



ALBOAN

Motivaciones para el trabajo de voluntariado hoy



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA

AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

Materiales educativos ALBOAN

...

20. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Primaria. (2011)
21. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Secundaria Primer ciclo. (2011)
22. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Secundaria Segundo ciclo. (2011)
23. Material complementario para la asignatura de Educación para la Ciudadanía. Bachillerato. (2011)
24. La experiencia de voluntariado internacional: fases y protagonistas. (2011)
25. Motivaciones para el trabajo de voluntariado hoy. (2011)

Motivaciones para el trabajo de voluntariado hoy



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; el voluntariado en contextos interculturales; el modelo de desarrollo; el acompañamiento 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: Junio 2011

Diseño y Maquetación: Marra, S.L.

Imprime: Lankopi S.A.

Depósito Legal: BI-1710-2011

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

Índice

Para comenzar	5
Introducción	5
Para profundizar	7
¿Por qué la apuesta por el voluntariado?	7
¿Por qué de las personas voluntarias?	7
¿Por qué de las organizaciones de envío y las de acogida?	10
Imaginarios posibles del voluntariado. Por qué y expectativas	11
De las personas voluntarias	11
Organizaciones de envío	12
Organizaciones de acogida	14
Cuando no todo es como nos lo imaginábamos	15
“Casando” imaginarios, expectativas, motivaciones con la realidad concreta en el camino de ida y vuelta	25
Pistas para personas voluntarias	25
Pistas para organizaciones de envío	26
Pistas para organizaciones de acogida	27
A modo de conclusión	29
La experiencia de voluntariado internacional: reto y necesidad	29

Para ponerlo en práctica	31
Dinámicas de conocimiento personal	33
Dinámicas de conocimiento de la realidad	39
Dinámicas para profundizar en la temática: voluntariado, motivaciones, expectativas	43
Dinámicas de comunicación	57
Vídeo-Fórum	61

Para comenzar

INTRODUCCIÓN

El voluntariado internacional, es uno de los fundamentos del movimiento de solidaridad internacional que actualmente conocemos. A pesar de ello, es una figura poco reconocida en el ámbito de la cooperación internacional, y menos aún en materia legal. Hasta hace unos años, la experiencia de voluntariado internacional¹ era una de las vías de iniciación para aquellas personas interesadas en la solidaridad internacional. Se trataba de un voluntariado de duración variable, desde experiencias de corta duración² hasta una gran diversidad de experiencias de larga duración. Esto permitió que muchas personas y sus entornos tuvieran un contacto directo o, relativamente mediado, con las realidades de los países empobrecidos. Estamos hablando de experiencias de personas misioneras, brigadistas internacionales, personas aventureras y comprometidas política y socialmente.

El contexto ha cambiado y también el voluntariado internacional. Entre los cambios que han tenido lugar en los últimos años podemos destacar: (1) la oferta de estudios de especialización en temáticas vinculadas a la cooperación, la educación para el desarrollo y los derechos humanos; (2) la consolidación de un sector de cooperación internacional estructurado y profesionalizado; (3) el fomento del voluntariado por parte de las instituciones públicas a comienzo de los noventa; (4) la estructuración de programas públicos de sensibilización, formación y prácticas de personas interesadas en la solidaridad internacional; (5) el reconocimiento y desarrollo de la figura del cooperante en la cooperación internacional;

¹ El tema del voluntariado internacional se trabaja en mayor profundidad en: La experiencia del voluntariado internacional: fases y protagonistas. Materiales educativos nº 24.

² Entendemos por experiencias de corta duración aquellas en las que la estancia varía entre unas semanas y tres meses. Las experiencias de larga duración hacen referencia a estancias de entre seis meses y tres años.

y, (6) el desarrollo, en otros países europeos, de cierta legislación y cobertura para las personas voluntarias y cooperantes.

Todos estos cambios han abierto la posibilidad de que un mayor número de personas desarrollen cierta sensibilidad hacia la solidaridad internacional y que, algunas de ellas, hagan de este ámbito un espacio de desarrollo profesional. Este crecimiento a nivel de la sociedad civil ha tenido lugar de forma paralela al crecimiento del desarrollo de este mismo sector en instancias públicas (desde el ámbito local al internacional) y a la incorporación en este ámbito de entidades del ámbito privado.

Todo ello ha ampliado el horizonte de posibilidades que se abre a las personas interesadas facilitando una mayor diversidad, al mismo tiempo que una mayor especificidad y concreción de cada una de las ofertas. Paralelo a este aumento de posibilidades ha ido el aumento de personas interesadas en este ámbito por motivaciones completamente variadas. Es sobre este tema sobre el que versará este documento.

Consideramos que, en la actualidad, las organizaciones sociales, las personas interesadas y las instituciones públicas nos hayamos en un proceso de clarificación y de adaptación a estas nuevas realidades. Y es en este marco en el que constatamos que las motivaciones y expectativas de las personas voluntarias, de las organizaciones de envío y de aquellas que acogen a las personas han variado. Es necesario, por lo tanto, tomar consciencia de este hecho y adaptar tanto los objetivos de los programas de voluntariado como la formación, las tareas y el acompañamiento de la propia experiencia.

