



ALBOAN

El acompañamiento en las experiencias de voluntariado internacional



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Materiales educativos ALBOAN

...

24. La experiencia de voluntariado internacional: fases y protagonistas. (2011)
25. Motivaciones para el trabajo de voluntariado hoy. (2011)
26. El voluntariado internacional en la construcción de alternativas al desarrollo. (2011)
27. Interculturalidad, multiculturalismo, un reto para la persona voluntaria. (2011)
28. La experiencia de voluntariado internacional: un cruce de culturas y de personas ¿oportunidad o conflicto? (2011)
29. El acompañamiento en las experiencias de voluntariado internacional. (2011)

El acompañamiento en las experiencias de voluntariado internacional



Este documento forma parte de una colección de 6 documentos de referencia para la formación de personas formadoras del voluntariado internacional así como para las mismas personas voluntarias. Los documentos cuentan con un desarrollo del tema y con propuestas para trabajar el mismo en dinámicas individuales y grupales. Además del tema que tienes entre manos hay otros documentos sobre: la definición del voluntariado internacional; las motivaciones del voluntariado; el voluntariado en contextos interculturales; el modelo de desarrollo y la gestión de conflictos. Puedes solicitar estos materiales en nuestras oficinas o a través de la página web: www.alboan.org

Edita:

ALBOAN

C/ Padre Lojendio 2, 2º • 48008 Bilbao
Tel.: 944 151 135 • Fax: 944 161 938
alboanbi@alboan.org

Avenida Barañain 2 • 31011 Pamplona
Tel.: 948 231 302 • Fax: 948 264 308
alboanna@alboan.org

C/ Ronda 7, 4º I • 20001 San Sebastián
Tel.: 943 275 173 • Fax: 943 320 267
alboangi@alboan.org

C/ Monseñor Estenaga 1 • 01002 Vitoria
Tel.: 945 202 676 • Fax: 945 202 676
alboanar@alboan.org

www.alboan.org

Autoría: **ALBOAN**

Fecha: Marzo 2011

Diseño y Maquetación: Marra, S.L.

Imprime: Lankopi S.A.

Depósito Legal: Bi-912-2011

Se autoriza la reproducción parcial de esta obra, siempre que ésta no tenga fines comerciales y la fuente sea citada.

Índice

Para comenzar

El acompañamiento en la experiencia de voluntariado	5
---	---

Para profundizar

¿Qué es y qué no es el acompañamiento?	7
--	---

La persona acompañante	11
------------------------	----

Perfil de la persona acompañante	12
----------------------------------	----

Dificultades en el acompañamiento	16
-----------------------------------	----

Los momentos del acompañamiento	17
---------------------------------	----

Acompañamiento en el ANTES	17
----------------------------	----

Objetivos	17
-----------	----

El papel de la persona acompañante	18
------------------------------------	----

Acompañamiento en el DURANTE	18
------------------------------	----

Objetivos	19
-----------	----

El papel de la organización de acogida	19
--	----

El papel de la organización de envío	21
--------------------------------------	----

Acompañamiento en el POST	23
---------------------------	----

Objetivos	23
-----------	----

El papel de la persona acompañante	23
------------------------------------	----

Límites	23
---------	----

Posibilidades	24
---------------	----

A modo de conclusión

¿Quién acompaña a la persona acompañante? 25

Para ponerlo en práctica

Dinámicas de escucha y comunicación 29

Dinámicas de confianza 33

Dinámicas de conocimiento 37

Vídeo-fórum 45

Para comenzar

EL ACOMPAÑAMIENTO EN LA EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO

¿Por qué hablamos de acompañamiento en programas de voluntariado internacional? En la mayoría de las situaciones los programas de voluntariado cuentan con tres momentos diferenciados que son: la formación o preparación previa al viaje, la estancia en el Sur, y el regreso o el post-voluntariado.

Durante estos tres momentos las personas voluntarias van a vivir situaciones y fases muy críticas y, quizá, dolorosas de elección, de toma de decisión, opciones, adaptaciones, rechazos y contradicciones internas y externas. En resumen, situaciones que serían complicadas vivir y resolverlas en la más absoluta soledad, como sería también disparatado pretender resolverlas desde nuestra forma de pensar y proceder.

Es ahí donde resulta imprescindible la persona compañera de camino (formadora-acompañante) que realiza un seguimiento cercano y que orienta a la persona en cada momento, desde su situación personal, para clarificar, discernir y ordenar el proyecto más vital, desde la libertad y coherencia. Alguien al que sintamos presente y conectando con nuestra situación personal. Los y las voluntarias necesitan acompañantes con un gran sentido de empatía, que sepan conectar con sus sentimientos y situaciones, pero no acompañantes simpáticos, que se sumerjan en las tormentas anímicas de ellos y ellas y se ahoguen juntos, aunque sea muy abrazaditos.

El o la acompañante debe ser para el voluntario o voluntaria la persona para el contraste que le ayude a verse con claridad y eliminando, en la medida de lo po-

sible, distorsiones. Debe ser guía de mirada amplia que ayude a otear horizontes posibles y no utopismos excesivamente lejanos o agobiantes: los y las voluntarias deberán descubrir sus propios caminos paso a paso.

No existe una sola manera de acompañar dado que las personas que acompañan tienen diferentes habilidades y capacidades y lo hacen con distintos estilos. Por una parte dependerá de la persona a la cual se tiene que acompañar; no es lo mismo acompañar a una persona joven, adulta o una persona con experiencia... Y, por otra, dependerá de si es una experiencia de larga o corta duración, vivida en grupo o de manera individual.

Para profundizar

¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES EL ACOMPAÑAMIENTO?

El diccionario de la Real Academia ofrece hasta ocho posibles acepciones de la voz “acompañar”. De entre ellas, tres están más cercanas a como podemos entender el vocablo dentro de una experiencia de voluntariado internacional:

- *Estar o ir en compañía de otra u otras personas.* Esta acepción enfatiza el hecho de caminar juntos y juntas, independientemente del destino o del trayecto seguido.
- *Participar en los sentimientos de alguien.* Aquí se subraya el hecho de empatizar con lo que ese alguien está viviendo. Es, por ejemplo, lo que expresamos al dar un pésame: “te acompaño en el sentimiento”.
- *Juntarse con otros y otras de la misma facultad para ocuparse de algún negocio.* En esta tercera acepción se señala que existe un objetivo común que se persigue en equipo, con personas que conocen un oficio y entre las que se colabora.

Podemos encontrar también distintos tipos de acompañamiento, que ejemplifican el amplio campo de significados que podemos atribuir a la palabra “acompañamiento”:

- El acompañamiento más simétrico, que es el de la amistad, donde se comparte la vida en su sencillez y profundidad, en un dar y recibir, en un acto recíproco y de manera voluntaria, desde una decisión personal de apertura, la cual yo decido hacerlo.
- Una forma más asimétrica, es el de acompañar una niña o un niño en su crecimiento y desarrollo humano, que constituye el modo básico en que los seres

humanos ayudamos en su crecimiento a quienes estrenan vida. En él hay protección, dosificación de experiencias, paciencia y espera, respeto y amparo de una libertad aún inexperta, y cariño, cantidades sin medida de cariño. Este acompañamiento tiene un comienzo y debe tener un fin, para no ahogar la autonomía y la creatividad, por doloroso que esto sea.

