

VOLUNTARIADO

FUNDACIÓN PORCAUSA



BIENVENIDA A FUNDACIÓN PORCAUSA

La Fundación porCausa de Investigación y Periodismo inicia su actividad en 2014, con el fin último de promocionar el periodismo de investigación sobre asuntos relacionados con el desarrollo social, la desigualdad, la exclusión, la pobreza o las migraciones para fortalecer un debate público y de calidad sobre estos aspectos.

Estamos constituidas por un equipo de investigadores y periodistas dedicados a abordar temas migratorios desde un marco único que permite entender lo que está pasando y propone alternativas al modelo actual. Nuestro fin último es crear información accesible y con un nuevo enfoque para enriquecer el debate público. Invertimos mucho tiempo y esfuerzo en crear nuevas narrativas para hablar de estos procesos, distanciándonos del miedo, pena o asistencialismo. Entendemos las diferencias como riqueza y esa es la base de nuestro equipo: Gente de todas las edades, países y profesiones. La esencia de porCausa reside en ese dinamismo.

En sus inicios, el equipo permanente estaba formado por cuatro personas que se dividían en las áreas de investigación, periodismo, administración y comunicación. Originalmente, se centraban en pequeños proyectos, pero a medida que estos crecieron en número y tamaño, la fundación tuvo que reorganizarse. Fuimos acogiendo y ayudándonos de jóvenes estudiantes en prácticas y de voluntarios que quieren colaborar con nuestros proyectos en la realización de sus actividades.

Actualmente, las principales áreas de trabajo de la organización son:

- Equipo de investigación: Se encarga de recolectar la información para la elaboración de informes que serán la base para realizar artículos de periodismo y/o concretar otras líneas de investigación.
- Equipo de Periodismo: El equipo de periodismo encuentra y pule las historias que pueden trabajarse en los medios de comunicación.
- Equipo de Comunicación: Crea campañas de comunicación de nuestro trabajo, contacta con medios, organiza eventos y presenta los informes derivados del trabajo de los grupos anteriores.
- Equipo Administrativo: Se encarga del funcionamiento de la organización y del sostenimiento y fidelización de la comunidad.

Nuestro trabajo ha sido reconocido mediante varios premios y es una herramienta que da forma a la conversación actual sobre migraciones alcanzando una audiencia anual que ronda los 45 millones de personas.

Como voluntarios y voluntarias, puedes ser una pieza clave en esto.

Conscientes de nuestras relaciones con stakeholders entendemos que debemos mirar nuestra comunicación externa y de fortalecernos como una fundación profesional ante los retos de sostenibilidad como proyecto independiente. Nos gusta la retroalimentación, te invitamos a que nos digas todo lo que piensas que podemos mejorar.

¿Cuáles son nuestras fortalezas y cuáles son las debilidades?

Factores internos

Fortalezas:

- En porCausa contamos con un equipo heterogéneo, con profesionales de todas las áreas, de todas las edades y países que están muy comprometidos con su trabajo. Nos diferencia y nos hace únicos porque creamos un equipo multidisciplinar, multicultural e intergeneracional. Cada una de nosotras aporta su granito de arena desde nuestro propio marco de referencia, lo que permite una calidad profesional del trabajo que realizamos.
- Al contar con tantas personas voluntarias y tantas personas en prácticas universitarias supone que todas estamos en la fundación porque compartimos valores y visiones que prepondera la multidisciplinariedad.
- Nos gusta tener un funcionamiento horizontal, que dé cabida a nuevas ideas que permitan crear un ambiente de trabajo cómodo, en el que todos los que participamos somos escuchados y las iniciativas que proponemos son bienvenidas, por lo que siempre hay oportunidad de realizar nuevos proyectos sostenidos por iniciativas propias.
- La comunicación es otra de nuestras grandes fortalezas: nos gusta aprovechar todo tipo de canal para crear comunidad entre el equipo interno y en la comunicación externa. Nos permite aprender la forma en la que se mueve el mundo y adaptarnos a las nuevas audiencias y realidades, especialmente en momentos en los que el trabajo online y offline deben de combinarse.

