



Volunteering for a
Sustainable World

VoW

CURSO DE FORMACIÓN VoW

MÓDULO 1: Guía del proceso del voluntario

1.1. Reclutamiento de voluntarios

Índice

- ❖ Definición
- ❖ Herramientas de reclutamiento
- ❖ Buenas prácticas
- ❖ Inclusividad en el proceso de contratación

Introducción

En esta unidad veremos diferentes herramientas que podemos utilizar para atraer voluntarios y diferentes ejemplos sobre cómo utilizarlas.

Definición

Dos definiciones

diferentes:



Haga clic en los números

Definición

1

“El reclutamiento de voluntarios es el proceso de atraer y reclutar voluntarios para tu organización con valores que se alineen con tus valores sin ánimo de lucro. Estos voluntarios deben tener el tiempo, las habilidades y los intereses para ayudarte a brindar servicios a tus beneficiarios”.



Definición

2

“El reclutamiento de voluntarios es el proceso de atraer posibles voluntarios a tu causa y seleccionarlos garantizando que cumplan con los requisitos necesarios. Puedes reclutar voluntarios para realizar un trabajo específico o simplemente para unirse a tu grupo de voluntarios disponibles a los que tu organización puede recurrir regularmente para tareas diversas”.



Definición

Si quieres conocer una de las conclusiones clave del estudio sobre este tema del Proyecto VoW haz clic en la imagen:



Definición

Hemos encontrado una idea clave sobre esta definición: Si el futuro voluntario comparte los valores de la organización y está dispuesto a aprender, estamos ansiosos por colaborar con él. Por lo tanto, no es necesario que tengan un perfil específico al inicio de su contratación.

Para saber más sobre esto, vaya a los perfiles del Proyecto VoW

Haga click aquí 

Herramientas de reclutamiento

Los socios del proyecto VoW han acordado una clasificación de las diferentes formas de atraer voluntarios , que consta de cuatro categorías.



[Ir a las categorías](#)

Herramientas de reclutamiento

Tipología	Directo	indirecto
Herramientas digitales	Formas de comunicación directa, como presentación de las ofertas de voluntariado en videollamadas.	Formas de comunicación no directas que involucran herramientas digitales como anuncios en páginas web o en redes sociales.
Herramientas no digitales	Formas directas de comunicación como hablar con los clientes en la tienda y participar en eventos externos.	Medios de comunicación no directos mediante elementos físicos, como carteles, folletos, imanes, delantales...

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales directas

Sesiones informativas online

Sesión abierta informativa organizada por nuestros empleados para explicar las misiones de la organización y las ofertas de voluntariado.

¿Cómo?  **A través de una videollamada**

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Página web de la organización

Las organizaciones pueden publicar los puestos/vacantes de voluntariado en su sitio web.

Desde aquí, el candidato puede enviar su solicitud a través de un formulario online o por correo electrónico.



Características del anuncio

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Página web

Los anuncios de contratación contienen:

- Cargo
- Tareas
- Experiencia requerida (si es necesario)
- Habilidades duras y blandas requeridas para el puesto.

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Boletín informativo

Llegar a la base social de cada organización, vía correo electrónico, en formato de newsletter, dedicado al reclutamiento de voluntarios, o dentro de la newsletter (global) de la organización.



Nota :
Hay ejemplos de cómo hacerlo en la Unidad 2.3 - Comunicación

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Otros portales

En el Tercer Sector existen portales web específicos para publicar anuncios de contratación. Estos portales funcionan de forma similar a un portal de búsqueda de empleo, donde el candidato crea una cuenta y le transmite su interés a las organizaciones que eligió.

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Otros portales



Algunos ejemplos por país

Bélgica	Italia	España
<u>La plataforma francófona para el voluntariado</u>	<u>Voluntario por un día</u>	<u>Haces Falta</u>
<u>regala un dia</u>	<u>Romaltruista</u>	<u>Voluncloud</u>

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Medios de comunicación social

Las organizaciones pueden utilizar diferentes redes sociales para publicar anuncios de contratación.



Nota :
Para obtener información más detallada sobre las herramientas: vaya a la Unidad 2.3 - Comunicación .

Herramientas de reclutamiento. Herramientas digitales indirectas

Medios de comunicación social

Podemos hablar de dos tipos de reclutamiento publicitario:

- General: un llamamiento a tener más voluntarios
- Específico: por cargo que desempeñar

Herramientas de reclutamiento. Herramientas directas no digitales

De boca en boca: "Marca Voluntaria"

A través de voluntarios: Hablando con sus familiares y clientes .