- Hay también acompañamientos que podríamos llamar instrumentales, en los que aprendemos junto a un o una maestra un arte, un oficio, una tarea profesional o algún saber que requiere conocimientos, habilidades, actitudes y dosis importantes de sabiduría. Este acompañamiento también es asimétrico y tiene un fin. Requiere de la persona acompañada paciencia, empeño y humildad. Y de quien acompaña, no menor paciencia y creer en la persona y sus posibilidades, apostar por ella.

Acompañar también es estar al lado de y caminar junto a la persona acompañada, dejando que sea protagonista de su camino. Éste camino no es estándar y en este sentido, cada persona es diferente, y por lo tanto tiene el derecho a un acompañamiento particular.

Podríamos dar una pequeña definición diciendo que el acompañamiento es el proceso a través del cual se ofrece apoyo, contraste y orientación a la persona voluntaria en su preparación, aprendizaje y adaptación intercultural. Tiene lugar a lo largo de toda la experiencia, desde su comienzo hasta el regreso y la nueva adaptación al lugar de origen. Resulta clave responder personalmente a las necesidades que van surgiendo a lo largo de la experiencia.

Más clarificador que una única definición puede resultar el definir qué NO es el acompañamiento dentro de los programas de voluntariado internacional:

- No es una terapia psicológica, donde hay una persona experta que da herramientas para el manejo de ciertos síntomas.
- No es un encuentro de amistad, no es un amigo o amiga con la que compartes una charla.
- No es hacerse cargo de la suerte de la otra persona.
- No es predicar ni querer que otras personas repitan mi experiencia.
- No es agradar a la otra persona.
- No es tener respuesta para todo.

- No es un sacerdote o un confesor.
- No es un consultor o consultora técnica que te define las propuestas, los objetivos que tú asumes como propios y válidos porque vienen de una fuente preparada.
- No es dar las respuestas, sino acompañar un proceso de descubrimiento, proponiendo, alentando, en igualdad de términos, no como superior e inferior.
- No es imponer pistas, ni tomar decisiones por la otra persona.
- No es agobiar a la persona, ni suplir sus responsabilidades (las decisiones las toma la persona acompañada).

LA PERSONA ACOMPAÑANTE

La persona acompañante es la encargada del proceso de acompañamiento, guiando y aportando estrategias al voluntariado. A lo largo de las fases de la experiencia de voluntariado van incorporándose nuevas personas acompañantes y varían los roles que éstas puedes tener.

Antes del viaje, la persona acompañante es, generalmente, del país de origen y ayuda a explicitar y, a veces a clarificar, la opción y las motivaciones que mueven a la persona a comprometerse en su opción por el voluntariado internacional. Durante la experiencia, una persona del enclave o lugar de acogida es la que se encarga fundamentalmente del apoyo favoreciendo su desarrollo personal a través del autodescubrimiento y la reflexión sobre cuestiones vinculadas a la experiencia y al diálogo intercultural. Durante esta etapa, la persona que ha hecho el acompañamiento y la formación en la organización de envío mantendrá el contacto y su labor al regreso de la experiencia, acompañándola en la nueva integración en la sociedad de origen.

En general, en cualquiera de las fases de la experiencia, quien acompaña se sitúa de la siguiente forma:

- Está al servicio de la persona acompañada, para que crezca como persona.
- No señala qué decisiones serían mejor que otras. No se adelanta a quien acompaña. Ofrece alternativas.
- Empatiza con la persona y escucha.
- No juzga a la persona. La actitud predominante es de cariño y aprecio global. Un posicionamiento “de su parte” que no implica estar de acuerdo con ella en todo.
- Coloca el centro del proceso de acompañamiento en la persona acompañada.

- Contribuye a que la persona despliegue todas sus capacidades y se desarrolle.
- Facilita que la persona acompañada entre en contacto con su centro para que la decisión que tome sea la más auténtica, positiva y constructiva posible.

Entre sus responsabilidades están:

- Conocer a la persona acompañada, sus características personales, competenciales, actitudinales y de salud, para ver si se ajusta al perfil del programa y puede viajar al Sur.
- Acompañarla en el proceso de toma de decisión para que sea lo más adecuado para ella, para la institución y para la organización de acogida que pudiera recibirla.
- Ser respetuosa con la decisión de esa persona de abandonar el proceso o no viajar y asertiva en la comunicación de no idoneidad del perfil tras las entrevistas o la valoración del equipo.
- Ser discreta y respetuosa en relación a la intimidad de la persona acompañada.

En el caso del voluntariado internacional, el acompañamiento no es algo que corresponda solamente a un o una animadora, sino que debe ser una apuesta de toda la organización; marca un estilo de hacer y es una opción que implica estar abierta a cuestionarse a sí misma como institución.

Perfil de la persona acompañante

A continuación presentamos una serie de características personales que debería reunir la persona que acompaña, sabiendo que presentamos un ideal. Ninguna persona posee todas las características abajo mencionadas, pero nos permite utilizarlo para contrastarnos y desde hay poder trazar nuestro itinerario formativo.

- Persona que conozca el programa.
- Que tenga disponibilidad de tiempo para asumir la dedicación que supone el acompañamiento.
- Que haya tenido experiencia de voluntariado en el Sur o en el Norte.
- Procura tener una mirada global, sin quedarse en aspectos parciales de la vivencia de una persona.
- Que tenga las siguientes competencias:

- Habilidades de comunicación: atención a las personas, buen trato, capacidad de escucha, empatía.
- Desarrollo de personas: conducta dirigida a capacitar y desarrollar a las personas estableciendo el grado de delegación adecuado dependiendo de la madurez, experiencia y autonomía de cada una de ellas y dando el feed-back correspondiente.
- Habilidades sociales: capacidad de construcción de relaciones y capacidad de negociación y de gestión del conflicto.
- Flexibilidad: habilidad para adaptarse y trabajar eficazmente en situaciones distintas con personas y grupos diversos.
- Que tenga las siguientes actitudes:
 - Actitud de gratuidad.
 - Actitud de confiar en sí misma.
 - Actitud de búsqueda constante.
 - Actitud positiva ante los fracasos.
 - Actitud sensible ante la realidad social.
 - Actitud cordial.
 - Actitud de búsqueda de coherencia.
 - Actitud de apertura a crecer en relación con la persona acompañada.
- Que tenga las siguientes capacidades:
 - Capacidad de acogida.
 - Capacidad de entrar en el mundo de la otra persona.
 - Capacidad de contener y acoger el contenido emocional que trae la persona acompañada: aflicciones, anhelos, rabias, desencantos, entusiasmos, etc.
 - Capacidad de creer en las propias intenciones.
 - Capacidad de tener paciencia, saber esperar procesos.
 - Capacidad de aceptar a la otra persona sin emitir juicio.
 - Capacidad de intuir lo que la persona acompañada está viviendo.
 - Capacidad de conocer, asumir y ejercer sus habilidades.

Lo fundamental es que para poder acompañar a las personas itinerantes de la acción voluntaria, no podemos olvidar que nosotras también somos seres itinerantes, en constante cambio.

Todo proceso de acompañamiento es temporal, en tanto en cuanto persigue objetivos definidos: formación, toma de decisión, adaptación, etc. A su vez, esta temporalidad viene a veces definida por la organización y otras por la propia persona voluntaria. Tenemos que ser conscientes que los ritmos internos son diferentes en cada persona, no están preestablecidos y en este sentido debemos tener la flexibilidad suficiente para amoldarnos a ellos. Es la persona acompañada quien, desde la libertad, establece los límites de hasta donde se abre.

