redin

Objetivo General 1: Promover la inclusión social y el desarrollo sostenible a través de la innovación social y la investigación participativa.

- **Objetivo Específico 1.1:** Desarrollar programas y proyectos que promuevan la **inclusión social y la equidad**, apoyando a grupos vulnerables y marginados en las áreas de educación, salud, vivienda y empleo.
- **Objetivo Específico 1.2:** Realizar **investigaciones participativas** y **estudios de impacto** que permitan generar conocimiento y soluciones innovadoras para abordar los desafíos sociales y ambientales en nuestras áreas de trabajo.
- **Objetivo Específico 1.3:** Fomentar la **colaboración** con organizaciones y comunidades locales, gobiernos, empresas y otros actores relevantes para el logro de los objetivos de inclusión social y desarrollo sostenible.



Objetivo General 2: Promover la interculturalidad y la convivencia pacífica a través de la educación, el diálogo y la participación ciudadana.

- **Objetivo Específico 2.1:** Desarrollar programas y proyectos que fomenten la **educación intercultural** y la **promoción del diálogo** y la convivencia pacífica entre diferentes grupos étnicos, culturales y religiosos.
- **Objetivo Específico 2.2:** Promover la **participación ciudadana** y la toma de decisiones inclusivas y democráticas en las comunidades donde trabajamos, a través de procesos participativos y la capacitación de líderes y organizaciones locales.
- **Objetivo Específico 2.3:** **Generar espacios de diálogo y reflexión** que promuevan el respeto y la valoración de la diversidad cultural y la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

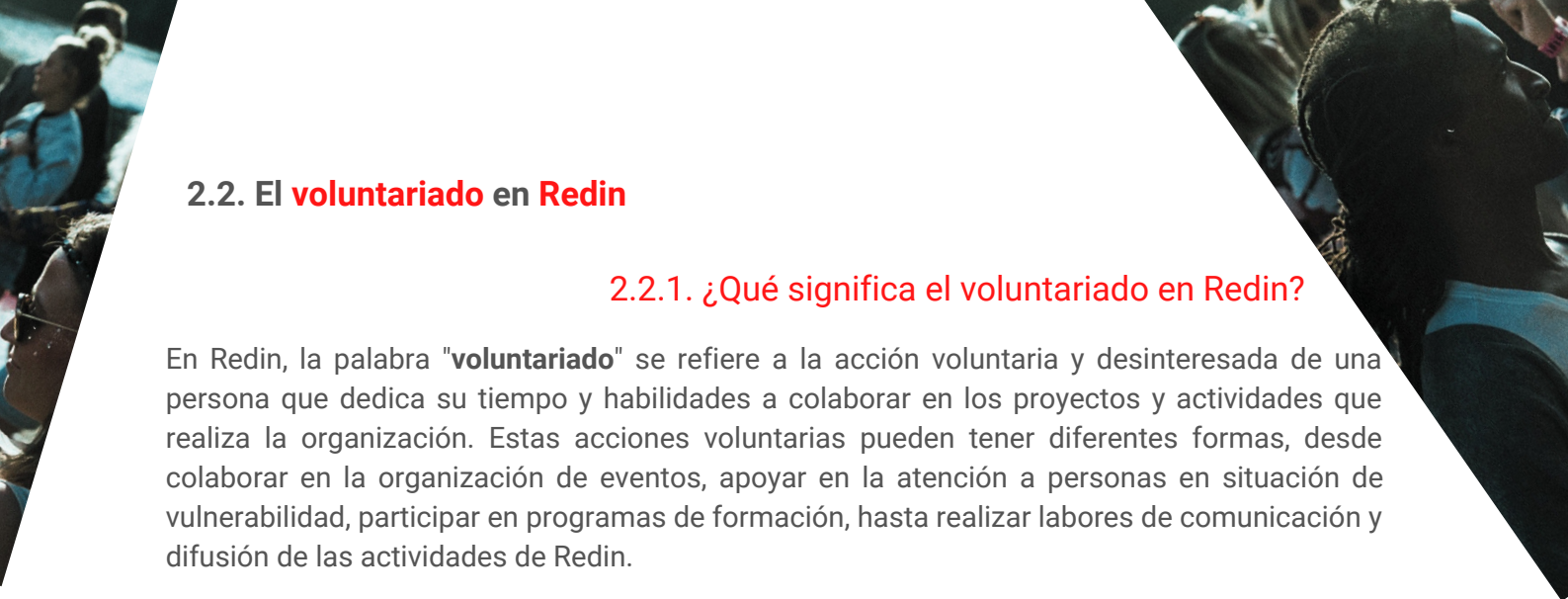
2. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL VOLUNTARIADO EN NUESTRA ORGANIZACIÓN

