

Voluntariado de Alto Impacto: Ocho Factores de Éxito para el Voluntariado Universitario

Aug 21, 2012 // by admin // Uncategorized // No Comments



Por Magdalena Rodríguez Romero*

¿Alguna vez has pensado que los voluntarios en tu proyecto social, en vez aligerar tu carga de trabajo, te la hacen más pesada? Prescindir del voluntariado no es un opción por diversas razones, el valor de su trabajo bien orientado permite a las organizaciones operar con menos recursos o ampliar sus servicios. Por otro lado, en el caso concreto de los voluntarios universitarios, el valor social del voluntariado trasciende de la propia organización, al formar a los alumnos una conciencia social que en muchos casos marca sus vidas y les imprime el sello del sentido social.

En nuestro ejercicio como consultores sociales en ProSociedad, nos hemos encontrado con diferentes casos de organizaciones que han fracasado en la implementación de un programa de voluntariado.

De aquellos proyectos exitosos, pero sobre todo de aquellos que han fracasado, hemos identificado una serie de factores que en la práctica, hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso en lo que se refiere al involucramiento de voluntarios universitarios en proyectos sociales.

Para que su relación con los voluntarios sea de mutuo beneficio, contemple lo siguiente:

- 1) Capacite al personal de su organización Previo a la integración de un equipo de trabajo, el personal de la organización debe estar preparado para recibir al voluntario. Hay que reconocer que la integración de voluntarios a un proyecto social sí implica involucramiento de la organización; sin embargo, esta labor será bien recompensada si se toman en cuenta todos los factores de éxito que le mencionamos.
- 2) Reclute a los mejores y asegure el respaldo institucional Idealmente, su organización debe desarrollar mecanismos para reclutar a los mejores voluntarios para que colaboren con usted. Hay que mencionar que, no obstante se realice un reclutamiento de voluntarios, no se está exento de equivocación; por lo que también es importante que la organización determine si es necesario prescindir de un voluntario cuando éste en lugar de ayudar, esté perjudicando las labores de la organización.
- 3) Brinde a los voluntarios una inducción y Defina un responsable interno Dar una capacitación o inducción previo al

Search for:

Recent Posts

[Conoce el primer paso para una procuración de fondos efectiva](#)

[Voluntariado de Alto Impacto: Ocho Factores de Éxito para el Voluntariado Universitario](#)

[Innovación en Cooperación y Redes en Fundaciones, OSC'S y Organizaciones Descentralizadas](#)

[Dos Posturas éticas para Fundamentar los Programas Sociales](#)

[XXV Aniversario Fundación Expo: ¿Cómo obtener patrocinios para tus eventos?](#)

Recent Comments

[Susy](#) on [Dos Posturas éticas para Fundamentar los Programas Sociales](#)

[Casey Bristo](#) on [¡Bienvenidos a Nuestro Blog!](#)

[Gerardo Tlacaclé](#) on [¡Suscríbete a nuestro Boletín Quincenal!](#)

[Mr WordPress](#) on [Hello world!](#)

Archives

[February 2016](#)

[August 2012](#)

[July 2012](#)

[April 2012](#)

[March 2012](#)

[December 2010](#)

Categories

inicio de actividades del voluntario determina en gran medida su buen desempeño y su permanencia en la organización. Es importante que el voluntario conozca a la organización y se sienta parte de ella. También es vital que reconozca las instalaciones y a todos los colaboradores que trabajen en ellas, para que todos reconozcan al nuevo voluntario o voluntaria y no les parezca un simple extraño.

En el momento de la inducción, es importante que al voluntario o voluntaria se le presente a la persona que le estará supervisando. Esto creará un vínculo inicial que permitirá al voluntario saber que alguien le cuida y le apoya en sus labores. Tener una persona con quien presentarse siempre que el voluntario acuda a la organización también es vital, pues le dará a él o ella la certeza de que se le reconoce como integrante importante de la organización. Puede además utilizar metodologías ya estandarizadas de manejo del voluntariado.

4) Deje claras las reglas Es vital que el voluntario sepa con anterioridad al inicio de sus labores cuáles son sus responsabilidades y derechos. Que el voluntario firme una carta compromiso que incluya, entre otras cosas, el reglamento a seguir es conveniente para asegurar que está completamente consciente y de acuerdo con lo que debe cumplir. Igualmente, incluya por cada regla a seguir una sanción, pero sobre todo, sígalas. En la medida en que la organización establezca límites, reglamentos y sobre todo cumpla las sanciones cuando sea necesario, los voluntarios se sentirán más comprometidos por cumplir su labor.