Durante el tiempo que dura se trata de crear un espacio afectivo-cognoscitivo que permita entrar en contacto con la profundidad de la persona. Por eso la importancia de las actitudes. Porque sólo desde ellas se logra escuchar-observar contactando con el mundo real de las personas. El mundo objetivo y el vivencial.

Algunos de los **obstáculos** que podemos encontrar para el acompañamiento: falta de tiempo, falta de espacio, interferencias, presiones, poca definición por nuestra parte, miedos, dificultades de expresión, tensión entre las demandas de la persona y lo que la organización puede ofrecer, diferencia en los ritmos, etc.

Algunos elementos que nos pueden **ser de ayuda** para el acompañamiento: claridad de objetivos (petición vs. demanda), adecuarse al ritmo del que llega, tener en cuenta: experiencias anteriores -fantasías y temores-, características personales, situación vivencial (crisis vs. sin ansiedad). Asimismo, algunas de las destrezas que pueden servir también son: concreción, confrontación, automanifestación, inmediatez y, sobre todo, atención. Es decir, no sólo tener interés por la otra persona, sino que lo note.

Importante no perder de vista el:

- Centrarse en la persona no en el problema.
- Dar importancia a los elementos emocionales más que a los intelectuales.
- Dar más importancia a la situación inmediata más que al pasado del que llega.
- Definir la relación responsabilizando a la otra persona de su decisión.
- Precauciones:

- Ante la inseguridad, evitar toda interpretación.
- Si se hace, emplear signos que entienda la persona que llega.
- No se gana nada discutiendo una interpretación.
- El respeto por los ritmos personales.

Detalles a observar en los espacios de acompañamiento:

- Cómo la persona se percibe a sí misma.
- Cómo piensa de las otras personas.
- Cómo creen que las otras personas le ven.
- Cómo interpreta lo que sucede.
- Cómo valora su comportamiento ético y moral.
- Qué grado de libertad ha adquirido.
- Ver si hay algunos mecanismos de defensa.

Es importante, a su vez, respetar los silencios y escuchar a la persona desde su ser más profundo. No intervenir hasta que la persona acompañada haya terminado. Y nunca intervenir con comparaciones, ni valoraciones.

Se trata de propiciar una atmósfera propicia: seguridad externa (reserva, tranquilidad, secreto profesional) y calor. A veces puede ser un espacio planificado, formal, o en ocasiones espontáneo, informal.

En este sentido, una atención física que asume contactar (ser accesible), atender contextualmente (el lugar también debe atender al que llega), hacerlo de forma personal (reconociendo verbalmente la presencia del otro comunicándoles disponibilidad, calidez) y postural (sobre todo con la mirada). Y una atención psíquica fundamentada en la observación y la escucha, fundamentos de los que depende que la persona se implique en su propio proceso de crecimiento.

Para facilitar el proceso de acompañar **la persona acompañada**:

- Debe ser lo más clara que pueda en aquello que abre como terreno de discernimiento.
- Necesita una confianza mínima en la persona que le acompaña, para que pueda ayudarla.

- Debe sentirse libre, si no el acompañamiento no dará sus frutos. No se puede obligar a él, se puede invitar, sugerir sus beneficios y lo ideal sería que fuera una solicitud de quien se quiere dejar acompañar.
- Comparte lo que quiere y se abre así a la otra persona. Expresa de este modo su fragilidad.
- Se deja acompañar porque a sí misma no se basta.

Dificultades en el acompañamiento

Partiendo de que el acompañamiento dentro de una experiencia de voluntariado es una relación asimétrica, dirigida a la persona acompañada, una de las primeras dificultades con las que nos podemos encontrar es:

- Que la persona acompañada no se deje.
- Que no tenga costumbre de compartir procesos internos, por lo que se dificulta el poder dar una feed back más real.
- Que no se genere una relación de confianza entre la persona que acompaña y la acompañada, dificultando el proceso de compartir reflexiones más internas.
- Que no haya confianza, no se respete la intimidad.

Otra de las dificultades con la que se puede encontrar la persona que acompaña es que se siente identificada con la persona acompañada (por maneras de ser, proyectos e itinerarios vitales, etc.) y que lo que ésta exprese, viva y piense resuene en la persona acompañante y ésta no cuente con apoyo para reelaborarlo.

No hay soluciones mágicas que den respuesta a cada una de las dificultades mencionadas, pero sí puede servir de ayuda el contar con una persona o equipo de personas donde, regularmente, poder contrastar las dificultades con las que nos vamos encontrando e intentar dar respuestas adaptadas a cada una de ellas.

LOS MOMENTOS DEL ACOMPAÑAMIENTO

Las personas voluntarias durante las tres etapas de la experiencia de voluntariado van a vivir situaciones y fases muy serias y quizá dolorosas de elección, de toma de decisión, opciones, adaptaciones, rechazos, contradicciones internas y externas. En resumen, situaciones anímicas fuertes que sería cruel dejárselas vivir y resolver en la más absoluta soledad, como sería también disparatado pretender resolverlas desde nuestra forma de pensar y proceder.

Las tres etapas que identificamos en el antes, el durante y el después cuentan con objetivos y características diferenciales que exponemos a continuación:

Acompañamiento en el ANTES

Objetivos

Es un acompañamiento con claridad en lo que se pretende, con un itinerario explícito y conocido, que atraviesa diferentes etapas, con opciones personales que pueden llevarla a su fin. Requiere de una cierta flexibilidad en el tiempo para responder también a las necesidades de la persona voluntaria y también de la organización de acogida.

Tiene varios objetivos:

1. Discernir: brindar tanto un espacio como pistas, información, herramientas, consciencia de sus actitudes, valores e intereses para que la persona acompañada discierna sobre la opción de irse o no. Es facilitarle un espacio privilegiado para que la decisión que tome sea la más coherente con su itinerario personal, y dé la mejor respuesta posible a su realidad actual.

2. Conocer o anticipar qué puede ser la experiencia.

A veces, y según el programa, uno de los objetivos del acompañamiento previo puede ser también el de: sensibilizar en temas de desigualdad, desarrollo, cooperación, en definitiva, el replanteamiento de una visión del mundo, de sus valores y actitudes.

El papel de la persona acompañante

El papel de la persona acompañante es asegurar el cumplimiento de los objetivos arriba mencionados, aunque no todo esté en sus manos. Las dificultades mencionadas anteriormente pueden limitar el aprovechamiento de este espacio.

A la persona que acompaña le toca provocar, hacer que la persona acompañada profundice en los pros y contras de toda elección, de su elección. Pros y contras de ir. Pros y contras de quedarse. Si éste es el momento adecuado o no.

Este acompañamiento se realiza de forma personalizada y/o grupal, y sirve de complemento a la formación humana y técnica de la persona voluntaria que va a ser enviada al Sur.

A su vez, es el momento de la formación como proceso de discernimiento; proceso para la toma de decisión. Dar información, en respuesta a su necesidad de tener alguna certidumbre, ya que se están enfrentando a un periodo venidero con un grado de inseguridad, sobre todo por desconocimiento sobre lo que se encontrarán, vivirán, reaccionarán...

Acompañamiento en el DURANTE

En el durante pueden distinguirse varias figuras que se complementan y en algunos momentos pueden superponerse en sus funciones:

- La persona de referencia.
- La persona acompañante de la organización de envío.
- La persona acompañante de la organización de acogida o el país de acogida.

Objetivos

Los distinguimos según el momento del durante.

