



En el marco del día internacional del voluntariado gestionamos este manual resaltando experiencias, buenas prácticas y herramientas de organizaciones sociales que día a día construyen país a través de sus voluntarios.



Proyecto liderado por:



Andrés Felipe Méndez
Consultor y Gestor Social
www.andresfmendez.com

“Este manual se distribuye sin costo y de manera libre online para cuidar al medio ambiente”



© 2014 UNIANDINOS



PARTICIPANTES:

- *TECHO Colombia
- *AIESEC
- *Doctora Clown
- *AVHOS
- *ACEV (Asociación Colombiana de Esfuerzos Voluntarios)

CON EL APOYO DE:

- *Colombia Joven
- *Unidad Administrativa Especial de
- *Organizaciones Solidarias
- *UN Volunteers
- *Voluntariado Colombia



TIPOS DE VOLUNTARIADO:

COLEGIO: En general, los voluntarios de Colegio comienzan su experiencia desde noveno (9º) y décimo (10º) grado, como parte del requisito de servicio social obligatorio. La ley de educación reglamenta el cumplimiento de 80 horas de servicio. Se recomienda tener al menos 15 horas de capacitación y sensibilización para que el programa sea efectivo. Este tipo de voluntariado se debe dirigir hacia la realización de actividades específicas.

UNIVERSITARIO: El voluntario Universitario busca vivir una experiencia que le permita contribuir al país mientras adquiere herramientas y habilidades de trabajo en equipo. Se recomienda ofrecer espacios que se relacionen con el futuro profesional de los voluntarios. Este tipo de voluntariado sirve en cualquier área de operación e intervención.

VOLUNTARIADO PROFESIONAL: Profesionales graduados que deciden aportar su experiencia y conocimientos. Este tipo de voluntariado se utiliza de manera estratégica para apoyar áreas de operación, financiación, gestión, entre otros.

Voluntariado Corporativo: Este tipo de voluntariado se gesta en alianza con aquellas empresas que desean que sus empleados vivan una experiencia de voluntariado. Existen actividades específicas o vínculos permanentes con organizaciones sociales. Ayuda a mejorar la dinámica organizacional.





¿QUÉ CONTIENE UN BUEN PERFIL?

- Descripción del cargo.
- Responsabilidades con herramientas e indicadores.
- Requisitos para el cargo.
- Competencias.
- Disponibilidad de tiempo.

¿QUÉ INFORMACIÓN SE RECOMIENDA PARA LOS VOLUNTARIOS NUEVOS?

- Información general (historia, misión, visión, objetivos estratégicos).
- Organigrama.
- Procesos de solicitud (materiales, dinero, personas).
- Canales de comunicación.
- Manual (según rol a desempeñar).
- Metas del cargo (por pequeñas o grandes que sean).

DESARROLLO DE IDENTIDAD (HISTORIAS):

La generación de identidad parte de como el voluntario se relaciona con la causa de la organización. Los voluntarios más motivados y comprometidos son aquellos que se conectan con la misión y visión de la organización a través de la relación que tienen con la razón social.

RECOPILAR LAS HISTORIAS DE LOS VOLUNTARIOS PERMITE:

- Evidenciar el impacto emocional de cada individuo.
- Compartir aprendizajes individuales para volverlos colectivos.
- Registrar la memoria de la organización.
- Reflexionar sobre las causas y soluciones del problema.

Las historias de nuestras organizaciones evidencian el cambio de mentalidad que vivimos mientras somos voluntarios. Algunos llaman a ello "Selfawareness" (Conciencia de sí mismo); fenómeno en el que se activa la sensibilidad y nos reconocemos en el entorno. Normalmente, esto nos permite analizar el rol que estamos jugando en la sociedad, cuáles son nuestros intereses y posibilidades. Tras esta conciencia, nos llamamos a actuar, involucrándonos junto a otras personas.

HERRAMIENTAS:

Sistema de gestión de calidad: Estos sistemas permiten planificar y tener mayor control sobre los procesos de la organización. Además de propiciar la transparencia y gestión general.

OJO:

Se recomienda evaluar constantemente los resultados para ir adaptando el sistema a los cambios y necesidades de la razón social.

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Miden la percepción del voluntario sobre la organización, su razón social, equipo de trabajo. Es una excelente herramienta para analizar el clima organizacional y generar acciones que busquen reducir la rotación.

