

Cómo conformar tu voluntariado

Los voluntarios son un activo muy importante de las organizaciones. Las condiciones en las que generalmente trabajan las OSC son precarias y a veces imponen cargas muy pesadas de trabajo a su personal. El voluntariado ofrece una oportunidad a la organización de tener un servicio profesional y comprometido con la causa social que atiende y con las estrategias de la organización.

Cuando hablamos de *voluntariado* generalmente nos referimos a las *personas que por elección propia dedican tiempo u ofrecen sus servicios más allá del ámbito familiar en el servicio de los demás para el beneficio de terceros y de las sociedad en su conjunto sin pedir ni recibir una compensación económica a cambio*¹.

Según los resultados de la encuesta de Solidaridad y Acción Voluntaria (ENSAV) efectuada en el año 2006, el 66% de los encuestados ha participado en una actividad voluntaria pero sólo el 44% de este total lo hace a través de un organización². Queda claro que en México la realización de acciones solidarias ocurre mayormente fuera de las instituciones o grupos organizados. Pero por otro lado, también se encontró que cuando se da la pertenencia a un grupo, hay una mayor propensión a realizar algún tipo de acción a favor de los demás³.

Según la Encuesta Nacional sobre Filantropía y Sociedad Civil 2008 (ENAFI), el 13% de los encuestados no participa en una acción voluntaria porque nadie se lo ha pedido y el 11% porque no sabe dónde ni cómo hacerlo. Y de aquellos que sí participaron, el 31% se debió a que algún miembro de una organización los invitó⁴.

¿Qué tipo de obstáculos tienen que superar las OSC para lograr las condiciones adecuadas para una mayor participación de voluntarios?

1. Limitaciones de captación y organización del trabajo voluntario en las organización que obstaculizan la permanencia y el impacto de los voluntarios comprometidos. Antes de iniciar un programa de voluntariado en tu organización, asegúrate de:
 - Conocer la cultura y el ambiente de trabajo de la organización. Cada organización tiene su personalidad, ¿es creativa, amigable, muy formal, con ciertos valores? Quizás existe el caos. Los empleados ¿trabajan con seriedad o son muy relajados, tienen sentido del humor y son amigables, o son duros y fríos? ¿Sería este un lugar que le recomendarías a un amigo o familiar para que trabajara?
 - Busca el empuje entre la cultura de la organización y el voluntario. La cultura de tu organización determinará en mucho el tipo de voluntario que reclutes. Por ejemplo si es una organización emprendedora te convendrá reclutar voluntarios que tengan mucha iniciativa.
 - Asegura que tu organización esté preparada para recibir voluntarios. ¿La dirección está convencida de la importancia del voluntariado? ¿Se tiene el personal listo y dispuesto para ayudar en la entrevista, entrenamiento, capacitación y supervisión? ¿Se tienen definidas tareas y lugar de trabajo para el voluntariado? ¿Se cuenta con todo el

¹ Butcher, J. 2008. *Mexico Solidario. Participacion Solidaria y Voluntariado*. Mexico. Cemefi. p. 37

² Fuente: ENSAV 2006, Cemefi

³ *Ibid.*, p.197

⁴ Fuente: ENAFI 2005-2008

material necesario para el reclutamiento? ¿Se cuenta con el espacio, las herramientas y el equipo para su trabajo? ¿Existen políticas, procedimientos y sistemas de registro y evaluación?

- Preparar al personal. ¿Está listo el personal para los cuestionamientos que le puedan hacer los voluntarios? ¿Conocen la misión de la organización? ¿Contiene tu página web la información necesaria para los voluntarios, a quien contactar? ¿Sabe el personal quién es el encargado del voluntariado?
- Educar al personal para que sepa como reclutar voluntarios. Los empleados de una organización están siempre en contacto con voluntarios potenciales todos los días. ¿Conocen todos los programas en los que pudieran participar y a quién referirlos en caso de que hubiera interesados⁵?

2. Falta de estrategias adecuadas para reclutar voluntarios.

apropiadas para tu organización o para tus necesidades. A continuación te sugerimos tres métodos básicos:

Reclutamiento "de calentamiento". Cuando necesitas a un gran número de voluntarios por un período corto de tiempo y los requisitos para el trabajo son mínimos, esta es la estrategia adecuada. Esta implica una gran difusión que incluye:

- Distribución de folletos y materiales informativos.
- Tabloides.
- Reuniones con grupos para invitarlos a participar.
- Comunicados en ciertos medios.
- Comunicación de boca en boca.

Reclutamiento específico. Este requiere de una planeación para un pequeño grupo. Usa este método cuando necesitas conseguir voluntarios que necesitan tener ciertas habilidades o características difíciles de encontrar. Esta campaña necesita que contestes las siguientes preguntas:

- ¿Qué necesitamos?
- ¿Quién nos lo puede dar?
- ¿Cómo nos podemos comunicar con ellos?
- ¿Qué los puede motivar?

Al contestar estas preguntas te ayudara a identificar y localizar a los voluntarios que necesitas. Una vez que los encuentres, simplemente lleva tu mensaje de reclutamiento directamente hacia ellos.

Círculos Concéntricos. Esta estrategia te obliga a identificar grupos que ya están en contacto directo o indirecto con tu organización para después contactarlas con tu mensaje. Estos grupos incluyen:

- Tus beneficiarios, sus familias y parientes.

⁵ Fuente: <http://nonprofit.about.com/od/volunteers/bb/beforerecruit.htm>



- Los amigos de tus actuales voluntarios y del personal.
- Las personas que viven en los alrededores de tu organización.
- Las personas que han padecido el problema que estas tratando de resolver o que tienen algún familiar o amigo cercano que lo ha padecido.

Tienes una probabilidad mayor de éxito con estas personas pues no son extraños a la organización.

- El mensaje de reclutamiento. No importa que método uses para reclutar, tienes que tener un mensaje motivante. Tu mensaje explica por qué la organización es merecedora de trabajo voluntario. El mensaje tiene que ser claro, simple, corto y muy directo, comunicando la necesidad del trabajo voluntario y el beneficio que él o ella puedan hacer. Enfatiza las necesidades del servicio pero también los beneficios que el voluntario recibirá: hacer el bien y el cumulo de experiencias y vivencias que tendrá.
- Pregunta. Finalmente asegúrate de invitar directamente a la persona. La forma más efectiva de lograr esto es que el personal y voluntarios inviten a sus amigos y conocidos a ser voluntarios. Asegúrate de proporcionarles toda la información necesaria para esta tarea.
- Reclutamiento de voluntarios en línea. Aunque el reclutamiento de voluntarios de la forma convencional por referencias y contactos todavía funciona, el uso del internet para este efecto esta creciendo y es una cuando menos una manera rápida de seleccionar voluntarios⁶. Existe una gran cantidad de intermediarios en línea que te permiten reclutar voluntarios. Uno de ellos es hacesfalta.org, un portal que te permite dar de alta a tu organización y buscar voluntarios virtuales o presenciales.

Una vez que tengas a tu voluntariado, es importante que tenga un plan de trabajo y que realices esfuerzos para mantenerlos motivados y hacerlos sentir apreciados. ¡Se dice que el trabajo voluntario no se paga porque es invaluable!

⁶ Fuente: <http://nonprofit.about.com/od/volunteers/a/recruitvols.htm>