Una buena práctica en este sentido la encontramos en una institución llamada Acortar Distancias, en donde los voluntarios en caso de no asistir el día que tienen programado sus horas de servicio por causa injustificada (dependerá de la organización qué considera como injustificado) debe reponer el doble de horas que omitió. ¿Qué ocurre entonces? El ausentismo de voluntarios es mínimo y de esta forma la organización sabe que cuenta con el voluntario el o los días que se establecieron. 5) Alinee la labor del voluntario a sus intereses profesionales y/o personales Alinear el proyecto a su perfil profesionales, capacidades técnicas y/o intereses personales es un aspecto crítico del éxito de muchos proyectos sociales en los que hemos colaborado. En la medida en que el voluntario sepa que aporta algo importante a la organización y que también le aporta una satisfacción personal o incluso, si es posible, de desarrollo profesional, el voluntario colaborará de una mejor manera en la organización y no sólo se sentirá satisfecho por ayudar sino por hacer algo que le gusta hacer.

6) Establezcan en conjunto un plan de trabajo y mientras sea posible trabaje por objetivos, no por horas Independientemente del área de que se trate, tener un plan de trabajo es vital para no sólo saber qué hacer cada día sino también medir los avances y saber si se está logrando lo esperado.

Es vital que los voluntarios se involucren en el desarrollo de este plan de trabajo, mientras sea posible. Hemos visto que en lugar de ser impuestas las metas, sino en la medida en que los alumnos establecen sus propias metas ellos se hacen responsables de cumplirlas y también se les da la oportunidad de expresar su potencial e imaginación en el desarrollo del plan.

Es igualmente importante que la persona de la organización encargada del voluntario revise y valide el plan de trabajo y determine si la carga de trabajo y los objetivos son acordes a las necesidades de la organización y a lo alcanzable en el periodo que dure el voluntariado.

7) De seguimiento personal y continuo La persona encargada de supervisar la labor del alumno voluntario debe estar periódicamente dando seguimiento a su desempeño y al cumplimiento de sus metas.

Si el voluntario trabaja por objetivos, esto no significa que la organización deba esperar hasta el final del periodo de trabajo para revisar si se cumplieron o no. Por el contrario, si el esquema de colaboración del voluntario es por objetivos con mayor razón se le debe supervisar en periodos máximo de dos semanas. Esto para evitar que una mala administración de los objetivos haga imposible su cumplimiento. Hay que recordar que los resultados también están relacionados con el tiempo que se le dedica constantemente al logro de los mismos.

En este sentido, un aprendizaje que tuvimos con proyectos que estaban planteados con base en objetivos es que si la supervisión se hacía en periodos de tiempo más largos o a distancia (skype, correo electrónico, teléfono) los objetivos no se cumplían. En cambio, cuando se establecían entregables periódicos y se revisaban en una sesión personal, el desempeño mejoraba. Esto no significa que el seguimiento a distancia no sea útil, que sí lo es y mucho sobre todo cuando se trabaja con jóvenes que están muy sensibilizados a la tecnología, pero debemos reconocer que el contacto personal sigue siendo insustituible.

8) Otorgue reconocimiento continuo La organización debe crear mecanismos de reconocimiento continuo que fomenten la motivación del voluntario. En ocasiones las organizaciones pierden de vista que aunque son alumnos que recibirán una carta de acreditación de horas de servicio social son personas, que como todos, queremos que se nos reconozca el trabajo bien realizado.

Esto no debe significar para la organización ningún gasto, de hecho, por lo regular las mejores muestras de reconocimiento son aquellas que son gratis. Un saludo, una nota escrita a mano, un simple y sincero “gracias” y

[Blog](#)[Más Información](#)[Uncategorized](#)[Meta](#)[Log in](#)[Entries RSS](#)[Comments RSS](#)[WordPress.org](#)

quizá al final del periodo de colaboración un diploma o reconocimiento por escrito. Éstas son algunos ejemplos de muestras tangibles de que se valora el trabajo del voluntario, las cuales son útiles para mantener el vínculo y la motivación del voluntario.

Tome en cuenta que estos ocho factores son, en nuestra experiencia, la clave del éxito de los programas de voluntariado. Seguramente encontrará que muchos de ellos aplican tanto para otro tipo de voluntarios como para su personal contratado. Debemos reconocer que la mayor riqueza de las organizaciones es la gente que colabora con ellas y en la medida en que las organizaciones que tengan personas mejor preparadas y cuidadas, podrán realizar una mejor labor con sus beneficiarios, pero se debe empezar "por la propia casa".



* Magdalena Rodríguez, es Ingeniero Industrial y de Sistemas, con acentuación en Psicología Organizacional por parte del TEC de Monterrey, Campus Guadalajara.

Su experiencia se ha centrado en la creación y profesionalización de Asociaciones Civiles, así como la formación de redes de Organizaciones Sociales.

[+] Share & Bookmark

Leave a comment

Name (required)

Mail (will not be published) (required)

Website

Comment

POST COMMENT



¡Síguenos!



your name

your email

Enviar

your message

cerrar

Por una sociedad consciente, participativa y con sentido humano.

PROSOCIEDAD