

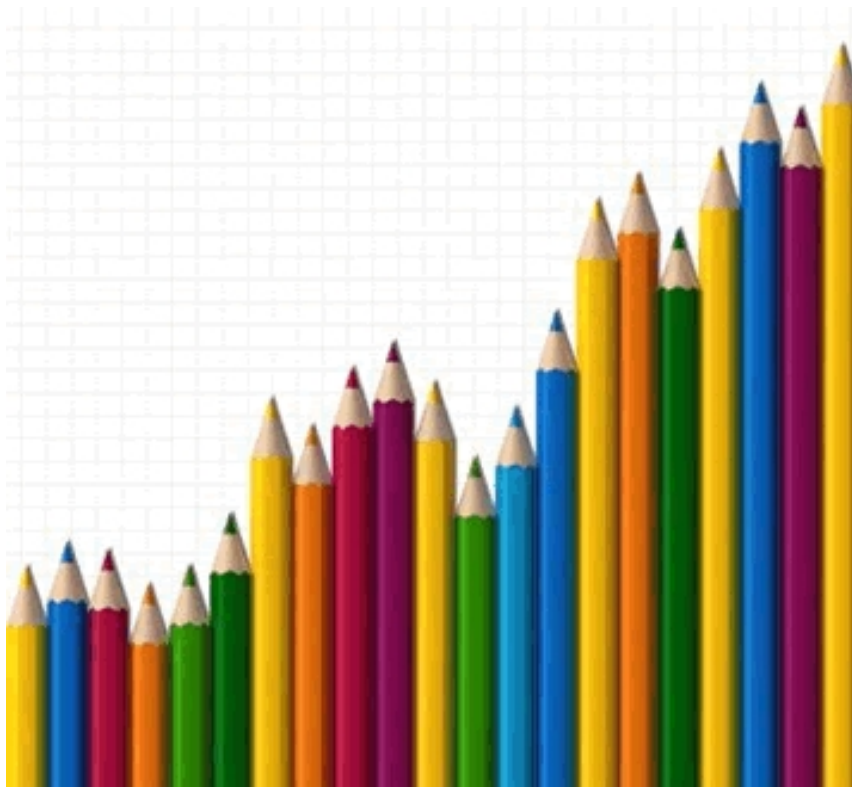


Las asociaciones de voluntariado actuales suelen tener un organigrama de trabajo que no siempre suele estar bien organizado. Esta organización no depende de la situación de las figuras voluntarias dentro de un esquema jerárquico que ubique a cada voluntario en una función concreta, sino que depende de que esas funciones estén lo suficientemente diversificadas según las exigencias de la propia asociación. De esta manera, una asociación asistencial tendrá que priorizar las funciones que regulen el acompañamiento social, la asistencia social, la ayuda mutua, etc., mientras que, por ejemplo, una asociación medioambiental tendrá que velar por la existencia de figuras que coordinen las actividades relacionadas con el medio ambiente. Con esto quiero decir que según la tarea de la propia asociación es necesario ocupar una serie de funciones que vayan acorde con la ideología de trabajo de nuestra asociación.

Una buena organización permite un trabajo mucho más eficaz dentro del grupo. La figura del presidente en la asociación ayuda a clarificar esta organización de trabajo. No obstante, es el líder quien ameniza el trabajo diario de cada uno de los voluntarios. La figura del líder no viene fijada en los estatutos ni diseñada en ningún documento formal. Se trata de una organización social en la que cada uno de los voluntarios son quienes visualizan quien ejerce un liderazgo más óptimo y más adecuado desde su punto de vista personal. De esta manera, el líder es una figura social, dentro del grupo, que favorece las relaciones sociales y coordina de una manera óptima el trabajo de los voluntarios. Esta figura puede estar ocupada por el presidente de la asociación, pero no siempre ocurre así, ya que el presidente es, por ley, el encargado y portavoz del grupo, quien aparece como tal en los estatutos organizativos pero no tiene por qué ser quien active al grupo. El presidente es quien dirige, pero el líder tiene una visión de trabajo que va más allá del presente, tiene una visión de futuro para la que enfoca las actividades y los objetivos de las mismas. El líder, además, tiene una serie de características que no vienen impuestas por ley ni previa ni posteriormente a la legalización de la asociación.