2.1. Propuesta de valor de Redin

La propuesta de valor de Redin se basa en la conexión entre personas y su compromiso con el desarrollo personal y colectivo, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida y la convivencia en la organización y en los espacios de intervención. Algunas de las características que nos diferencian del resto de organizaciones son:

- **Enfoque en las personas:** Las personas están en el corazón de todo lo que hacemos, tanto dentro como fuera de nuestra organización. Valoramos la diversidad y reconocemos que cada individuo tiene algo que aportar.
- **Transformación social:** Creemos en la movilización de las personas para lograr un cambio positivo en la sociedad. Nuestros objetivos estratégicos tienen como finalidad involucrar a las personas en la transformación social, a través del desarrollo personal y colectivo.
- **Espacios de convivencia:** Fomentamos la creación de espacios de convivencia donde las personas puedan intercambiar ideas y perspectivas, en un ambiente abierto y dinámico.
- **Coherencia con la misión, visión y valores:** Nuestra propuesta de valor está en consonancia con la misión, visión y valores de Redin. Buscamos mejorar las condiciones de vida y la convivencia a través de la conexión entre personas y el desarrollo personal y colectivo.
- **Compromiso con la comunidad:** Nuestras iniciativas tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida y la convivencia tanto dentro de la organización como en los espacios de intervención en la comunidad. Estamos comprometidos en construir un continuo en el espacio social, involucrando a todos los actores responsables de la organización, proyectos, colaboradores, voluntarios y beneficiarios.

En resumen, nuestra propuesta de valor se centra en la conexión entre personas y en la búsqueda constante de mejorar las condiciones de vida y la convivencia, involucrando a todos los actores responsables en un ambiente abierto y dinámico, y comprometidos en la transformación social.



2.2. El **voluntariado** en Redin

2.2.1. ¿Qué significa el voluntariado en Redin?

En Redin, la palabra "**voluntariado**" se refiere a la acción voluntaria y desinteresada de una persona que dedica su tiempo y habilidades a colaborar en los proyectos y actividades que realiza la organización. Estas acciones voluntarias pueden tener diferentes formas, desde colaborar en la organización de eventos, apoyar en la atención a personas en situación de vulnerabilidad, participar en programas de formación, hasta realizar labores de comunicación y difusión de las actividades de Redin.

En Redin, el voluntariado es una parte fundamental de su filosofía y forma parte de su modelo de trabajo. La organización valora el compromiso y la dedicación de las personas que colaboran como voluntarios y los considera parte fundamental del equipo de trabajo. Además, Redin promueve el desarrollo personal y profesional de sus voluntarios a través de formación, experiencias y la posibilidad de participar en proyectos y actividades en distintas áreas temáticas, lo que les permite contribuir a la transformación social de su entorno.

2.2.2. ¿Qué puede aportar Redin a las personas voluntarias?

En REDIN, los voluntarios son una parte fundamental de la organización y son reconocidos como una fuerza de cambio positivo en la sociedad. Por lo tanto, REDIN se compromete a ofrecer a los voluntarios **un entorno seguro, inclusivo y enriquecedor** en el que puedan desarrollar sus habilidades y competencias mientras participan en proyectos y actividades con un impacto social significativo.