Para profundizar

¿POR QUÉ LA APUESTA POR EL VOLUNTARIADO?

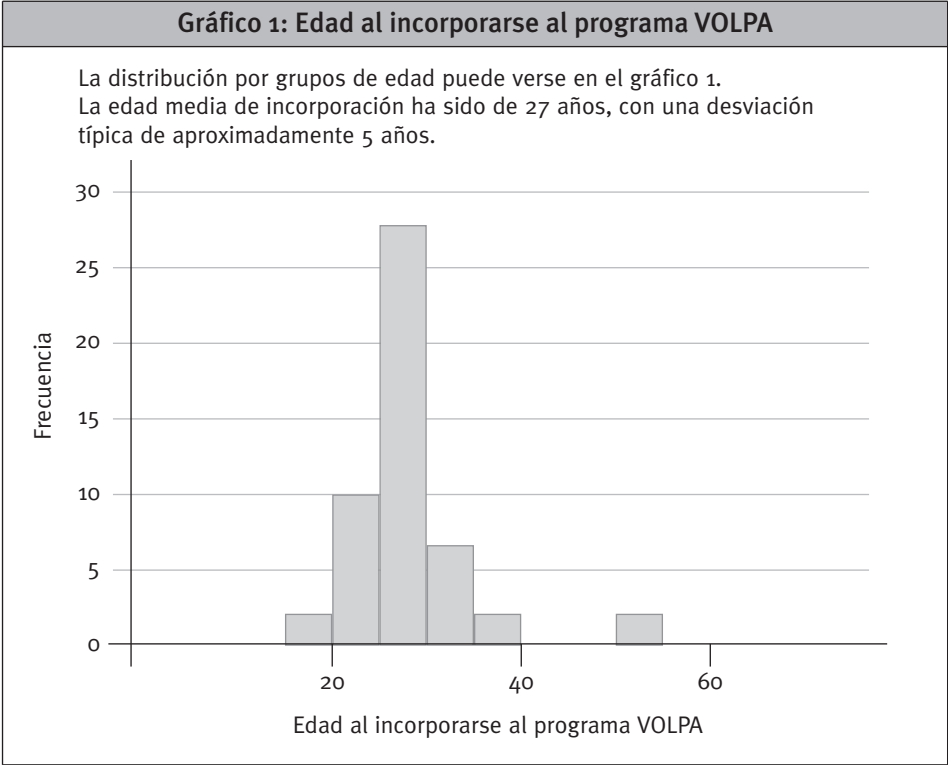
Ya se ha mencionado previamente que la apuesta por el voluntariado ha sido la base y fundamento de muchos de los movimientos e instituciones vinculadas a la solidaridad internacional que conocemos hoy día. Las organizaciones con tradición de experiencias de voluntariado han continuado, en la mayoría de los casos, con esta apuesta. Sin embargo, al realizar un mayor número de actividades y acciones, la presencia del voluntariado en sus esquemas organizacionales ha perdido peso, al menos, relativo. Además, tanto en estas organizaciones como en las de nueva creación se ha apostado preferentemente por esquemas de voluntariado internacional de muy corta duración y/o por personas cooperantes.

¿Por qué de las personas voluntarias?

En los últimos años, las organizaciones que trabajamos con voluntariado internacional constatamos, a nivel general, cambios en las personas interesadas en la experiencia de voluntariado. Estas personas tienen una media de edad superior a la que tenían hace quince años³. Ciertamente, esto es más claro en el caso de experiencias de larga duración y, no es tan claro en las experiencias cortas, aunque también se constata una cierta tendencia en este caso. Consecuentemente, las personas que se interesan por el voluntariado, en muchos casos, han tenido ya una experiencia laboral previa. Y contrariamente a lo que sucedía antes, muchas de las personas que se acercan a la experiencia de voluntariado internacional

³ En un estudio realizado sobre el voluntariado de larga duración (dos años) VOLPA se constata que la media actual es de 27 años. www.alboan.org/portal/documentos.asp?id=73

apenas han tenido experiencias de voluntariado en general y, menos aún, en el ámbito de solidaridad internacional. También es más claro en las experiencias largas, y sorprende que exista, un equilibrio entre mujeres y hombres voluntarios en el ámbito de la solidaridad internacional.



Este cambio de perfil hace que las motivaciones y expectativas de las personas voluntarias sean distintas cuando se acercan a organizaciones sociales que promueven el voluntariado. En primer lugar si anteriormente el componente ideológico y de compromiso social era preponderante en la mayoría de las personas junto con, en muchos casos, la opción creyente, hoy día la búsqueda de un crecimiento personal es la principal motivación. En las experiencias de corta duración, en las que participan personas de menor edad, este crecimiento personal tiene un componente mayor de crecimiento profesional o de puesta en práctica de las competencias profesionales. En el caso de las experiencias de mayor duración las personas buscan

probar y probarse en otros contextos, encontrarse al encontrarse con otros y otras diferentes, en definitiva, crecer y profundizar en sus opciones vitales. Este cambio de paradigma de un voluntariado más moderno a uno postmoderno así como de una sociedad e instituciones que promueven el voluntariado modernas a otras más postmodernas, tiene que tener su reflejo en los propios programas de voluntariado.