Aprendiendo a ser líder

Hay una serie de cualidades y características que un líder debe poseer tal y como hemos indicado anteriormente. Se trata de aquellas cualidades que permiten y favorecen un trabajo cooperativo, una distinción de las funciones de cada uno de los voluntarios y un gestor de la actividad voluntaria, además de coordinar a todos los voluntarios. Suele ser una persona respetada por el grupo, que favorece las relaciones sociales y la motivación por el esfuerzo y el trabajo de cada día en el voluntariado. Tiene una capacidad de influencia en el grupo, es el motor del grupo, un animador y un referente visual de trabajo voluntario. Tiene los objetivos claros y están bien definidos, tanto para la asociación, para los voluntarios, como para los usuarios de la propia acción voluntaria que se ejerce. Es una persona inconformista, que no se acomoda fácilmente, sino que tiene aspiraciones para conseguir nuevas metas y logros, que siempre van a recaer en el beneficio de todos esos usuarios de nuestras asociaciones. Es una persona soñadora, pero siempre realista, con objetivos exigentes y ambiciosos, pero alcanzables.



El líder tiene una visión de futuro que no tienen todos los voluntarios. Se puede pensar que este tipo de características y cualidades son innatas. Lejos de ser únicamente predispuestas desde nuestro nacimiento (que puede ser en algunos casos), el líder puede desarrollarse. A lo largo de nuestra vida, nuestra experiencia puede darnos las oportunidades de desarrollar las

cualidades que son necesarias para ser un buen líder. De lo que no cabe duda es de que aquel que trae las cualidades desde que nace puede ser un buen líder, pero quien las desarrolla es un mejor líder, ya que tiene un entrenamiento y trayectoria de trabajo en esas cualidades mucho mayor que el que las posee de por sí, ya que no tendría por qué optimizarlas.

El líder puede considerarse como responsable tanto de los éxitos como de los fracasos que se alcancen. Es competencia del buen líder y del grupo en sí concienciarse de que el trabajo en grupo es el que permite alcanzar los logros que obtenemos así como llegar a un fracaso momentáneo en cualquier momento. Es responsabilidad de todos. No obstante, la desmotivación del líder conlleva la desmotivación del grupo ya que es referente para ellos. De esta misma manera, el optimismo del líder es quien permite la actitud optimista por parte del grupo. Ante el fracaso, el líder tiene que tener una actitud reflexiva, tanto personal como con el grupo y aprender del error cometido. Lo mismo ocurre con los aciertos. Es necesario reflexionar en el modelo de trabajo y extraer aquellas conclusiones que nos permitan adquirir un nuevo aprendizaje para futuras actividades. Todos somos seres limitados y, por tanto, seres que aprendemos a base de la experiencia. No podemos considerar a un líder como omnipotente y con características divinas. Es un error considerarlo de esta manera ya que asumir las limitaciones del ser humano es una premisa de las que hay que partir para asumir que lo que hacemos puede tener éxito, pero no siempre.

