

LA MOTIVACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La motivación es uno de los temas más relevantes y que más preocupan a quienes dirigen equipos de personas. Las motivaciones del voluntariado son muy diversas aunque, contrariamente a lo que sucede con el equipo remunerado, no existe ningún tipo de motivación de carácter económico.

El éxito de una relación de voluntariado que perdura en el tiempo se basa en gran medida en **mantener la motivación personal o aportar nuevas motivaciones**. Por esta razón, es necesario que la entidad se preocupe de la motivación de estas personas, ya que es uno de los principales elementos que posibilita la colaboración.

Es necesario garantizar unas **mínimas condiciones** (ubicación, material necesario, etc.) para que pueda desarrollarse la labor voluntaria, pero además es importante crear las condiciones para cumplir las motivaciones personales.

Las motivaciones del voluntariado para participar en una organización son múltiples y variadas. Difícilmente una persona tiene una única motivación, sino que existe una combinación de factores que la lleva a decidirse a colaborar en una organización. Las combinaciones de motivaciones pueden variar para cada persona y, además, no son estáticas, sino que pueden ir cambiando a lo largo del tiempo. De ahí que las que tenía la persona cuando se incorporó pueden ser diferentes en la fase de desarrollo de la actividad voluntaria. Realizar un seguimiento del voluntariado y **detectar sus necesidades e inquietudes** es útil para poder gestionar las motivaciones personales en cada momento.

Los antecedentes son los que predisponen a desarrollar una labor voluntaria. Esas motivaciones iniciales son la disposición a ayudar, las motivaciones personales o sociales y el apoyo social para llegar a ser voluntario o voluntaria.

Durante el desarrollo de la actividad voluntaria, **la satisfacción y la integración** en la organización condicionarán también la motivación de la persona. El tiempo total de permanencia dependerá en gran medida de estos elementos. Es clave que la persona voluntaria comprenda el sentido de su labor en el contexto de la organización. Debería superarse la concepción utilitarista del voluntariado, totalmente centrada en la actividad y que le ofrece muchas actividades que puede realizar sin preocuparse de que entienda por qué las hace. Esto provoca una visión fragmentada del proyecto y se desvanece la posibilidad de implicarse más allá del encargo concreto.

La gestión y la formación del voluntariado en las entidades deberían estar centradas más allá de las tareas que hay que realizar e **incorporar los valores** y las competencias.

El trato personalizado, teniendo en cuenta las características de cada persona, permite desarrollar expectativas de recorrido, evolución y reconocimiento que mantienen vivas las motivaciones. El voluntariado busca básicamente formar parte de un proyecto y de un equipo de personas, y sentir que su aportación contribuye a la mejora social. Además, en general, espera que su participación suponga una experiencia vital significativa y quiere que la organización lo acompañe en los procesos de gestión y formación y que haya un reconocimiento por la tarea realizada.

También hay que cuidar aspectos como **evitar caer en el aburrimiento**. Si las responsabilidades que se asignan al voluntariado son muy mecánicas, deben buscarse fórmulas para avivar el interés, ya sea mostrando el resultado de la actividad o dando la posibilidad de combinar varias tareas.

Por último, uno de los aspectos clave de la motivación es **que la tarea que desarrolle el voluntariado corresponda a su formación, experiencia e intereses**.

Se recogen a continuación algunas **propuestas concretas para potenciar la motivación de las personas voluntarias**:

- Tener en cuenta la labor que realiza la persona voluntaria y contribuir activamente a que pueda desarrollarla.
- Llevar a cabo prácticas de reconocimiento, tanto formal como informal.
- Disminuir los controles directos de tareas sobre los voluntarios y voluntarias con más experiencia y competencias, pero mantener el acompañamiento y el seguimiento de los resultados.
- Asegurarse de que los roles del voluntariado reflejen un área de trabajo (y no sólo que realizan tareas complementarias). Se trata de garantizar que las acciones tienen sentido por sí mismas y de que puedan verse los resultados.
- Compartir información de la organización y de sus programas o actividades con el voluntariado.
- Proporcionar formación al voluntariado, como método de crecimiento y reconocimiento.
- Fomentar la asunción de responsabilidades por parte de las personas voluntarias, estableciendo tareas y objetivos nuevos como un reto en la medida en que se vayan logrando los marcados con anterioridad.

El trabajo voluntario, con frecuencia denominado simplemente como “voluntariado,” es una fuente renovable fundamental para resolver los problemas sociales y de medio ambiente en todo el mundo. La magnitud de dicho trabajo es enorme, y la contribución a la calidad de la vida en todos los países reviste aún mayor importancia. A pesar de esto, se han dedicado pocos esfuerzos continuados a la implementación de este tema.