La transformación que señalamos no niega la existencia de motivaciones variadas en el voluntariado pero sí que indica un cambio en la preponderancia y el peso de las mismas, y un cambio en aquellas motivaciones primarias (en un tiempo ideológicas, hoy más de búsqueda de sentido) que les mueven, definitivamente, a tomar la decisión de la opción por el voluntariado.

Así mismo, conviene ser conscientes de la existencia de otras motivaciones, no tan favorables para la experiencia, que pueden estar teniendo peso en la toma de decisiones como son las relacionadas con la huida de una situación que no satisface a nivel laboral, de relaciones afectivas, familiares, etc. Existen casos en los que este componente de huida de una situación que no se sabe cómo manejar, tiene una importancia significativa. En estos casos conviene afrontar la situación cuanto antes y dejarla resuelta. Si no se realiza antes de participar en la experiencia de voluntariado internacional es muy probable que esta realidad viaje con la persona voluntaria en su mochila y esté presente a lo largo de la experiencia.

En cualquier caso, cabe señalar que en las personas voluntarias conviven diferentes motivaciones entre las que se incluyen: espíritu de aventura, opción ideológica, de justicia, de fe, la relación de ayuda-altruismo, la búsqueda personal, el crecimiento profesional...

En función de las motivaciones, las expectativas con respecto a lo que se quiere vivir en la experiencia son diferentes. El reconocer y hacer explícitas las motivaciones puede facilitar -tanto a las personas voluntarias como a las que les envían y acogen- el llegar a acuerdos para que la experiencia pueda contribuir al máximo a cumplir las expectativas de las partes implicadas.

El hecho de tener claras las motivaciones y expectativas puede facilitar que la persona voluntaria tome conciencia de los cambios que se van produciendo en las mismas a lo largo de la experiencia. En un momento de la experiencia algunas de las motivaciones ya están satisfechas (vivir en una realidad diferente, conocimiento de otra cultura, realización de una tarea determinada...) y las damos

por hecho. Lo que nos ocurre entonces es que aspiramos a cumplir más expectativas. Es bueno ser consciente de ello, explicitarlo y valorar en qué medida nos podemos pedir o podemos pedir a la experiencia la satisfacción de todas las motivaciones y expectativas en cada uno de los momentos de la experiencia.

¿Por qué de las organizaciones de envío y las de acogida?

Tanto las organizaciones de envío como las de acogida tienen entre sus objetivos el formar y capacitar a las personas así como posibilitar cauces para su implicación social. Ambas organizaciones pertenecen a la sociedad civil y su base la constituyen las personas sensibles hacia las temáticas que defienden, personas que les acompañan, apoyan y fortalecen en su trabajo.

Para estas organizaciones el voluntariado es una expresión concreta de su apuesta por la construcción de una ciudadanía cualificada y comprometida en la consecución de sociedades y un mundo más digno para todas las personas y, especialmente, para aquellas que cuentan con menor número de recursos.

En muchas de estas organizaciones, sobre todo en el Norte, el voluntariado es una de las manifestaciones de la base social que da sentido y legitima. Además, el voluntariado se enmarca dentro de los procesos de sensibilización, educación y formación por los que las organizaciones apuestan para construir sociedades más dignas. A esto hay que añadir que la experiencia y la posibilidad de encuentro es un medio para la transformación de visiones, actitudes, maneras de ser y hacer que son necesarias tanto en la sociedad de acogida como en la de envío. Por otro lado, el voluntariado posibilita una comunicación cercana de vivencias personales y de realidades concretas con mucho potencial para transmitirlos de manera clara y sencilla, con capacidad de llegar a la gente. Estos mensajes llegan a personas de su propio entorno a las que de otra forma no se llegaría ni a través de la organización de envío ni de la de acogida. Para la mayoría de las organizaciones el voluntariado es una ventana abierta para su colectivo en una realidad diferente.

Pero también la persona voluntaria contribuye a posibilitar una relación diferente entre las organizaciones implicadas. Una relación de mayor cercanía y conocimiento mutuo, como decíamos en la introducción, es una concreción de esa solidaridad y ese otro mundo posible por el que se apuesta. Un mundo en el que las relaciones son claves. Un mundo en el que el tiempo, los ritmos y los procesos no son impuestos sino que son respetuosos con las personas con las que trabajamos. Un mundo en el que lo económico no lo mediatiza todo de forma tan irreversible.

IMAGINARIOS POSIBLES DEL VOLUNTARIADO. POR QUÉS Y EXPECTATIVAS

De las personas voluntarias

Las personas voluntarias toman una decisión importante para sus vidas: dejar el lugar y a las personas con las que viven para estar con otras personas que aún no conocen. Es una decisión fundante, tanto más cuanto más tiempo de voluntariado se prevea. A la hora de tomar esa decisión pesan algunas ideas y formas de imaginar la experiencia.

