

Módulo 3: Reclutamiento y Organización



Metas

Los participantes deben comprender:

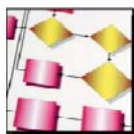
- El concepto de interés propio y la forma en que se utiliza para reclutar y retener a los voluntarios.
- El Proceso De Seis Pasos para el Reclutamiento.



Tiempo

Total: Una Hora

- Presentación: 30 minutos
- Ejercicio: 20 minutos
- Resumen: 10 minutos



Panorama General

Esta sesión se basa más en la experiencia del entrenador que en otras sesiones. Plantea cuestiones sobre el desarrollo de liderazgo que son difíciles de responder a menos que se hayan hecho. También requiere habilidad, tanto en guiar la discusión de por qué la gente participa en organizaciones, como en criticar los juegos de rol.



Materiales Necesarios

- Rotafolio (cinco hojas para un grupo pequeño)
- Cinta adhesiva
- Marcadores oscuros



Folletos

- No se requieren para este módulo.



Equipo Necesario

- Rotafolio (mínimo recomendado es dos, cinco es preferible)
 - Si usted ha elegido desarrollar su propia presentación en PowerPoint para acomodar a una audiencia en particular que Entrenará, para este módulo, necesitará:
 - Computadora con PowerPoint
 - Proyector LCD
 - Todos los cables necesarios para conectar la computadora con la pantalla LCD y el cable de extensión para conectar la computadora y la pantalla LCD a un enchufe
 - Carrito con estantes o podio para los todos los equipos visuales (si va a usar PowerPoint en este módulo)
-



Aviso de Material Registrado

Los materiales de este módulo están Registrados, Midwest Academy, 2010 y se utilizan con permiso.

Los guiones para entrenadores son propiedad de Midwest Academy y se han adaptado para el uso de la PTA Nacional. PTA tendrá derecho a utilizarlos con fines de formación dentro y en todos los niveles de su organización a perpetuidad. Midwest Academy no otorga permiso a PTA para regalar o vender estos guiones a otras entidades.

Introducción



Bienvenido al Módulo 3: Reclutamiento y Organización

Al final de este módulo, usted debe entender:

- El concepto de interés propio y la forma en que se utiliza para reclutar y retener a los voluntarios.
 - El Proceso De Seis Pasos para el Reclutamiento.
-

Motivación de Líderes y Miembros



Preguntar

Vamos a empezar por hablar sobre "¿Cómo se involucró...?"

Piense en la primera vez que decidió tomar un papel activo en la PTA. Díganos por qué y cómo se produjo.



Escriba encabezados en dos rotafolios:

Rotafolio 1

¿Por Qué?
▪ _____
▪ _____
▪ _____

Rotafolio 2

¿Cómo?
▪ _____
▪ _____
▪ _____

Motivación de Líderes y Miembros



Nota para el Instructor

Cuando levanten la mano, haga lo siguiente:

Identificar a cuatro o cinco personas, y escribir sus respuestas en un gráfico de dos columnas. Lo que está buscando es, primero, que alguien hizo que se involucrarán, y segundo, que hay un elemento de interés propio en su participación.

El lenguaje es importante. Pregunte: "¿Por qué y cómo se produjo?" Si usted hace la pregunta de otra manera, usted recibirá un tipo diferente de respuesta. "¿Por qué?" pondrá en evidencia las razones de interés propio para involucrarse. "Cómo" revelará la forma en que sucedió. Usted está buscando: "alguien me pidió que me uniera", "alguien me pidió que asistiera a un evento", o "Me pidieron que fuera a una reunión."

Presione a la gente si es necesario. Si todo el mundo está diciendo que sentía que debían convertirse en un líder, pregunte cómo han llegado a una posición de liderazgo en lugar de preguntar por qué. ¿Cómo sucedió en realidad que comenzó a tomar mayor responsabilidad?

¿Qué fue lo primero que hizo? ¿Cómo se le ocurrió hacerlo? Por lo general, resulta que alguien hizo que se involucren.

