

V ENCUENTRO NACIONAL DE VOLUNTARIADO

Cartagena, Colombia - 2013



Sistema Nacional de
Voluntariado - Colombia

Unimos voluntades,
transformamos realidades

Organización General del Encuentro

María Patricia Goyeneche
Coordinación General

Beatriz Vásquez de Ramírez- Comité de capacitación.
Coordinación de agenda temática

Sandra Sánchez, María Fernanda Muñoz, Melissa Turizo
Coordinación de comunicaciones

Consejo Municipal de Voluntariado de Cartagena - Coodevol
Coordinación de Voluntariado de Cartagena.
Coordinación de asuntos logísticos y financieros

Relatores de mesa

Gloria María Medina
Nubia Villa
Juliana Restrepo Torres
Gloria Lache
Martha Pérez
Yolima Rey
Adriana Rincón

Compiladores y apoyo

María Alejandra Cassalett
Karen González Forero – Diagramación

Relator General

Germán D. Perea R. – Formulación y Gestión de Proyectos.

Entidades de apoyo del evento

AIESEC
Alcaldía de Medellín

Asociación Voluntariado El Sembrador-Bolívar.
ASQUIVOL: Asociación Quindiana de Voluntariado
AVHOS: Asociación de Voluntariados Hospitalarios y de Salud
Avianca
CCV- Corporación Colombiana de Voluntariado
Club de Leones
CODAFE
CODEVOL
Conexión Colombia
Consejo Municipal de Voluntariado de Medellín
Consejo Nacional de Voluntariado Corporativo
COVOL Huila
Cruz Roja Colombiana
Formulación y Gestión de Proyectos S. A. S.
Fundación Nissi
Fundación de Voluntariados El Sembrador
Fundación Universitaria del Área Andina
FUSIDARIS
Hábitat para la Humanidad-Colombia.
Haz lo Posible
Liga Contra El Cáncer
Ministerio de Trabajo a través de Unidad Administrativa Especial de Organizaciones
Solidarias - UAEOS.
Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-
Programa Presidencial Colombia Joven
Scouts de Colombia
Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias
Unidad Nacional para La Gestión del Riesgo de Desastres
Universidad del Norte
Universidad Javeriana
UNIVOLUNTARIOS
Voluntariado de Naciones Unidas

ÍNDICE

Agenda. V Encuentro Nacional de Voluntariado. Cartagena-Colombia 26 de noviembre de 2013.	6
Introducción <i>Patricia Goyeneche</i>	7
Notas de la conferencia <i>Alfredo Sarmiento</i> . El derecho a solidarizarse y ser socialmente responsable.	9
Notas de la conferencia <i>Juan Carlos Vargas</i> . Ministerio del Trabajo.	11
Mesa No. 1. Voluntariado sostenible, recursos económicos disponibles.	12
Mesa No. 2. Voluntariado universitario.	15
Mesa No. 3. Voluntariado corporativo.	17
Mesa No. 4. Voluntariado y política pública.	21
Mesa No. 5. Consejos de voluntariado integrados, Pilares del SNV.	24
Mesa No. 6. Avances tecnológicos indispensables para el voluntariado.	28
Mesa No. 7. Voluntariado juvenil.	30
Primeras conclusiones del V Encuentro Nacional de Voluntariado. Cartagena-Colombia 26 de noviembre de 2013.	32

A G E N D A
V ENCUENTRO NACIONAL DE VOLUNTARIADO
Cartagena, Colombia - 2013

29 DE NOVIEMBRE:

- 08:00** Inscripciones
- 09:00** Instalación
- 09:30** Presentación del evento
- 10:15** Conferencia central *"El Derecho a solidarizarse y el ser socialmente competente"* a cargo del Dr. Alfredo Sarmiento Narváez
- 10:50** Conferencia Dr. Juan Carlos Vargas – Ministerio de Trabajo
- 11:20** Contextualización sobre la metodología de mesas de trabajo a cargo de María Patricia Goyeneche
- 11:45** Presentación de Colombia Joven- María Francisca Cepeda. (Invitación demostración del Golombiao)
- 12:00** Almuerzo.
- 13:30** Mesas de trabajo
- 15:30** Refrigerio
- 15:45** Mesas de trabajo
- 17:00** Muestra Cultural: Grupo folclórico del IPCC - B'JEMPE

30 DE NOVIEMBRE

- 08:00** Panel: *"Gestión del Riesgo y Desarrollo Humano Integral"* Moderadora Dra. Mercedes Rizo (PNUD, Unidad Nacional de Gestión del Riesgo y Cruz Roja Colombiana)
- 09:00** **EXPERIENCIAS EXITOSAS**
- Voluntariado universitario
- Voluntariado corporativo
- Organización de voluntariado
- 10:00** Refrigerio
- 10:30** Presentación de conclusiones de las mesas de trabajo a cargo del Dr. Germán Perea.
- 11:30** Presentación Nueva Comisión Coordinadora. SNV 2013-2014.
- 12:15** Agradecimientos y créditos a las entidades de apoyo. Invitación al encuentro del año 2014
- 13:00** Almuerzo

MEMORIAS V ENCUENTRO NACIONAL DE VOLUNTARIADO

Introducción

“El voluntariado es un componente importante de toda estrategia encaminada a ocuparse de ámbitos tales como, entre otros, la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible, la salud, la prevención y gestión de los desastres, la integración social y en particular la superación de la exclusión social y la discriminación”. Asamblea General de las Naciones Unidas, 2002.

El Sistema Nacional de Voluntariado-SNV- creado por la ley 720 de 2001 como “el conjunto de instituciones, organizaciones y personas que realizan acciones de voluntariado”, es hoy una realidad gracias al esfuerzo de las entidades y grupos de voluntariado que han unido sus experiencias y se han movilizado con el apoyo del Estado a través de Dansocial, hoy Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias- UAEOS, para realizar en diciembre de 2009 la primera Asamblea del Sistema Nacional de Voluntariado.

A partir de esa fecha, los diez (10) Consejos Departamentales y las 10 entidades de orden nacional participantes en la 1ª Asamblea, han continuado promoviendo el fortalecimiento del SNV que cuenta hoy con 186 Consejos Municipales de Voluntariado -CMV- los cuales conforman 17 Consejos Departamentales de Voluntariado -CDV-.

Con oportunidad de la Asamblea anual del SNV, se estableció la realización de un encuentro Nacional abierto a la participación de todas las expresiones de voluntariado, el evento busca integrar a los diversos grupos de voluntariado, fomentar el intercambio de experiencias y establecer intereses comunes con el fin de conceptualizar principios y buenas prácticas de la acción voluntaria en el país.

El encuentro genera espacios para que, de manera individual, los participantes resuelvan inquietudes y profundicen su aprendizaje respecto al trabajo voluntario, en la búsqueda de hacerlo más eficiente y creativo. El encuentro permite a las organizaciones de voluntariado evidenciar que su labor no es aislada; cada Encuentro Nacional fortalece al Sistema de Voluntariado como una estructura de gran alcance, mediante la proyección de un voluntariado compacto y dinámico, capaz y solidario.

El primer Encuentro Nacional, realizado en el año 2009 en la ciudad de Bogotá, contó con la participación de aproximadamente 200 personas de diferentes regiones del país. El enfoque del encuentro fue *“Voluntarios por nuestro planeta”* y los temas se desarrollaron en torno al rol del voluntariado frente al ambiente y el cambio climático.

En el 2010 Bogotá fue nuevamente sede del II Encuentro Nacional en el que participaron aproximadamente 230 personas. El eslogan para ese año fue *“Voluntarios y Voluntarias Construyen*

País” y el énfasis fue el compromiso ciudadano y el reconocimiento del aporte de la acción voluntaria al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

Medellín fue la ciudad anfitriona del III Encuentro en el 2011. Se movilizaron en esta oportunidad más 600 personas en el Centro Plaza Mayor. El eslogan fue *“Voluntarios en acción, una contribución a las metas de Desarrollo del Milenio”*. El evento se desarrolló en el marco de la celebración del año internacional del voluntariado (AIV+10) y tuvo entre otros objetivos, la *visibilización de los aportes del Voluntariado* a la construcción de los objetivos del milenio, la promoción y el reconocimiento de la acción voluntaria y la celebración del décimo aniversario del año internacional del Voluntariado; se hizo énfasis en los adelantos que se han venido dando en el escenario del voluntariado juvenil, responsabilidad social y voluntariado corporativo.