Debilidades:

- Una de nuestras principales debilidades es la precariedad, la falta de dinero. PorCausa está financiada por personas como tú y como yo, lo que a veces nos obliga a trabajar con menos medios de los que son necesarios para conseguir nuestros objetivos. Por este mismo motivo, los voluntarios son una parte clave de la organización.
- También es la falta de dinero la que nos obliga a formar parte de gran cantidad de proyectos que nos permitan seguir al pie del cañón. Esto implica que dentro de la organización siempre hay mucho trabajo y que el ritmo interno es rápido y debe ser eficiente.

Factores externos

Oportunidades:

- Las oportunidades de la fundación residen en la gente con la que compartimos nuestro trabajo. Desde nuestros donantes hasta nuestro equipo activo. La posibilidad de acoger personas voluntarias que quieren aportar y recibir conocimiento nos hace seguir adelante porque los nuevos puntos de vista nos enriquecen y nos mantienen en movimiento.
- Cada persona que entra en porCausa es una oportunidad para la fundación de renovarse para seguir creciendo.

Amenazas:

- La gran amenaza de porCausa es el área económica. La falta de fondos implica que no podemos remunerar una gran parte del trabajo que se realiza en la fundación y esto puede suponer que voluntarios en nuestro equipo tengan que irse.
- Debido a la pandemia, la comunicación, colaboraciones y talleres pueden ser más complicados de realizar. Hemos dedicado muchos esfuerzos a mudar nuestras actividades a la dimensión virtual, pero esto requiere tiempo y gestión.

Oportunidades y amenazas

Matriz DAFO/FODA

Análisis estratégico matriz DAFO		Fundación porCausa	
Factores internos		Factores externos	
Debilidades 1.Precariedad: menos dinero implica tener que trabajar con voluntarios, a veces periodos de trabajo cortos = ritmo interno rápido 2.Proyectos: muchos proyectos para mantenernos a flote = mucho trabajo		Amenazas 1.Precariedad: no pagar a los voluntarios puede suponer que algunos se vayan 2.COVID: traslado de seminarios, charlas y talleres a online	
Fortalezas 1.Equipos dinámicos, mezcla de gente. 2.Fundación compuesta por gente que quiere estar y comparte valores y visión 3.Horizontalidad 4.Muchos proyectos = mucho aprendizaje 5.Muchos voluntarios = muchas ideas		Oportunidades 1.Personas nuevas renuevan ideas y forma de hacer las cosas 2.Oportunidad de crecimiento para la fundación	

Nuestra propuesta de valor

PorCausa ofrece a sus voluntarios la oportunidad de crecer, en un ambiente positivo y que promueve el aprendizaje, en el ámbito del tercer sector y en relación con las migraciones. Fomenta la comunicación horizontal y el trabajo proactivo en el desarrollo de proyectos emocionantes y junto a gente con mismos intereses.

Somos, simultáneamente, un espacio en el que impulsamos las competencias de nuestros colaboradores para que puedan ejercer un trabajo profesional dentro del tercer sector.

Stakeholders

Sabemos que nuestra relación con nuestros stakeholders es parte fundamental de nuestro trabajo, por eso valoramos nuestras redes de apoyo y de trabajo con los distintos medios de comunicación con quienes trabajamos y de todas las personas que confían en nuestro trabajo y nos invitan a dar conferencias, cursos, seminarios y talleres. Cada proyecto con el que unimos esfuerzos nos enseña y nos permite crecer como personas y como fundación, por ello agradecemos a donantes, socios, patrocinadores, colegas, medios de comunicación, voluntarias y practicantes, lectores, seguidores en RRSS que sepan que estamos ahí para difundir información veraz.