En términos de **formación**, REDIN ofrece a los voluntarios un conjunto de herramientas y capacitaciones que les permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos relacionados con su área de trabajo y proyectos en los que participan. Estas capacitaciones pueden incluir cursos de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, gestión de proyectos, habilidades sociales, entre otros. Además, REDIN fomenta el aprendizaje continuo de los voluntarios a través de la participación en diversas actividades y proyectos que les permiten poner en práctica lo aprendido y seguir desarrollando sus habilidades y conocimientos.

En términos de **desarrollo personal**, REDIN ofrece a los voluntarios la oportunidad de trabajar en un entorno multicultural y diverso, lo que les permite expandir sus horizontes y desarrollar habilidades sociales y emocionales. Los voluntarios también tienen la oportunidad de desarrollar su autoestima y confianza a través de la participación en proyectos con un impacto social significativo, lo que les permite sentir que están haciendo una diferencia positiva en la sociedad.

En términos de **promoción del compromiso y el liderazgo social**, REDIN fomenta la participación activa de los voluntarios en proyectos y actividades que les permiten desarrollar sus habilidades de liderazgo y promover el compromiso social en su comunidad. Los voluntarios tienen la oportunidad de asumir roles de liderazgo en los proyectos en los que participan, lo que les permite adquirir habilidades de liderazgo y trabajar en equipo mientras generan un impacto positivo en la sociedad. Además, REDIN reconoce y valora el compromiso social de los voluntarios y fomenta su participación activa en la promoción de la solidaridad y la justicia social.



2.2.3. ¿Qué puede aportar el voluntariado a Redin?

Los voluntarios o el voluntariado pueden aportar una serie de beneficios a REDIN, entre los que se encuentran:

- **Mano de obra adicional:** Los voluntarios pueden ayudar a REDIN a llevar a cabo sus proyectos y programas, proporcionando mano de obra adicional para llevar a cabo diversas tareas.
- **Diversidad de habilidades y conocimientos:** Cada voluntario tiene un conjunto único de habilidades y conocimientos que puede aportar a REDIN. Esta diversidad puede ser muy valiosa para la organización, ya que permite una variedad de enfoques para abordar los desafíos.
- **Conexiones y contactos:** Los voluntarios pueden tener conexiones y contactos que podrían ser útiles para la organización. Estas relaciones pueden ayudar a REDIN a establecer alianzas con otras organizaciones y a aumentar su alcance.
- **Perspectivas frescas y nuevas ideas:** Los voluntarios pueden aportar nuevas ideas y perspectivas frescas a la organización. Como voluntarios, pueden tener una visión diferente de los problemas y oportunidades que enfrenta REDIN, lo que podría ayudar a la organización a encontrar soluciones innovadoras.
- **Promoción y difusión:** Los voluntarios pueden ser embajadores de REDIN en sus comunidades y redes sociales. Al promocionar el trabajo y los valores de la organización, pueden ayudar a aumentar su visibilidad y alcance.

En resumen, los voluntarios pueden aportar una gran cantidad de valor a REDIN, desde su experiencia y habilidades únicas hasta sus conexiones y perspectivas frescas. La colaboración con voluntarios también puede ayudar a la organización a mejorar su alcance y a llevar a cabo proyectos y programas de manera más eficiente y efectiva.

3. FUNCIÓN Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN REDIN

En cuanto a la función de las personas voluntarias en REDIN, su tarea principal es contribuir a la mejora de la calidad de vida y la convivencia en la comunidad. Para ello, es importante que las actividades y tareas que realicen estén en línea con sus habilidades y preferencias personales, para que puedan sentirse motivados y comprometidos con su labor.

En REDIN, entendemos que no hay límites en cuanto al crecimiento de las personas y creemos que debemos fomentar y posibilitar los aprendizajes y la motivación de los voluntarios. Por lo tanto, es importante que se les brinde oportunidades de formación y capacitación que les permitan desarrollar sus habilidades y adquirir nuevas competencias.