En el 2012 Armenia acogió a 450 personas en el IV Encuentro Nacional, cuyo planteamiento central fue *“Voluntariado construye nación”*, se destacan dentro de las conclusiones de este encuentro, la necesidad de que las diversas expresiones de voluntariado se vinculen de manera decidida *en los espacios de participación ciudadana, por ejemplo: formulación de planes de desarrollo, presupuestos participativos, Consejos de Política Social, Comités de gestión del Riesgo. Los voluntarios y voluntarias de hoy son aquellos que ejercen verdaderamente su ciudadanía*. En el marco de este encuentro, representantes del Consejo Departamental de Voluntariado de Bolívar postularon a la ciudad de Cartagena como anfitriona del V Encuentro, la propuesta fue aprobada por unanimidad.

A partir del mes de enero del 2013 se inició el proceso de planeación, conformando el equipo de trabajo base integrado por representantes de las organizaciones de voluntariado de Cartagena y la Comisión Coordinadora del Consejo Nacional de Voluntariado. Fueron 11 meses de trabajo conjunto donde se definieron aspectos logísticos y la agenda temática a desarrollar. Un avance significativo para la realización de este evento fue el diseño de una página web y la posibilidad de la inscripción virtual. Ésta nos permitió mantener una comunicación permanente respecto a los avances en la realización del evento.

La prioridad era definir un tema central que enlazara las actividades propuestas; fue así que se definió el enfoque del V encuentro *“Voluntariado, un aporte al desarrollo humano integral”*. Los diversos temas pertinentes a dicho enfoque, como el voluntariado universitario, el voluntariado corporativo, y el empalme intergeneracional, se desarrollaron a través de la metodología de talleres. Igualmente contamos con expertos en el tema *“Gestión del Riesgo y Desarrollo Humano Integral”*, desde la experticia de las organizaciones que representan, hicieron planteamientos y aportes valiosos. Finalmente, las organizaciones con trabajos destacados, en el tema de voluntariado universitario, voluntariado corporativo y voluntariado comunitario fueron invitadas a hablar de sus labores en el espacio de ‘Experiencias Exitosas’.

El V Encuentro Nacional de Voluntariado nos permitió evidenciar la necesidad de seguir creando escenarios de interlocución, conocimiento, reconocimiento y articulación de las diferentes expresiones de voluntariado. Aunque hemos avanzado, el desafío es grande y a largo plazo. Esperamos que las conclusiones y recomendaciones planteadas en el presente documento sean un insumo valioso para todos y cada uno de los voluntarios, voluntarias, organizaciones, entidades de voluntariados y un documento de consulta para el diseño de agendas temáticas, debates y discusiones de próximos eventos de voluntariado.

NOTAS DE CONFERENCIA ALFREDO SARMIENTO

El derecho a solidarizarse y ser socialmente responsable

Después de la constitución de 1991 se iniciaron nuevos proyectos políticos que marcaron una importante diferencia entre democracia (lo sustantivo) y democrático (adjetivo, que se usa para fines políticos). A partir de esta distinción, y después de 20 años de constitución, es claro que la democracia debe ser un propósito de todo el país, más allá de los partidos políticos y movimientos sociales, es un tema que atañe a todos. La democracia sustantiva es necesaria, con instituciones fuertes y seguras.

Dentro de estas instituciones deben existir normas y formas de conducta, la solidaridad dentro de una de estas, pero la solidaridad no debe ser vista como un deber, pues en esencia es un derecho. La constitución del 91 la plantea como un deber, en este punto no queda más remedio que seguir las ideas propuestas por Henry Thoreau "*La desobediencia civil*", por convicción me declaro incapaz de solidarizarme por deber e invito a todos los colombianos a rechazar esta norma constitucional. Las personas no pueden ser obligadas a solidarizarse, no puede haber una fuerza coercitiva que haga solidarizarse de alguien más; la solidaridad se ejerce porque el ser humano siente deseo de hacerlo, por voluntad propia, por gozo personal, **LA SOLIDARIDAD SE EJERCE POR DERECHO.**

El voluntariado es, por tanto, una expresión voluntaria y gozosa de la solidaridad. Es un sujeto activo de la solidaridad y por tanto un sujeto político, pues es el llamado a consolidar la democracia segura, productiva, justa e intencional. Este derecho se ejerce en busca de responder a una labor solidaria, contrario a la idea de que es un deber. El ejercicio del voluntariado tiene que ser socialmente competente, es decir, debe cualificarse.

Cuando las acciones humanas se convierten en deberes se vician y se fundan sobre bases de interés y no por gusto o amor a lo que se hace, por consiguiente los resultados son pobres y mediocres. Este es el ejemplo de la obligación de los estudiantes de alfabetizarse, en donde se compra y se puede negociar el certificado.

Estas formas de obligación hacen ver al voluntariado como un deber con alguien más y no con la solidaridad propia, el voluntariado es un compromiso con uno mismo en búsqueda de la satisfacción que las acciones solidarias y desinteresadas nos proveen.

En Colombia los obstáculos para la solidaridad son múltiples, mientras que las vías para la trampa y el engaño están plenamente abiertas por una serie de deberes y formalismos mal concebidos.

El voluntariado es uno de los ejercicios más profundos del derecho a solidarizarse, mejora las condiciones de vida de miles de compatriotas, construye la nación y su aporte es esencial para los sistemas de salud, juventud, educación y de atención y prevención de desastres, el voluntariado es un creador de riqueza.

Esta riqueza debería ser medida por indicadores económicos que ilustren este punto al país, así, es urgente medir el voluntariado en Colombia y asignar a una entidad del Estado como el DANE para hacer dicha medición, siendo ésta una forma de involucrarlo en el derecho de los ciudadanos al voluntariado y de mostrar que los efectos que el voluntariado tiene sobre el país son muy grandes y deben por tanto ser una prioridad para el Estado.

El Estado debe generar políticas que apoyen al voluntariado como herramienta de gestión comunitaria. Por ejemplo, el Ministerio del Trabajo puede promover que las personas que les haga falta tiempo para alcanzar su pensión puedan completarlo con tiempo de voluntariado.

El voluntariado es un ejercicio del derecho a solidarizarse invito a todos a ejercerlo de forma socialmente competente optando por una Colombia con democracia incluyente, segura, próspera e institucional.

NOTAS DE LA CONFERENCIA JUAN CARLOS VARGAS

Ministerio del Trabajo

La cuantificación del voluntariado es indispensable para el Estado. Es necesario hacerlo pues muchos sistemas de voluntariado se encuentran por fuera del Sistema Nacional y en muchas ocasiones operan de manera individual. Para contabilizar se requiere el número de voluntarios, pero también hay que cuantificar cuánto le produce el voluntariado al país.

En algunos departamentos ya se están haciendo las mediciones correspondientes pero estas mediciones necesitan darse en todo el territorio nacional para que el Estado tenga claridad sobre el voluntariado y su impacto en las comunidades de todo el país así como en la economía nacional. Estas mediciones son de gran importancia para el desarrollo de políticas públicas que agilicen los procesos de voluntariado así como para garantizar la cooperación estatal con subsidios y aportes al Sistema Nacional y por consiguiente a las comunidades que ayuda el sistema.

El problema de esta medición radica en la dificultad de poner de acuerdo a la institucionalidad. En el sector público concretar acuerdos resulta muy difícil debido principalmente a que: 1. Los egos institucionales complican la coordinación; 2. Tras las instituciones están las personas, que se mueven de acuerdo a su voluntad y sentir. Sin esta medición no es posible la creación de políticas públicas, el voluntariado debe estar cobijado con formalidad de seguridad social y para esto hay que buscar mecanismos.

La sociedad ha cambiado, las nuevas tecnologías abren caminos y vías para comunicarse pero también pueden cerrarlas, la habilidad de cooperar de los ciudadanos se ve disminuida porque los juegos electrónicos tienen tendencia al juego solitario y los niños ya no interactúan entre ellos, aprendiendo a trabajar en equipo.

Con esto se plantea que el relevo generacional es un reto por afrontar para el voluntariado nacional, pues la cantidad de personas mayores en equipos de voluntariado no es la misma que la cantidad de personas jóvenes de acuerdo al planteamiento de que las nuevas tecnologías reducen la necesidad de los jóvenes de trabajar en equipo y comunicarse entre sí. De la misma manera, para la medición del voluntariado es importante que las madres comunitarias sean tenidas en cuenta.