Motivación de Líderes y Miembros



El segundo punto que quiere descubrir en estas historias es la presencia de interés propio. Lo que la persona obtuvo de él. Puede ser:

- **Específico** - "Estaba cansado del número de niños que no leían al nivel del grado."
- **General** - "Me sentí enojado y quería hacer algo."
- **Social** - "Esto parecía una buena manera de hacer nuevos amigos."
- **Profesional** - "Pensé que podría ayudarme a encontrar trabajo."
- **Recreativa** - "Mis hijos estaban en la escuela y yo quería salir de la casa."

Por lo general, es una combinación de estos puntos, pero la gente está a menudo renuente a decir otra cosa que no sean las dos primeras. Trate de hacer que las digan.

A medida que escribe las respuestas en los gráficos, sepárelas en dos gráficos. En la columna de "Por Qué" escriba las razones de interés propio que dan.

En la columna de "Cómo" escriba el nombre del reclutador: "mi amigo", "Rev. Nelson", o "mi padre."

Cuando tenga varios buenos ejemplos en el gráfico, deténgase y vuelva sobre las respuestas.

Señale las respuestas de interés propio y escriba "Interés Propio" al lado de "Por qué."

A continuación, señale la lista de reclutadores. Al lado de "Cómo", escriba "Reclutador". Una vez más, marque el punto de que la mayoría de nosotros en esta sala nos unimos por muy diferentes, pero específicas, razones que implican nuestro interés propio y el pedido hecho por otra persona para que nos involucremos.



Lo que generalmente motiva a la gente a unirse a una organización o tener un papel de liderazgo más activo, es el interés propio.

Motivación de Líderes y Miembros



Preguntar

Pida al grupo que defina "egoísmo."

[Respuesta posible: Estar preocupado sólo por sí mismo; todo es acerca de mí. Tenga en cuenta que todo el mundo puede estar de acuerdo en que el egoísmo es malo.]

Pida una definición de "desinterés" o "altruismo".

[Respuesta posible: Sólo estar preocupado por los demás, no prestar atención a las propias necesidades.]

Pregunte si ser totalmente desinteresado es siempre bueno. ¿Hay ejemplos de desinterés que lleven a problemas?

[Respuesta posible: Generalmente alguien señala dos problemas con el desinterés: 1) que conduce al agotamiento si uno no se hace cargo de las propias necesidades y 2) algunas personas actúan como mártires y quieren un reconocimiento especial. Las madres por lo general tienen buenos ejemplos de su ¡propia experiencia como madres, esposas e hijas!]



Por interés propio no queremos decir ser egoísta. La palabra interés viene de una palabra latina que significa estar en medio o entre. Así Interés Propio significa mismo-entre otros-, o la forma en que somos conscientes de nosotros mismos y nuestras propias necesidades en el contexto de nuestras relaciones con los demás.

Como acabamos de ver, la gente se unió a las organizaciones o tomó más responsabilidades, no sólo porque era lo correcto de hacer o porque estaban preocupados por el tema, sino también porque obtenían algo de esto. Aprender una nueva habilidad, crear nuevos amigos o la sensación de satisfacción que proviene de la lucha por una buena causa.

Tenemos que ayudar a los nuevos miembros a identificar sus propios intereses cuando se unen a nuestra organización, ya sea para crear un impacto directo sobre el tema, o para conocer gente nueva, o adquirir nuevas habilidades. Naturalmente, no vamos a hacer esto preguntando directamente: "¿Cuál es su interés propio?" ¡La gente puede pensar que estamos locos! Sin embargo, podemos

Motivación de Líderes y Miembros

preguntarle a la gente acerca de sus preferencias y tomarnos nuestro tiempo y saber qué es lo que les produce satisfacción. Podemos hacerles saber que es bueno pensar acerca de lo que les interesa, lo que les da energía y los mantiene motivados. No podemos conocer el interés propio de todos, pero si no buscamos el interés propio, es probable que perdamos voluntarios o que los cansemos.