Aceptar el cambio

Es obligatorio para todos los voluntarios y líderes de voluntariado asumir el cambio y asumirlo como necesario. Las modas cambian y, de la misma manera, son variantes las exigencias y necesidades sociales que aparecen en la sociedad. Es necesario actualizarse y renovar las ideas, las actividades de trabajo y del grupo en sí. Debemos considerar la incorporación de nuevas figuras en nuestra asociación para enriquecer de nuevas iniciativas nuestra labor. El relevo de figuras se hace, también, necesario para trabajar bajo otros modelos de trabajo que actualicen lo que hacemos. Considerar el relevo generacional es también una premisa inolvidable. Las nuevas generaciones jóvenes aportan un aire de frescura y actualización a las asociaciones, siempre complementario a la experiencia y madurez de las personas que llevan una trayectoria en la asociación. El cambio en las juntas directivas e incorporación de jóvenes a las mismas es permitir la inclusión de nuevas y diferentes ideas desde la propia organización. Asimismo, la rotación de responsabilidades y funciones de los voluntarios permite un mayor conocimiento de las diferentes tareas que se desempeñan, así como la no permisión del estancamiento en los distintos modelos de trabajo que pueden ocurrir si no se realiza. Por otra parte, la formación es una forma de renovación ideológica y de desempeño de tareas. La formación puede ser externa si se preparan cursos de voluntariado desde las asociaciones y grupos o, también puede ser interna, si consideramos las relaciones y experiencias de trabajo cooperativo como enriquecedoras de la actividad voluntaria y del aprendizaje de los propios

voluntarios. Es fundamental, por tanto, la preparación, ubicación, apoyo y coordinación por parte de los líderes hacia los voluntarios y es la formación una de las formas más óptimas de realizarlo.

Miedo al liderazgo



Está muy extendido el miedo a liderar, demasiado incluso. Uno de los motivos de esto es la cantidad de responsabilidad en las directivas de las asociaciones. Aunque hemos comentado que la función del líder puede no estar vinculada con alguno de los cargos directivos es cierto que, en muchas ocasiones, sí está relacionada directamente. Por ello, cabe comentar que la carga de trabajo en las juntas directivas es un impedimento para la evolución de la asociación. Tal y como comentamos al comienzo de este artículo, el trabajo cooperativo y la diversificación de las funciones dentro de las asociaciones debe ser una premisa fundamental y prioritaria en ellas. Entre otras razones, la más importante y trivial es considerar que todos somos voluntarios y es tiempo propio el que dedicamos a la asociación. Evidentemente, por decisión propia y de manera altruista, pero la carga excesiva de responsabilidad sobre una misma persona (siempre limitada) impide que la motivación esté siempre en todo momento y se llegue a realizar un trabajo sin pasión o conciencia de ayuda social. Con ello, se pierde el fin último de nuestra labor y podemos llegar a dar más importancia a determinadas gestiones con un fin en sí mismo, pero debería ser un medio para alcanzar el bien de los usuarios. Dedicaremos algún otro artículo a ello. Es fundamental considerar el trabajo en equipo como ayuda al conocimiento del grupo, a la funcionalidad del mismo y a enfocar nuestra tarea basada en un entorno democrático. No hay que olvidar que la autoridad siempre es un lastre para la motivación de los voluntarios y no favorece absolutamente nada el éxito en nuestra tarea.

En definitiva, las asociaciones deben contemplar la necesidad de estar bien organizadas, con unas funciones acordes con nuestra experiencia, intereses altruistas y capacidades personales. Un trabajo cooperativo es fundamental para suavizar las responsabilidades tanto de los voluntarios como de la junta directiva. Se debe asignar funciones según las capacidades personales unido al afán de aprender. El líder debe velar por esta buena organización y buen funcionamiento.

Lo que está claro es que todos somos capaces de liderar un grupo. Basta querer hacerlo y querer aprender a hacerlo. Todos somos seres limitados pero que aprendemos a realizar cualquier tarea que nos propongamos. Y lo que está claro es que la motivación por nuestra tarea, por ayudar a los demás, es lo fundamental. Para conseguirlo hacemos todo lo que esté en nuestras manos, ¿cierto? Por ello, ¿estaríamos dispuestos a aprender a ser líderes en favor del buen funcionamiento de la asociación y, por tanto, del éxito en nuestra tarea y del bien de las personas a las que ayudamos?