El voluntariado puede tener fuentes de recursos en la cooperación internacional y la coordinación con la RSE.

El voluntariado es necesario para afrontar el reto que el postconflicto le genera al país: la necesidad de una reconstrucción del tejido social y una reconciliación entre los colombianos.

Mesa No. 1

VOLUNTARIADO SOSTENIBLE, RECURSOS ECONÓMICOS DISPONIBLES

En la mesa de trabajo número 1 el tema tratado fue la sostenibilidad de las organizaciones de voluntariado como un punto clave para el desarrollo de una misión máxima de dichas organizaciones que es el desarrollo humano integral; entendiendo la sostenibilidad más allá de la estabilidad económica y los recursos para llevar a cabo proyectos, pues esta idea incluye el avance y modernización en la organización y administración de los grupos de voluntariado para acomodarse a las demandas de un mundo globalizado. Igualmente, la idea de sostenibilidad también incluye el desarrollo y capacitación de personal para contar con seres humanos que puedan impactar positivamente a la sociedad.

La mesa se organizó en cuatro grupos que discutieron las fortalezas que en colectivo son las que hacen a las organizaciones sostenibles: 1. La fortaleza organizativa y administrativa 2. La fortaleza de talento humano 3. La fortaleza financiera 4. La fortaleza social. Se resolvieron cuestionarios en cada grupo y a partir de estos se llegaron a unas conclusiones con respecto a cada fortaleza.

Fortaleza organizativa y administrativa: las organizaciones de voluntariado deben tener un sistema de organización que les permita la comunicación efectiva para la toma de decisiones y la gestión de los proyectos propuestos, igualmente deben tener en regla y al día su estructuración legal para dicha gestión. De la misma manera la ley debe servir como marco general para la formulación de los objetivos de la organización de manera que los esfuerzos conjuntos vayan encaminados hacia un mismo fin y los resultados sean regulados con mayor eficacia con respecto al desarrollo de los proyectos y el impacto que tienen en el grupo social al cual van dirigidos.

Teniendo esto en cuenta las conclusiones del grupo establecen que:

1. Las ODV y las ECAV deben tener su estructura legal a día. Los estatutos, el registro de entidades sin ánimo de lucro, la contabilidad y toda la documentación relacionada al día.
2. Las ODV y las ECAV deben contar con un equipo administrativo capaz y organizado.
3. Las ODV y las ECAV deben utilizar herramientas de gestión, planeación y administración.
4. Las ODV y las ECAV tiene en las guías técnicas 193 del ICONTEC una herramienta clave para su gestión.

Fortaleza del talento humano: “El Talento Humano es un elemento de vital importancia en todas las organizaciones, no solamente desde el punto de vista productivo sino también social ya que de este depende la evolución y competitividad de una organización, el logro de sus objetivos y de las metas propuestas. Tanto los voluntarios como los empleados deben brindar el apoyo encaminado al cumplimiento de la misión institucional y a los propósitos pautados por la organización. Del talento humano depende el éxito o el fracaso de las organizaciones, de ahí la necesidad que las organizaciones se preocupen por el desarrollo, la formación, la capacitación y el bienestar social de todos sus integrantes. Una organización es la calidad de la gente que la integra” (Calderón, 2013).

Para el voluntariado este es un asunto de importancia superior, pues lograr su máximo desarrollo es tarea esencial de la organización, para lograr esto el uso de tecnologías de la información y comunicación resulta de gran utilidad.

Las conclusiones del grupo frente a este punto son:

1. El uso avanzado de TICs es esencial para identificar y poder aprovechar oportunidades.
2. Las comunicaciones y adecuada operación de los programas de voluntariado requieren un uso adecuado de las TICs.

3. La sostenibilidad, competitividad y logro de resultados de un voluntariado depende de su equipo humano, que esté bien capacitado y en constante desarrollo.
4. Las ODV y las ECAV deben apropiarse de las nuevas tecnologías de la información y comunicación que les permitan estar en contacto con beneficiarios, y afiliados, entidades, empresas en todos los niveles y ser más ágiles en la gestión y respuesta de sus programas.

Fortaleza financiera: el campo financiero es de gran preocupación para todas las organizaciones. La planificación de estrategias para la sostenibilidad financiera es un objetivo principal que está ligado a la organización y administración de las organizaciones tanto interna como externamente. Esta planificación debe buscar explotar las habilidades, conocimientos y experiencias de su personal para obtener resultados más eficaces que garanticen la sostenibilidad financiera de las organizaciones.

Para lograr una sostenibilidad financiera el concepto de *Fundraising* es vital, entendido como la búsqueda de dinero y otros recursos no reembolsables por medio de técnicas que movilicen a los donantes a aportar bienes por un fin común. Todo el personal involucrado en las organizaciones de voluntariado está ligado al *Fundraising*, solo con una visión colectiva de este tema los grupos de voluntariado podrán mantener equilibradas sus finanzas.

El grupo concluye que:

1. Los voluntariados deben implementar modelos sostenibles de capacitación de recursos partiendo del proceso de comunicación planeado. Es necesario contar con técnicas creativas de identificación de donantes basado en la credibilidad, confianza y adecuada operación del voluntariado.
2. Las organizaciones deben implementar modelos sostenibles de captación de recursos, partiendo de un buen sistema de planificación y de comunicaciones. Utilizar técnicas creativas de identificación de donantes, motivarlos, cultivarlos y comprometerlos, esto se logra mostrando credibilidad, idoneidad, confianza y propuestas que apunten a soluciones reales a los problemas de la sociedad.
3. Las organizaciones deben fortalecerse, legal y administrativamente para estar en capacidad de celebrar contratos, convenios y alianzas estratégicas gubernamentales y privadas que les generen recursos para su sostenimiento y para ser aplicados a nuevos proyectos. Igualmente, deben estar en capacidad de aprovechar y pedir oportunidades al Ministerio de Trabajo a través de Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias - UAEOS.
4. Las organizaciones deben buscar e incidir en los espacios de participación ciudadana, en las distintas instancias y comités regionales y locales de los diversos sectores, y de esta manera tener representación, vocería y posibilidades de influir y participar activamente en la ejecución de políticas públicas.

Fortaleza social: es el impacto que se tiene sobre el grupo de interés en el que se focalizan los objetivos de la organización, corresponde a la huella que deja la organización de voluntariado en niveles como el contexto socio-económico, político y cultural de las comunidades. En este sentido, las organizaciones deben preocuparse por tener un compromiso y responsabilidad que los hagan sostenibles con la comunidad y el cambio que buscan en ella.

Con esto en mente el grupo concluyó que:

1. La fortaleza social de los voluntarios está dada por el compromiso y responsabilidad de su equipo humano con las problemáticas sociales y metodologías que utiliza. Esta fortaleza está ligada al buen ejercicio de los derechos a la participación y solidaridad como respuesta a los retos que el desarrollo humano integral propone.

2. Para fortalecer a las organizaciones se requiere aumentar el compromiso de los grupos de voluntariado con el derecho a solidarizarse.
3. La fortaleza social está dada por el nivel de compromiso y responsabilidad frente a las problemáticas sociales y a las alternativas de solución de los retos del desarrollo humano integral. Las organizaciones de la sociedad civil, entre el voluntariado están comprometidas con el uso del derecho a la participación ciudadana y el derecho a la solidaridad, en esto último necesitamos un mayor compromiso en la práctica y la promoción del derecho.

Mesa No. 2

VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO

El voluntariado universitario se propone como una herramienta para los estudiantes y los otros actores de la comunidad académica que buscan la cooperación y la solidaridad con la sociedad que los rodea. Las universidades no pueden ignorar a la sociedad en la que se han establecido y los retos que esta propone para los estudiantes que forma, el país requiere que las universidades formen profesionales-ciudadanos, el voluntariado universitario es un muy buen camino para esto.

La acción voluntaria es fundamental para el desarrollo integral de los profesionales colombianos, quienes se ven inmersos en luchas entre el aprendizaje académico y el aprendizaje emocional que coopera a la comprensión de los contextos en los que se desarrollan. Así los principios de la acción voluntaria estimulan a los estudiantes a ser agentes de cambio por medio del voluntariado; aprenden de la libertad como un principio de acción, la participación como ciudadano activo en las responsabilidades comunes, la solidaridad como principio del bien común, el compromiso social, la autonomía respecto a los poderes públicos, y el respeto a las convicciones y creencias de las personas.