Open Value Foundation, Ashoka, 200 socios individuales, más de 300 donantes puntuales, una comunidad de más de 13.800 seguidores en nuestras redes sociales sostienen nuestro trabajo.

VOLUNTARIADO

El perfil del voluntario de porCausa está, en cierto modo, poco definido. Así creamos un espacio para personas tan distintas como sea posible: de cualquier cultura, edad, lugar o disciplina, quien busque especializarse en comunicación, investigación o periodismo en relación con las migraciones. Gente que quiera aportar a la causa, y a la vez aprender y completar sus conocimientos.

El sistema de trabajo horizontal permite que los voluntarios se integren con facilidad en la estructura de la fundación sin perder la visión externa y fresca que pueden aportar a los proyectos.

La riqueza de perfiles de los voluntarios permite que la fundación logre su mayor objetivo: tratar los temas desde un marco neutral a través de la suma de conocimientos y bagaje de las partes involucradas en el proyecto.

PorCausa requiere de un alto grado de coordinación interna para funcionar de forma eficiente. En cierto modo, puedes entender esa coordinación si visualizas una bicicleta: Para cumplir nuestro objetivo de generar información de calidad en torno a las migraciones (y así hacer avanzar a la bicicleta) requerimos del movimiento de ambos pedales. Por un lado, o como primer pedal, el trabajo del equipo de investigación pone el foco sobre el tema en el que se va a tratar y estructura la forma de abordarlo, mientras que el área de gestión identifica y reparte los recursos de los que la fundación dispone para llevar la investigación a cabo. Por otro lado, desde el otro pedal, la parte comunicativa que incluye tanto a quienes escriben artículos como a quienes participan en campañas de concienciación, expresa de forma clara y concisa esa investigación. De esta manera, la organización puede avanzar y generar cambios reales.

La capacidad de formación de la fundación ha ido ganando importancia con el paso del tiempo, y nuestra reputación ha ido llegando a oídos de las personas gracias, principalmente, al boca a boca. Universidades, otras organizaciones del sector, profesores que ya han vivido la experiencia de colaborar con la Fundación y la recomiendan a otras personas que están comprometidos con las mismas causas que la Fundación.

porCausa ofrece a las diferentes personas que se acercan a la fundación un espacio de trabajo multidisciplinar donde tener un acercamiento al ámbito de la investigación social y la comunicación especializada en migraciones donde se comparten conocimientos de distintas áreas y se trabaja en equipo.

Plan de voluntariado

Durante su estancia en la fundación porCausa, los voluntarios desarrollan y amplían sus conocimientos en el seno de un equipo de trabajo multidisciplinar. Dirigido y coordinado por los profesionales de las distintas materias que forman el equipo permanente de la organización.

La forma de trabajo de la organización fomenta la proactividad, la autogestión y la capacidad de trabajo en equipo de cada persona que entra a formar parte de ella y les da la posibilidad de generar una red de contactos mediante la que conocer posibilidades de trabajo que encajen en el camino que quieren seguir y donde puedan desarrollar una carrera profesional acorde con sus intereses y con la materia que han elegido y en la que se han formado.

La planificación de las necesidades de recursos humanos se realiza dos veces al año, durante los meses de enero y febrero se planifican las necesidades para la primera mitad de año y en septiembre, con el inicio del curso académico se planifican las necesidades y la petición de alumnos para el último cuatrimestre del año.

La formación de alumnos es una actividad que se realiza durante todo el año natural, puesto que durante todo el año se incorporan jóvenes de distintas áreas a la organización, según la anterior planificación.

Estrategia

Por lo general, la mayoría de nuestro voluntarios llegan al terminar sus estudios, por lo que nuestro papel es muchas veces el de acompañar a los voluntarios, haciendo de puente entre la universidad y un empleo que se adecúe a sus necesidades, formación y ambiciones.