3.1. Perfil del voluntariado

El perfil de los voluntarios en Redin es diverso y amplio. En Redin, valoramos la diversidad y entendemos que todas las personas, independientemente de sus características o intereses, son una **fuentes de valor** que puede ser apreciada. Buscamos personas comprometidas y motivadas, que estén dispuestas a colaborar en proyectos sociales y a trabajar en equipo. Además, valoramos la capacidad de adaptación, la flexibilidad, el respeto y la tolerancia hacia otras culturas y formas de vida.

En cuanto a las **habilidades y conocimientos**, buscamos voluntarios con habilidades sociales y comunicativas, con conocimientos en áreas como la educación, la salud, la cultura o el medio ambiente, entre otras. En resumen, el perfil de los voluntarios en Redin es tan variado como la realidad social sobre la que trabajamos, y creemos que todas las personas pueden aportar su granito de arena para mejorar nuestra sociedad.

3.2. Actividades desarrolladas por las personas voluntarias

El voluntariado en REDIN ha desarrollado una amplia variedad de actividades, tanto **presenciales** como **online**, para apoyar a la organización en su labor de transformación social. Dentro de las actividades presenciales, se destaca la **impartición de talleres**, donde las personas voluntarias comparten sus conocimientos y habilidades con los beneficiarios de REDIN, a fin de fomentar su desarrollo personal y colectivo. Además, el voluntariado se encarga de la búsqueda de recursos, tanto materiales como financieros, para apoyar a la organización en sus proyectos y acciones.

En cuanto a la **gestión y administración**, el voluntariado también ha tenido un papel fundamental, encargándose de tareas como la atención telefónica, el registro de datos, la organización de documentos y la coordinación de actividades y eventos. Por último, el voluntariado ha participado en actividades fuera de la entidad, **organizando eventos, campañas y actividades de sensibilización** en la comunidad.

En cuanto a las actividades online, la **búsqueda de recursos** sigue siendo una tarea importante, pero también se ha dado especial importancia a la **creación de contenidos digitales** para las redes sociales y la página web de REDIN, con el objetivo de difundir la labor de la organización y sensibilizar a la sociedad sobre temas sociales relevantes.

Es importante destacar que esta lista de actividades no es exhaustiva y que el perfil de las personas voluntarias es muy variado, por lo que siempre se busca adaptar las tareas y actividades a las habilidades y preferencias de cada persona voluntaria, de manera que puedan desarrollar sus capacidades y contribuir de manera significativa a la labor de la organización.

Además de las actividades comunes desarrolladas por el voluntariado en REDIN, es importante destacar que nuestra entidad trabaja desde un enfoque intercultural y de género y considera fundamental que las personas voluntarias dispongan de las herramientas conceptuales y las habilidades para poder intervenir de manera adecuada en las diferentes áreas, actuaciones y proyectos de la entidad. Por ello, crear espacios de intercambio y coordinación entre la Asociación y las personas voluntarias, con el objetivo de compartir intereses para fomentar su sentimiento de pertenencia y compromiso con la entidad.

En REDIN, también valoramos mucho el ciclo de **gestión del voluntariado**, que se realiza de forma transversal y se enfoca en la relación del voluntario o voluntaria con la entidad desde el principio hasta el final. Esto nos permite tener una visión integral y abarcar todos los aspectos necesarios para garantizar una experiencia satisfactoria y enriquecedora tanto para la persona voluntaria como para la entidad.

4. FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE VOLUNTARIADO

Esta fase tiene como objetivo contextualizar al voluntariado de forma transversal en la entidad, estableciendo la forma de gestionar al voluntariado para una correcta planificación y organización. Para lograr esto, se requiere una persona referente que coordine esta área.