Con estos principios en mente los fines del voluntariado son contribuir al desarrollo integral de las personas y de las comunidades para que así exista un reconocimiento de la otredad y la dignidad de ésta, de la misma manera existe el reconocimiento a partir de la contribución a la convivencia ciudadana. El voluntariado universitario también busca fomentar una conciencia ciudadana generosa y participativa a través del servicio desinteresado.

El voluntariado universitario, por tanto, busca promover la participación juvenil a través de acciones voluntarias que sirven como herramienta de desarrollo social y económico del país. La formación de personas integrales y conscientes con la responsabilidad ciudadana que tienen. En este sentido, el propósito de las reflexiones propuestas para la mesa es el de buscar formas de fortalecer la acción voluntaria institucional como herramienta básica de participación ciudadana y liderazgo social.

En el desarrollo de estas propuestas se trataron tres temas fundamentales para el voluntariado universitario. 1. Voluntariado universitario y solidaridad 2. Responsabilidades de la Universidad en el desarrollo de la participación ciudadana y el voluntariado 3. Construyendo el programa de voluntariado universitario.

Al finalizar los talleres las conclusiones sobre el voluntariado universitario fueron:

1. El voluntariado universitario es un ejercicio de la solidaridad realizado por los miembros de la comunidad académica de las instituciones de educación superior que permite la interacción de la Universidad con la sociedad, en el que todos los actores (Universidades, estudiantes, profesores, comunidades) aportan al desarrollo local y humano, al tiempo que crecen como seres humanos e instituciones.
2. Un objetivo central del voluntariado universitario debe ser lograr que se gradúen de la Institución de Educación Superior profesionales-ciudadanos, comprometidos con la construcción del país, con un alto conocimiento de la realidad social en la que viven.
3. Es necesario especificar que las prácticas académicas sin contenido social, y los proyectos de emprendimiento económico son acciones importantes desarrolladas por las Universidades, pero no deben confundirse con voluntariado universitario. Igualmente es necesario evitar que el voluntariado universitario sea visto o asumido como mano de obra barata.

4. El voluntariado universitario tiene una serie de características y aspectos clave que deben ser tenidos en cuenta para su adecuado ejercicio, las más relevantes son:
- Proceso extracurricular.
 - Articulación con la proyección social de la Universidad.
 - Flexibilidad por parte de la estructura universitaria.
 - Reconocimiento por parte de la universidad a los voluntarios.
 - Aporte a la construcción de conocimiento.
 - Alineación con los perfiles profesionales de los estudiantes.
 - Responder a los intereses y modos de interacción de los estudiantes.

Mesa No. 3

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El voluntariado corporativo se puede ver como una herramienta para crear conciencia social y ética empresarial. Con el voluntariado corporativo se busca generar una ciudadanía socialmente responsable y crítica.

El voluntariado corporativo consiste en la generación de alianzas estratégicas entre las empresas y los voluntarios que propicien el desarrollo humano: 1. Alianzas inter empresariales 2. Alianzas público-privadas y 3. Alianzas entre organizaciones sociales y empresas.

El voluntariado corporativo debe tener en cuenta que:

1. La generación de valor para la empresa depende de su visibilización al desarrollar labores de voluntariado con la comunidad.
2. El impacto del voluntariado corporativo en la comunidad depende del grado de conocimiento que la empresa tenga de ésta y de sus necesidades.
3. La participación del voluntariado corporativo en los Consejos Municipales de Voluntariado garantiza la articulación entre sus actividades y el resto de organizaciones de voluntariado.
4. La alianza entre el voluntariado corporativo con organizaciones de la sociedad civil (ONG's), supone que la empresa conozca a fondo la estructura, filosofía y procedimiento de éstas.
5. El acercamiento de las empresas a las ONG's permite la construcción de alianzas que aumentan los espacios para el voluntariado corporativo.
6. Los espacios de comunicación e interacción entre los grupos de voluntariado corporativo les permite construir y compartir conocimiento.
7. La profundización en la articulación de la empresa con la causa social que mueve a los voluntarios se da a partir del conocimiento de las empresas y sus estructuras directivas sobre el voluntariado.
8. Es conveniente unificar criterios metodológicos para la presentación de proyectos de voluntariado corporativo.
9. Las ONG's dentro del voluntariado corporativo deben incorporar a su rol servir como articuladores de alianzas con organizaciones multilaterales.

En torno a la discusión sobre las alianzas y el voluntariado corporativo se concluyó que:

1. Existen distintas formas y especialidades de voluntariado, y por tanto éstas son complementarias.
2. Es indeseable que las organizaciones sociales vean al voluntariado corporativo como un competidor.
3. El voluntariado corporativo es una legítima y necesaria expresión del ejercicio del derecho a solidarizarse ejercido por las empresas y organizaciones con ánimo de lucro.
4. El sistema nacional de voluntariado y las personas responsables en cada empresa deben trabajar en promover redes e innovación en el voluntariado corporativo, basadas en el conocimiento y el trabajo colaborativo.

5. Aún falta mucho esfuerzo y trabajo entre los grupos de voluntariado colombiano para lograr un trabajo conjunto y colaborativo entre ellos, la necesidad de realizar alianzas entre estos y continuar construyendo procesos de apoyo mutuo, es un imperativo categórico que no puede aplazarse; es responsabilidad de los líderes de los grupos y de los miembros del sistema nacional de voluntariado articular el voluntariado corporativo con las otras formas de voluntariado.
6. Los grupos de voluntariado corporativo observan que es necesario que otras formas de voluntariado ajusten sus estructuras y procesos para que se dé un empalme generacional entre sus miembros y directivos, que permita la sostenibilidad en el largo plazo de dichos grupos.
7. Durante las intervenciones que realiza el voluntariado corporativo se ha observado la profunda necesidad de empoderar a las comunidades para que sean sujeto y no objetos de intervención; es necesario que dentro de las metodologías de intervención de voluntariado corporativo se incluyan acciones que ayuden a las comunidades a reconocer sus oportunidades y potencialidades como punto focal de acción para superar los problemas que los rodean.
8. El sector privado no debe subestimar el trabajo realizado por las organizaciones sociales, debe respetar y reconocer los aportes realizados.

A continuación se presentan las diferentes reflexiones en torno a preguntas base que guiaron la disertación:

¿Cómo evitar que se desestime o subvalore el trabajo de las organizaciones de voluntariado tradicionales?

1. Incrementar el nivel educativo de los voluntarios, en particular de los líderes, con el fin de lograr un voluntariado competitivo .
2. Desarrollar la política pública del voluntariado.
3. Evitar estigmatizar al voluntariado corporativo como competencia.
4. Contar con representación en el gobierno.
5. Reconocer el derecho que tiene toda organización a emprender la solidaridad.
6. Promover redes e innovación en sus prácticas.
7. Reconocer y respetar los aportes y capacidades de otras organizaciones de voluntariado.
8. Reconocer la necesidad de alianza y apoyo mutuo para la transformación social.
9. Reformar estructuralmente las organizaciones utilizando herramientas de gestión estratégica.

¿Qué hay que hacer para dar un salto de un voluntariado asistencial a uno de desarrollo sostenible?

1. No generar prejuicios ante la labor asistencial pues ésta es necesaria en circunstancias concretas.
2. Establecer coherencia entre las acciones y experiencia de la organización con respecto a su objeto y campo de acción.
3. Trabajar en modelos asociativos para que las comunidades tengan mayor desarrollo.
4. Empoderar a las comunidades haciéndolas sujetos y no objetos.
5. Promover la investigación de los factores que afectan las comunidades.

6. Reconocer conocimientos y potenciales de las comunidades.

¿Cómo generar valor con las alianzas?

