

**La contratación no solo consiste en atraer a una cantidad suficiente de voluntarios a su programa; usted necesita las personas adecuadas, y quiere que desempeñen funciones significativas. Esto comienza con una cuidadosa planificación y administración, mucho antes de empezar a hacer publicidad.**

### **Empezar por el principio**

En primer lugar, escriba por qué quiere incluir voluntarios en su organización y qué quiere que hagan. Una descripción del puesto cuidadosamente elaborada ayuda a garantizar que se cumplan las metas y los objetivos del programa de voluntarios. Esto también favorece a proteger los derechos del voluntario y puede ayudarlo a negociar las exigencias de un papel muy ajetreado.

Una descripción del puesto no tiene por qué ser larga ni compleja, pero debe incluir:

- » una descripción del puesto: qué hará la persona en este puesto;
- » competencias y/o calificaciones requeridas, tanto obligatorias como deseables;
- » áreas clave de responsabilidad o una lista de tareas;
- » relaciones clave, tales como la supervisión;
- » las condiciones del puesto, tales como los horarios de asistencia y la duración del compromiso;
- » capacitación y apoyo proporcionados para desempeñar el puesto.

### **Publicidad de oportunidades para voluntarios**

Una vez que hayan sentado las bases, tales como la descripción del puesto, la ubicación y las horas necesarias, estará listo para compartir esta emocionante oportunidad con los demás. La mejor manera, y la más habitual, de crear un programa de voluntarios es a partir del boca-en-boca. Una vez que se pide a las personas que participen y están interesadas, hay que estar preparado para brindarles toda la información que necesiten.

### **¿No sabe por dónde empezar?**

Asegúrese de que el primer punto de contacto de los posibles voluntarios dé la mejor impresión posible de su organización.

- » Informe a todas las personas pertinentes sobre la campaña de contratación y los procesos de selección, desde quienes atenderán las llamadas hasta quienes supervisarán a los voluntarios.
- » Asegúrese de que su documentación (descripción del puesto, carpetas de información, políticas y procedimientos) esté actualizada. Para obtener más información, consulte nuestra Guía [de políticas y procedimientos esenciales para voluntarios \(Essential Volunteer Policies and Procedures\)](#).
- » Piense con antelación en cómo afrontar la posibilidad de que haya demasiados postulantes voluntarios, o postulantes inadecuados para el rol. Prepare su respuesta para no verse sorprendido si los postulantes llaman para comprobar el estado de su solicitud.

## Contratación dirigida

Cuando se trata de atraer voluntarios, es de ayuda entender por qué y cómo la gente quiere ofrecer su tiempo. Una campaña de contratación que destaque el impacto que tendrá la contribución de un voluntario en su comunidad o la causa que acompañará el candidato tendrá más posibilidades de atraer la atención.

Muchos voluntarios participan por primera vez a través de un conocido o porque se lo piden. ¿La lección? Piense primero en las conexiones locales. Por ejemplo:

- » Aproveche el boca en boca: pida a sus voluntarios actuales que hagan correr la voz entre amigos y familiares.
- » Dirija su contratación: tenga en cuenta los grupos de interés que puedan estar relacionados con su causa y póngase en contacto con las filiales locales.
- » Escuche a sus voluntarios: pídale sugerencias.
- » Haga correr la voz: pida a sus voluntarios que publiquen en las redes sociales o distribuyan folletos en sus redes, tales como clubes locales o grupos a los que estén afiliados.

## Campañas masivas

Los métodos habituales de publicidad masiva pueden incluir la organización de un artículo en el periódico local, la distribución de folletos y carteles, anuncios en la radio, así como también la publicidad pagada y no pagada en medios impresos y en línea.

Solo una pequeña cantidad de personas inicia el voluntariado en respuesta a una campaña en los medios de comunicación. Pero estas campañas pueden servir para dar a conocer su marca u organización y hacer que la gente sea más receptiva a otros planteamientos de contratación. Aunque por naturaleza son generales, las campañas en los medios de comunicación también pueden ser específicas: piense en los grupos sociales que pueden verse atraídos por su actividad, así como también en los lugares y medios de comunicación que frecuentan, y gaste sus recursos en consecuencia.