En esta fase, es esencial:

- Fijar objetivos sensibles a la inclusión, la interculturalidad y la igualdad de género para el Plan de Voluntariado.
- Organizar el área y sus actividades teniendo en cuenta las opiniones de las voluntarias y voluntarios.
- Comunicar de forma inclusiva y no discriminatoria en todo momento, desde las entrevistas de acogida hasta las comunicaciones con las personas voluntarias.
- Programar la formación que se va a impartir, partiendo de la base de que la persona responsable ya cuenta con dicha formación.

Después de esta primera etapa, se sigue un periodo de definición previo a la incorporación de la persona voluntaria. Aquí se definen los perfiles y las responsabilidades organizativas del voluntariado, y se establece la función del personal voluntario en la entidad y la relación de reciprocidad que se mantendrá durante todo el proceso. Todo esto se hace para maximizar los beneficios tanto organizativos como para las personas voluntarias.

La organización y planificación de las acciones de voluntariado nos permite tener una visión transversal del itinerario del voluntariado, lo que ayuda a concretar objetivos específicos de carácter anual o estratégicos para la entidad.



4.1. Modelo de gestión del voluntariado: Itinerario de las personas voluntarias

4.1.1. Captación

Además de buscar personas voluntarias para un programa específico en un momento determinado, la Asociación REDIN debe seleccionar cuidadosamente a quienes participarán en sus acciones voluntarias. En todos los casos, se lleva a cabo una entrevista personal con cada persona (o en línea, según su preferencia) para evaluar si es posible establecer una colaboración en el presente o futuro. Al momento de buscar voluntarios, la entidad considera los siguientes puntos:

Perfiles

Los perfiles requeridos se publicitan siempre utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista que permita la identificación de todas las personas interesadas, sin importar su género, edad o nacionalidad. Además, se evalúa tanto la adecuación técnica como motivacional de cada posible voluntario. Se solicita un currículum vitae, aunque se tiene en cuenta que todas las personas tienen habilidades y capacidades valiosas, independientemente de si se reflejan en su currículum o no. Por lo tanto, se analiza la experiencia de cada persona para reconocer cualquier posible sesgo de género en su educación o cualquier infravaloración común de habilidades y conocimientos, especialmente en el caso de las mujeres.

Canales de búsqueda

Para llegar de manera más efectiva a los perfiles que mejor se ajustan a los fines y metodología de la entidad. Esto implica una selección previa de personas que consideran esta perspectiva de trabajo voluntario.

Es importante que la cantidad de personas voluntarias no supere la capacidad de la entidad para gestionarlas. Por lo tanto, se requiere una comunicación constante para identificar en qué proyectos o áreas específicas se necesitan más voluntarios.



4.1. Modelo de gestión del voluntariado: Itinerario de las personas voluntarias

4.1.2. Selección

Además, en el proceso de selección de candidaturas de voluntariado en REDIN se hace énfasis en la importancia de la igualdad de género y la no discriminación por edad, nacionalidad u otros datos personales irrelevantes. Se busca siempre publicitar los perfiles requeridos con un lenguaje inclusivo y no sexista, y se valora tanto la adecuación técnica como motivacional de la persona candidata.

Para lograr una mayor efectividad en la captación de las personas voluntarias que mejor puedan encajar con los fines y metodología de la entidad, se utilizan canales de búsqueda en espacios con sensibilidad social, lo que es en sí una selección previa de personas que consideran esta perspectiva de trabajo voluntario.

El proceso de selección de candidaturas de voluntariado se lleva a cabo en varias etapas, siendo la primera una **entrevista personal o en línea** para determinar si es posible establecer la acción voluntaria en el presente o en un futuro. La persona responsable de área coordina y supervisa este proceso, en consenso con la profesional al mando del proyecto o departamento donde se llevará a cabo la colaboración.

La entrevista de selección es también un buen momento para comenzar a trabajar el sentimiento de pertenencia a la entidad. Se presentan tanto al candidato o candidata como a la entidad y se describen las diferentes modalidades de colaboración y las necesidades de la organización. Se valora la adecuación de la persona candidata a las expectativas de la entidad y se lleva a cabo una valoración por parte de la organización sobre su incorporación como voluntaria.

