

ERDU

eskeura

Publicación Trimestral
para **asociaciones**



Febrero - marzo

2007



presentación

En este nuevo número de nuestro boletín **Erdu Eskura** queremos destacar la programación de marzo referida a la comunicación, por tratarse de un tema fundamental para toda entidad social. Os planteamos dos talleres formativos: uno de herramientas comunicativas para iniciar o mejorar las relaciones de las asociaciones con los medios de comunicación, y un segundo de profundización y práctica. De la destreza en la relación con los medios puede depender una correcta visualización, y que llegue o no el mensaje que el mundo asociativo quiere dar a la sociedad.

Incluimos también un resumen del artículo sobre el interesante tema de **la profesionalización en las asociaciones**, brindado por Luis Aranguren el pasado 14 de diciembre. Os invitamos a una lectura sosegada, se trata de un tema actual, y confiamos que este texto os aporte reflexiones, incluso debate. Si queréis acceder al texto completo de la conferencia, podéis encontrarlo en la página web de Erdu: www.vitoria-gasteiz.org/erdu.

La Agencia Erdu trata de actualizar y adecuar sus prestaciones para contribuir y apoyar eficazmente las acciones de las asociaciones, y dar respuestas

a sus necesidades formativas, de asesoramiento, de difusión, etc. Sólo nos queda añadir que cualquier propuesta de mejora o sugerencia es bienvenida: se trata de adecuar realmente la marcha de la Agencia a las necesidades asociativas, por eso es importante que nos hagáis llegar vuestras voces.



Edita: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

Autor: Departamento de Presidencia. Servicio de Participación Ciudadana. ERDU Agencia para las Asociaciones y el Voluntariado

Colaboran: Diputación Foral de Álava, Obra Social de Caja Vital y Gobierno Vasco.

Fotografía: ERDU

Diseño y maquetación: ERDU

Traducciones: AZTIRI Itzulpen Zerbitzuak

Escribe en este número: Luis Aranguren Gonzalo

Imprime: Gráficas Vicuña

Depósito Legal: VI - 184/06



LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Luis Aranguren Gonzalo



En el marco del Espacio para la Reflexión Asociativa de la Agencia Erdu, celebrada en el Palacio Villa Suso el pasado 14 de diciembre, Luis Aranguren (Filósofo, Teólogo y Coordinador del Plan Regional de Voluntariado de la Comunidad Autónoma de Madrid) nos ofreció una conferencia sobre la profesionalización de las organizaciones.



Foto conferencia



El siguiente texto es un extracto de esa conferencia ya que no hemos podido reproducirla en su totalidad debido a su extensión.



ORGANIZACIONES COMPLEJAS

Las ONL (Organizaciones No Lucrativas) van caminando progresivamente hacia un tipo de organización compleja donde aumenta el peso del sector profesional remunerado, la tendencia a la prestación de servicios y la dependencia de las subvenciones, mientras que al mismo tiempo decrece la presencia reivindicativa de las ONL en la calle, decrece su poder de sensibilización y se encuentran serias dificultades para encontrar el lugar del voluntariado en la organización¹.

• Poco a poco estos conflictos lo son también de delimitación de los campos de trabajo de cada cual, de capacidades, de definiciones: qué es un contratado y cuál es su función; qué es un voluntario y su definición.



B. Conflicto entre orientación movilizadora o prestacionista de las ONL



• A mayor profesionalización, más poder de incidencia en la acción, más servicios que se pueden prestar, más convocatoria y notoriedad de la ONL, mayor dependencia de las subvenciones y, de igual modo, esta tendencia entra en conflicto con la pérdida de poder movilizador, reivindicativo (RAIS - Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral - emite una nota de protesta contra el Ayuntamiento de Madrid contra la forma de traer a los subsaharianos de Canarias y este año RAIS se queda sin subvención de parte de este Ayuntamiento).