1. Se recomienda a las organizaciones de voluntariado corporativo desarrollar las siguientes prácticas dentro de cada alianza que realicen:
 - a. Generar alianzas de voluntarios corporativos con organizaciones sociales.
 - b. Asegurar la articulación de los programas de voluntariado corporativo con la estrategia de las empresas.
 - c. Desarrollar procesos de rendición de cuentas en los proyectos ejecutados que informen a todos los grupos de interés.
 - d. Participar en los Consejos de Voluntariado del Sistema Nacional de voluntariado.
2. Tener claridad en la formulación de los proyectos especificando dentro de los mismos los roles y responsabilidades que cada actor de la alianza tiene.
3. Visibilizar las acciones desarrolladas por los voluntarios, las empresas y las organizaciones sociales que hacen parte de la acción del voluntariado corporativo.
4. Liberar egoísmos, trabajar en red, innovar y romper paradigmas debe ser la consigna con que todo líder de voluntariado debe trabajar dentro de una alianza.
5. Los voluntariados corporativos deben contar con alianzas con diferentes ONG's para ofrecer mejores proyectos, con mayor impacto.
6. Es importante que todas las partes de la alianza tengan una profunda pertenencia de los proyectos que ejecutan.
7. Tener en cuenta la pertinencia de proyectos con las líneas de acción de las empresas.
8. Tener en cuenta la limitación del voluntariado corporativo en cuanto a horas donadas que limita el tipo de proyectos.
9. Promover el fortalecimiento y sostenibilidad de los proyectos a través de la unión de voluntarios individuales y corporativos.

Las alianzas público-privadas, un asunto fundamental para lograr una adecuada articulación entre las entidades públicas y el voluntariado.

1. Los grupos de voluntariado deben conocer los planes y mecanismos de operación de la entidad pública.
2. Los líderes de los grupos de voluntariado deben mantener comunicación y articulación con los funcionarios públicos para participar activamente en el diseño de proyectos de intervención social.
3. Los grupos de voluntariado deben visibilizar sus acciones ante la sociedad y en especial ante las autoridades públicas.
4. Para que las alianzas público-privadas de voluntariado funcionen es necesario que tanto los grupos de voluntariado como las entidades públicas estén dispuestos a aportar.

5. Que las personas que conforman y ejecuten las alianzas se liberen de egoísmos y rompan sus paradigmas es de vital importancia para su funcionamiento.
6. Cuando los grupos de voluntariado presenten una propuesta de alianza a una entidad pública deben tener claridad, en especial en los siguientes aspectos: ¿qué se quiere lograr?, ¿cómo se quiere lograr?, ¿cuándo se quiere lograr? ¿qué recursos se requieren para lograrlo?

Mesa No. 4

VOLUNTARIADO Y POLÍTICA PÚBLICA

La formulación de las políticas públicas para promover el voluntariado como una forma de atención a las necesidades de las comunidades es de vital importancia. La formulación de políticas públicas del voluntariado es de interés principal para las organizaciones de voluntariado en el país, pues éstas han de ser una construcción conjunta entre los gobiernos y las organizaciones.

Durante el año 2000 los líderes y representantes de los voluntariados de la Cruz Roja, la Corporación Colombiana de Voluntariado, el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial, la Corporación Opción Colombia, Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios - IAVE, el programa de voluntariado de Naciones Unidas, entre otros, plantearon al senador Carlos Corsi la necesidad de contar en Colombia con una ley de voluntariado que le sirviera como piedra fundamental de la política pública de voluntariado, así empezó la formulación de la ley 720 de 2001.

Un par de años más tarde el Departamento Administrativo Nacional de Organizaciones Solidarias – Dansocial, en cabeza de Alfredo Sarmiento, convocó a las organizaciones antes mencionadas para que fuera elaborado el decreto reglamentario de la ley, en ese entonces Germán Perea y Ricardo Ramírez, funcionarios de Dansocial junto con Beatriz Vázquez de Ramírez y otros líderes de voluntariado dieron vida al decreto 4290 de 2005 que reglamentó dicha ley.

Las organizaciones deben procurar el planteamiento de propuestas que promuevan las políticas públicas para aumentar la participación del voluntariado en los planes de desarrollo local y regional. En este sentido, también se debe buscar la propuesta de políticas que fomenten la práctica de la acción voluntaria y la capacitación de los voluntarios para organizar y desarrollar el trabajo de los actores involucrados.

El objetivo de desarrollar e implementar políticas públicas es que la labor del voluntario tenga más visibilidad y se formalice, que se dé un fortalecimiento en las ODV, ECAV y voluntarios independientes, que se tenga una base de datos actualizada para el registro de donación de tiempo de los voluntarios y como medida más significativa, que se pueda medir el impacto integral que el voluntariado le genera al desarrollo humano y social.

A continuación se abordan los temas relacionados a la política pública de voluntariado con el fin de encontrar propuestas que la desarrollen.

En primer lugar, se abordó la actualización del marco legal:

1. Promover una reforma a la ley 720 y al decreto 4290 que:
 - Cambie el término voluntariado informal por voluntariado independiente.
 - Reglamente de forma expresa los mecanismos a través de los cuales las Alcaldías y Gobernaciones deben estimular el voluntariado.
 - Dé a los consejos de voluntariado personería jurídica.
 - Promueva la destinación de recursos financieros y técnicos por parte del Estado para fomentar el voluntariado.
2. Expedir un documento CONPES de voluntariado nacional que:

- Desarrolle el vínculo o relación entre los Consejos Municipales con las administraciones municipales y departamentales para que apoyen la creación y fortalecimiento de los Consejos del Sistema Nacional de Voluntariado.
- Construya los mecanismos para que el DANE pueda determinar el aporte del voluntariado al Producto Interno Bruto.
- Dé a la UAEOS un mayor número de funcionarios trabajando en pos del voluntariado y que puedan apoyar a las regiones para el fortalecimiento de los Consejos del Sistema nacional de Voluntariado.

En segundo lugar, se abordó la estrategia a implementar en las organizaciones de voluntariado para promover el desarrollo de la política pública:

1. Conseguir el trabajo articulado entre las organizaciones de voluntariado.
2. Promover el ingreso a los grupos de nuevos voluntarios como jóvenes universitarios y bachilleres, dándoles a conocer el marco legal y la política pública.
3. Dar a conocer las acciones y trabajos de los grupos de voluntariado a la sociedad y a los gobiernos a través de los medios de comunicación.

Respecto a las acciones de comunicación hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Crear un blog que informe sobre las actividades de los consejos municipales y departamentales, dentro del portal del Sistema Nacional de Voluntariado.
2. Incrementar las acciones de divulgación y formación sobre la normatividad del voluntariado y sobre las estrategias del mismo, para promocionarlo. Estas acciones deben coordinarse desde el Consejo Nacional de Voluntariado.
3. Dar a conocer el SNV a través de de los diferentes medios de comunicación como radio, redes sociales, ferias y eventos de la ciudad.
4. Realizar labores de divulgación de la acción voluntaria en municipios y departamentos por parte de los Consejos Municipales y Departamentales de Voluntariado.

En tercer lugar, se abordó el tema de las acciones de diagnóstico de la situación actual del voluntariado para la creación de políticas públicas y que de la misma manera ayude a entidades del Estado para que presenten estadísticas e informes sobre el voluntariado nacional:

1. La UAEOS en alianza con el Consejo Nacional de Voluntariado debe levantar un diagnóstico que informe sobre el estado del voluntariado en los diferentes órdenes municipal, departamental y nacional.
2. Que el DANE diseñe una metodología en alianza con el SNV que reporte el aporte del voluntariado al PIB y al desarrollo nacional.
3. Que los consejos de voluntariado lleven el registro en tiempo y recursos del aporte que hacen los grupos de voluntariado a la sociedad.

Por último se habló de las acciones de inversión pública, sobre esto se dijo:

1. Las gobernaciones y alcaldías deben invertir en el fortalecimiento de los grupos de voluntariado de acuerdo con la cuantificación del aporte de la acción voluntaria correspondiente.

Mesa No. 5

CONSEJOS DE VOLUNTARIADO INTEGRADOS, PILARES DEL SNV

Los Consejos de Voluntariado buscan propósitos múltiples en el marco del voluntariado nacional, estos propósitos apuntan, en últimas, a la sostenibilidad de los programas de voluntariado que se tengan en los Consejos.

Los propósitos esenciales de los Consejos se refieren al desarrollo sostenido e integral de las comunidades y las personas para la formación de individuos conscientes de la responsabilidad social con la que cuentan, también es obligación de los Consejos asesorar y ayudar a las organizaciones de voluntariado con recursos y materiales que el Estado pueda otorgar para sus funciones y también garantizar las relaciones entre el voluntariado y las organizaciones.