Esto se traduce en los siguientes objetivos:

- Mejorar el acceso al empleo, apoyando a jóvenes estudiantes en su transición al mundo laboral mediante la formación y capacitación para ello.
- Fomentar la autogestión y la proactividad en el trabajo
- Servir de herramienta para que los jóvenes puedan elegir, hacerse valer, crecer personalmente y dar el salto a su primer trabajo creando su propio camino.

Esto no quiere decir que no demos la bienvenida a expertos con años de práctica, ni que la experiencia que ofrecemos no pueda ser enriquecedora si ya tienes un puesto de trabajo que te satisface. El voluntariado es un proyecto que aporta a las dos partes, y en el caso de por Causa, con más motivo: necesitamos del equipo de voluntariado para seguir produciendo información, y esto a su vez implica que la labor de éstos sea más que simbólica. Es una oportunidad para demostrar tu iniciativa y valía en proyectos emocionantes.

Programa

Ciclo de gestión de las personas voluntarias

Fases del voluntariado

- 1 Las personas interesadas en colaborar de forma voluntaria nos contactan por correo mandándonos su CV y una carta de motivación que describa los motivos por los que el voluntario quiere formar parte de la organización. Una vez recibida esta información, generamos una ficha interna para valorar su posible entrada en la organización.
- 2 Concertamos una entrevista con todas las personas que nos escriben para conocerlas personalmente. También aquí nos presentamos, ofreciendo la mayor transparencia posible. Damos información sobre la gestión interna del proyecto en el que el voluntario mejor encaje, y explicamos sus particularidades. Con esta entrevista queremos conocer el perfil del interesado, y puede que solicitemos más información dependiendo del voluntario y del proyecto en cuestión, para poder valorar más a fondo sus aptitudes técnicas.
- 3 Una vez recibida la información solicitada, y si el perfil encaja con lo que necesitamos en cada equipo de trabajo, procederemos a organizar una segunda entrevista con quien será el futuro coordinador del voluntariado. Será el coordinador de equipo quien, en última instancia, acepte al voluntario y le asigne un cargo en el proyecto.
- 4 Se creará entonces una carpeta en el proyecto asignado al voluntario, que incluirá su nombre y biografía.

- 5 Con la firma del acuerdo de voluntariado, el voluntario establecerá las tareas que llevará a cabo (acordadas junto a su coordinador), en qué equipo de trabajo llevará a cabo su labor, fechas de comienzo y finalización del acuerdo, y horas semanales que dedicará al trabajo en la fundación.
- 6 En el momento de finalización de la colaboración, el voluntario podrá decidir renovar su acuerdo. De no hacerlo, se le realizará una última entrevista de evaluación interna para conocer su experiencia en la fundación y los comentarios que tenga al respecto. De este modo, podemos hacer un seguimiento interno de la satisfacción de nuestros voluntarios, evaluar la coordinación de cada equipo y saber cómo mejorar nuestro sistema de trabajo cuando procede.

Actualmente contamos con los siguientes voluntarios en cada área:

		
PERIODISMO	INVESTIGACIÓN	COMUNICACIÓN
+ 15 voluntarios + Duración voluntariado: 1 mes - 12 meses	+ 16 voluntarios + Duración voluntariado: 3 meses - 12 meses	+ 4 voluntarios + Duración voluntariado: 2 meses - 4 meses

Fases de preparación

En porCausa el acceso de voluntarios es un proceso continuado en el tiempo.

1/Planificación: la fase de planificación es constante, dado que los voluntarios pueden entrar en cualquier momento del año según las necesidades de la fundación. Sin embargo, septiembre, enero y febrero son los meses en los que se realizan más entrevistas. El proceso se pausa durante el mes de agosto.

2/Estructura:

- Investigación
- Periodismo
- Comunicación
- Administración y Gestión

Al tratarse de un sistema de trabajo dinámico, hay proyectos que aúnan varias áreas de trabajo y que requieren la participación de mayor o menor número de personas. Existen también grupos de gente más pequeños que llevan a cabo proyectos que no encajan necesariamente en ninguna de esas áreas, pero que tocan el tema de las migraciones y enriquecen y diversifican nuestro trabajo.