Aunque las personas estén abiertas a ir a cualquier lugar y hacer cualquier cosa, en su subconsciente están presentes algunos elementos que les animan a afrontar la experiencia. Entre ellos se encuentran: (1) la idea de tener una experiencia satisfactoria en la que se den unas relaciones francas con las personas con las que vayamos a trabajar; (2) que podamos aportar en la tarea concreta y que, aquello que realizamos, tenga resultados visibles; (3) que me sienta acogida y reconocida por mi labor, etc. En la mayoría de los casos, para las mujeres voluntarias el orden de prioridad sería el que hemos presentado mientras que para los voluntarios hombres tiene mayor relevancia, en general, la tarea sobre lo relacional. En cualquier caso, en general, se valora lo positivo de la experiencia, queremos crecer con ella, pero no está en nuestro imaginario que para crecer, generalmente, hemos tenido que tropezar, superar dificultades y gestionar conflictos.

Habitualmente, cuando las personas voluntarias regresan dan testimonio de la experiencia en su conjunto, sobre todo valorando lo positivo que ha tenido y, probablemente porque a la postre así lo hacemos, minimizando las dificultades, los conflictos, etc.

Pero la realidad, aunque siempre supera a la ficción, no es como nos la imaginamos y, a veces, ocurre que: (1) o bien las personas voluntarias no son suficientemente reconocidas (hecho que ocurre más habitualmente en el caso de las mujeres); (2) o el trabajo en equipo cuesta; (3) o las personas voluntarias o las comunidades o las instituciones no son perfectas; (4) o la realidad no es tan “agradable” como nos la imaginamos; (5) o incluso hasta el clima puede resultar-nos excesivamente molesto.

Organizaciones de envío

La organización que envía a la persona voluntaria tiene el deseo y el compromiso de ofrecer una experiencia tal y como se ha propuesto al comienzo: (1) donde se acompaña a la persona voluntaria antes, durante y al regreso de la experiencia; (2) donde la persona voluntaria pueda contribuir al desarrollo y al trabajo de una organización con la que colabora la organización de envío y (3) donde se contribuye a lograr más personas comprometidas con la igualdad y la solidaridad en el mundo.

Para ello realiza una opción por la selección, formación, orientación y acompañamiento de la persona voluntaria, por el trabajo con las organizaciones de envío y el seguimiento y evaluación de la experiencia con los diferentes actores implicados.

En los talleres realizados con organizaciones de envío hemos identificado que es clave el trabajo de concienciación y sensibilización, tanto de la persona voluntaria y la sociedad de donde parte como de las personas y sociedades que la acogen. En muchos programas de voluntariado el objetivo de la sensibilización y concienciación es protagónico y las organizaciones tienen dificultades para encontrar indicadores para saber si se ha conseguido o no. A veces, la forma de valoración es analizando si las personas voluntarias se han incorporado a las dinámicas de las propias organizaciones de envío a su vuelta pero, como este aspecto en la mayoría de los casos, no estaba explicitado como objetivo del programa no ha tenido lugar o no se disponen de indicadores para medirlo. Sin embargo, ésa no es la única manera de valorar el impacto de la experiencia. Habría que valorar el impacto en el Sur, en la comunidad de origen, así como en la misma persona voluntaria.

Un trabajo de investigación realizado por **ALBOAN** sobre el voluntariado internacional⁴, en el que se hacía una valoración de los cambios producidos en la compe-

⁴ Se puede consultar la investigación en: www.alboan.org/portal/documentos.asp?id=73 o se puede solicitar copia impresa en las oficinas de ALBOAN o vía web (www.alboan.org).

tencia intercultural de las personas voluntarias, reflejaba que se producen cambios sobre todo en los aspectos relacionados con el conocimiento de otras realidades y culturas y con la consciencia de la diversidad. Los cambios en actitudes y capacidades son más difíciles de constatar incluso por las mismas personas voluntarias, tal como se aprecia en el gráfico 2.

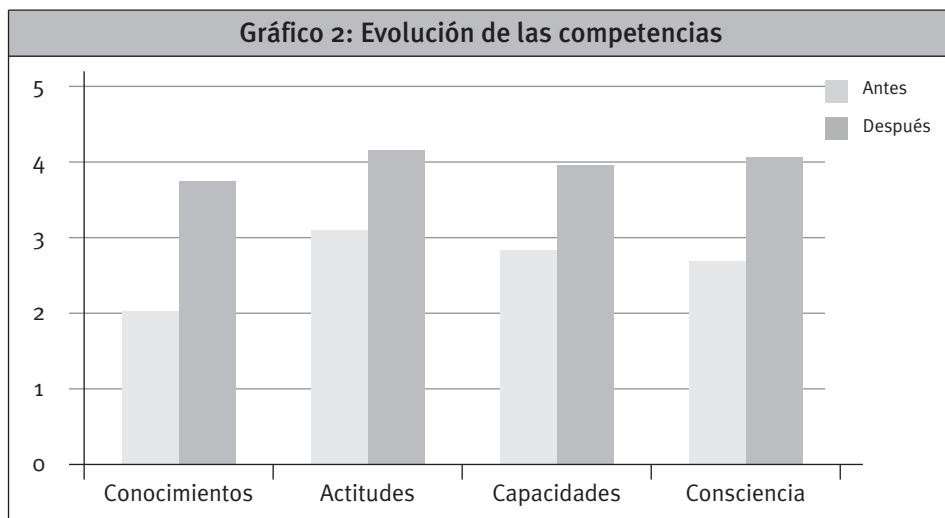


Tabla 1 : Evolución de las competencias

		Media	Desviación Típica
Conocimientos	Después	3,64	0,65
	Antes	2,06	0,50
Actitudes	Después	4,17	0,46
	Antes	3,15	0,78
Capacidades	Después	3,89	0,59
	Antes	2,77	0,71
Consciencia	Después	4,10	0,55
	Antes	2,65	0,64

Organizaciones de acogida

Las organizaciones que acogen a personas voluntarias lo hacen por lo que éstas pueden aportar de novedad, de mirada a la organización desde otro prisma, por su aporte a la interculturalidad, su referencia para las personas del entorno como opción solidaria, o por la tarea que pueden desarrollar.