- En la tienda y durante los eventos, con clientes y participantes del evento.
- En un ambiente no formal con familiares.



This is the most
successful way to
recruit new volunteers.

Herramientas de reclutamiento. Herramientas directas no digitales

Sesiones informativas presenciales

Sesiones informativas abiertas organizadas por los empleados de la organización para explicar las misiones de la organización y las ofertas de voluntariado.

Herramientas de reclutamiento. Herramientas directas no digitales

Eventos especiales

Eventos específicos, donde los voluntarios (solos o con la ayuda de la organización) organizan y definen el tipo de evento y su contenido.



Ejemplos

Herramientas de reclutamiento. Herramientas directas no digitales

Eventos especiales. Ejemplos

- Charla informativa con testimonios y videos + merienda FT
- Evento de desayuno de la empresa
- Jornada festiva con programa de actos y actuaciones
- Degustación de chocolate
- Taller de café
- Etc.



Nota :
Hay ejemplos en el área de recursos de esta unidad.

Herramientas de reclutamiento. Herramientas indirectas no digitales

Reclamo de cartel o folleto

Pizarra fuera de la tienda

Los voluntarios llevan dispositivos distintivos que indiquen que son voluntarios, tales como:

Imanes

Delantales

Tarjetas

Herramientas de reclutamiento

Participación de terceros

Existe otro tipo de categoría que involucra a terceros, esto implica fuera de los recursos de la organización, a través del trabajo en red con otro tipo de organizaciones, tanto dentro del Tercer Sector como fuera de él.

Herramientas de reclutamiento. Participación de terceros

Eventos de las organizaciones

Asociaciones de recién llegados

Programas universitarios

Voluntariado corporativo

Herramientas de reclutamiento. Participación de terceros

Eventos

Programas y eventos específicos gestionados por organizaciones nacionales de voluntariado.

Herramientas de reclutamiento. Participación de terceros

Asociaciones de recién llegados

Organizaciones específicas que trabajan con recién llegados (como solicitantes de asilo y refugiados) pueden tener programas de voluntariado y enviar personas a organizaciones que busquen voluntarios.

Herramientas de reclutamiento. Participación de terceros

Programas universitarios

Debe existir un acuerdo específico entre la organización y la universidad.

Por ejemplo :

Contar con grupos de estudiantes desarrollando campañas de comunicación para atraer nuevos voluntarios a las organizaciones. Este trabajo sería parte de su curso.

Herramientas de reclutamiento. Participación de terceros

Voluntariado

A través de plataformas de terceros

Hubs que generan conversación entre ONGs y empresas para ofrecer un puesto de voluntariado a sus empleados.

Empresas que se acercan a las organizaciones para colaborar con ellos

Buenas Prácticas para atraer voluntarios

	Altromercato	Oxfam Revistas del Mundo	Oxfam Intermón
Herramientas digitales directas	Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Anuncios pagados en las redes sociales. Formulario en el sitio web 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación de campañas en redes sociales. Plataformas online de captación de voluntarios
Herramientas directas no digitales	Eventos especiales	<ul style="list-style-type: none"> Eventos especiales Informal boca a boca Eventos 	Eventos especiales
Herramientas indirectas no digitales		<ul style="list-style-type: none"> Folletos en la tienda Señales en las calles 	

Inclusividad en el proceso de contratación

La inclusión es un valor fundamental de las organizaciones de Comercio Justo que trabajan en el proyecto VOW. Está relacionado con el sexto principio de Comercio Justo (no discriminación).

Este principio está en cada paso del camino, desde la atracción de voluntarios hasta el día a día de la organización .

Un voluntario responsable del reclutamiento de otros voluntarios debe considerar una serie de elementos (preguntas) para reflexionar sobre la inclusión de su equipo.



Preguntas

Inclusividad en el proceso de contratación

¿Por qué su organización cree que necesita diversificar su grupo de voluntarios?

¿Qué grupos quieres atraer?

En base a esto todo lo que sigue podría cambiar un poco.

¿Es la organización lo suficientemente inclusiva? – Si no, ¿es necesario cambiar eso?

¿El grupo de voluntarios actual es lo suficientemente inclusivo? – Si no, ¿qué debe cambiar?

¿Cómo se asegurará de que estos nuevos voluntarios puedan crecer dentro de su puesto?