Es importante, entonces, que los Consejos de Voluntariado tengan planes y formas de ser sostenibles y conozcan las etapas de la sostenibilidad. La integración de los Consejos es fundamental para tener sostenibilidad, no sólo en el ámbito financiero sino también en el talento humano necesario para llevar a cabo proyectos que impacten y ayuden a la sociedad.

Los Consejos de Voluntariado, por tanto, son las bases que sostienen el Sistema Nacional de Voluntariado y su fortalecimiento está directamente relacionado con estos Consejos. En torno a la discusión sobre la integración en la planeación de los Consejos de Voluntariado (tanto municipales como departamentales) y el fortalecimiento de los mismos, a través de una mayor visibilización, como pilares del SNV se dijo que:

1. Es necesario mejorar la articulación entre los voluntarios y su trabajo en red. Sin perjuicio de la necesaria independencia que debe tener cada consejo de voluntariado.
2. Es necesario aumentar la visibilidad del trabajo voluntario con la sociedad.
3. Los Consejos de Voluntariado son los llamados a realizar un profundo proceso de visibilización del voluntariado y la ley 720 de 2001 con Alcaldías y Gobernaciones. Los Consejos deben avanzar en convertirse en agentes consultores de los funcionarios públicos.
4. Los Consejos de Voluntariado requieren una mayor estructura y recursos humanos dedicados que les permitan ser eficientes y operar.
5. Hay que aglutinar y organizar el trabajo voluntario municipal y lograr visibilizarlos con trabajo en equipo y la gestión de recursos ante los entes gubernamentales y privados.

Los pasos a seguir serían:

1. Hacer una convocatoria
2. Sensibilizar
3. Conocimiento institucional
4. Reunión de conformación
5. Levantamiento de un acta
6. Reuniones periódicas y comités
7. Plan de acción y seguimiento.

Los propósitos de un Consejo Municipal se establecieron como:

1. Conocimiento interinstitucional
2. Coordinación de acciones de forma mancomunada
3. Compartir aspectos de actualización legales
4. Defensa de deberes y derechos del voluntariado
5. Articular esfuerzos, velar, facilitar y motivar
6. Trabajo en red
7. Visibilizar la acción solidaria

Las características del Consejo se enunciaron como:

1. Unificación de estadísticas
2. Coherencia
3. Compromiso social
4. Objetivos claros
5. Articulación de acciones
6. Heterogeneidad
7. Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo
8. Acción y visión
9. Diálogo abierto integrador
10. Objetivo integrador
11. Identidad como voluntario

Los pasos mínimos de conformación de un Consejo Municipal se acordó que son:

1. Puesta en desarrollo de los postulados del art. 9 de la ley 720/2001
2. Acta de constitución
3. Tener comisión coordinadora elegida en asamblea
4. Articulación con la administración municipal y departamental
5. Para la gestión hay que:
 - coordinar acciones con la administración pública
 - visibilizar acciones voluntarias
 - corresponsabilidad
 - banco de servicios
6. identificar y diagnosticar

7. informar
8. convocatoria pública
9. validar compromisos
10. plan de acción
11. consolidar estructura de funcionamiento
12. convocar a una reunión pública o abierta a las organizaciones de voluntariado que operan en el municipio para conformar el Consejo Municipal de voluntariado.
13. Elaborar el acta de la reunión firmada por mínimo 5 representantes legales o su delegado.
14. Conseguir con la Alcaldía el acto de fe

Las debilidades de los Consejos municipales y departamentales de voluntariado son:

1. Falta de coherencia que traduce en vulnerabilidad de la gestión y a falta de resultados.
2. Monopolio administrativo de algunas entidades
3. Falta de personería jurídica para administrar recursos
4. Desconocimiento de la normatividad y posibles alcances
5. Falta de compromiso
6. Deficiencia y falta de efectividad por poco compromiso
7. Unidad entre los consejos de voluntariado
8. Identidad y reconocimiento en los consejos
9. Participación y formas en los consejos
10. Apatía en los miembros porque consideran que se recibe ningún beneficio para el voluntariado por pertenecer al Consejo Municipal.

Acciones a realizar por los Consejos:

1. Compromisos y acciones integradas
2. Acompañamiento
3. Gestión de recursos
4. Reunión de planeación y seguimiento permanente
5. Procesos de capacitación
6. Buscar alianzas estratégicas
7. Promover espacios de capacitación con el delegado departamental y municipal
8. Promover el relevo de los representantes para oxigenar el consejo y el proceso
9. Foro local
10. Dos organizaciones base

11. Implementación de la ley
12. Motivar y capacitar con talleres y obtener recursos para realizar sus actividades
13. Trabajar por fortalecer los Consejos Municipales

Estructuración y funcionamiento de los Consejos Municipales:

1. según la normatividad vigente del voluntariado

Compromisos:

1. convocar de forma frecuente al Consejo para efectos de cristalizar acciones y proyectos.
2. Realizar un estudio minucioso de la ley y presentar propuestas de reestructuración, para que tenga aplicabilidad a nivel nacional.
3. Participación de entidades aliadas
4. Integración entre ONGs
5. Compañías de información
6. Crear un sentido de pertenencia
7. Trabajar en unidad

Mesa No. 6

AVANCES TECNOLÓGICOS INDISPENSABLES PARA EL VOLUNTARIADO

“Hoy en día, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) están presentes de forma transversal en cualquier área de trabajo de las organizaciones sociales. Como seres humanos interactuamos cada vez más a través de las nuevas tecnologías, que desde hace unos años llegaron a nuestro mundo y lo hicieron para quedarse. Solo hay que echar un vistazo a las nuevas generaciones y observar esa capacidad de los “Nativos digitales” para entenderse con el lenguaje tecnológico y su habilidad para utilizar cualquier dispositivo: computadores, tabletas y teléfonos. Ese mismo fenómeno lo han vivido las organizaciones sociales, y si antes estábamos acostumbrados a hacer las cuentas en papel, guardar nuestras actas en archivadores, engordar álbumes con los recuerdos de nuestros eventos, imprimir afiches y pegarlos por toda la ciudad para conseguir llegar los ciudadanos; hoy en día la tecnología nos brindan nuevas formas de seguir haciendo lo mismo de antes, pero con una *mayor agilidad, un menor coste y una mayor repercusión*. Por lo tanto, las Organizaciones de Voluntariado y Entidades con Acción Voluntaria no podemos atrasar más esa cita pendiente con la tecnología; ha llegado la hora de darle la cara y darnos cuenta que son mucho más amables de lo que creíamos”.

La integración de las nuevas tecnologías a las organizaciones de voluntariado significa un gran avance y ventaja para las comunicaciones y la difusión de la información. Además pueden agilizar los procesos en los proyectos así como ayudar al fin social que buscan estas organizaciones. Las herramientas son casi infinitas con igual número de posibilidades que pueden ser aprovechadas para un mayor cubrimiento de información en las poblaciones así como en los grupos de trabajo y voluntarios. Redes sociales como Facebook y Twitter son importantes medios de comunicación y acercamiento a la población haciendo a las organizaciones mucho más próximas a las necesidades y demandas de las comunidades que buscan ayudar.

La propuesta es que las nuevas tecnologías ayuden a:

1. Fomentar el trabajo y la participación en red, grupos en Facebook, cuentas de correo electrónico y blogs que abran espacios para la participación.
2. Identificar necesidades a través de encuestas en las que se pueda comentar sobre la organización para abrir los espacios de diálogo y proponer nuevas ideas.
3. Organizar bases de datos con herramientas tecnológicas. Las bases de datos de la organización estarían siempre a la mano así como formatos a diligenciar por los voluntarios, habría una mejor vía de comunicación entre el Sistema Nacional y la organización.
4. Sistematizar, recoger la experiencia de la organización y hacerla atractiva con videos y fotos difunde una imagen de la organización y su misión mucho más atrayente para el público. Se puede recoger esta información y publicarla en formatos que no puedan ser manipulados pero que puedan ser vistos fácilmente.
5. Formar, elaborar formatos y guías básicas en internet para la capacitación de los voluntarios es una gran ayuda, hace más uniforme la base de trabajo y las instrucciones son más claras. También con charlas interactivas se puede seguir la formación y en caso de que surja alguna pregunta se puede aclarar inmediatamente haciendo más efectiva la comunicación entre todo el personal de la organización.