Es una apuesta no exenta de dificultades en el diálogo y la convivencia intercultural pero que se considera que puede favorecer a la comunidad. En el marco de las experiencias pueden darse dificultades: (1) bien porque el voluntariado puede no aceptar las reglas de juego marcadas y cuestionar a la organización, (2) por la generación de relaciones afectivas dependientes o que pueden condicionar el desempeño del trabajo, (3) por la excesiva politización o presencia pública de la persona voluntaria o (4) porque la tarea no se ajusta a las capacidades de la persona o a sus expectativas. Hay casos en los que la experiencia finaliza antes de lo previsto por acuerdo de ambas partes.

A pesar de todo ello, en la mayoría de los casos, la valoración final de la experiencia es positiva. También se considera que, de los conflictos o problemas resueltos se generan nuevos aprendizajes tanto para las personas implicadas como para las propias organizaciones. Asimismo, el debate o la coincidencia en opiniones entre las organizaciones de envío y de acogida pueden contribuir a desvelar puntos en común y/o diferentes que tienen ambas instituciones, permitiendo profundizar o especializar su relación.

Uno de los cambios que constatamos en los últimos años es que tanto las organizaciones de envío como las de acogida se han ido profesionalizando. Este hecho genera que se demanden cada vez perfiles más definidos y para tareas en las que, en muchos casos, el trabajo de oficina tiene una relevancia muy importante. Si a esto le unimos el aumento de edad y recorrido profesional de las personas voluntarias, en algunos casos, las experiencias de voluntariado difieren poco de las de las personas cooperantes, salvo en las condiciones y estatus. Esto hace que, de nuevo, surja el debate y “el fantasma” de si las personas voluntarias no son más que mano de obra barata. Es complicado definir la línea divisoria entre una experiencia y otra. Lo que para la mayoría de las organizaciones es importante en las experiencias de voluntariado es la relación directa con las comunidades y el poder vivir y compartir con ellas desde una clave de austeridad. El hecho de que esto se dé depende de las organizaciones y las personas voluntarias más que del contenido específico de las tareas que desarrollen.

CUANDO NO TODO ES COMO NOS LO IMAGINÁBAMOS

Hasta el momento se ha mencionado lo que anima y motiva a las tres partes para implicarse en una experiencia de voluntariado pero para que ésta cumpla las expectativas de crecimiento, enriquecimiento y aprendizaje es necesario afrontar algunos problemas y conflictos. En la medida en que estos se superen de forma satisfactoria para todas las partes, obtendremos la experiencia que buscábamos.

Es necesario para la persona voluntaria poder y saber afrontar algunas dificultades de la mejor manera posible, y es necesario que las organizaciones implicadas sepan y puedan acompañar en este proceso.

Aunque la intensidad de las vivencias es diferente entre las experiencias de larga y corta duración, en todas ellas, a menudo nos encontramos las siguientes dificultades:

- **El manejo de la frustración** ante la realidad con la que nos encontramos, ante la dificultad para introducir cambios en la realidad de la gente, de las instituciones, de la comunidad o del propio país. Frustración porque no podemos desarrollar las actividades que nos gustaría por motivos de seguridad, por respeto a los procesos locales... Frustración porque tenemos dificultades en entender las lógicas subyacentes a la cultura y los procesos sociales que tienen lugar. Como todas las dificultades que mencionaremos a continuación, a veces, todo es cuestión del cristal con el que se mire. Y, muchas veces, lo que nos parecía terrible en un momento de la experiencia, posteriormente lo reconocemos como un valor de esa cultura o comunidad. En cualquier caso tenemos que estar preparadas para tolerar las diferentes frustraciones a las que tendremos que hacer frente.

Una frustración especialmente importante para las mujeres voluntarias es la diferente mirada de género que podemos encontrar en otras realidades. Este aspecto lo desarrollaremos más adelante, sin embargo, en la mayoría de los casos, estas frustraciones tienen lugar, en nuestra sociedad de origen pero, en nuestro entorno entendemos las reglas del juego y, en la experiencia de voluntariado todo se nos hace menos reconocible y, consecuentemente, menos comprensible. Con el paso del tiempo podemos contextualizar las diferentes dificultades y darles la importancia o la relevancia que realmente tienen. Así mismo, podemos identificar: (1) aquello que está en nuestras manos, (2) aquello sobre lo que podemos actuar indirectamente y (3) aquello para lo cual todavía no ha llegado el momento de cambiar.