Inclusividad en el proceso de contratación

Piensa en:

Encuadre: lo que es atractivo/valioso para usted, puede no serlo para otra persona.

Lenguaje: el uso, el tono...

Visuales: qué tipo de imágenes vamos a utilizar.

Barreras: pueden ser lingüísticas, pueden ser físicas, pueden ser financieras, etc ...

Inclusividad en el proceso de contratación

Piense en la inclusión en todas las etapas del viaje de voluntariado

Promoción

Prospección

Atracción

Reclutamiento

Bienvenida

Gestión

Despedida

Haga clic en cada etapa para obtener más información.

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

Promoción

¿Cómo se promociona tu organización hacia el mundo exterior?

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

Prospección

¿Cómo identifica tu organización a los voluntarios potenciales?

¿Cómo vas a mirar más allá de los candidatos habituales?

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

Atracción

¿Cómo encuentra/accede tu organización a estos voluntarios potenciales?

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

¿Cómo es el proceso de reclutamiento para estos posibles voluntarios?

Reclutamiento

¿Hay partes de este proceso que tal vez "asusten" o sean tímidas para los voluntarios ajenos a sus candidatos habituales?

Etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

¿Cómo recibe el equipo a los nuevos voluntarios?

¿Tiene usted una fuerte "cultura de grupo"?

Bienvenido

¿Se exige una formación obligatoria?

¿Cómo puede ser excluyentes?

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

Etapas

- ¿Cómo mantenerlos activos?
- ¿Cómo mantenerlos motivados?
- ¿Cómo evitar que se vayan?

Las respuestas a estas preguntas pueden ser diferentes para los grupos actuales de voluntarios y especialmente para los nuevos grupos de voluntarios.

Gestión

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

¿Cómo aborda a un voluntario que abandona la organización ?

También en este caso, cuando se trata de voluntarios diversos, la respuesta a esta pregunta puede variar según las diferentes necesidades.

Etapas

Despedida

A etapas

Inclusividad en el proceso de contratación

La inclusión es un proceso continuo que debe estar en el centro de cada paso que damos y de cada decisión que tomamos.

Fuentes

👍 **ES** – La guía definitiva para la contratación de voluntarios: más de 15 estrategias . QVIG (Estados Unidos)
<https://www.qgiv.com/blog/volunteer-recruitment/#:~:text=recruit%20more%20volunteers.-,What%20is%20volunteer%20recruitment%3F,and%20services%20to%20your%20beneficiaries>

👍 **ES** – “ **Reclutamiento** de voluntarios : una guía completa para potenciar tu trabajo” . Movilizarse (Estados Unidos)
<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-recruitment>

Otros recursos

👍 **ES** – 15 tipos de preguntas (con definiciones y ejemplos) De hecho (Estados Unidos)
<https://www.oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2023/03/Checklist-accueil.pdf>



¡GRACIAS!

© Proyecto VoW
Publicado en junio de 2023



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711



Volunteering for a
Sustainable World

VoW

CURSO DE FORMACIÓN VoW

MÓDULO 1: Guía del proceso del voluntario

1.2 La acogida de nuevos voluntarios

Índice

- ❖ Las características clave de la bienvenida a la organización
- ❖ Las personas involucradas
- ❖ Los pasos del proceso de bienvenida
- ❖ Las herramientas para acoger nuevos voluntarios
- ❖ ¿Cómo realizar una primera reunión?
- ❖ Conclusión
- ❖ Fuentes

Las características clave de la bienvenida a la organización

Hay 3 características clave:

- **PROCESO:** La bienvenida es un proceso continuo. Que va desde **la primera reunión hasta el pleno compromiso** del nuevo voluntario .
- **COMUNICACIÓN:** La comunicación está en el centro del proceso de bienvenida. Las organizaciones deben ser claras con el tareas y expectativas que tienen de los voluntarios.
- **ESCUCHAR:** La bienvenida también se trata de escuchar las expectativas de los voluntarios. Como organización deberían tener en cuentas las **habilidades , deseos y disponibilidad** de los voluntarios.

Las características clave de la bienvenida a la organización

El proceso de bienvenida empieza desde la primera **toma de contacto**.

Es importante asegurarse de que los voluntarios encuentran su lugar en la organización y a hacerles sentir que su **contribución es valorada y apreciada**.

Cada organización que trabaja con voluntarios tiene un procedimiento diferente.