En las primeras semanas, los objetivos que la persona que acompaña o la que sirve de referente busca en la persona voluntaria es que:

- Asimile nuevos olores, sonidos y colores.
- Acomode el cuerpo al nuevo entorno, deje pasar el desfase horario.
- Conozca nuevos tipos de comida.
- Se acostumbre al nuevo clima.
- Se aclimate al nuevo entorno, posibilidad de apreciar y reconocer los diferentes peligros.
- Se acostumbre al nuevo ritmo de vida.
- Explore el entorno, sepa manejarse.
- Sienta la certeza de haber llegado efectivamente (darle tiempo al alma para desprenderse de su casa y abrir el olfato, el oído y los ojos al nuevo entorno).
- Realice una primera aproximación a la organización de acogida.

El papel de la organización de acogida

Dentro de la organización de acogida pueden diferenciarse dos roles diferenciados:

1. Persona referente: La primera haría referencia a aquella que hace de referente y traductor cultural. Que orienta para ubicarse en el nuevo contexto, en la dinámica explícita e implícita de la organización y de la tarea a desarrollar.

La persona acompañante en el terreno, puede pertenecer a la organización de acogida. Esta figura provee de un apoyo cercano que, por su conocimiento de la cultura y de la idiosincrasia local, ayuda a matizar los contrastes, diferencias de ritmos y estilos con los que suele enfrentarse la persona voluntaria durante su experiencia.

2. Persona acompañante: La segunda haría referencia a aquella que realiza el acompañamiento, propiamente dicho. Ésta puede pertenecer tanto a la organización de acogida o a algún espacio externo. Muchas veces facilita el pro-

ceso de acompañar el que sea una persona procedente del país de origen de la persona voluntaria y haya vivido y reflexionado sobre los momentos, cambios y rupturas que está viviendo la persona voluntaria.

En relación a los momentos que la persona voluntaria puede vivir en su proceso de adaptación, sobre todo cuando hablamos de experiencias de larga duración, se habla de hasta **cuatro momentos** bien diferenciados:

- Un primer momento centrado en la emocionalidad y la ubicación o situación de la persona que se suele denominar ***luna de miel***. En este momento, la persona generalmente experimenta emociones positivas, desde la expectativa, la emoción, y el encanto del viaje y el encuentro. Sin embargo, algunas personas viven este primer momento como un importante choque afectivo de pérdida.

Es en este primer momento donde pueden darse también los mecanismos de evasión de la realidad, sobre todo al principio, como el dormir más de lo debido o el volcarnos en el trabajo sin buscar y cuidar los tiempos de descanso hasta que resulta demasiado tarde y el cuerpo se resiente.

La persona voluntaria suele sufrir también el “síndrome del tiempo” y del “activismo” porque cuando llegan a las organizaciones de acogida tratan de vivir al ritmo que vivían en sus países de origen. Además, el estrés continuo y el ritmo de trabajo de las ONG se trasmite en los proyectos y en las y los voluntarios. Sin embargo, el proceso que va a vivir la persona voluntaria requiere de tiempo, paciencia, apertura, escucha y una gran capacidad de dejarse llevar.

- Un segundo momento de mayor crisis denominado ***choque cultural***. Aquí la persona se cuestiona la identidad propia, además de vivir un estrés emocional, sentimiento de tristeza y de inadaptación. En este momento la persona considera que está siendo incapaz de incorporarse a la dinámica de esa cultura y ese nuevo estilo de vida y piensa que no alcanzará la capacidad de inculturarse.
- Un tercer momento denominado ***reintegración*** que suele producirse entre los seis meses y el primer año de estancia. En este momento, la persona comienza a sentirse cómoda en la nueva cultura e interioriza una parte de la cultura.
- Un cuarto momento de ***recuperación***, en donde la persona voluntaria consolida una nueva identidad integrando tanto la cultura diferente como la propia.

Los sentimientos son de paz y felicidad en el nuevo ambiente y no hay ganas de volver a casa. Parece una tendencia el deseo de independencia, de no recibir más acompañamiento y supervisión y de seguir aprendiendo más.

No todas las personas viven estos cuatro momentos de la misma manera, ni con la misma intensidad ni duración. Centrarse en el estar más que en el hacer puede resultar de ayuda sobre todo en los primeros momentos de acercamiento, a pesar de que a veces la persona voluntaria puede sentir que está perdiendo el tiempo.

Otro elemento de ayuda es la de encontrarse con personas extranjeras que hayan vivido el proceso de adaptación y puedan brindar espacios de “catarsis” donde compartir dificultades en la adaptación, pero sin caer en el peligro de que se convierta en el único espacio de referencia y socialización.

A su vez, la organización de acogida mantiene comunicación constante con los y las voluntarias que trabajan en ella, con la coordinación y con la organización de envío. Participa en los acuerdos y en la evaluación de las personas voluntarias. Apoya al voluntariado en su integración personal y profesional. Deja tiempo libre para que puedan participar en actividades y encuentros que les sirvan en su desarrollo. Facilita trabajo o espacios de encuentro con la gente local. Es importante que todas las personas del equipo sepan por qué, para qué y por cuánto tiempo viene la persona voluntaria, para evitar tensiones, perspicacias y malos entendidos.

El papel de la organización de envío

Este acompañamiento desde la distancia se centrará en aspectos más prácticos como la salud física (vivienda, alimentación...), su salud psicológica, es decir, sus estados de ánimo: satisfacción-insatisfacción, su inculturación y cercanía con las personas para las que pretende trabajar, dificultades que encuentra en esta tarea, relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo y si echa de menos formación o por el contrario siente que no desarrolla las habilidades apropiadas para su trabajo...

Por la limitación de la distancia y por no compartir ni realidades físicas ni horarios iguales, a veces, el acompañamiento hay que plasmarlo en la agenda, asegurarle su hueco y espacio, para que no desaparezca en lo urgente y las prisas del día a día.

En este periodo, el acompañamiento es en la distancia, a través de correos electrónicos, de skype, y en la medida de lo posible aprovechando las visitas de las personas de la organización de envío que puedan acercarse a la zona, de los y las técnicas de cooperación y por supuesto de la responsable del programa.

Durante esta época es interesante mantener contacto con las familias de los y las voluntarias en activo, siempre y cuando éstas lo acepten.

Entre ambas organizaciones debe mantenerse un diálogo permanente para valorar, contrastar e introducir, si ameritan, cambios y perspectivas que mejoren el aprovechamiento de la estancia de la persona voluntaria.

Y sobre todo en experiencias de larga duración correspondería a ambas el facilitar la preparación de la persona voluntaria y de la comunidad de acogida para el fin de la estancia.

De pronto llega el momento de la despedida. Las reacciones pueden ser muy variadas: satisfacción, lamento, alivio y hasta miedo por el cambio y al qué hacer cuando se regrese. A veces, cuesta separarse de un proyecto que por fin, después de todo el tiempo y esfuerzo dedicado comienza a dar frutos o peligra porque no hay quién tome el relevo.

La preparación para el regreso se debería enfrentar de la misma manera que la salida. Muchas veces no se le da la debida importancia a este paso, pues se supone que la persona regresa al lugar de donde vino y que esto no requiere de mayores reflexiones. Bien puede aplicarse lo que dijo una vez el escritor uruguayo Mario Benedetti: *“del exilio nadie regresa: el que regresa es siempre otro”*. Y en realidad no se trata de un regreso, sino de un nuevo comienzo.

Al igual que en la salida, el alma se queda todavía por muchos meses en el país de acogida.

La preparación para el regreso debe de comenzar con meses de antelación (varía según la duración de la estancia). Elementos a tener en cuenta serían:

- La importancia de la despedida.
- Darse tiempo para llegar.
- Proyectarse, cómo me visualizo a mi vuelta, haciendo el qué, volviendo a qué rutinas y en qué cedo y en qué no.