- **La necesaria flexibilidad.** Las diferencias culturales y de contexto se manifiestan claramente en la experiencia del voluntariado. Las personas que llegamos de una cultura en la que consideramos que podemos planificarlo y controlarlo todo, y que las personas somos dueñas de nuestras propias vidas nos encontramos con serias dificultades para entender las lógicas de otras realidades y otras culturas. Estas dificultades se dan sobre todo porque nos encontramos con realidades en las que los servicios básicos o los recursos que cotidianamente se utilizan no funcionan con la agilidad, rapidez y estructura a la que estamos acostumbradas. Por otro lado, hay contextos culturales en los que el destino, el azar, los dioses o diosas, las condiciones meteorológicas desempeñan un papel suficientemente importante como para condicionar planificaciones realizadas. Y para mentalidades más bien cuadrículadas como las nuestras es difícil de gestionar todo esto.

Así pues, es necesario estar abiertas y ser flexibles en nuestras planificaciones, en nuestros conceptos, en nuestra cosmovisión, en nuestra forma de entender las relaciones y estar abiertas a entender lógicas diferentes. En la mayoría de los casos, en el equilibrio entre estas visiones está la virtud. Ni nosotras podemos controlar ni planificarlo todo, ni podemos dejar todo en manos del destino. Es bueno reconocer nuestras limitaciones y, al mismo tiempo, aspirar a hacer todo lo posible y todo aquello que esté en nuestras manos para transformar la realidad.

- **El choque cultural⁵.** Está estudiado y constatado que, a lo largo de la experiencia, sea esta de corta o larga duración, pasamos por diferentes estadios

⁵ El tema de la interculturalidad se trabaja en mayor profundidad en: Interculturalidad, multiculturalismo, un reto para la persona voluntaria. Materiales educativos nº 27.

en relación con la nueva cultura y contexto en el que nos encontramos. Existe un primer momento de luna de miel o enamoramiento del nuevo contexto con el que nos encontramos en el que todo nos parece atractivo, interesante, curioso, digno de nuestros relatos y nuestras fotos. Este momento tiene una duración variable, y contrasta con otro momento en el que vamos conociendo y profundizando en la realidad. En este momento constatamos que lo que nos habíamos imaginado nos decepciona, vemos fundamentalmente lo negativo o las limitaciones del contexto y de la cultura. Tras este paso de la luna de miel a la decepción, generalmente, las personas van adquiriendo una postura de mayor equilibrio con respecto al nuevo contexto y cultura, valorando los aspectos positivos que tiene, y que incluso les pueden enriquecer, y aquellos que son rechazables o que no les convienen. Lo curioso es que este proceso se produce también cuando la persona regresa a su propia cultura.

A veces, el período de “luna de miel” que hemos señalado anteriormente, bien sea en la ida o en la vuelta, se da cuando uno está soñando en ir y una vez llega a destino se produce ya el período de frustración. Es bueno reconocer este movimiento pendular e intentar mitigar su impacto sabiendo de antemano qué es lo que puede ocurrir. Al mismo tiempo es interesante hacerse más consciente de aquello que nos atrae y lo que no de cada cultura y, con qué nos quedamos de cada cultura para poder enriquecernos en este encuentro intercultural. No hay cultura perfecta, todas tienen sus limitaciones y sus potencialidades, por eso debemos vivir la experiencia como un momento de enriquecimiento cultural que pasa por ir transformando algunos de nuestros paradigmas culturales. No es fácil, y requiere de tanto tiempo que con la experiencia solo podemos aspirar a dar los primeros pasos en esta senda.

- **Espiritualidad y religiosidad.** Estos dos aspectos tienen una presencia y una relevancia importante en las realidades con las que nos vamos a encontrar. En muchos casos su relevancia no está constreñida al ámbito de lo privado, sino que también está presente en el ámbito público. Frente a una compartimentación de la vida y de los espacios en nuestra cultura occidental, en otras tradiciones culturales con las que nos podemos relacionar, vemos cómo hay una visión más holística de la vida y de la realidad, en la que la espiritualidad y la religiosidad desempeñan un papel importante. Y como consecuencia, a veces, nos puede dificultar la comprensión de esta realidad e incluso el poder compartir más vida con las comunidades y las gentes con las que nos encontremos. Por otro lado, hay veces que, aún compartiendo

una misma fe, la vivencia de la religiosidad es muy diferente de la nuestra y, a menudo, nos cuesta entender y compartir esa vivencia.

En general, la vivencia de la espiritualidad o trascendencia de cada persona es un elemento clave que es necesario que respetemos. A menudo, existe la demanda de que incluso compartamos algunos de los rituales. Es complejo y, a la vez necesario, que vayamos con una postura abierta a diferentes cosmovisiones, espiritualidades y religiosidades, e incluso abiertas a ir desarrollando nuestra propia interioridad y trascendencia.