6. Hacer visible e informar sobre la organización, crear una página web ayuda a que la organización sea fácilmente encontrada, además mantiene actualizado al público sobre eventos y proyectos que puedan ser de su interés lo que hace más dinámica a la organización.
7. Sensibilizar y difundir campañas y causas. Utilizar las redes sociales para difundir campañas y objetivos de la organización y así conseguir que se unan a su misión. También sirve para informar al público sobre la organización de un evento al que se busca que asistan; hacer convocatorias en busca de donaciones o profesionales que se vinculen a la organización. Hacerse visible es lo más importante y mostrar siempre la apertura de la organización invita a nuevas personas a unirse.

Las organizaciones de voluntariado miden su impacto en las comunidades a través del PIB, las nuevas tecnologías al abrir tantos espacios de participación y comunicación ayudan a que las mejoras sean mucho mayores y estas se vean reflejadas en el PIB. El objetivo de la mesa era buscar formas en que las nuevas tecnologías aportan a las organizaciones y repercuten en los resultados que tienen, estrategias como las propuestas anteriormente fueron grandes propuestas para mejorar los resultados de las organizaciones de voluntariado.

En un principio en la mesa se concluyó que como primer grupo se debe tratar el tema de los medios de comunicación y voluntariado, al respecto se dijo que:

1. Existen nuevas maneras de hacer las cosas que permiten mayor eficiencia, menores costos, mayor cobertura y mayor impacto.
2. Para lograr el empalme generacional las nuevas tecnologías serán una herramienta muy útil.
3. Las comunicaciones de los voluntarios deben tener como punto clave la visibilización del voluntariado, para ello las redes sociales y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación juegan un papel clave.
4. Es necesario formar a los voluntarios en el uso de TIC, esto permite eficacia interna y externa.
5. Es importante usar estas herramientas de modo eficaz y ajustarlas a las necesidades de las organizaciones; la información que se presenta debe ser sencilla y explícita

Como segundo grupo se trató el tema del registro de donación a tiempo, a propósito de esto se dijo que:

1. Muchos grupos de voluntariado subestiman la importancia de contar con un control del tiempo de servicio invertido, pero la visibilización es imposible sin este registro.
2. Sin visibilización las oportunidades de crecimiento del voluntariado siempre van a ser reducidas.
3. Con un registro de tiempo hay reconocimiento de la labor de las organizaciones y por ende, se reciben más apoyo y oportunidades. La gestión se muestra de un modo representativo para la sociedad y el país.

Mesa No. 7

VOLUNTARIADO JUVENIL

Las diferentes generaciones presentes en la sociedad en el marco del voluntariado son un gran aporte para los proyectos y el desarrollo de éstos en las comunidades. Cada generación tiene cosas diferentes para aportar al voluntariado y el objetivo fundamental de la mesa es lograr encontrar maneras en las que las nuevas generaciones tomen el voluntariado como una forma de participación ciudadana que aporta conocimiento, tanto para sí mismos como a la comunidad en la que se dan los proyectos de voluntariado.

En la búsqueda del cierre de las brechas generacionales que se dan en los grupos de voluntariado, la mesa discutió sobre estrategias que acercaran a los grupos de voluntarios de diferentes edades y espacios para compartir experiencias y conocimientos que enriquezcan el proyecto de voluntariado.

Con esto en mente, los temas de espacios de articulación, aportes desde cada generación, estrategias de intercambio de experiencias, dificultades en el empalme generacional y condiciones requeridas fueron los escogidos para las discusiones.

Sobre los espacios de articulación se dijo que:

1. Se deben realizar más encuentros donde se permita el intercambio de experiencias.
2. Dentro de los grupos de voluntariado es necesario contar con una persona que tenga asignado el rol de interlocución con los otros grupos.
3. Se deben generar relaciones partiendo del respeto, la tolerancia y la posibilidad de cambio.
4. Se debe tener una mente abierta al cambio.

En cuanto a los aportes desde cada generación se propuso que:

1. Para lograr el necesario empalme generacional es necesario que cada grupo etario aporte desde sus potencialidades, así la experiencia y compromiso social de los mayores, debe articularse con la energía, conocimiento tecnológico, capacidad de innovación social de los jóvenes, y la capacidad de adaptarse de los niños.
2. Los jóvenes pueden aportar su creatividad, los adultos pueden aportar su experiencia y los niños su espontaneidad.

En cuanto a las estrategias de intercambio de experiencias se propuso:

1. La capacitación y generación de estímulos para la adaptación y el empalme intergeneracional.
2. La creación de grupos de voluntariado intergeneracionales como un diálogo de saberes que permita el intercambio de experiencias.
3. El establecimiento de canales efectivos de comunicación y socialización.
4. El establecimiento de metas y rutas efectivas para alcanzarlas.
5. La creación de espacios para el desarrollo de programas juveniles.

Las dificultades del empalme generacional son:

1. Las diferencias culturales.
2. La distancia geográfica entre las ciudades.
3. La resistencia al cambio de los adultos y mayores a las nuevas culturas, en especial aquellas basadas en las TIC.
4. La resistencia al cambio de los diferentes grupos etarios.
5. La discriminación entre los grupos etarios.
6. El vocabulario.
7. La barrera tecnológica.
8. La poca flexibilidad y capacidad de adaptación.
9. La falta de confianza.

Las condiciones requeridas para lograr el empalme generacional son:

1. Respeto por el otro, respeto intergeneracional.
2. Apertura al cambio en la búsqueda nuevas formas de ejercer el voluntariado.
3. Dinamismo.
4. Inclusión.
5. Motivación.
6. Seguimiento.
7. Programas intergeneracionales.

PRIMERAS CONCLUSIONES DEL V ENCUENTRO NACIONAL DE VOLUNTARIADO

Cartagena-Colombia 26 de noviembre de 2013

Reconocimiento del relator a Beatriz Vásquez de Ramírez, por la inspiración y el arduo trabajo de años al servicio del voluntariado colombiano.

El V encuentro Nacional de Voluntariado desarrollado en Cartagena fue un espacio vital, enriquecedor, gozoso, fue un espacio en el que la construcción colectiva y el intercambio de saberes fueron una constante; los grupos de voluntariado participantes con conocimientos e ideas renovados tienen la necesaria tarea de la réplica, han de caminar el país llevando las enseñanzas y experiencias del encuentro a sus compañeros de grupo y a otros voluntarios.

Para elaborar estas conclusiones tomamos como base la información suministrada por los relatores de las mesas de trabajo, mis notas como relator general del evento, las intervenciones de los conferencistas principales y los documentos de preparación de las mesas. Esta información fue compilada y sistematizada la noche del 25 de noviembre con la esperanza que su presentación recogiera el espíritu del V encuentro; digo con la esperanza, porque nunca este documento será capaz de expresar suficientemente el cariño, relaciones y fraternidad que entre muchos surgió. Por ello en el alcance de las presentes conclusiones lastimosamente no estará la emoción que sintieron los jugadores del Golombiao, la felicidad del abrazo al encontrarse con un compañero de vida después de un par de años sin verlo, el latir fuerte del corazón expresado en los hombros y caderas durante la muestra cultural, la enorme energía y vitalidad de las voluntarias mayores y el compromiso mostrado por los jóvenes, mis capacidades no me permiten consignar de forma escrita estas inmensas ganancias.

Después de los saludos institucionales y las palabras de aliento que brindó Luis Eduardo Otero Coronado a nombre de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias adscrita al Ministerio del Trabajo, dio inicio el encuentro con los conferencistas invitados Alfredo Sarmiento Narváez y Juan Carlos Vargas, ellos nos plantearon varias ideas que marcaron de forma transversal las conversaciones de todas las mesas de trabajo, algunas de ellas que salieron a flote de manera reiterada son:

- La democracia debe ser un propósito de todo el país, más allá de los partidos y los movimientos sociales, es un tema que atañe a todos. Necesitamos democracia sustantiva, el país requiere una democracia segura, institucional, próspera.
- El voluntariado es un sujeto activo de la solidaridad y por tanto un sujeto político, pues están llamados a consolidar la democracia segura, productiva, justa e institucional.
- La solidaridad es un derecho no un deber, las personas no se solidarizan a las malas, la solidaridad no puede obligarse. La solidaridad la ejerce el ser humano por gusto, porque la goza. El voluntariado es entonces una expresión gozosa de la solidaridad.
- El ejercicio del voluntariado tiene que ser socialmente competente, es decir que el voluntariado debe cualificarse, sus acciones deben realizarse con compromiso social, con calidad y conocimiento.
- Cuantificar el voluntariado es una tarea urgente, pues hay muchos más voluntarios de los que se estiman, muchos se encuentran por fuera del sistema, en muchas ocasiones de forma individual. Esta tarea debe ser abordada por el DANE con la participación del Sistema Nacional de

Voluntariado. Esta medición es una herramienta fundamental para el posicionamiento del voluntariado en Colombia.