Sin embargo , el proceso de bienvenida debería siempre incluir el **conocer al candidato y que el candidato comprenda la misión de la organización** .

Las características clave de la bienvenida a la organización

Otros elementos importantes de la bienvenida son:

- **Cálida bienvenida:** Invitar al nuevo voluntario a ser parte de las reuniones, los grupos de WhatsApp (si existe uno) , y otras reuniones informales como cumpleaños celebraciones , etc...
- **Paquete de bienvenida:** Ofrecerle al nuevo voluntario la información básica sobre capacitación, apoyo logístico y condiciones legales de las actividades de un voluntario.
- **Encontrar un punto medio:** Ser capaz de tener las motivaciones y aspiraciones de los voluntarios en cuenta.

La clave características de una bienvenida organización

Para estar abierto a tantos voluntarios potenciales adecuados como sea posible, es esencial para las organizaciones reflexionar sobre su **inclusión** y **flexibilidad** hacia los candidatos. Aquí están algunas preguntas para ayudarte a pensar acerca de estos elementos:

Inclusividad

- ¿Es su grupo de voluntarios diverso?
- ¿Qué tan inclusivos son con personas con discapacidades, que no hablan el idioma nacional, que sean de diferentes culturas, edades, ...?
- ¿Qué podrías hacer para convertir tu oferta de voluntariado más inclusiva?

Flexibilidad

- ¿Qué tan flexibles son con la motivación/competencias de el candidatos?
- ¿Es el período de prueba tan corto como podría ser?
- ¿Qué haríassi alguien no está disponible regularmente?
- ¿Qué tareas pueden ser gestionadas y llevadas a cabo con flexibilidad?

Las personas involucradas

Hay 2 principales tipos de perfiles involucrados en el voluntariado; gestión y soporte:

Empleados
relacionado a la dirección
de RR.HH./voluntario
gestión

Voluntarios actuales
quien ayuda a la persona
recién llegada

Los pasos del proceso de bienvenida

Esto es una descripción general del proceso de bienvenida de un voluntario estándar:

1. Primer contacto

Llamar al candidato para invitarlo a una reunión presencial.

2. Primera reunión

Explicación de las misiones de la organización y ofertas de voluntariado + conocer al nuevo voluntario y sus expectativas. Para la organización, es un empleado o un voluntario el responsable de la acogida/formación de los nuevos voluntarios. La organización podrá entregar documentos informativos sobre su misión y cómo se organiza el voluntariado (seguros, reembolsos, etc.) durante esta primera reunión.

3.

4.

5.

6.

Los pasos del proceso de acogida.

1.

2.

3. Selección/emparejamiento

La organización decide si puede recibir adecuadamente al nuevo voluntario y, en caso contrario, dirige a la persona a otra organización donde sus expectativas se podrían cumplir mejor. El candidato también decide si quiere iniciar una prueba tras la primera reunión con la organización .

4. Período de prueba/formación

Durante varias semanas, el nuevo voluntario es formado y acompañado por empleados o voluntarios actuales. Es el momento en el que el nuevo voluntario descubre diferentes tareas y roles.

5.

6.

Los pasos del proceso de acogida.

1.

2.

3.

4.

5. Compromiso completo

Tras el período de prueba, el voluntario decide si quiere continuar en la organización. Si el voluntario inicia su vinculación, la organización entregará documentos informativos sobre la organización o un contrato que el voluntario deberá firmar. Cada país tiene su propia legislación sobre la información a dar y el proceso a seguir.

La organización (empleados o voluntarios actuales) también podrá redirigir a la persona si considera que la colaboración con este candidato no funcionará.

6. Seguimiento

Después de unos meses, la organización (empleado o voluntario) debe tener un momento de discusión/evaluación con el nuevo voluntario para ver si se siente cómodo con su participación.

Las herramientas para acoger a nuevos voluntarios

A continuación se enumeran **herramientas/acciones** que las organizaciones pueden implementar para apoyar a los voluntarios:

- **Cálida bienvenida:** ¡¡La primera impresión es crucial! Hay que cerciorarse de haber preparado bien la primera reunión.
- **Tutorando:** un voluntario actual podría ser el 'buddy' del nuevo voluntario , es decir, el voluntario actual haría contacto de referencia si el nuevo voluntario tuviera preguntas .
- **Formación:** formación sobre el puesto de trabajo para descubrir las tareas, pero también formación ofrecida por la organización en su oficina .