- **Sentido del tiempo.** Aunque la medición del tiempo pueda ser objetiva, todas hemos experimentado que hay segundos que duran más que otros, horas que cunden más, semanas que son como meses y otras que parecen días. Por lo tanto, todas hemos experimentado que el tiempo también tiene algo de subjetivo porque depende de cómo lo vivamos. A lo largo de la experiencia de voluntariado vamos a experimentar que el tiempo pasa menos deprisa los primeros días o meses ya que nosotras y nosotros tenemos menos cosas que hacer, y pasa más rápido una vez entramos en dinámicas cotidianas. Y, al tiempo, vemos que los meses o años de experiencia han pasado “casi” sin darnos cuenta. Por otro lado, el tiempo, en muchas de las comunidades con las que compartimos experiencia, se vive en presente. No hay tanta prisa por vivir el futuro y no está tan en el presente como en nuestra realidad. Esto nos genera tensiones y dificultades en muchos casos. La falta de esclavitud hacia el reloj en muchas comunidades es algo de lo que podemos aprender, pero también es una fuente de conflictos, tensiones o frustraciones que tenemos que aprender a gestionar.
- **Tareas a realizar.** Una forma clara de visibilizar previamente la experiencia que vamos a vivir es conociendo y siendo capaces de explicar a otras personas el país, el contexto y las tareas que vamos a realizar. En un primer momento, las tareas son lo más concreto y definido a lo que nos podemos agarrar. Dado que no conocemos la realidad en la que vamos a insertarnos más allá de los datos estadísticos generales hasta que lleguemos al lugar, la tarea representa una concreción más fácil de comprender y comunicar.

Una vez que estamos en la experiencia, hasta que creemos las relaciones interpersonales y conozcamos la cultura, la tarea es lo que mayor sentido da a la experiencia. Lo que ocurre a menudo es que no somos conscientes de que, con respecto a las tareas, por un lado puede haber diferencias culturales en

cómo hacer y cómo entendemos o definimos la tarea y, por otro, puede haber cambios en las tareas propuestas inicialmente. Estos cambios o diferentes interpretaciones de la función que desempeñará la persona voluntaria pueden descolocarnos porque es una de las pocas “seguridades” que creíamos tener y sobre las que podíamos aportar. De nuevo, conviene que estemos abiertos a que las tareas o las funciones puedan ser entendidas de forma diferente, a que éstas cambien por motivos del contexto social u organizacional, siempre que esto no suponga realizar acciones para las que no estamos preparados o preparadas.

- **Relevancia de los resultados.** Con estrecha vinculación con lo anteriormente señalado, en la mayoría de los casos hemos sido educadas en una clave de causa-efecto que, a veces, no es tan clara en otras culturas. En otros lugares los elementos de contexto (climatología, medios de transporte, comunicación...) pueden tener gran incidencia en esa secuencia causa y efecto. Por otro lado, los procesos relacionales y sociales en los que estaremos implicadas no funcionan siempre con esa clave. Y, aunque seamos conscientes de esto, en nuestro subconsciente tiene un papel muy importante este enfoque de causa-efecto (si hago esto pasará lo que espero), lo que da lugar a que queramos ver resultados después de una implicación vital en una realidad concreta.

En el caso de las experiencias de corta duración, aún sabiendo que es complejo, buscamos que nuestra estancia produzca cambios significativos. Estos cambios los podemos reconocer en nosotros y nosotras, pero también queremos visibilizarnos en la realidad en la que hemos vivido. Sin embargo, los cambios en los procesos sociales, se producen lenta y progresivamente a lo largo del tiempo. Y, aunque también ocurre en los procesos sociales aquí, el hecho de que muchas personas no tengan experiencia previa o el hecho de que en este tipo de experiencias somos voluntarios y voluntarias casi las 24 horas del día, tenemos mayores expectativas de ver cambios en el contexto o resultados de nuestra acción. Generalmente, esto viene dado por lo que nosotros y nosotras “invertimos” y no porque se den condiciones para que los procesos puedan generar unos resultados más visibles y más rápidos.

- **Proceso de acompañamiento**⁶. Acciones como el coaching, el mentoring y demás propuestas similares están de moda en la actualidad en muchos espacios labo-

⁶ Consultar: El acompañamiento en las experiencias de voluntariado internacional. Materiales educativos nº 29.

rales. El acompañamiento ha sido una metodología muy utilizada en diversas espiritualidades, sin embargo, muchas de las personas que acceden a los procesos de voluntariado hoy día no han tenido experiencias de este tipo. Lo más similar que pueden haber tenido como experiencia es el tratamiento psicológico. Y el acompañamiento no es eso. Por otro lado, los ritmos y dinámicas de trabajo en las que estamos insertas nos hacen sentir que nunca hay tiempo de calidad para poder acompañar a una persona.

Entre las principales dificultades que nos encontramos en los procesos de acompañamiento del voluntariado están: a veces, el no saber cómo y, otras veces, el no tener tiempo de calidad en el momento adecuado para ello. El acompañamiento es clave en el proceso de voluntariado porque facilita el verbalizar lo que va pasando, el contrastar lo que se va viviendo y cómo se va interpretando y nos ayuda a tener una orientación de la experiencia y de las percepciones e interpretaciones culturales.