DE LA COMPLEJIDAD AL CONFLICTO

Los datos de la realidad con frecuencia se tornan en conflicto cuando no acertamos a equilibrar las tensiones existentes entre distintos mundos que convergen en las mismas organizaciones: mundos en relación a la profesionalización de las ONL.

C. Conflicto entre transiciones no digeridas



A. Conflicto entre voluntarios y contratados

• Se trata de un conflicto de percepciones que nacen de la sospecha: "qué pinta aquí tanto contratado", "qué pinta aquí un voluntario".

• En muchas organizaciones pequeñas y medianas se ha pasado en poco tiempo de una situación de organización caracterizada por ser naciente,





*“La profesionalización de las organizaciones”
Luis Aranguren Gonzalo*

voluntaria y fresca, a una organización más compleja, más profesionalizada, lenta en dar respuestas, próxima a la burocratización, etc.

CAMINOS PARA EL REENCUENTRO: LUGARES COMUNES

Es necesaria la búsqueda de lugares comunes, que son espacios no puros, no definitivos, sujetos a cambios, espacios transversales, fluidos, propios de una sociedad líquida como la que vivimos, donde hay pocas cosas consistentes, lo cual no quiere decir que haya que abdicar de convicciones, sino situarlas y ponerlas bajo la crítica fundamentalista y purista en la que hemos crecido muchos de nosotros.

En el ámbito de las ONL los lugares comunes que hemos de habitar hacen referencia a valores compartidos y a estrategias emprendidas.

A. Valores compartidos

Los valores éticos apuntan a la musculatura moral en la que se deben ejercitar todos los miembros de una organización: es la tabla de gimnasia que cada día hay que practicar, es la hoja de ruta del entrenamiento diario y de las prácticas cotidianas. Los valores de referencia son:

- La centralidad de la persona, ya sea contratada, voluntaria, directiva.
- La participación como un fin en sí mismo, como un modo de profundización en la democracia interna.
- La mentalidad atenta al cambio. Cambio a todos los niveles: cambio social, esto es, un horizonte de transformación puesto que este mundo no nos gusta.
- Comunicación y transparencia. En medio de una sociedad donde fluye el chanchullo, el engaño y la corrupción las ONL deben ser ejemplo de transparencia

hacia fuera y hacia dentro para que realmente sepan comunicar todo su hacer a la sociedad.

B. Estrategias necesarias

Más que un programa de voluntariado, más que un departamento de recursos humanos, creo que la apuesta de futuro de una ONL es visionar cómo se ve de aquí a cinco años y qué líneas de acción debe trazar para llegar a esa meta compartida.

- Interdependencia: todos los miembros de la ONL se encuentran interconectados entre sí a través de una variada gama de relaciones.

RETOS

- **Convertir la planificación y la formación en motor de participación de todos.**
- **Priorizar el capital social (valores y relaciones que recrean la acción) frente al capital humano cuantitativo.**

- Diversidad: La realidad de las personas de la organización (voluntarios y trabajadores) es progresivamente más plural, diversa. Atender a la diversidad constituye uno de los principios ecoeducativos más importantes.

RETOS

- **Encarnar planes formativos en una realidad cambiante y diversa.**
- **Ser conscientes de que nuestros planes formativos tienen fecha de caducidad: valen para esta gente, la de hoy. ¿Mañana?**

- Globalidad: Importa analizar las partes desde el todo, tanto en nuestro modo de organizarnos como en los análisis de la realidad que efectuamos. Los análisis estadísticos hoy resultan insuficientes; hacen falta periscopios de lo global desde disciplinas complementarias: economía, sociología, etc. La especialización impide ver lo global.

RETOS

- **Abrir la brecha de la cultura de equipo y de formación interdisciplinaria en una realidad social polipatológica y en una respuesta necesariamente integral y global.**



*“La profesionalización de las organizaciones”
Luis Aranguren Gonzalo*

- Crecimiento cualitativo: Ser mejores, no más; ser mucho, no muchos.