Definición de nuestros colaboradores

1/Perfiles

Los perfiles requeridos dependen de cada área y proyecto. Generalmente no se repiten, ya que tanto los proyectos como las personas que los coordinan van cambiando. En líneas generales, buscamos perfiles con un nivel medio de formación, y a personas proactivas y que sepan trabajar en equipo.

En cuanto a las distintas áreas de formación, buscamos perfiles relevantes para nuestro trabajo como son: periodistas, investigadores sociales interesados en migraciones y el tercer sector.

La mayor parte de practicantes son:

1. Graduados en antropología, sociología o relaciones internacionales.
2. Personas con una base de conocimiento legal, o de gestión y administración de organizaciones.
3. Cualquier persona que quiera colaborar en una estructura horizontal y que pueda beneficiarse de la red que la fundación tiene para generar aprendizaje y experiencia de cara a su carrera laboral.

Captación

Normalmente, las personas que quieren formar parte de porCausa como voluntarios han estado anteriormente en contacto con la fundación a través de algún taller o charla, o bien han accedido a nuestro trabajo y tienen interés por aprender más sobre la labor de la organización. Además, cada curso escolar alumnos de varias universidades de Madrid hacen sus prácticas con nosotros, corriendo la voz sobre nuestro trabajo entre grupos de jóvenes. En alguna ocasión se ha ofrecido un puesto en LinkedIn o en la página web de porCausa cuando hemos necesitado perfiles muy concretos.

En líneas generales, las personas se ofrecen a través del correo electrónico para participar en la organización.

Selección

A/Concertamos entrevista

B/Realización de la entrevista

C/Pruebas escritas

D/Segunda entrevista con coordinador del voluntario

C/Correo de seleccionado o rechazado

INCORPORACIÓN-ACOGIDA



A/Creación de cuenta de correo electrónico corporativo + entrada a slack: Una vez comiences a trabajar con nosotros el área de gestión se encargará de crear una cuenta de correo electrónico personal unida a la fundación, de forma que nuestros emails sean fáciles de seguir, las conversaciones internas se mantengan privadas y tengas acceso a Drive.

Al trabajar en equipos de varias personas, con horarios y disponibilidades distintas, hacemos un esfuerzo por mantener nuestro trabajo en la nube. De esta forma el voluntario tiene fácil acceso a lo que su equipo de trabajo esté haciendo en todo momento.

Además de la cuenta corporativa, recibirás una cuenta de Slack, la herramienta de mensajería instantánea que utilizamos internamente.



B/Bienvenida al equipo: Es muy importante para nosotros que los voluntarios encuentren un espacio acogedor en el que trabajar, y el COVID ha demostrado que no es necesario que ese espacio sea físico. En la fundación encontrarás un lugar en el que desarrollar tus habilidades profesionales, pero también un ambiente social donde conocer a gente que comparte tus ideas e inquietudes. Hacemos un esfuerzo por que te sientas incluido desde el principio, no solo dentro de tu equipo de trabajo, sino con todos los que conformamos la organización.



C/Reunión para la definición de las tareas con el coordinador: Tu coordinador te ayudará en la consecución de objetivos y será quien guíe tu trabajo como voluntario. Tendrá la responsabilidad de sacar adelante el proyecto en cuestión, pero también de que trabajes a gusto y en un ambiente cómodo y positivo.

Desarrollo

El desarrollo del voluntariado será algo diferente para cada voluntario, ya que depende del área de trabajo a la que se incorpore.

1/Organización: a través de un calendario compartido, cada voluntario establece la franja horaria diaria en la cual va a tener disponibilidad y dedicará tiempo a la fundación. Como consideramos muy necesaria la mezcla de puntos de vista y opiniones en nuestro trabajo, somos muchas personas las que trabajamos juntas. Esto quiere decir que la organización es muy necesaria.