Las herramientas para acoger a nuevos voluntarios

- **Reconocimiento/valorización** : Incluso al principio, el trabajar del voluntario debería ser reconocido siempre. Más información acerca de reconocer y valorar el trabajo del voluntario estará disponible en la próxima unidad.
- **Comentarios:** Dar feedback a los nuevos voluntarios cuando han realizado las tareas les ayuda a mejorar y ganar confianza .
- **Área online:** Algunas organizaciones tienen una plataforma online dónde recopilan todos los documentos necesario para los voluntarios (pasados y nuevos).

Cómo realizar una primera reunión

La primera reunión no debería ser tan formal como una entrevista de trabajo, debería ser una conversación fluida .

1- Crear un ambiente agradable

Si la reunión toma lugar en el entorno de trabajo del voluntario, muéstraselo al candidato.

Cómo realizar una primera reunión

2- Discusión

La siguiente información está basada en [un documento creado por Oxfam- Magasins du monde](#).

- **Hacer preguntas básicas sobre la persona:** Nombre, dónde vive, ocupación, ...
- **Identificar el conocimiento de la persona acerca de el organización:** ¿Concían ya la organización? ¿Conocen miembros de la organización ?
- **Presente su organización:** Explique las misiones / valores y presente las ofertas/tareas de voluntariado. → Guardar tiempo para el preguntas del candidato.

¿Cómo realizar una primera reunión?

2- Discusión

- **Identificar las motivaciones de los nuevos voluntarios:** ¿Por qué desea ser voluntario en la organización? ¿Qué le gusta a él/ella de nuestra organización? ¿Qué quiere hacer él/ella en la organización? ¿Cuáles son sus pasatiempos?
- **Identificar las competencias :** ¿Ha hecho el candidato voluntariado previamente en otras organizaciones? ¿Qué hizo allí? ¿Él/ ella tiene experiencia en las diferentes tareas que conlleva la oferta de voluntariado?

Es importante ser capaz de escuchar los deseos y habilidades del candidato.

Si la persona solo quiere gestionar redes sociales o clasificar ropa, no deberías poner a esta persona en una posición de ventas.

Siempre podrás hablar acerca de las tareas que son más necesarias, pero es importante **comenzar desde el deseo la persona desea** y con un poco de suerte mantenerlos involucrados en tu organización .

Cómo realizar una primera reunión

- **Identificar la disponibilidad** : ¿Qué días? ¿Por la tarde? ¿Días laborables? ¿Fines de semana? ¿Con cuánta regularidad?

Sea abierto sobre la disponibilidad del candidato . Por ejemplo, si la persona solo está disponible solo un día pero el proceso ya ha sido completado, considera cómo podrías reorganizar turnos para acomodar a la persona .

- **3- Cierra de discusión**
- Pregunta si la persona tiene preguntas
- Explica los próximos pasos
- Dale tiempo para reflexión después de la reunión
- Agradecerle a la persona por el tiempo empleado y su interés en la organización

Cómo realizar una primera reunión

Consejos

- Intenta no hacer es una entrevista formal, que sea más una **conversación**.
- Se **flexible**: escucha las motivaciones y los intereses de la persona. La persona tiene más probabilidades de permanecer en la organización si el/ella hace tareas acorde a sus expectativas.
- Evite toda discriminación y prejuicios.
- Si las ofertas de voluntario y el candidato no casan, redirige la persona a otra organización o una plataforma de voluntariado donde el persona pueda encontrar otras oportunidades .

Conclusión

- La Bienvenida es un proceso basado en **la comunicación y la escucha de las motivaciones y necesidades de la gente.**
- **Empleados y actuales voluntarios** pueden estar involucrados en el proceso.
- La bienvenida va **desde el primero contacto hasta el compromiso completo** del nuevo voluntario.
- Hay muchas herramientas que pueden ayudar a crear una bienvenida adecuada como el tutorando y la formación.
- La primera reunión debería ser el momento para tener una mejor idea de los **conocimientos acerca de el organización, las motivaciones, las competencias y la disponibilidad del candidato.**

Fuentes

-  **FR –Oxfam- Revistas del mundo (BE). *Documento d'accueil* .**
En línea: https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2022/02/Doc-accueil_version-brochure-2021.pdf

-  **FR – Oxfam- Revistas del Mundo (BE). *Proceso de entrada***
En línea: <https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2021/10/2-Processus-daccueil.pdf>

-  **FR – Oxfam- Revistas del mundo (BE). *Proyecto de documento _ de ayuda vierte el primer entretenimiento* .**
En línea: <https://oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2021/10/Annexe-Doc-1er-ENTRETIEN.pdf>

-  **FR – Plataformas francófono pour le volontariat (BE). *Lista de verificación de la entrada y la integración del beneficio* .**
En línea: <https://www.oxfammagasinsdumonde.be/content/uploads/sites/2/2023/03/Checklist-accueil.pdf>



¡GRACIAS!