Una vez realizado este encuentro, y si se cumplen con las expectativas por ambas partes, se comienza un proceso para determinar las funciones de la persona voluntaria y quién se encargará de supervisar o coordinar sus funciones. El trabajo interdepartamental es constante para detectar en qué proyectos o áreas específicas son necesarias las personas voluntarias y se procura siempre mantener un número de personas voluntarias acorde a la capacidad de gestionarlas.



4.1. Modelo de gestión del voluntariado: Itinerario de las personas voluntarias

4.1.3. Acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento del voluntariado

Continuando con el proceso de acogida, asignación, acompañamiento y seguimiento del voluntariado, una vez que la persona ha firmado el compromiso de colaboración y ha sido incluida en el fichero de voluntariado de la entidad, se hace necesario trabajar en su integración en la organización. Para ello, es importante que las personas trabajadoras de la entidad se aseguren de que **el personal voluntario se sienta acogido** y parte del proyecto en el que participa.

Además, se deben compartir diferentes espacios y **darles voz** a las personas voluntarias para una adecuada integración. En este sentido, el Área de Voluntariado es responsable de gestionar la organización de las personas voluntarias, estableciendo una persona responsable de su seguimiento en el área o proyecto donde se le asigne.

Desde este momento, se mantiene un **contacto permanente** con ambas partes, estableciendo reuniones de coordinación con el personal colaborador y encuentros periódicos con las personas al cargo de los departamentos y proyectos para establecer puntos de mejora y potenciar el desarrollo personal y profesional de quienes forman parte del voluntariado.

Todas las personas voluntarias reciben **formación básica**, y pueden recibir una formación avanzada **específica** por parte de la persona responsable del proyecto al que ha sido asignado. Además, se procura una comunicación constante bidireccional entre el Área de Voluntariado y el resto de áreas, así como desde la Dirección hacia las personas voluntarias.

Es fundamental que la persona voluntaria se sienta **acompañada** en todo momento y que su opinión sea tenida en cuenta. Para ello, deben participar de las actividades de la entidad, y desde la organización se realiza un seguimiento constante de su labor aquí, atendiendo y consensuando las demandas que puedan surgir, y contando con su experiencia y motivación, pues enriquecen enormemente el trabajo de la entidad.

Por último, es importante analizar la **evolución** de la persona voluntaria, teniendo en cuenta sus motivaciones y expectativas. En base a ello, se puede determinar si se está dando una evolución positiva en este sentido y qué aspectos pueden ser sujetos de mejora para el futuro. También es necesario reconocer la actividad voluntaria a través de acciones específicas de carácter formal, como la entrega de un diploma, para que las personas que colaboran se sientan valoradas y se trabaje con ellas para que alcancen sus metas y objetivos como voluntarias y voluntarios.



4.1. Modelo de gestión del voluntariado:

Itinerario de las personas voluntarias

4.1.4. Salida y evaluación

En cuanto a la evaluación del trabajo de la persona voluntaria, es importante tener en cuenta que esta es una parte fundamental del ciclo de voluntariado. La evaluación debe ser una herramienta para la mejora continua de la entidad y para la formación y motivación de las personas voluntarias. Es necesario establecer objetivos claros desde el inicio del voluntariado y realizar un seguimiento y evaluación periódicos para poder conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y hacer las correcciones necesarias.

Para llevar a cabo la evaluación, se pueden utilizar diferentes herramientas y métodos, como encuestas de satisfacción, entrevistas individuales o grupales, análisis de la actividad realizada, entre otros. Es importante que la evaluación sea realizada de manera objetiva y constructiva, resaltando los aspectos positivos y también señalando aquellos que se pueden mejorar.

En definitiva, tanto la gestión de la salida como la evaluación del trabajo de las personas voluntarias son procesos fundamentales en el ciclo de voluntariado. Un manejo adecuado de estos procesos no solo beneficia a la entidad y a las personas voluntarias, sino que también puede ser clave para establecer relaciones positivas y duraderas entre ambas partes.