Saber cuándo podremos disponer del trabajo de cada voluntario nos permite dividir las tareas y los objetivos, de forma que los proyectos no se queden atascados en un mismo punto y la labor de los voluntarios no se solape y sea en vano. Por tanto, esta organización es necesaria para permitir nuestro trabajo y para respetar el tiempo y esfuerzo de cada voluntario.

2/Formación: El coordinador de cada equipo es quien se encarga de la formación que cada nuevo voluntario puede necesitar para cada proyecto. La formación es necesaria para asegurar el buen funcionamiento del equipo, por una parte porque es el periodo en el que el voluntario requiere el acompañamiento inicial para comprender la forma de trabajo, y por otra porque el voluntario decide aquí qué es lo que puede y desea aportar al proyecto. La formación se desarrolla de forma práctica, con responsabilidades que crecen de forma progresiva a medida que se asienta el rol del voluntario en el equipo.

3/Comunicación: La principal vía de comunicación es Slack, una plataforma de mensajería basada en canales que hace del trabajo en equipo un músculo mucho más fuerte y efectivo, y el correo electrónico. Otras vías de comunicación son Google Meet y Zoom, que utilizamos principalmente en las reuniones.

Que la organización trabaje de manera horizontal establece la dirección de las comunicaciones. Periódicamente tendrás reuniones con tu grupo de trabajo, con tu área, e incluso con todo el equipo de la fundación. Los voluntarios no se separan del resto de la organización de forma jerárquica, sino que están integrados.

4/Participación: Como te puedes imaginar a estas alturas, la participación de todas las personas se fomenta. Buscamos gente activa, seas el primero o el último en llegar tu participación estará únicamente ligada a cuánto estés dispuesto a aportar.

5/Seguimiento: El seguimiento por parte de los coordinadores durante la formación es continuado y muy cercano, por lo que el voluntario obtendrá ayuda siempre que lo necesite. Una vez finalizada la parte de formación más intensa, el voluntario trabajará de forma más independiente, y el seguimiento se realizará de forma periódica. Generalmente, de manera semanal. Así se observará la evolución del voluntario y se le animará a participar en los diferentes proyectos. A mediados de su estancia, se realizará una evaluación intermedia, y una última tendrá lugar al final de su colaboración con la fundación.

Reconocimiento

Formal

El reconocimiento formal al trabajo del equipo voluntario incluye la figuración en la web como investigador asociado, periodista, o comunicador; según el equipo de trabajo al que pertenezca el voluntario. Además, su nombre será publicado en los artículos, informes y publicaciones de la web de la Fundación, blogs, o medios de comunicación con los que ésta colabore. Además, existen menciones al gran trabajo a la hora de redactar las memorias y los informes al patronato. Finalmente, los miembros del equipo voluntario pueden ser mencionados por su trabajo en la recogida de algún premio u otro evento similar.

Informal

En todo momento el voluntario recibirá comentarios, observaciones y sugerencias por parte de su coordinador. Tanto para hacer recomendaciones como para felicitar su gran labor.

El funcionamiento de la fundación permite el trabajo fluido y la comunicación horizontal con los miembros del equipo voluntario. Dinamiza su rol y permite, además del reconocimiento verbal a su trabajo, que el voluntario asuma más responsabilidades dentro del proyecto del que forma parte. Por último, dado a la interconexión entre los grupos de trabajo de la fundación, el agradecimiento a la labor de los voluntarios llega desde los respectivos coordinadores hasta desde la dirección o el patronato, y la forma de este varía, desde palabras de agradecimiento a oportunidades de participar en nuevos proyectos.

RELACIÓN EQUIPO VOLUNTARIO Y REMUNERADO

La relación entre el equipo voluntariado y el remunerado, y en general entre todos los miembros de la organización, se basa en la horizontalidad. Esto deriva en varios elementos que marcan tanto el trabajo en la fundación como las relaciones entre las personas que la componen:

-Respeto y cuidado mutuo: la primera consecuencia del trabajo horizontal es el respeto a todos los miembros de la organización, voluntarios o no; y el cuidado mutuo, dentro de la fundación y de cara a terceras partes con las que ésta trabaje.