Tener conocimiento de los intereses propios ayuda en el reclutamiento de nuevas personas, pero ayuda aún más con la retención de voluntarios! Si la gente siente que su participación en la organización es satisfactoria, hay muchas más probabilidades de que permanezcan involucrados. Por supuesto, lo que lleva a una nueva persona a involucrarse, puede no ser lo que la retiene, ya que el interés propio cambia y se desarrolla. Una persona puede unirse porque está molesta que la escuela esté apoyando los recortes, pero se queda porque le gustan los miembros de la PTA y quiere pasar más tiempo con ellos. La persona tiene la oportunidad de desarrollar habilidades en llevar adelante una reunión y comienza a obtener reconocimiento como líder.

Nosotros, en esta sala, somos líderes de la PTA muy motivados. Sin embargo, muchos de nosotros no nos involucramos porque nos dieron un folleto o escuchamos acerca de la organización a través de un anuncio de servicio público. Alguien nos pidió que nos involucráramos más. Las personas pueden pagar cuotas, pero la persona promedio espera que se le pida que haga más que eso. Tenemos que ser la persona que recluta a otros, pidiendo personalmente.

También vimos que cuando la gente se unió y avanzó dentro de una organización, había otra persona ayudando a que esto sucediera. Alguien estaba tratando activamente de lograr que estas personas se involucren más.

Guía para el Reclutamiento – El Proceso de Seis Pasos para el Reclutamiento



Cada uno de ustedes debe convertirse en la persona que hace que los demás se involucren.

Vamos a enumerar seis pasos para reclutar con éxito. Son útiles para conseguir que una persona se una a su organización y conseguir que los miembros asuman más responsabilidad. El Proceso De Seis Pasos Para Reclutamiento es:

1. Estar preparado.
2. Legitimarse a uno mismo.
3. Escuchar.
4. Revolucionar.
5. Obtener un compromiso.
6. Seguimiento.



Escriba los pasos del Proceso De Seis Pasos Para Reclutamiento en la parte superior de un rotafolio, a continuación, escriba cada paso en el rotafolio uno a la vez mientras que discute cada uno.

Cuando haya terminado, su gráfico debe verse de esta manera:

Los Seis Pasos De Reclutamiento:

1. Estar preparado.
2. Legitimarse a uno mismo.
3. Escuchar.
4. Revolucionar.
5. Obtener un compromiso.
6. Seguimiento.

Guía para el Reclutamiento – El Proceso de Seis Pasos para el Reclutamiento



1. Estar Preparado.

- Aprenda tanto como pueda acerca de la persona.
- Establecer objetivos específicos que quiera que la persona haga, y piense en otra cosa en caso de que diga que no.
 - Quiero que esta persona se una al comité.
 - Quiero que esta persona sea voluntario en el evento de registro de votantes.
 - Quiero que esta persona sea el editor del boletín de noticias.

2. Legitimarse a uno mismo.

- Obtenga una "licencia para operar". Esta es una declaración que establece la legitimidad de la organización o que lo conecta a la persona que está reclutando. En particular, aplica al reclutamiento de personas que usted no conoce. Encuentre un interés común:
 - Soy parte de la PTA de la escuela de su hijo.
 - Nuestros niños están en clase de la Sra. Espinosa.
 - Nuestra amiga Ruth me sugirió que hablará con usted.
- Tenga una imagen apropiada.
 - A todos nos gusta pensar que la apariencia y el lenguaje no importan, pero, en realidad, envían un mensaje que puede ser diferente de lo que realmente queremos decir. Por ejemplo: Supongamos que un miembro está trabajando en el problema de financiamiento escolar. El miembro ha estado trabajando con analistas de legislaciones y, durante una discusión, emplea acrónimos y números que hacen que parezca muy educado. Esto puede parecerle a una nueva persona que él/ella no podrán ser parte a menos que aprenda a hablar así.

3. Escuchar.

- Sacar a las personas fuera de sus zonas de confort. ¡Haga preguntas con respuestas abiertas! Hágalos que hablen sobre sus preocupaciones relacionadas con el tema en cuestión. Hacer que ellos identifiquen el problema es mucho más poderoso de que usted les diga cuál es el problema. Usted puede agregar datos y cifras para documentar su preocupación.