Acompañamiento en el POST

Objetivos

El **objetivo** del acompañamiento en esta fase tiene que ver con la exploración de los problemas y desajustes que la persona voluntaria pueda encontrar a su regreso; al choque inverso que se puede producir al volver al país de origen después de una larga estancia en el extranjero.

El papel de la persona acompañante

Al retorno, la persona acompañante recibirá a la persona voluntaria que regresa, y aunque regresa, en la mayoría de los casos, con una mayor madurez e independencia el regreso no está exento de problemas. Se les debe facilitar el refuerzo de las experiencias positivas y darles la oportunidad de procesar aquellas que hayan podido ser negativas.

Llega el momento del aterrizaje de retorno. Aquí es importantísimo el acompañamiento para que no se nos quede en agua de borrajas, en locuras de juventud, la dura y enormemente enriquecedora experiencia del voluntariado o la estancia en el Sur. La historia de estas experiencias muestra el choque, a veces brutal, que supone el reencuentro con nuestra sociedad “super-instalada” y consumista después de las condiciones precarias en que han vivido y en las que quedan aquellas personas con los que compartimos nuestras vidas. Surgirán las tentaciones de querer olvidar o, la contraria, de enfrentarse a los que nos reciben con su vida acomodada. Para muchos y muchas supondrá replantearse la profesión, para todos y todas debe suponer repensar el nivel y estilo de vida. Se instala una cierta insatisfacción que nos mueve a actualizar lo vivido, a buscar el modo de mantener el contacto con las personas cuya vida he compartido.

Es bueno sentirnos inadaptados o inadaptadas porque no aceptamos los criterios, estilos y formas de vivir de nuestros conciudadanos o conciudadanas, pero eso nunca es sano si nos sentimos amargadas. Por eso hay que buscar alguna salida a nuestra inquietud y esto sí que es enormemente personal. Nunca son iguales las circunstancias de cada uno.

Límites

Sin embargo, el acompañamiento en este momento no está exento de dificultades. Por un lado en relación a la persona que acompaña habría que señalar que:

- Es el momento menos estructurado del acompañamiento, por ese querer dar respuesta a las necesidades de cada persona. Una de las limitaciones viene dada por la dificultad en verbalizar esa necesidad más abstracta de entender la realidad a la que vuelvo, qué es lo que estoy viviendo, etc. Y a su vez la persona tiene necesidades más urgentes como trabajo, vivienda, etc. que no están dentro de las competencias de la organización que requieren de tiempo y esfuerzo.
- La carga de trabajo que hace que lo urgente quite espacio y tiempo a lo importante.
- No saber cómo dar respuesta.

Y en cuanto a la persona acompañada:

- Que necesite tomar distancia de todas las partes implicadas en esto para poder vivir su duelo.
- Que no sepa explicitar o verbalizar lo que quiere.
- Que se encuentren otros espacios que suplan al del acompañamiento en la organización de envío.
- Que nos cueste salir de nosotras mismas y empezar a poner palabras a todo ello que vamos viviendo.

Posibilidades

- Se dice que una experiencia así no termina cuando el avión aterriza de vuelta en el país de envío y que en cierta manera deja a la persona voluntaria “arruinada de por vida”.
- En esta continuación de la experiencia toca dar el salto de lo singular a lo plural; de la experiencia individual a la incidencia social y colectiva y empezar a pensarse como agente multiplicador de cambio social y sensibilización.
- Que lo vivido en el Sur no quede en el recuerdo de una única persona, sino que sirva para facilitar el encuentro a través de su testimonio.
- Grupo post voluntariado: grupos de personas que han vivido la experiencia de voluntariado y comparten los desafíos que viven en el regreso.
- Compartir la experiencia con otras personas.
- Integrase en una organización aquí que trabaje en temáticas similares.

A modo de conclusión

¿QUIÉN ACOMPAÑA A LA PERSONA ACOMPAÑANTE?

Nuestra naturaleza finita, vulnerable, limitada... nos obliga a vivir experiencias vitales: unas veces como acompañantes; otras, como receptoras del acompañamiento. Es una actividad intrínsecamente humana que ninguna tecnología puede sustituir, porque cuidar exige un rostro, una mirada, un encuentro, un saber acompañar.

En ese saber acompañar la persona no debería estar sola en la tarea de acompañar y sería aconsejable que se mantuviera inserta en una comunidad de acompañantes, que le sirva de contraste.

Francesc Torralba concibe el acompañar como una actividad constitutiva del ser humano. El ser humano también puede ser definido como el ser que requiere ser acompañado para seguir siendo lo que es: como el ser que sólo si es cuidado puede llegar a desarrollar sus potencialidades.

Plantea que el ejercicio del cuidar o acompañar exige:

1. El escrupuloso respeto a la autonomía de la otra persona.
2. El conocimiento y la comprensión de la circunstancia del sujeto acompañado.
3. El análisis de sus necesidades.
4. La capacidad de anticipación.

5. El respeto y promoción de la identidad del sujeto acompañado.
6. El autocuidado como garantía de un correcto acompañamiento.
7. La vinculación empática con la vulnerabilidad de la otra persona.

Sólo es posible acompañar correctamente a la otra persona si la que acompaña se siente debidamente cuidada y acompañada también. El auto-cuidado es la condición de posibilidad del cuidado y acompañamiento de la otra persona.

La apertura a la otra persona sólo es posible cuando se tiene un cierto equilibrio emocional y mental; de otro modo, tal apertura no obedece a la voluntad de dar, sino al deseo de resolver carencias y necesidades que la persona acompañante padece. El acto de acompañar se convierte entonces, en un proceso de proyección e incluso de instrumentalización. Acompañar es dar apoyo, dar protagonismo a la otra persona, transmitir consuelo, serenidad, paz, orientar para la toma de decisión, para el discernimiento; pero ello sólo es posible si el que se dispone a desarrollar dicha tarea goza de una cierta tranquilidad emocional y estabilidad psicológica y espiritual.

Muy frecuentemente perdemos de vista que la persona acompañante también es sujeto humano y que, en cuanto tal, es vulnerable y debe protegerse y cuidar de sí misma para poder desarrollar correctamente su labor.

Por eso, es muy importante que los equipos de formadores-acompañantes se reúnan y compartan con las otras compañeras la tarea de acompañar, las dificultades y los logros para apoyarse mutuamente. También será necesario demandar a la organización formación y capacitación para las personas acompañantes, a modo de formación permanente y la capacitación que se crea más conveniente.

El auto cuidado es ante todo una responsabilidad de la persona cuidadora. Debe velar también por su equilibrio emocional y por la salud de su vida mental, así como la de su cuerpo y su alma. Pero el cuidado de la persona profesional no solo es una exigencia para la profesional, sino también para la institución y para el sistema.

La tarea de acompañar es, a veces, una tarea ingrata, por su poca valoración, pero la institución tiene que cuidar a sus profesionales, porque sabe que es la fuerza motriz de la organización, aunque muchas veces esta tarea, no tenga visibilidad suficiente.

Las personas acompañantes deben analizarse muchas veces en su tarea de acompañantes. Revisar sus “prejuicios” sobre lo que debe ser un voluntario o voluntaria.