EVALUACIÓN 360:

Surge de las dinámicas empresariales en la que se busca que a un individuo lo evalúen todas las personas con las que interactúa (jefes, pares, colaboradores). A los voluntarios les interesa este tipo de mediciones porque les da una aproximación acerca de cómo los perciben las personas en su entorno y del rol que están cumpliendo en la organización.

OJO:

Se debe tener en cuenta que la evaluación 360 no es una evaluación de resultados.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS:



Permite contrastar las metas cumplidas frente a las planificadas. El objetivo es comprender por qué se dieron estos resultados y encontrar oportunidades de mejora en los procesos de la organización.

HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE EQUIPOS



Son todas las herramientas de trabajo que fortalecen los equipos a través de actividades pedagógicas. Estas actividades se caracterizan por:

- Buscar la integración.
- Permitir encontrar problemas y soluciones.
- Guiar experiencias y aprendizajes (Paulo Freire con Educación Popular)

REGISTROS:



Se recomienda tener registro de los voluntarios que ingresan a la organización. Adicionalmente, es importante conocer si trabajan, estudian, qué expectativas tienen, entre otros aspectos. Esto permitirá conocerlos mejor y guiar su labor dentro de la organización.


BUENAS PRÁCTICAS:

CLARIDAD ADMINISTRATIVA: desde el proceso de vinculación, es importante ser claro con el voluntario acerca de: roles, compromisos y resultados esperados.

CERCANÍA PERSONAL Y ENTRE VOLUNTARIOS: las organizaciones sobreviven si sus voluntarios se sienten como en casa. Para esto no se necesitan grandes herramientas, sólo la mejor disposición a la hora de recibir a cualquier interesado. Se recomienda realizar actividades que propicien la integración entre los equipos de voluntarios; esto permitirá incrementar la identidad y el compromiso.

APOYO FINANCIERO: se debe evaluar la necesidad de apoyar financieramente algunos casos de voluntariado. Además, se debe evaluar el oportuno acompañamiento psicológico en la consecución de algunos proyectos.





ACOMPañAMIENTO PSICOSOCIAL: El trabajo con cierto tipo de comunidades (en situación de vulnerabilidad, discapacidad o desplazamiento, entre otros) genera en los voluntarios, choques emocionales que deben ser guiados para que la experiencia resulte ser enriquecedora y no genere traumas. Para ello, puede darse lugar a espacios de diálogo, escucha activa y actividades grupales de contención emocional, que permitirán a los voluntarios expresar sus sentimientos, miedos y aprendizajes.

PARTICIPACIÓN Y DECISIÓN DE VOLUNTARIOS: Si se tienen definidas las responsabilidades y las metas, es importante establecer los canales de decisión que fomenten la participación y retroalimentación de los voluntarios: ¿Hay decisiones en las que ellos no pueden participar? ¡No hay que preocuparse! El peor error es no comunicar las decisiones.



PRINCIPALES PROBLEMAS DE LAS ORGANIZACIONES:

Cambio o relevo generacional: sucede en organizaciones que necesitan preparar a la siguiente generación para que asuman el control, generen cambios en la visión y la ejecución de ciertos proyectos.

Adaptarse al reto de la **rotación**: Por las dinámicas universitarias del país, los voluntarios tienen un alto grado de rotación que aumenta en la medida que no existen adecuados procesos de gestión, formación y fidelización de voluntarios.

La organización debe medir cuál es su grado de rotación llevando los registros y flujo de cada persona.

Los gestores de voluntariado tienen un gran reto que demanda habilidades gerenciales de planificación, organización y seguimiento; y habilidades blandas de liderazgo y formación de personas. No existe un perfil ideal de voluntarios pero se recomienda:

- Capacitarlos constantemente.
- Enseñar herramientas de planificación estratégica. Esto permite delegar funciones dentro del voluntariado.



Alineación desde el gobierno:

Aunque existen leyes en pro del voluntariado, la articulación entre los diferentes estamentos del Estado es escasa. Las organizaciones sociales representan la oportunidad de unión y articulación para:

- Alianzas.
- Gestión de conocimiento.
- Articulación intersectorial.
- Búsqueda de financiación.

voluntariadocolombia.org
Fundación **hazlo posible**

TECHO



ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE ESFUERZOS VOLUNTARIOS



Fundación
Doctora Clown
La risa es vida



Asociación Colombiana de Voluntariado Hospitalario y de Salud