Guía para el Reclutamiento – El Proceso de Seis Pasos para el Reclutamiento

-
- Identificar el interés propio. Escuche lo que los excita, los irrita, o los motiva. ¿Qué es lo que les importa en lo que respecta al problema? ¿Qué posiciones potencialmente en la organización podrían ocupar?
 - Establecer una buena relación de comunicación / confianza. Comparta un poco de su propia historia. Demuestre preocupación. No prometa que al unirse a la organización o participar en la campaña va a resolver todos los problemas, porque nunca le van a creer.
 - Establecer una conexión personal más allá del tema. Hablar de los niños es lo más natural para miembros de la PTA; asegúrese de preguntar acerca de sus hijos. ¿Están sus hijos en los mismos equipos de deporte que sus hijos, en la misma clase, o en los mismos clubes? Si los niños son más jóvenes que los de usted, puede compartir información útil que habría deseado que alguien hubiera compartido con usted. Pasatiempos, libros, deportes, películas, y mascotas también hacen buenos puntos de conexión.
 - Escuchar y responder a las dudas que tengan. No prometa que todos los problemas van a desaparecer. A veces, los problemas sólo tienen que ser reconocidos.
 - Preste atención a las redes que pueda organizar. ¿A qué otros grupos pertenece esta persona?
-

4. Revolucionar.

- El objetivo es ayudar a la persona a ver que el tema que le preocupa también es su problema. Discutir el tema de una manera que haga que la persona se enoje con el principal tomador de decisiones.
 - Ejemplos:
 - ¿Sabía usted que todos los meses la escuela se rocía con pesticidas? Cuando le preguntamos a la directora cuánto tiempo le llevó a los productos químicos perder su toxicidad, dijo que no sabía. La salud de nuestros hijos está en juego aquí.
-

Guía para el Reclutamiento – El Proceso de Seis Pasos para el Reclutamiento

-
- El Estado ha recortado los fondos para las escuelas cada año durante los últimos tres años. Los políticos siempre están hablando sobre cómo los niños son importantes, y cómo los padres deben ayudarles a aprender, pero cuando llega el momento de apoyar a nuestras escuelas, todo lo que dicen es que no hay dinero. Pero sí había dinero para los proyectos favoritos del gobernador, ¿no es cierto?
 - Solución es el equivalente a organización. Dé ejemplos de cómo una problema similar fue resuelto, ya sea aquí o en otro lugar, a través de la organización - un gran número de personas pueden hacer lo que una persona no puede. Empatar la necesidad de la organización al interés propio del individuo.
-

5. Obtener un Compromiso.

- Pregunte: "¿Va a venir?" "¿Lo va a hacer?" "¿Quiere distribuir los folletos en su edificio el jueves?"
 - Clarificar los próximos pasos:
"Lo llamaré mañana con la información exacta sobre cuándo el autobús sale, y los \$ 30.00 tienen que ser entregados el Martes, 02 de octubre."
-

6. Seguimiento.

- Respetar los compromisos asumidos.
- "Voy a llamarlo para hacerle acordar."
- Ayudar a integrar a la persona en la organización.

No hay nada peor que hacer un gran esfuerzo para reclutar a una persona, y luego ignorarlos cuando finalmente se presentan.



Los pasos que más a menudo se olvidan son Escuchar y Seguimiento. Resáltelos con marcador.

Ejercicio de Reclutamiento



Nota para el Instructor

En las páginas que siguen están las instrucciones para un Ejercicio de Reclutamiento.

En el caso de este ejercicio, sólo hay un "nivel". Este ejercicio es para ser utilizado independientemente del nivel que haya utilizado en su presentación, ya sea Local, Estatal o Federal.

NOTA: No hay folletos para este Ejercicio.

Ejercicio de Reclutamiento – Todos los Niveles**Todos Los Niveles**

Los participantes practican el reclutamiento de voluntarios para una campaña de patrocinio.



Total: 30 minutos

- Ejercicio: 20 minutos
- Resumen: 10 minutos

Instrucciones de Reclutamiento – Preparando los Juegos de Rol**Todos Los Niveles**

Con el fin de dar a más personas la oportunidad de hacer juegos de rol, divida al grupo entre los entrenadores y haga dos reuniones en diferentes salas. Si usted tiene más entrenadores, usted puede hacer más grupos.