## Contratación en línea

¿Sabía que puede buscar voluntarios en línea, al igual que hace con el personal remunerado? Go Volunteer es solo una de las muchas plataformas que le permiten encontrar voluntarios y que los voluntarios lo encuentren a usted. Todos los anuncios publicados en Go Volunteer aparecerán también en Seek Volunteer, lo que supone una solución "dos en uno". Esto significa que su anuncio aparecerá en ambos sitios, pero solo tendrá que enviar una serie de datos. Es fácil de usar, solo tiene que visitar: [govolunteer.com.au](http://govolunteer.com.au) o consultar el sitio web Volunteering Victoria para obtener más sugerencias: [Contratación de voluntarios: Volunteering Victoria](#) (Recruiting volunteers - Volunteering Victoria)

Algunas municipalidades locales y áreas regionales también han invertido en recursos para facilitar el voluntariado. Averigüe si el [Servicio de Apoyo al Voluntario](#) de su localidad le ayuda a contratar voluntarios.

## Voluntarios sin cita previa

Planifique el modo en que su organización gestiona las solicitudes de personas que acuden a usted al azar solicitando ser voluntarios. Lo más importante es que el personal de recepción, los voluntarios y/o los trabajadores temporales sepan cómo gestionar esta situación: a quién dirigirse y/o qué proceso seguir.

Dependiendo del tipo de trabajo, es posible que pueda acogerlos de inmediato. A veces, una conversación rápida de 5 minutos es todo lo que se necesita en un primer momento. Es razonable pedir al voluntario que vuelva a una hora convenida, darle materiales o dirigirlo a una página web para que siga un proceso de contratación.

Por supuesto, al igual que los clientes, debe tener en cuenta la experiencia de los voluntarios que acuden a la organización sin cita previa y el modo en que ésta puede influir positiva o negativamente en su reputación.

## Entrevistas

Es una buena práctica entrevistar a los posibles voluntarios, ya que indica que la organización se toma en serio esta función. Las entrevistas de contratación de voluntarios son como las entrevistas normales. Aunque suelen ser mucho menos formales, funcionan mejor con cierta estructura.

Dedique algún tiempo a planificar la entrevista, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- » Lugar: en persona o en línea
- » Horario: tenga en cuenta las necesidades de desplazamiento
- » Preguntas y puntos de debate
- » ¿Las entrevistas se harán en grupo o individualmente?
- » ¿Cuántas personas realizarán la entrevista, una sola o un grupo?

Una entrevista ofrece la oportunidad de averiguar qué espera obtener el voluntario, así como también las aptitudes y talentos ocultos que pueda tener. Tenga en cuenta si el solicitante está buscando obtener algo que puede no ser posible, tales como nuevas habilidades o experiencia en áreas que no son adecuadas para los voluntarios. Es importante tener claro cuál es el papel de un voluntario dentro de la organización o grupo. Esta conversación le ayudará a seleccionar al voluntario adecuado para garantizar un papel significativo y útil. Prepárese para ser flexible en los acuerdos de voluntariado para adaptarse a cada persona y pregunte sobre cualquier requisito de accesibilidad.

Un gran voluntario puede mejorar un programa de voluntarios y apoyar al personal que presta un servicio o realiza una actividad. Un voluntario inadecuado puede suponer una pérdida de tiempo para el responsable de los voluntarios y dañar el programa, y potencialmente la reputación de su organización. Prepárese para hacer la selección correcta y comunique el resultado a todos los postulantes.

## Selección

Seleccionar a los voluntarios adecuados para su programa es importante. Contratar voluntarios de diversos orígenes puede aportar una amplia gama de habilidades para construir su base de voluntarios. Asignar a cada persona una función significativa que aproveche sus capacidades reforzará su relación y su compromiso con el programa.

Seleccionar al voluntario adecuado también es una parte importante de la gestión del riesgo en su programa. Existe el riesgo de que carezcan del interés o las aptitudes para desempeñar la función, o el riesgo grave de que puedan causar daño o resultar perjudicados por la función. Un proceso de selección bien meditado es la mejor manera de gestionar estos riesgos.