-Fomento de la participación e inclusividad: las ideas e iniciativas son bienvenidas sin importar el equipo del que formes parte. La organización presta atención a las iniciativas de sus miembros, entendiendo que la pluralidad siempre aporta riqueza.

-Roles dinámicos: la horizontalidad permite una repartición dinámica del trabajo, de forma que los miembros de la organización pueden coincidir en distintos proyectos llevando a cabo distintos roles. Esto crea un ambiente de trabajo eficiente, si bien no repetitivo, y que da lugar al crecimiento.

-Apoyo y aprendizaje: porCausa presenta la oportunidad de trabajar junto a importantes figuras del mundo periodístico, tratar con actores internacionales, o formar parte de emocionantes investigaciones. El aprendizaje mutuo y el apoyo en las nuevas iniciativas y en el trabajo.

-Cercanía: el que la organización está compuesta por un número limitado de personas permite el trato personal entre todos los participantes. La distancia entre el equipo de voluntariado y el remunerado se recorta, siempre manteniendo el respeto y cuidado necesarios para trabajar en un entorno positivo.

Identificación con valores y misión

Más allá de nuestra forma de trabajar, porCausa realiza una labor enraizada en el cariño y el respeto. El equipo de voluntariado con el que tenemos la suerte de contar entra en la fundación movido por esos mismos sentimientos: inconformismo, iniciativa, muchas ganas, y sobre todo, cariño. A medida que avanza el voluntariado se refuerza el vínculo con la fundación. Trabajar por algo bueno nos une, y hacerlo juntos en un ambiente positivo y alentador refuerza esa unión.

DESVINCULACIÓN

1/ Gestión de la salida

Al concluir la colaboración entre las partes, porCausa realizará una entrevista final a cada voluntario para recoger su opinión sobre la estancia y llevar a cabo una evaluación interna. Mediante esta entrevista, el voluntario nos cuenta cómo ha sido su experiencia en porCausa, para así saber qué debemos mejorar en la organización y reforzar lo que se valora positivo. Este feedback se usa también para crear una crítica constructiva de forma interna. Es una entrevista confidencial y un espacio seguro para contar cómo ha vivido cada voluntario su tiempo en la organización, de este modo si en algún caso han surgido dificultades o cuestiones que se han quedado no resueltas poder trabajarlas.

En el caso de los voluntarios que lo deseen, recibirán apoyo futuro en las siguientes fases (búsqueda o mejora de empleo, estudio de máster, etc.).

Ofrecemos el certificado de voluntariado de porCausa, que especifica las tareas desarrolladas durante su colaboración, así como las formas de contacto que mantenemos a su disposición para futuras ocasiones. También ofrecemos nuestro apoyo para ayudarle en el desarrollo de su currículum vitae, y la utilización de aplicaciones de bolsa de empleo como LinkedIn.

Para la desvinculación, se realiza la baja del correo corporativo y salidas de los canales de Slack. Antes de dar de baja, se avisa al voluntario con dos semanas de antelación por si, en caso de que quisiera quedarse con algún trabajo que haya realizado, tenga tiempo para recuperarlo.

Por último, se hace una pequeña despedida en la oficina al voluntario, siempre y cuando éste quiera.

2/ Relación posterior

En la evaluación interna final con el voluntario intentamos buscar la mejor forma de apoyarte en tus siguientes pasos. Especialmente en el caso de nuestros voluntarios más jóvenes, intentaremos apoyarte en tu futuro laboral mediante cartas de recomendación, el certificado de voluntariado, y lo que esté en nuestra mano. Por último, nuestra puerta está siempre abierta a quienes ya trabajaron con nosotros.

por Causa

Investigación, periodismo y migraciones