© Proyecto VoW
Publicado en junio de 2023



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711



Volunteering for a
Sustainable World

VoW

CURSO DE FORMACIÓN VoW

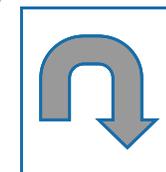
MÓDULO 1: Guía del proceso del voluntario

1.3 Reconocimiento de Voluntarios

Índice

- ❖ Principios básicos del reconocimiento
- ❖ Cuando hacer reconocimiento
- ❖ Las ventajas de hacer reconocimiento
- ❖ Herramientas/ideas para reconocer a los voluntarios
- ❖ Conclusión
- ❖ Fuentes

“Los voluntarios no comienzan porque esperan una recompensa, pero es importante que su organización o grupo celebre y valore lo que han hecho los voluntarios. Reconocer la contribución de los voluntarios demuestra que su organización o grupo aprecia sus aportaciones y su compromiso. Hacer esto puede ayudar a los voluntarios a sentirse valorados y apoyados. Si los voluntarios se sienten apreciados, es más probable que permanezcan en su organización. “No tiene por qué costar mucho, pero debe ser regular, personal y no favorecer a un pequeño número de voluntarios”.



Principios básicos del reconocimiento

Esta parte está basada en [un documento elaborado por Oxfam- Magasins du monde](#) .

Conocer a la otra persona: Es fundamental organizar encuentros entre voluntarios, y entre voluntarios y empleados para que las personas puedan conocerse. Pueden ser eventos puntuales como el cumpleaños de un equipo de voluntarios, el lanzamiento de un nuevo proyecto, etc. Los eventos puntuales deben complementarse con un contacto regular entre las diferentes personas involucradas en la organización .

Principios básicos del reconocimiento.

Valorar la iniciativa/infundir confianza : Ser valorado es también recibir reconocimiento por las acciones implementadas en beneficio de la organización. Esto significa que los empleados y voluntarios deben confiar unos de los otros en sus acciones para ayudar a que la organización crezca. Tomar la iniciativa también debería ser posible (en un marco determinado) y reconocido por otros. Un “gracias por tu acción” en una reunión ya es un buen paso para el reconocimiento.

Principios básicos del reconocimiento.

Comunicar de forma adaptada : Es fundamental escuchar las expectativas y solicitudes de los voluntarios y asegurarse de que reciben una respuesta. Además, los métodos de comunicación deben elegirse sabiamente. Los correos electrónicos son más informativos que las formas de iniciar una conversación.

Principios básicos del reconocimiento.

Los canales de comunicación preferidos deben ser

- 1) Cara a cara**
- 2) Llamadas telefónicas**
- 3) Correos electrónicos**

Si la comunicación es para varios voluntarios/un equipo de voluntarios, se debe preferir una reunión grupal.

Principios básicos del reconocimiento

Focos de atención

Personas de diferentes edades no necesariamente tienen la misma forma de comunicarse. Por ejemplo, los grupos de Facebook también se utilizan para comunicarse con voluntarios en algunas organizaciones. Sin embargo, las generaciones más jóvenes tienden a ser menos activas en Facebook que las generaciones mayores. Se debe tener en cuenta la **edad y las capacidades de tus voluntarios con la tecnología a la hora de elegir el canal de comunicación.**

Principios básicos del reconocimiento

Comunicarse fuera de la organización

Los grupos de voluntariado y sus actuaciones deben ser reconocidos y valorados por la organización a través de la comunicación externa (publicaciones en redes sociales, newsletters,...). Muestra el orgullo de la organización de trabajar con voluntarios y expone las diferentes acciones realizadas por los voluntarios. La visibilidad de una organización en el espacio público es también una forma de fortalecer el compromiso de los voluntarios.