El acompañamiento del acompañante es esencial porque:

- Tiene que ser una persona congruente (con la propia historia sanada, autoestima, vencer la exigencia de ser perfecta).
- Tiene que conocer, asumir y ejercer sus habilidades:
 - Capacidad de escuchar.
 - De entrar en el mundo de la otra persona.
 - De contener.
 - De creer en las propias intenciones.
 - Paciencia (respeto por los tiempos de la otra persona).
- Tiene que aprender a ser libre de sí.
- Debe ser discreta, con humildad y reverencia ante la otra persona.
- Autocuidado.
- Conocimiento.

Otros retos con lo que podemos encontrarnos en el acompañamiento son:

- El cómo acompañar procesos en pareja.
- El cómo acompañar en clave de fe.

Para ponerlo en práctica

DINÁMICAS DE ESCUCHA Y COMUNICACIÓN

LLamar a otra persona

Tipo: Grupal.

Tiempo: 20 minutos.

Objetivo: Hacer reconocer el valor propio para la otra persona.

Desarrollo:

6 personas (o más, dependiendo del grupo) se sientan en unas sillas en un extremo de la habitación y eligen a otras 6 del grupo. Estas últimas se vendan los ojos y se distribuyen por la habitación. Cada una de las primeras empieza a llamar por su nombre a su pareja, en voz baja y todas a la vez, guiándoles hacia ellas, hasta que se encuentran. Luego se cambian los papeles.

En la puesta en común se pregunta ¿cómo se han sentido? ¿Qué ha pasado? Nuestra identidad se da con nuestro nombre, pone palabra a lo que vivo. Decir “yo te amo” hace existir el amor. Cuando se puede decir el sentimiento, dobla el efecto. Cuando se vive algo duro o malo, se puede decir, permite volver a vivirlo y soñarlo. Es importante perder tiempo en hacer posible el decir, explicitar. Entre los y las adolescentes y las personas adultas es importante el momento del encuentro y la visión.

Ordenarse por números

Tipo: Grupal.

Tiempo: 20 minutos.

Objetivo: Analizar nuestra manera de comunicarnos.

Desarrollo:

Cada participante recibe un número secreto y el grupo, sin ver y sin hablar, tiene que ordenarse correctamente (utilizando risas, golpecitos, dedos de las manos, besos, silbidos,...).

Variante: Sin ver y sin hablar, en cada grupo se tienen que ordenar por talla (si a alguien no le gusta que le toquen que no juegue, pero se tocan con respeto, genera confianza).

Una vez finalizada la actividad se comenta el cómo han vivido el juego, qué han sentido. Comentarios que suelen salir a menudo son: usé una manera de comunicar y luego usé otros modos; sorpresa e intentar abrir mi mente a otros modos; quise imponer mi método y vi que no tenía respuesta; decidí jugar seriamente y luego, al oír risas, decidí divertirme; eran más difíciles los números altos; en algunos momentos la misma persona recibía dos mensajes al mismo tiempo. Es importante que se diga si ha costado cambiar de método de comunicación porque en la vida pasa lo mismo; la comunicación es siempre cuestión de dos o más personas.

Telaraña

Tipo: Grupal.

Tiempo: 30 minutos.

Objetivo: Desarrollar la capacidad colectiva de tomar decisiones y resolver conflictos. Fomentar la necesidad de cooperar. Desarrollar la confianza del grupo.

Desarrollo:

Hará falta una cuerda para construir una telaraña (utilizando columnas o árboles...) de unos dos metros de ancho. Es recomendable hacerla dejando espacios de varios tamaños, procurando que los más grandes queden por encima de un metro. El objetivo del juego es que todas las personas participantes pasen a través de esta “telaraña” sin tocarla. El grupo tendrá que buscar la manera de que todos y todas, uno a uno, la vayan pasando. Finalmente, se podrá reflexionar acerca de la manera en que se tomaron las decisiones, las estrategias que se siguieron, qué rol adoptó cada persona, qué aspectos beneficiaron al grupo y cuáles pudieron entorpecer el objetivo, etc.

Foto espejo

Tipo: Grupal o individual.

Tiempo: 15 minutos.

Objetivo: Facilitar que cada participante pueda expresar cómo se siente.

Desarrollo:

Exponer un montón de fotos variadas sobre la mesa. Cada persona elige, de entre las fotos expuestas, la que mejor «refleje» su situación personal en estos momentos. Anota el número y lo que representa la foto. Piensa y escribe una palabra o frase como «pie de foto».

Si no encontrara una foto que le satisfaga, la inventa: es decir, se imagina una «foto» que simbolice su situación actual y describe la escena. Luego le pone el «pie de foto».

Una por una van presentando al gran grupo la foto elegida con el «pie de foto». A partir de ella explican brevemente cuál es su situación personal.

DINÁMICAS DE CONFIANZA

Barcos en la niebla

Tipo: Grupal.

Tiempo: 20 minutos.

Objetivo: Fomentar el sentido del oído y la coordinación de todos y todas las jugadoras. Fomentar la confianza.

Desarrollo:

A los y las miembro de cada sub-grupo se les vendan los ojos y deben pararse en una fila india con las manos puestas sobre los hombros de la persona que está delante. La persona líder del sub-grupo va al final de la línea. Esta última no debe tener los ojos vendados y no debe moverse del lugar donde está. Al final de la sala y frente a cada sub-grupo debe haber dos sillas u objetos separados entre sí a tres pies de distancia. Estas sillas representan la entrada a un puerto o bahía segura. A la señal de comenzar, las líneas de los y las participantes empiezan a moverse guiadas por los gritos de los y las respectivas líderes.

Afecto no-verbal

Tipo: Grupal.

Duración: 30 minutos (puede variar en función del número de personas y del grado de participación).

Objetivos: Estimular el sentimiento de aceptación en grupo mediante la expresión no verbal. Trabajar otras maneras de expresar afectos y emociones.

Desarrollo:

Se trata de que todo el grupo exprese a una persona, sucesivamente, sentimientos positivos de manera no-verbal. Una persona participante, con los ojos tapados, se sitúa en el centro y el resto, en círculo a su alrededor. Se le irán acercando para expresarle sentimientos positivos de forma no verbal, de la manera que deseen. Luego la persona del centro cambia, hasta que participen todas las que quieran.

Sugerencia:

Otra manera de realizar esta dinámica es no tapar los ojos de la persona que está en el centro.

Los regalos simbólicos

Tipo: Grupal

Duración: 30 minutos.

Objetivos: Fomentar la comunicación de sentimientos a los demás; aprender a “dar” y a “recibir”; aumentar la cohesión del grupo.

Desarrollo:

Las personas participantes se sentarán en un círculo. A cada persona se le entregará una hoja, en la que pondrá su nombre para que todo el mundo sepa a quién pertenece. Se explica al grupo que cada cual pasará su hoja al compañero o compañera de su derecha, que comenzará a escribir en la parte de arriba del folio. Cuando se haya terminado de escribir, se dará de nuevo esa hoja al compañero de la derecha, que escribirá justo debajo, y así sucesivamente, hasta que la hoja vuelva de nuevo a la persona propietaria. Antes de pasarla, habrá que hacer un pliegue en la hoja, de manera que el resto de personas no pueda leer lo que cada cual ha escrito. El papel llega finalmente a su dueño en forma de “abanico”.

El objetivo de esta dinámica es que cada cual haga “regalos simbólicos” al resto de las personas del grupo; es decir, ideas, deseos, sentimientos... que cada persona le inspire y siempre en positivo. Puede hacerse de manera anónima o bien identificándose.

Al finalizar, cada cual leerá para sí su “abanico” (se puede acompañar este momento con música de fondo). Se fomentará la puesta en común, en torno a cuestiones como ¿Cómo os sentís? ¿Os ha servido para algo? ¿Cómo valoráis los “regalos”? ¿Vais a darle alguna utilidad?

DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO

Carta a un tío de América

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora y media.

Objetivo: Reflexionar acerca de cómo somos y cómo nos vemos; percepción que las demás personas tienen sobre nosotras; fomentar habilidades de comunicación inter-grupal, empatía, sinceridad, confianza...

Desarrollo:

Se expone a los y las participantes el siguiente supuesto: “Un tío vuestro marchó a América antes de que vosotros naciésteis y vuelve ahora. No os conocéis, así que ¿cómo os reconocerá cuando salgáis a recibirle al aeropuerto? Para ello, vais a escribirle una carta dándole una descripción de vuestra personalidad, de modo que él pueda reconoceros. Ahora bien, no vale indicar la ropa que llevaréis, ni el color de vuestro pelo, ni el de vuestros ojos, ni la altura, ni el peso, ni el nombre. Tiene que ser una carta más personal: tus aficiones, lo que haces, lo que te preocupa, los problemas que tienes, qué piensas de las cosas, cómo te diviertes, lo que te gusta y lo que no te gusta, etc.”

Una vez hecha la explicación, se dan 20-30 minutos para escribir la carta. Pasado este tiempo, se recogen las cartas y se reparten entre las personas participantes, de manera que a ninguno le toque la suya. Cada persona leerá en voz alta la carta que le ha correspondido y tendrá que adivinar a qué persona del grupo corresponde. Si no lo adivina, otro cualquiera del grupo, si cree saberlo, puede intervenir. Tras adivinar a quién corresponde, se razonarán las respuestas: qué datos son los que le han dado la pista o los que han despedido.

Cuento: ¿Cómo se abrió el sendero?

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Reflexionar sobre la generación de actitudes y hábitos en los seres humanos. Tomar conciencia de que los hábitos culturales se pueden transformar.

Desarrollo:

Se plantea una dinámica de reflexión primero individual y luego por grupos. Se reparte a las personas participantes el texto del cuento de Paulo Coelho y se les pide que reflexionen individualmente sobre qué nos dice el cuento en torno a la generación de hábitos y actitudes y si éstos se pueden cambiar. Posteriormente se les pide que, en grupos, compartan lo reflexionado individualmente y plasmen en un panel actitudes y hábitos culturales que reconozcan en su propia cultura así como aquellos que conozcan y sean diferentes en otras culturas.

Presentamos un cuento de Paulo Coelho:

“Un día, un becerro tuvo que atravesar un bosque virgen para volver a su pastura. Como era un animal irracional, abrió un sendero tortuoso, lleno de curvas, subiendo y bajando colinas.

Al día siguiente, un perro que pasaba por allí usó ese mismo sendero para atravesar el bosque. Después fue el turno de un carnero, jefe de un rebaño, que viendo el espacio ya abierto hizo a sus compañeros seguir por allí.

Más tarde, los hombres comenzaron a usar ese sendero: entraban y salían, giraban a la derecha y a la izquierda, descendían, se desviaban de obstáculos, quejándose y maldiciendo, con toda razón. Pero no hacían nada para crear una nueva alternativa.

Después de tanto uso, el sendero acabó convertido en un amplio camino donde los pobres animales se cansaban bajo pesadas cargas, obligados a recorrer en tres horas una distancia que podría haber sido vencida en treinta minutos si no hubieran seguido la vía abierta por el becerro.

Pasaron muchos años y el camino se convirtió en la calle principal de un poblado y, finalmente, en la avenida principal de una ciudad. Todos se quejaban del tránsito, porque el trayecto era el peor posible.

Mientras tanto, el viejo y sabio bosque se reía, al ver que los hombres tienen la tendencia a seguir como ciegos el camino que ya está abierto, sin preguntarse nunca si esa es la mejor elección”.

Para la reflexión:

- ¿Qué me sugiere este cuento?
- ¿Cómo lo aplico a mi vida?
- ¿Suelo pararme a pensar en lo que hago y en cómo lo hago, o soy de los que usan el sendero sin cuestionarme nada más?
- ¿Qué estilo de vida llevo: soy de los que se limitan a quejarse o de los que busco alternativas u opciones diferentes?

Sugerencia:

Se puede trabajar el texto de forma individual respondiendo a las preguntas que se presentan a continuación para la reflexión.

Inventario de la vida

Tipo: Grupal (y/o individual).

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Reflexionar sobre el momento presente y el futuro; analizar los valores personales y dentro de un grupo.

Desarrollo:

A cada participante se le entrega una hoja con unas preguntas. Cada persona deberá responder con tantas respuestas como se le ocurran, ágilmente y sin pararse a reflexionar profundamente. Finalmente, se pondrán en común las respuestas con el resto del grupo, que podrá “devolver” sus propios puntos de vista.

Hoja de trabajo:

1. ¿Cuándo me siento “vivo/a”?

¿Qué actividades me hacen sentir totalmente pleno/a?

2. ¿Cuáles son mis virtudes?

¿En qué puedo contribuir a la vida de los demás?

¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?

3. Dada mi situación actual y mis aspiraciones, ¿qué necesito aprender a hacer?

4. ¿Qué deseos debo convertir en planes?

¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y considero que debo volver a soñar?

5. ¿Qué recursos (personales, materiales, gente...) tengo sin desarrollar o mal utilizados?

6. ¿Qué debo dejar de hacer ya?

7. ¿Qué debo empezar a hacer ya?

8. Las respuestas dadas a todas las preguntas anteriores,

¿Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos para el próximo año?

Eneagrama

Tipo: Grupal.

Duración: 2 horas.

Objetivos: Reconocer las características de la propia personalidad profundizando en los aspectos positivos y negativos de la misma. Descubrir mis potencialidades y limitaciones en las relaciones con otras personas.

Desarrollo:

Se invita a una persona que de pistas sobre el eneagrama. El eneagrama es un sistema que describe nueve tipos básicos de personalidad, que se aplica al

estudio del carácter humano. En la actualidad, el eneagrama se utiliza como un camino de conocimiento y crecimiento, de revisión de la historia personal de cada uno, y de cómo esas experiencias vividas han ido moldeando la forma de ser, de sentir y de percibir el mundo. Puede servir al voluntariado para conocerse personalmente y prepararse para su relación con otras personas. Es conveniente crear un clima de confianza para que las personas puedan compartir referencias a cómo su carácter y/o personalidad les condiciona en su relación con terceras personas.

Sugerencia:

Si no se cuenta con la persona de referencia en la red existe información y unos test que pueden ser de utilidad.

La persona voluntaria, una mirada desde el Sur

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Tomar conciencia de lo que supone la experiencia de voluntariado a las personas con las que se va a convivir. Consensuar algunas pistas a tener en cuenta en este encuentro.

Desarrollo:

Se invita al grupo a reflexionar sobre el texto de Víctor Murillo que se adjunta a continuación. Por grupos se les pide que señalen lo que les ha llamado la atención del texto y que consensúen “cinco pistas para ese encuentro”. Luego se realiza la puesta en común en grupo.

Reflexión

Víctor Murillo

Director de Fe y Alegría Colombia

“Para Fe y Alegría el voluntariado es una experiencia positiva. Pero más positiva cuanto más se integran los voluntarios. Y más enriquecedora cuanto más trabajo de campo tengan. También cuanto más largo es el periodo, más aprendizajes dejan en el país del Sur, y más puede aprender el voluntario.