- El voluntariado debe estar cobijado con la formalidad de la seguridad social, buscando mecanismos nuevos acordes con esta expresión de la solidaridad.
- El posconflicto le plantea un reto enorme al país, pues se requerirá un hondo proceso de reconciliación entre los Colombianos, se requiere el Voluntariado para la paz en esta materia.
- La tarea del Ministerio del Trabajo y de la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias con el voluntariado está comenzando, como una primera acción para profundizarla, el tema del voluntariado debe ser abordado en las subcomisiones departamentales del Ministerio del Trabajo.

En las 7 mesas de trabajo fueron tratados los temas de relevancia y actualidad del voluntariado en el 2013, dado que algunas de las conclusiones y planteamientos de las mesas son reiterados y que este documento es un primer acercamiento, estas primeras conclusiones son puestas en este documento sin especificar en cual de las mesas fueron desarrolladas. Todas las conclusiones son relevantes y de honda trascendencia para el voluntariado colombiano por ello en la presentación siguiente el orden no tiene jerarquía:

- La fortaleza social de los voluntarios está dada por el compromiso y responsabilidad de su equipo humano con las problemáticas sociales y metodologías que utiliza. Igualmente la fortaleza de las organizaciones está en el buen ejercicio de los derechos a la participación y solidaridad como respuesta a los retos que el desarrollo humano integral propone.
- La sostenibilidad, competitividad y logro de resultados de un voluntariado depende de cuatro factores principales: 1. Un equipo humano bien capacitado y en constante desarrollo; 2. Un proceso de comunicaciones interno y externo adecuadamente articulado con la operación del voluntariado; 3. Una estrategia de gestión de recursos financieros sostenible basada en la credibilidad, confianza y adecuada operación del voluntariado; y, 4. Que la estructura legal y administrativa del voluntariado esté al día.
- Las comunicaciones de los grupos de voluntariado son un punto central de su acción en el que aún hay mucho camino que andar, estas deben tener como puntos claves en la comunicación externa la visibilización del voluntariado ante la sociedad y la divulgación de la ley 720 de 2001, para ello las redes sociales y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación juegan un papel clave. La comunicación interna de los grupos de voluntariado es clave permitiendo el intercambio de experiencias, la recopilación de información para cuantificar la acción voluntaria y la redición de cuentas de los grupos de voluntariado.
- Para lograr una adecuada articulación entre las entidades públicas y el voluntariado se requiere:
 - Que los grupos de voluntariado conozcan los planes y mecanismos de operación de la entidad pública.
 - Articulación entre los funcionarios públicos y las organizaciones de voluntariado para el diseño conjunto de proyectos.
 - Comunicación clara que visibilice las acciones realizadas por los grupos de voluntariado.

- Que tanto los grupos de voluntariado como las entidades públicas estén dispuestos a aportar.
 - Que las personas que conforman y ejecuten las alianzas se liberen de egoísmos y rompan sus paradigmas.
- El voluntariado universitario es un ejercicio de la solidaridad realizado por los miembros de la comunidad académica de las instituciones de educación superior que permite la interacción de la Universidad con la sociedad, en el que todos los actores (Universidades, estudiantes, profesores, comunidades) aportan al desarrollo local y humano, al tiempo que crecen como seres humanos e instituciones.
 - Un objetivo central del voluntariado universitario debe ser lograr que se gradúen de las Instituciones de Educación Superior profesionales-ciudadanos, comprometidos con la construcción del país, con un alto conocimiento de la realidad social en la que viven.
 - Es necesario especificar que las prácticas académicas sin contenido social, y los proyectos de emprendimiento económico son acciones importantes desarrolladas por las Universidades, pero no deben confundirse con voluntariado universitario. Igualmente es necesario evitar que el voluntariado universitario sea visto o asumido con mano de obra barata.
 - El voluntariado universitario tiene una serie de características y aspectos clave que deben ser tenidos en cuenta para su adecuado ejercicio, las más relevantes son:
 - Proceso extracurricular.
 - Articulado con la proyección social de la Universidad.
 - Flexibilidad por parte de la estructura universitaria.
 - Reconocimiento por parte de la universidad a los voluntarios.
 - Aporte a la construcción de conocimiento.
 - Alinearse con los perfiles profesionales de los estudiantes.
 - Responder a los intereses y modos de interacción de los estudiantes.
 - El sector privado no debe subestimar el trabajo realizado por las organizaciones sociales, debe respetar y reconocer los aportes realizados. Al mismo tiempo hay que considerar indeseable que las organizaciones sociales vean al voluntariado corporativo como un competidor.
 - El voluntariado corporativo crea valor mediante la construcción de alianzas con organizaciones sociales articuladoras de los programas, alineando sus intervenciones con la estrategia de las empresas, asegurando procesos de rendición de cuentas de los proyectos, y participando en los Consejos del Sistema Nacional de voluntariado.
 - Es necesario realizar un diagnóstico concienzudo que informe sobre el estado del voluntariado en los diferentes niveles territoriales municipal, departamental y nacional.
 - Los consejos de voluntariado deben profundizar el proceso de visibilización del voluntariado y la ley 720 de 2001 con Alcaldías y Gobernaciones. Los consejos deben avanzar en convertirse en agentes consultores de los funcionarios públicos.

- Para fortalecer a los consejos de voluntariado estos requieren una mayor estructura y recursos humanos dedicados que les permitan ser eficientes y operar. Es necesario diseñar soluciones creativas para afrontar esta problemática, un camino señalado es el desarrollo de las capacidades de los voluntarios y de los grupos entorno a Internet, las redes sociales y en general a las nuevas tecnologías de información y comunicación.
- Para lograr el necesario empalme generacional se requiere que cada grupo etario aporte desde sus potencialidades, así la experiencia y compromiso social de los mayores, debe articularse con la energía, conocimiento tecnológico, capacidad de innovación social de los jóvenes, y la capacidad de adaptarse de los niños. Como mecanismos para lograr este empalme se señalan:
 - Creación de grupos de voluntariado intergeneracionales como un diálogo de saberes que permita el intercambio de experiencias.
 - Capacitación y estímulos para adaptarse al empalme intergeneracional.
 - Desarrollo de capacidades en el voluntariado para apertura al cambio buscando nuevas formas de ejercer el voluntariado.
 - Ajuste estructural de los grupos de voluntariado colombiano para permitir el empalme generacional.
- Realizar encuentros con mayor frecuencia donde se permita el intercambio de experiencias entre los voluntariados juveniles, incentivaría el desarrollo de la acción voluntaria en este grupo poblacional.
- Los grupos de voluntariado colombiano reconocen la necesidad de realizar alianzas entre ellas y continuar construyendo procesos de apoyo mutuo, por tanto se hace necesario:
 - Incluir más espacios de información en el portal del Sistema Nacional de Voluntariado como un blog que informe sobre las actividades de los consejos municipales y departamentales.
 - Durante los procesos de alianza se debe contar con mecanismos que mantengan la necesaria independencia que debe tener cada consejo de voluntariado y cada grupo.
 - Dentro de los grupos de voluntariado es necesario contar con una persona que tenga asignado el rol de interlocución con otros grupos de voluntariado.
- Es necesario promover una actualización a la ley 720, que entre otros puntos cambie el término voluntariado informal, por voluntariado independiente, que reglamente de forma expresa los mecanismos en que Alcaldías y Gobernaciones deben estimular el voluntariado, y pedir a los consejos de voluntariado que cuenten con personería jurídica. Esta acción debe estar acompañada por la expedición de un documento CONPES que además de profundizar la actual política pública promueva que las gobernaciones y alcaldías destinen recursos al fortalecimiento del voluntariado.

Después de la lectura de las conclusiones cierra el evento con una

Moción de abrazo