## **National Standards for Volunteer Involvement (Normas Nacionales para la Participación de los Voluntarios)**

### **Norma 4: La contratación es equitativa y se valora la diversidad.**

Volunteering Victoria recomienda utilizar la Norma 4 de las National Standards for Volunteer Involvement como guía de buenas prácticas para sus estrategias de contratación y selección de voluntarios. Esto garantiza que su proceso de contratación y selección esté planificado, sea coherente y satisfaga las necesidades de la organización y de los voluntarios.

1. Las organizaciones y los grupos contratan voluntarios utilizando enfoques planificados e innovadores para atraer a voluntarios con intereses, conocimientos y aptitudes pertinentes.
2. Los voluntarios potenciales reciben información sobre la organización, cómo contribuyen los voluntarios a su propósito y visión, las oportunidades disponibles y el proceso de selección.
3. Los voluntarios se seleccionan en función de sus intereses, conocimientos, aptitudes e idoneidad para el puesto, y de conformidad con las leyes contra la discriminación.
4. Los principios de diversidad, inclusión y accesibilidad se incorporan a las actividades de contratación, reflejando y fomentando la concienciación y el respeto por la diversidad y la inclusión y el valor inherente que aportan a la organización.
5. Los procesos de selección mantienen la seguridad de los destinatarios de los servicios, los empleados, los voluntarios y la organización, de acuerdo con los requisitos legales y la normativa.

### **Revisión de antecedentes**

La mayoría de las organizaciones también realizan revisiones de antecedentes o de selección de los voluntarios en reconocimiento de su deber de atención a los clientes o destinatarios de los servicios de la organización.

La mayoría de las organizaciones deberían prever su realización:

- » Verificación de comprobante de identidad
- » Verificación de referencias: solo preguntas pertinentes y necesarias para el puesto.
- » Verificación de calificaciones o licencias (cuando corresponda)

Saber qué revisiones de antecedentes son necesarias para mantener la seguridad de sus voluntarios y de la comunidad puede ser una tarea difícil. Cumplir la legislación y la normativa es esencial si sus voluntarios trabajan con niños y/o personas vulnerables como parte de su función. En muchos casos puede no ser necesario realizar verificaciones formales. Para reducir los obstáculos a la participación de los voluntarios, las organizaciones deben tener en cuenta detenidamente los aspectos de la función específica.

En Victoria, hay una serie de verificaciones formales que pueden ser necesarias, dependiendo del programa o actividad, y también de los clientes que reciben la ayuda. Recuerde que pedir a las personas que se sometan a verificaciones puede ser un obstáculo para que participen como voluntarios. Establecer una identificación suficiente para pasar por el proceso en sí puede ser todo un desafío. Tenga en cuenta el papel del voluntario a la hora de tomar la decisión. Cada organización o grupo debe determinar los requisitos y documentarlos en sus políticas y procedimientos para gestionar los riesgos y cumplir los requisitos legislativos.

Tenga en cuenta si las revisiones de antecedentes que se enumeran a continuación pueden ser necesarias para su organización o grupo. Puede encontrar información actualizada en los sitios web pertinentes.

## Verificación nacional de antecedentes penales

Los empleadores u organizaciones suelen solicitar una Verificación nacional de antecedentes penales a su discreción, con fines de empleo o voluntariado. Se trata de un documento vigente en el momento de su emisión. Algunas organizaciones pueden exigir un plazo determinado para aceptarlo, por ejemplo en los últimos 6 meses. Los resultados de una verificación pueden revelar delitos que pueden influir en el proceso de contratación. Deberá tenerse en cuenta la función y si la condena supondría un riesgo relevante en ese entorno.

Una organización puede solicitar un número de Tasa de Voluntario Comunitario (Community Volunteer Fee, CFV). Este número podría facilitarse a los voluntarios para que puedan beneficiarse de una reducción de la tasa de tramitación de la solicitud si la presentan con fines de trabajo como voluntario o de prácticas para estudiantes.