RETOS

- **Atención al crecimiento personal y grupal**
- **Cuidar el sentido de pertenencia abierta a la organización**
- **Inventar nuevos indicadores formativos**

RETOS DE FONDO

El paradigma del desarrollo sostenible nos presenta unos retos que no se concretan en cuestiones pragmáticas ni de cambios inmediatos en la organización, sino que tienen que ver con el estilo y la cultura organizativa que estamos generando. En este sentido, la sostenibilidad tiene que ver con:

A. Atención a las políticas de recursos humanos

La política y gestión de recursos humanos de una organización dice mucho de sus valores, de su orientación o no hacia el cambio social, de su apuesta por el desarrollo de las personas.

Hay que exigirles:

- Crear y sostener empleos dignos y estables; con contratos sujetos a la legislación vigente.
- Abrir procesos de selección transparentes y documentados.
- Mantener una flexibilidad de plantilla en un equilibrio razonable entre la continuidad operativa y el riesgo presupuestario.
- Garantizar una carrera y desarrollo profesional a nivel interno de la organización.
- Respetar el horario de trabajo y no imponer “acciones voluntarias” extra laborales para los trabajadores.
- Buscar las potencialidades de los trabajadores y comprometerlas en su propio desarrollo profesional.

- Ofrecer cauces de formación permanente.

- Expresar el reconocimiento, generar expectativas de desarrollo y de futuro, implicar en la organización, de manera que el trabajador se sienta realmente respetado, escuchado, tenido en cuenta.

B. Revolución del pensamiento

Supone un cambio en nuestro modo de pensar, para caminar y aceptar el pensamiento complejo y global de la realidad. Decía Montaigne que “es mejor una mente bien ordenada que otra muy llena”. Y la nuestra está repleta de datos, piezas de puzzle que no encajan, subvenciones, huecos que tapan.

C. Más atención a las estrategias que a los programas.

El programa es “la determinación a priori de una secuencia de acciones con miras a un objetivo”². Y es eficaz en condiciones exteriores estables, poco cambiantes. La estrategia nace de la reflexión constante sobre la realidad que vivimos y sobre nuestro grado de incidencia transformadora en ella. La estrategia se establece con vistas a un objetivo, como en el caso del programa, pero busca sin cesar nuevas informaciones y datos que se presentan en el camino.

EN CONCLUSIÓN

Introducir el desarrollo sostenible en el ámbito de las organizaciones de solidaridad significa dotarlas de sentido (dirección) y de rigor en su actuación.

No somos empresas sino organizaciones humanas y humanizadoras que debemos integrar procesos de calidad a lo largo y ancho de nuestras actuaciones.



información

Nuevas adquisiciones del servicio de préstamo

Como sabéis, desde Erdu os brindamos un servicio de préstamo con una amplia oferta de materiales informáticos y audiovisuales. Os informamos de la introducción de nuevos elementos: micrófonos inalámbricos, cámara de fotos digital reflex, DVD grabador, pantalla táctil, carpas, mesas plegables, etc.

Y destacamos un novedoso dispositivo: un expositor con una estructura enrollable de cómodo transporte, con iluminación optativa, útil para la colocación de carteles y programas en actos, exposiciones, etc.



Fondo de películas y documentales en ERDU

En la Agencia Erdu disponemos de un amplio fondo de películas y documentales en DVD y VHS disponibles para todas las asociaciones. Estamos haciendo el esfuerzo de actualizar y potenciar este servicio adquiriendo películas de actualidad donde se tocan diversas temáticas sociales y que pueden ser interesantes para trabajar en video-forum, conferencias, etc.

