



TALLER 4: Formación del voluntariado

Dinamizadora : Araceli Crespo

La formación como elemento identitario. Carles Gil

Se ha escrito mucho sobre formación y voluntariado. Tanto es así que resultaría extraño que alguna entidad cuestionase el vínculo existente entre ambos conceptos, hoy ampliamente aceptado. La calidad de las acciones es directamente proporcional al nivel de capacitación y de formación de los agentes. No obstante, el tándem formación y voluntariado se puede interpretar restrictivamente, desde una óptica clásica de la formación del voluntariado centrada en demasía en las competencias técnicas o específicas (*hard skills*) del trabajo a desempeñar. La incorporación de competencias generales (*soft skills*) ha supuesto un paso de gigante que permite describir el puesto de trabajo de manera más completa. En la medida en que las funciones de un puesto de trabajo, las relaciones en el seno de la entidad y las competencias estén bien definidas se reducirán los errores y se podrán incluir criterios de evaluación de los logros alcanzados. A este tipo de competencias habría que añadir una tercera categoría que está ganando peso en los últimos tiempos; las competencias institucionales. Efectivamente, en un sector en el que todos los programas deben estar alineados con el eje central de la misión es indispensable que los trabajadores compartan el mismo tipo de intangibles.

Afortunadamente, la literatura que estudia y divulga el ciclo de gestión integral del voluntariado contempla la formación en las competencias mencionadas. En esta micro-ponencia se profundizará en las competencias institucionales. Es decir, en la relación existente entre la formación y la misión de cada organización. También se hará mención a los beneficios derivados de este tipo de competencias para los voluntarios.

El deseo de cambio y de mejora de la sociedad está presente en la mayoría de misiones de las fundaciones y asociaciones del tercer sector. Esta gran fuerza creadora, origen fundacional de muchas entidades, debe poder fusionarse con el entusiasmo y la energía que configura la base del ADN del voluntariado, que impulsa a los voluntarios a asumir un primer compromiso. Tal conexión (*matching*) debe regirse por el principio de la sinergia según el cual el todo resultante de la suma es mayor que la suma de las dos partes. A la ingeniosa expresión *win – win* (por una parte la entidad y se supone que también sus beneficiarios y por otra parte los voluntarios) habría que añadir un tercer ganador, una especie de externalidad positiva para la sociedad.

Hay que entender el concepto de formación de manera amplia. El seguimiento del voluntariado durante la etapa de desarrollo debe ser, según la terminología usada en el ámbito de la gestión integral, más proactivo. Quizá sería más adecuado usar el término acompañamiento. No se trata de comunicar ni de explicar sino más bien de transmitir. Las ponencias y lecciones magistrales pueden alcanzar una audiencia de 10, 100 o quizá 1000 personas. Solo se

II Congrés Europeu del Voluntariat

Barcelona
9, 10 i 11 de novembre de 2011



requiere de más o menos espacio físico. En cambio, para transmitir, se requiere de una relación de proximidad con el interlocutor, una relación de igual a igual y es ahí donde se impone un límite de entre 5 y 6 personas.

El acompañamiento puede ser liderado por un técnico o por un voluntario. El acompañamiento no se rige por una relación contractual sino por la vinculación institucional y, más específicamente, por su capacidad de desgranar lo que el voluntario va experimentando. Esto permite ordenar de manera sistemática las vivencias del voluntario y, por lo tanto, el voluntario es más consciente de la dimensión de su acción. Así pues, hay que hacer hincapié en dos aspectos.

Por una parte, es necesario reflexionar con más profundidad sobre la realidad en la que operamos. Por otra parte, hay que saber que las aportaciones de los técnicos y la génesis del proyecto generan un gran valor. Todo voluntarios debería ser capaz de argumentar consistentemente no cuál es su compromiso (aspecto más inmediato) sino más bien el por qué (la base, el origen) y el cómo (elemento transformador). Tener claros estos puntos es fundamental para lograr una mayor repercusión social. El papel del voluntario que acompaña tiene especial legitimidad ya que se trata de un igual (peer), lo que probablemente facilita el efecto espejo y la empatía. No es ninguna novedad que el ámbito de lo experiencial tiene sus propios tempos. No va a la misma velocidad que la formación en materias específicas. El tiempo de maduración de las vivencias es muy íntimo. Hay que dedicarle un tiempo, prestar atención y ser cautos. Es trabajo artesano y no de producción en cadena.

Lo que se ha expuesto hasta ahora responde al sentido último del voluntariado: el voluntario es agente del cambio. La repercusión de las entidades que trabajan en el tercer sector pueden ser de gran alcance a nivel local. No obstante, los resultados empeoran a nivel macro.

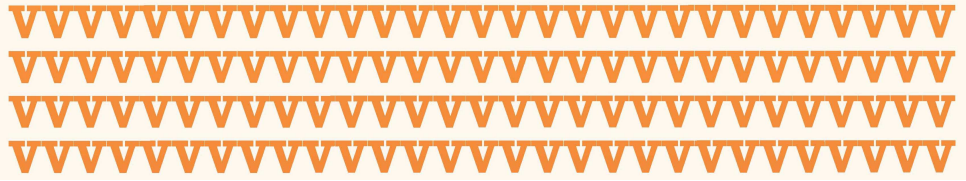
Una perspectiva general nos permite determinar que los cambios sistémicos solo son posibles a través de la suma del trabajo de muchos agentes que operan cada uno desde su lugar, trabajando en una dirección o en otra pero con unos valores y un estilo compartidos (*like minded*). Se requiere de un ecosistema de agentes para que el cambio sea palpable e irreversible a nivel supralocal.

Wagensberg dice que la mente científica debe basarse en la tríada *mind on, heart on, hands on* (mente, corazón y manos). Se podría decir que la de los voluntarios también. La formación (en su sentido más amplio) que ofrecemos a nuestros voluntarios debe incluir pericia técnica, visión a largo plazo (que garantiza la comprensión de las objetivos y la transformación real) y fomento de la pasión, que vincula al voluntario con la causa y le permite desarrollar en el tiempo, más allá de su estancia en la entidad, la cosmovisión propia de los agentes del cambio social.

Si bien el compromiso de los voluntarios con la entidad puede ir más allá del tiempo de estancia en la misma, el objetivo inherente del agente del cambio es lograr autonomía, capacidad de iniciar un proyecto propio de cambio del entorno.

II Congrés Europeu del Voluntariat

Barcelona
9, 10 i 11 de novembre de 2011



En resumen, no se trata de capacitar o de sensibilizar a los voluntarios sino de dotarles de instrumentos (relacionados con la mente, el corazón y las manos de los que nos habla Wagensberg) para que sean ellos los auténticos protagonistas del cambio a lo largo de sus vidas, en su entorno cotidiano.



Organitzadors:

Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar Social
i Família



En col·laboració amb:

Diputació
Barcelona

Ajuntament
de Barcelona