Encontrará más información en los siguientes sitios web:

- » [Solicitar una Verificación nacional de antecedentes penales, Victoria Police](#)
- » [Hoja informativa: Procedimiento para la obtención de la Verificación nacional de antecedentes penales](#)
- » [Formulario de solicitud de un número de tasa de voluntario comunitario](#)
- » [Tasas y cargos de la Verificación nacional de antecedentes penales, Victoria Police](#)

## Verificación para trabajar con niños

La verificación para trabajar con niños (Working With Children Check, WWCC) es un proceso de selección para evaluar o reevaluar a las personas que trabajan con niños o cuidan de ellos en Victoria. Ayuda a proteger a los niños contra daños sexuales y físicos garantizando que las personas que trabajan con ellos o los cuidan se someten a un proceso de selección. Una organización o persona infringe la ley si empieza a trabajar con niños sin solicitar previamente una verificación.

En Victoria, la verificación para trabajar con niños de un «voluntario» es gratuita. Para solicitar esta verificación, es necesario que el empleador tenga sus datos de contacto en la lista de la Unidad de Selección del Trabajador de Victoria (Victorian Worker Screening Unit). Se notificará al empleador si se ha cometido un delito incluso después de haber obtenido la verificación para trabajar con niños.

Encontrará más información en el siguiente sitio web:

[Proceso de solicitud de la verificación para trabajar con niños | vic.gov.au \(www.vic.gov.au\)](#)

También puede encontrar aquí una lista de [categorías laborales](#).

## Verificación del trabajador del NDIS

La Verificación del trabajador del Programa Nacional de Seguro por Discapacidad (National Disability Insurance Scheme Worker Screening Check (Verificación del NDIS) es un control de mayor nivel para garantizar que las personas que trabajan con participantes del NDIS no presentan un riesgo inaceptable para los participantes.

Todas las personas que empiecen a trabajar para prestadores del NDIS registrados en determinados tipos de funciones - llamadas funciones de riesgo evaluado- deberán tener una autorización del NDIS antes de poder empezar a trabajar. Esto incluye a los voluntarios. Un voluntario debe desempeñar una función evaluada de riesgo para poder acogerse a la exención de la tasa de voluntario.

Encontrará más información aquí: [Verificación del trabajador del NDIS \(NDIS Worker Screening Check\) | vic.gov.au \(www.vic.gov.au\)](#)

## Para obtener más información

Como máximo organismo de voluntariado de Victoria, siempre puede acudir a nosotros para obtener recursos y asesoramiento fiables. A continuación encontrará algunos enlaces y recursos útiles para seguir comprendiendo la *contratación de voluntarios*.

El sitio web de [Volunteering Victoria](https://volunteeringvictoria.org.au) es su recurso de referencia para todo lo relacionado con el voluntariado, con apoyo oportuno y fiable, capacitación, recursos y asesoramiento de expertos.

### ¿No encuentra lo que busca?

Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con el equipo de Volunteering Victoria en [info@volunteeringvictoria.org.au](mailto:info@volunteeringvictoria.org.au).



Sitio web de **Volunteering Victoria**

 <p>Guías para voluntarios líderes</p>	 <p>Normas Nacionales para la Participación de los Voluntarios</p>	 <p>Capacitación y talleres <i>(Algunos se ofrecen <b>de manera gratuita</b>)</i></p>
 <p>Base Nacional de Conocimientos para gerentes de voluntariado</p>	 <p>Service Victoria <a href="https://service.vic.gov.au">Service.vic.gov.au</a></p>	 <p>Guía de gestión de voluntarios para organizaciones sin fines de lucro</p>

© Volunteering Victoria 2024. Revisado en abril de 2024 (versión 2). Volunteering Victoria es el máximo organismo estatal para el voluntariado. ABN 79 378 017 212. Este artículo es solo para información general, no es asesoramiento jurídico. Si no está seguro, consulte siempre sus necesidades con un profesional del área legal. Para obtener orientación sobre cómo obtener asesoramiento jurídico, visite Justice Connect: [nfplaw.org.au](https://nfplaw.org.au).

Este recurso ha sido traducido por Polaron Language Service. Puede compartir sus comentarios en <https://feedbacknow.services/>.