Las experiencias cortas han de valorarse, para que uno no se frustre, en la justa medida. Aportan más riqueza a la persona que la tiene que a la institución que la recibe. Eso no significa que sea negativo, es un lugar en el que debemos de ubicarnos.

Ahora bien, esas experiencias cortas podrían compensar la falta de riqueza para la institución de Sur, siempre y cuando, se piensen en intervenciones limitadas, y con grupos poblacionales muy concretos.

La mayoría de los voluntarios vuelven del Sur convertidos en una gente activa. Para aquel que ha sido positiva la experiencia no vuelve neutro. Entonces, se convierten en agentes para sensibilizar, para concienciar en el Norte, incluso ha habido casos en

los que han sido intermediarios para la consecución de recursos. Evidentemente la experiencia del voluntariado es positiva porque deja marca.

Los voluntarios en primer lugar son positivos para el Norte, porque los ponen en contacto con la realidad. Puede ser el polo a tierra de una organización y puede aportar una mirada diferente, y eso porque puede aportar y convencer a los demás. Sin ese tipo de experiencia difícilmente va a poder convencer a los otros. En este sentido los voluntarios son necesarios para el Norte.

Para el Sur los voluntarios son buenos, porque también aportan otras miradas. También porque echan una mano y en este sentido todas las manos que se echen son pocas. Y en tercer lugar pueden llenar vacíos concretos.

Yo creo en voluntarios y voluntarias que tengan un proyecto de vida, desde donde puedan dirigirse. Y sepan y tengan muy claro el por qué y el para qué de su vida. Si no tienen un horizonte personal explícito, posiblemente lleguen allí y se conviertan en una veleta que el viento mueve como quiere. Si un voluntario no tiene clara su vida difícilmente va a poder poner primero lo primero. Si no hay una claridad en el horizonte, en las me-

tas... ¿cómo va a organizar los medios? Podría confundir metas y medios. Podría confundir el sentido de la vida con los caminos para llegar a ella.

A mí no me sirven voluntarios que no tengan claro el horizonte de su vida o por lo menos la apuesta por un horizonte que allí se les puede aclarar o enturbiar. Gente neutra no hace falta, y gente sin claridades tampoco porque allí el viento sopla con más fuerza que aquí y mueve más. Creo que tienen que tener en su vida un horizonte de transformación social y un horizonte de transformación personal. No podemos pretender cambiar el mundo si no nos cambiamos a nosotros mismos. Una persona que no tenga clara su vida y un horizonte de transformación, no es de fiar.

Yo creo que si un voluntario tiene claro su horizonte de transformación, tiene que ser capaz de experimentar indignación ante situaciones de injusticia. Si no es capaz de indignarse ante las situaciones de pobreza, probablemente no es éste en el lugar que le corresponde. Hay que ser capaz de sentir indignación, de dejarse impactar, de cuestionar y cuestionarse. Uno crece a través de preguntas. Las instituciones también crecen a partir de preguntas. Si yo no me dejo cuestionar y

no me cuestiono ante esas situaciones, difícilmente voy a poder seguir creciendo, seguir avanzando.

No obstante uno no se puede quedar en la indignación. Uno tiene que ser capaz de pasar a la acción. Y si voy voluntario en una institución que trabaja con pobres, tendríamos que ser capaces de pensar la vida desde el pobre, de pensar el mundo desde la posición social del pobre.

Hay que ser capaces de dar las mejores respuestas, no cualquier respuesta. Pues una mala respuesta empobrece al que la recibe.

Uno tiene que ser experto en humanidad. Para cierto tipo de intervención se necesita tener buen corazón, ser capaz de comprender al otro que es diferente. Hay que estar predispuesto por tanto a escuchar y dialogar.

Un voluntario tiene que tener un principio antropológico muy claro y es que tiene que creer en las personas. Tiene que creer en los demás y en uno mismo. No se necesitan llaneros solitarios, tienen que ser personas dispuestas a trabajar en equipo. Tienen que ser personas que generen confianza. Han de ser valientes, audaces, capaces de soñar y de arriesgarse, ilusionados y esperanzados.

Antes de dar, piensen en darse. Estén disponibles, sirvan.

Tienen que ser capaces de asumir ritmos y cargas como los demás, como parte de la integración. ¡No busquen privilegios! No olviden que quien opta por el pobre asume sus inseguridades y sus incertidumbres. Hay que dejarlo seguro, hay que tratar de

olvidar intencionalmente. El rico busca seguridades, el pobre no las tiene. Si tengo que trabajar con el pobre lo hago desde sus incertidumbres, desde sus inseguridades.

Donde vayan déjense acompañar, la soledad mata. Y sobre todo vayan a aprender. Y si les toca enseñar, aprendan enseñando”.

VÍDEO-FÓRUM

A continuación se proponen algunas películas que, en grupo, faciliten debate para profundizar sobre el propio “yo”, sobre cómo nos posicionamos frente a la vida, cómo la vivimos y cómo somos en relación con otras personas-grupos

Quiero ser como Beckham. Chadha, Gurinder. Londres, 2002.

108 minutos.

Jess tiene 18 años y sus padres quieren que sea una encantadora y convencional chica india. Pero ella solamente quiere jugar al fútbol como su héroe, David Beckham. Para Jess, eso significa darle patadas a un balón en el parque con sus amigos, hasta que la descubre Jules, una joven que la invita a unirse al equipo de fútbol femenino local. Al tiempo que se va consolidando su amistad, el equipo empieza a viajar para jugar en otras ciudades. Pero los padres de Jess no entienden por qué no se calma, estudia derecho y aprende a cocinar.

Billy Elliot: quiero bailar. Daldry, Stephen. Londres, 2003.

105 minutos.

Billy Elliot tiene 11 años y vive junto a su padre, su hermano mayor y su abuela en un barrio obrero británico. La crisis económica en el país obliga a los trabajadores de las minas de carbón, entre los que se encuentran el padre y el hermano de Billy, a ir a la huelga. Billy descubre el mundo de la danza, que choca con el empeño de su padre por que aprenda boxeo. Con la ayuda de su profesora de baile y de su mejor amigo, se enfrentará a su padre y a su hermano por defender sus ideas y conseguir ser un gran bailarín.

Los chicos del coro. Barratier, Christophe. Barcelona, 2004.

92 minutos.

Francia, tras la Segunda Guerra Mundial. La historia transcurre en un internado-correccional, que acoge a muchos niños huérfanos de guerra, y otros de familias de precaria economía. El educador, Mathieu, es un paradigma del educador que intenta llegar a las personas y desde ahí sacar lo mejor de ellas mismas. La música se convierte en un medio privilegiado para cambiar a las personas y transformar el mundo.

El circo de las mariposas. Joshua Weigel.

20 minutos.

Ganador en 2009 del concurso “The Doorspot Film Project”, un premio que reconoce la aportación de este corto a la promoción de valores como la esperanza y la dignidad humana.

Un circo pequeño en plena depresión americana encuentra a un joven sin extremidades que participaba en una exhibición de rarezas. El director del circo y el valor del joven logran que éste descubra su auténtica dignidad como persona. Una historia que habla de aprendizajes, de la necesidad de habilitar oportunidades y, fundamentalmente, de la superación de los límites que el ser humano se pone.

Este documento forma parte de una colección de 6 documentos de referencia para la formación de personas formadoras del voluntariado internacional así como para las mismas personas voluntarias. Además del tema que tienes entre manos hay otros documentos sobre: la definición del voluntariado internacional; las motivaciones del voluntariado; el voluntariado en contextos interculturales; el modelo de desarrollo y la gestión de conflictos.