4.2. Formación del voluntariado en Redin

La formación del voluntariado en Redin se estructura en varios niveles. En primer lugar, todas las personas voluntarias reciben una **formación básica** que incluye una introducción al voluntariado, una introducción a la igualdad de oportunidades y su aplicación al voluntariado, y nociones básicas sobre interculturalidad y género. Estos talleres son imprescindibles para todas las personas que colaboran con la entidad, ya que están en línea con la misión de la organización.

Además de esta formación básica, las personas voluntarias pueden recibir **formación específica** dependiendo del proyecto en el que vayan a colaborar. Por ejemplo, sobre gestión de información, investigación social y trabajo de campo, comunicación y liderazgo social, inserción sociolaboral, recursos y acompañamientos a los mismos, entre otros temas.

Por último, la entidad también ofrece una formación más avanzada y específica por parte de la persona del proyecto al que ha sido asignado cada voluntario o voluntaria de forma **individualizada**. Esto permite que la formación sea personalizada y que se adapte a las necesidades específicas de cada persona voluntaria en función del proyecto en el que vaya a colaborar.

En resumen, la formación del voluntariado en Redin se estructura en varios niveles y se adapta a las necesidades específicas de cada persona voluntaria en función del proyecto en el que vaya a colaborar. Esta formación es fundamental para garantizar que las personas voluntarias puedan desarrollar su responsabilidad adecuadamente y contribuir de manera efectiva a la misión de la entidad.



4.3. Planificación de las actividades

4.3.1. Canales de participación y líneas de actuación

Dentro del plan de voluntariado de Redin, valoramos a las personas voluntarias como miembros activos de la organización y reconocemos su capacidad para proponer acciones que mejoren las actividades de la entidad. La participación social es un valor clave de las ONG y queremos que también se refleje en nuestra participación interna.

Por esta razón, establecemos canales de comunicación y participación fluidos con el personal voluntario. Recogemos, gestionamos y coordinamos todas las cuestiones que nos hacen llegar durante su colaboración para analizarlas y, en la medida de lo posible, incorporarlas a nuestras actuaciones actuales o a proyectos futuros. Este proceso supone un beneficio mutuo: aumenta la autoestima de las personas voluntarias y mejora la calidad de nuestras acciones, fomentando la innovación y la mejora continua de los procesos.

La persona responsable de Voluntariado es la encargada de canalizar esta información y llevar las propuestas a los órganos pertinentes para su consulta y deliberación. La participación en nuestra entidad implica compromiso y trabajamos para que este compromiso sea real e inclusivo. En definitiva, fomentamos la participación activa de todas las personas voluntarias y valoramos sus aportaciones para mejorar y fortalecer nuestra labor en la sociedad.



4.3. Planificación de las actividades

4.3.2. Participación de la entidad

Para que la participación del voluntariado en Redin sea efectiva, abierta, constante y adecuada, la entidad ha establecido distintos niveles de participación adaptados a la experiencia, implicación, área y funciones de cada persona voluntaria. Es importante que la organización facilite los mecanismos necesarios para que las personas voluntarias se sientan implicadas y que los canales de comunicación sean próximos y eficaces, de acuerdo con lo establecido en la Ley 6/1996 del Voluntariado.

Redin busca promover más puntos en común entre las personas voluntarias y el resto de miembros de la entidad, adaptando las distintas formas de participación en función de las circunstancias, y fomentando la participación activa y horizontal en las actividades y proyectos en los que se involucran. Se trata de un lugar de encuentro donde todas las personas pueden aportar y encontrar aportes de valor.

Además, es fundamental que la participación del voluntariado no sea puntual, sino que se mantenga en el tiempo y se plantee como transversal a la organización, para que se sientan parte activa de la misma y se infunda su toma en consideración en todas las decisiones y acciones de la entidad.

redin

innovación social

www.redinasociacion.org