Os animamos a que os paséis por Erdu para conocer el material que tenemos y hacer vuestras sugerencias que serán recogidas con agrado. Estas son algunas de las últimas adquisiciones:



Lectura de revistas en internet

Os informamos de la posibilidad de consultar en internet algunas de las 140 publicaciones periódicas que recibimos en la Agencia. Debéis seguir los siguientes pasos:

1. Entrar en la página web de Erdu:
2. Continuar por: "Servicios" – "Fondo Documental" – "Búsqueda en publicaciones periódicas"
3. A partir de aquí podéis hacer vuestra propia consulta.

La búsqueda ofrece la posibilidad de: seleccionar las revistas que pueden visualizarse completamente, las que únicamente permiten la consulta de sumarios, y aquellas que no pueden ser consultadas desde internet.

servicios

AGENCIA ERDU

INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO

Ayudas, subvenciones, encuentros y jornadas, requisitos para formar una asociación, Ley del Voluntariado, obligaciones fiscales de las entidades sin ánimo de lucro...

FORMACIÓN

Apoyo formativo adecuado a las necesidades de las asociaciones, para lo que cada año se plantea un plan anual de formación, abierto a las propuestas del mundo asociativo.

COMUNICACIÓN ASOCIATIVA CON LA SOCIEDAD

Apoyo para la divulgación de las actividades, necesidades de voluntariado, propuestas... a través de diferentes medios: agenda electrónica semanal, contratación de espacios publicitarios –faldones en periódicos, cuñas en radios, spots en televisiones- y envío de notas de prensa; Info.erdu, cartel mensual dirigido a la ciudadanía, y Erdu Eskura boletín trimestral de formación y reflexión asociativa dirigido a las asociaciones; paneles informativos sobre asociacionismo y voluntariado en el campus universitario alavés; En el Centro del Debate, programa en la Sala Luis de Ajuria.

DOCUMENTACIÓN

Fondo documental con más de 2.400 registros, libros, películas, videos, revistas, etc; todo ello relacionado con temáticas sociales y/o de interés de los diferentes sectores asociativos. Este material se puede tomar en préstamo y consultarlo in situ. También se hacen dossiers de prensa, y se difunden a través de la agenda electrónica semanal.

AUTOEDICIÓN

Disponemos de un equipo de diseño gráfico para que las asociaciones puedan diseñar y maquetar sus folletos, boletines, carteles etc., siempre que dominen el funcionamiento del equipo y los programas de diseño. También se realizan trabajos de diseño y elaboración de carteles, trípticos, logotipos de asociaciones por encargo (15 euros / hora más IVA).

PRÉSTAMO DE MATERIAL AUDIOVISUAL

Para actividades o actos organizados por asociaciones (equipos de música, micrófonos, ordenadores portátiles y cañón, sillas y mesas...). Sujeto a cuotas y fianza.

GESTIÓN DE ESPACIOS PARA EL TRABAJO ASOCIATIVO

Gestión de espacios en las Casas de Asociaciones; posibilidad de uso del local de Erdu para ruedas de prensa, reuniones...; información acerca de las diferentes instalaciones municipales, modos de alquiler y normativas de las mismas.

CASA - ESTACIÓN DE OTAZU

Antigua estación de ferrocarril totalmente equipada con capacidad para 18 personas situada a 7 Km. de Vitoria-Gasteiz y que se ofrece a asociaciones para reuniones de grupos, convivencias...

DIAGNÓSTICO Y MEJORA DEL TRABAJO ASOCIATIVO

Para aquellas asociaciones que deseen hacer un parón en el camino y hacer una redefinición de la misión, potenciar la participación interna, mejorar la proyección pública, mejorar la gestión económica... Erdu cuenta con personal para ello, pero si fuera preciso, hay posibilidad de buscar apoyo exterior.

OFICINA DE VOLUNTARIADO

Gestión de ofertas y demandas de voluntariado, colaboración con asociaciones en campañas de captación de voluntariado, información sobre el Programa de Voluntariado Europeo; campañas de solidaridad, información a asociaciones sobre seguro civil a voluntarios y voluntarias.