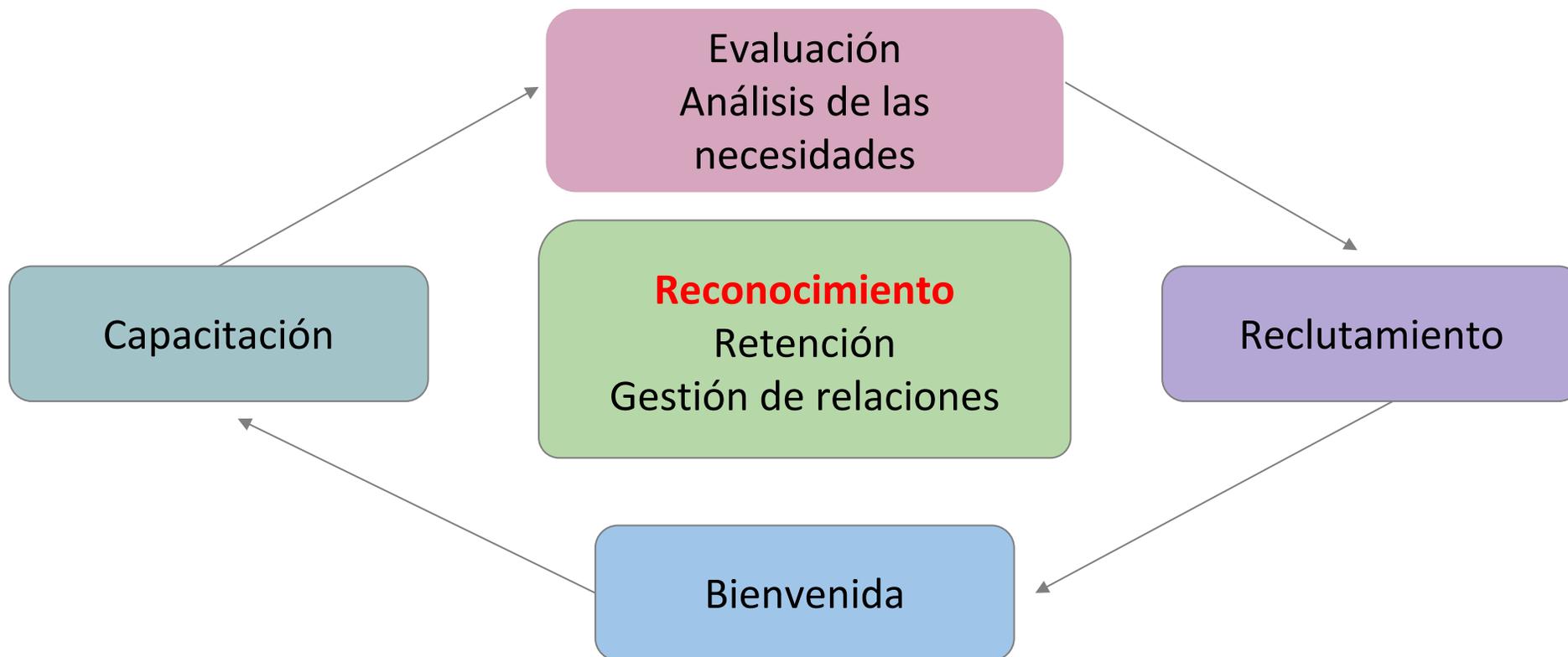
Cuando hacer reconocimiento

Esta parte está basada en [un documento elaborado por Oxfam- Magasins du monde](#) .

El reconocimiento/valorización es un **proceso continuo** durante todo el recorrido del voluntariado. Está en el centro del ciclo del voluntariado, como verá en la siguiente diapositiva.

Cuando hacer reconocimiento

El ciclo del voluntariado



Cuando hacer reconocimiento

El reconocimiento debe entonces ejecutarse con **elementos concretos en momentos específicos.**

Primer contacto

Como se vio en la unidad 1.2, la bienvenida a nuevos voluntarios es crucial para la motivación y retención de un nuevo voluntario. El reconocimiento a los voluntarios en el primer contacto significa valorar lo que los voluntarios desean obtener de su compromiso y también tener claro lo que significa ser voluntario de esta organización. Prácticamente puede ser una bienvenida personalizada, una formación sobre la organización o un pack de bienvenida, por ejemplo.

Quando hacer reconocimiento

Durante el periodo de prueba

Al inicio del compromiso, los nuevos voluntarios deben ser capacitados y acompañados para que se sientan cómodos con sus tareas. Deberán descubrir diferentes aspectos/tareas de la oferta de voluntariado para ver qué rol les gustaría desempeñar. Las expectativas de los nuevos voluntarios deben coincidir con las necesidades de la organización /equipo de voluntarios.