- Coloque dos sillas en un lugar donde todos puedan verlos fácilmente y oír lo que se está diciendo.
- Habrá uno o dos juegos de rol entre dos participantes frente a todo el grupo. Repita la secuencia, si el tiempo lo permite. Solamente utilice un total de 15 minutos aquí y guarde el resto del tiempo (15 minutos) para hacer más ejercicios de reclutamiento en pequeños grupos.
 - Reclutar a un individuo o miembro inactivo que participe en la unidad local o el consejo del condado.
 - Reclutar a alguien que ya es un miembro activo, para tomar la responsabilidad de algún proyecto, o postularse para un cargo del condado.
- Presentar los dos temas y luego elegir una persona que crea que va a hacer un buen trabajo. (Balance entre género, edad, raza, etc.) Decir que el rol que juega cada uno debe durar alrededor de cinco minutos.
- Salir al pasillo con el voluntario y pídale que piense en una persona de la vida real que quiera reclutar y que describa a la persona en una sola oración. ¿Cuál es el nombre de la persona, edad, ocupación e intereses? Pregunte si se trata de alguien que conoce, o es un contacto que nadie conoce. ¿Dónde se llevará a cabo el reclutamiento?

Instrucciones de Reclutamiento – Preparando los Juegos de Rol

Todos Los Niveles

- Elegir a alguien para ser reclutado, que podría coincidir más o menos con la descripción. (Por ejemplo, una mujer mayor, un estudiante, un padre de tres hijos pequeños, etc.)
- Rápidamente lleve a la persona que usted escogió para ser reclutado fuera de la sala y dígame a quién va a representar. Ayude a la persona a pensar en algunas objeciones realistas por las cuales no quiere ser reclutado. Entonces diga:

"La meta no es ser alguien imposible de reclutar. Si el reclutador puede encontrar su interés propio, y puede describir una actividad que es específica, limitada en tiempo, y que usted se pueda imaginar que está haciendo, entonces diga que Sí. Si no es así, tratar de guiar al reclutador hacia su interés propio y ofrezca maneras en cómo superar sus objeciones."
- Llamar al grupo al orden. Diga algo como: "Kim va a reclutar a John en la Campaña de Presupuesto Escolar."
- Deje que el juego de rol corra aproximadamente unos cinco minutos. Extender el tiempo si parece que están por llegar a una conclusión. Entonces hacer el resumen.

Instrucciones de Reclutamiento – Resumen de los Juegos de Rol

Todos Los Niveles

- Pregúntele al reclutador cómo le fue. ¿Cuál fue su estrategia?
- Pregúntele al reclutado cómo le fue.
- Diga al grupo: "¿Qué le gustó más del trabajo que Kim hizo al reclutar a John?" Obtener todos los comentarios positivos. Interrumpa los comentarios negativos diciendo: "Estoy buscando lo que más le gustó - vamos a hablar de lo que se podría mejorar en un minuto."
- Pregunte al grupo: "¿Qué creen que podría mejorarse en lo que Kim hizo?" Escuchar sugerencias sobre otras opciones mejores.
- Añadir sus propios comentarios sobre lo que se podría mejorar.
- Terminar diciendo un par de cosas que Kim hizo que estuvieron bien. Usar ejemplos positivos anteriores en esta instancia.

Instrucciones de Reclutamiento – Resumen de los Juegos de Rol

Todos Los Niveles

- Pedir a las personas que muevan sus sillas y formen grupos de tres. Cuando hayan hecho esto, pedir a una persona en cada grupo que levante la mano. No importa quién sea. Diga "Usted es el primer reclutador". Usted va a reclutar a la persona sentada a su derecha. La tercera persona criticará el reclutamiento y luego cambiará y esa persona lo reclutará a usted. Si hay tiempo, cambie de nuevo.

Nota para el Entrenador: Mientras que los reclutamientos están ocurriendo, observe y asegúrese de que todo va bien.

Variación: Si usted tiene suficientes entrenadores y tiempo, cada entrenador puede tomar entre 10 a 15 personas y hacer un juego de rol (dos personas) en frente a un pequeño grupo - como se explicó anteriormente.



Transición al Módulo 4: Medios de Comunicación como Táctica