Quando hacer reconocimiento

Participar en la vida del equipo/ organización de voluntarios.

Puedes dar la bienvenida “públicamente” al nuevo voluntario durante una reunión con otros voluntarios, y hacer que la persona firme la carta de valores de la organización /equipo, si la hay. La agenda de las reuniones debe ser diversa y reflejar todas las actividades realizadas por los voluntarios. Es fundamental permitir que todos hablen y expresen sus comentarios. Las reuniones también son un lugar para felicitarse y compartir buenas noticias. Todos los proyectos y actividades además de los encuentros son también lugares para reconocer el trabajo de los voluntarios y compartir lindos momentos de convivencia.

Cuando hacer reconocimiento

Avanzar

Una actividad de voluntariado es un lugar para aprender cosas nuevas y desarrollar habilidades y competencias. Es importante poder apoyar a los voluntarios en sus necesidades de formación.

Asumir responsabilidades

Reconocer a los voluntarios también significa ofrecerles la posibilidad de asumir más responsabilidades en su compromiso. Animarles a evolucionar en sus tareas es una forma de ayudar a los voluntarios a crecer en su implicación y demostrar que la organización valora su esfuerzo.

Cuando hacer reconocimiento

Fin del compromiso de un voluntario

Cuando un voluntario decide poner fin a su compromiso, es importante organizar una reunión con esta persona para conocer los motivos de su marcha y agradecerle su acción.

Las ventajas de hacer reconocimiento

Según Plateforme Francophone pour le Volontariat (levolontariat.be), los beneficios de practicar el reconocimiento voluntario son:

- **Retener a los voluntarios** , hacer perdurar su compromiso.
- **Mantener el entusiasmo y la motivación.**
- **Fortalecer el sentimiento de pertenencia** a la organización.
- **Permitir que todos aprendan** en los proyectos.



Las ventajas de hacer reconocimiento

- Creando un informe anual sobre los voluntarios.
- Creación de certificación del compromiso de voluntariado.
- Celebrándolos en el día internacional de los voluntarios el **5 de diciembre**
- Publicarlos en las redes sociales (para mostrar los logros/eventos de los voluntarios, agradecerles por su participación, etc.)
- Incluir voluntarios en todo el proceso de toma de decisiones: miembros de la junta directiva, y en asambleas generales.

Herramientas/ideas para reconocer a los voluntarios

- Organización de reuniones con empleados, CEO,...
- Organización de reuniones con otros voluntarios.
- Enviando cartas de agradecimiento.
- Ofreciendo regalos.
- Compartir los resultados económicos con los voluntarios como forma de valorar el trabajo del equipo.

Conclusión

- El reconocimiento es esencial para mantener **motivados a los voluntarios a largo plazo** y mostrarles lo importantes que son para la organización.
- El reconocimiento debe realizarse durante **todo el recorrido del voluntariado**, desde el primer contacto hasta el final del compromiso.
- Se pueden utilizar varias herramientas/métodos para reconocer a los voluntarios, pero la idea general es **agradecerles y mostrarles que la organización está agradecida** por su compromiso.

Fuentes

- 👍 **FR** – Oxfam- Revistas del mundo (BE). *El reconocimiento de la benevolencia – Comentario valorizador actividad benévolo : le cas d'Oxfam-Revistas del mundo.*
En línea: <https://www.levolontariat.be/sites/default/files/2019-07/2018ReconnaissanceValorisationBenevolesOxfam.pdf>

- 👍 **FR** – Plataforma Francófona del Voluntariado (BE). *La reconnaissance et la valorisation des volontaires , Outil du réseau du réseau du volontariat local 2021 .*
En línea: <https://www.levolontariat.be/sites/default/files/2022-03/2021%20PFV%20Rencontre%20R%C3%A9seau%20Volontariat%20Local%20-%20Reconnaissance%20et%20valorisation%20des%20volontaires .pdf>

- 👍 **Escocia voluntaria.** *Reconocer y Valorar a los voluntarios.*
En línea: <https://volunteeringhub.org.au/wp-content/uploads/2021/02/Recognising%20and%20Valuing%20Volunteers.pdf>



¡GRACIAS!

© Proyecto VoW
Publicado en junio de 2023



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project number: 2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711