Para ello es clave que se cree una relación de confianza entre la persona que acompaña y la que es acompañada y una apertura a compartir y escuchar lo que nos puedan decir. Es algo que hay que trabajarlo, hay que crear esos espacios, esa confianza para que, en momentos más bajos o de dudas, nos pueda ayudar y facilitar la experiencia. Habitualmente, la organización de acogida nos propone una persona para acompañar la experiencia. Es bueno hacer el esfuerzo con esta persona para que nos acompañe, pero si se identifica que no hay “química” entre acompañante y persona acompañada se puede buscar a otra que responda mejor a nuestras necesidades. Uno de los elementos que puede ser interesante tener en cuenta a la hora de identificar la persona acompañante puede ser el sexo, no es la misma vivencia en el caso de ser mujer o ser hombre.

La procedencia de la persona acompañante también puede ser un elemento que nos facilite la cercanía, la confianza y la comprensión mutuas. De cualquier forma es bueno tener una persona que acompañe y, en muchos casos, es necesaria la pro actividad para que se cree la dinámica de acompañamiento que cada persona necesitamos. Muchas veces los y las acompañantes se basan en dinámicas y experiencias anteriores para hacer el acompañamiento pero cada persona es diferente y tiene necesidades diferentes, por eso es bueno que las personas voluntarias se hagan conscientes y las expliciten a la persona que nos acompaña. El no contar con esta figura de acompañamiento puede llevarnos a que no hagamos más que darle vueltas en la cabeza a cosas que, a veces, no tienen la relevancia con la que la estamos viviendo en

ese momento, a temas que hemos malinterpretado... generando, a menudo, conflictos, frustraciones y dificultades que podríamos evitar.

- **Soledad.** Los tiempos y espacios de soledad son necesarios a lo largo de la experiencia. Estos tiempos nos ayudan a hacernos más conscientes de la experiencia, a degustarla, a descansar de la acción y las relaciones, así como a cultivar nuestra interioridad. Ocurre que, a veces, estos tiempos de soledad los vivimos en clave positiva y otras en negativa. Hay momentos en los que buscamos la soledad y otros en los que ésta nos encuentra cuando menos nos conviene. En cualquier caso, conviene ser conscientes de que viviremos ciertas soledades. Cuando se trate de una soledad no buscada, tenemos que recurrir a nuestros recursos para hacer aquello que nos gusta. Otra posibilidad es unirse a ella y saber degustar esa soledad con tranquilidad, sabiendo que vendrán otros momentos de mucha intensidad en relaciones. Pero no hay que olvidar que hay una soledad que tenemos que cuidar, una soledad que es necesaria para ir reposando la experiencia, para entenderla y hacernos conscientes de nuestras necesidades, cambios y nuevas demandas. Una soledad que se nos hará más difícil de encontrar y, al mismo tiempo, más necesaria a medida en que avance la experiencia.
- **Comunicación con las personas de aquí y de allí.** Al comienzo de la experiencia queremos compartir todo lo que estamos viviendo de forma intensa con las personas que hemos dejado en nuestro lugar de origen. Esto coincide con el hecho de que tenemos más tiempo libre. Luego llega el momento cuando ya vivimos en el presente de la experiencia y ésta nos demanda todo el tiempo y toda la atención, en el que se nos dificulta el sacar tiempo para contar(nos) lo que nos está pasando. Y, como hace tiempo que no contamos nada, sucede que la gente no va a entender algunas de las cosas que podríamos comunicar ahora, ya que tendríamos que comenzar desde el principio. Sin embargo, la comunicación de lo que nos está pasando, de lo que estamos viviendo y sintiendo es importante transmitirla tanto a las personas con las que compartimos el día a día como a las que están lejos, para que nos puedan acompañar en el antes, durante y después de la experiencia.

Lo más importante es que es necesario y conveniente para la persona voluntaria tomar conciencia y poder expresar aquello que está viviendo. Así pues, la comunicación con las demás personas facilita la comunicación con uno o una misma. En algunos casos funcionan los diarios personales, transformados hoy

día en muchos casos en blogs, el envío periódico de un correo con noticias, chats en grupo, encuentros periódicos, etc. Todos estos recursos nos pueden ayudar a comunicar nuestra experiencia. Como hemos dicho previamente, no es solo un elemento importante para la propia persona voluntaria sino que también lo es para el entorno que va compartiendo la experiencia. En la medida en que esta comunicación es fluida la acogida a la vuelta de la persona voluntaria puede ser más adecuada y se puede contribuir de mejor manera a sensibilizar al entorno y a dar a conocer la realidad con la que está implicada la persona voluntaria.

- **Espacios para el ocio.** El ocio es un espacio privilegiado para la realización de las personas, aunque es un privilegio del que no todos y todas podemos gozar. Sin embargo, nosotras estamos acostumbradas a tiempos de ocio y contamos con hobbies, intereses e inquietudes especiales. Por todo ello, es bueno que, durante las experiencias de voluntariado, sobre todo en el caso de aquellas de larga de duración, dediquemos tiempo al ocio que nos interesa. Es bueno porque nos ayuda a salir de la acción cotidiana, nos puede permitir conocer a otra gente con otros intereses y puede contribuir a que miremos el día a día con otra distancia o desde otra perspectiva. Es verdad que, a veces por el contexto, no es fácil mantener, contactar o poder acudir a espacios específicos de ocio, pero también los podemos crear y recrear nosotras mismas. Lo importante es regalarse algo de tiempo para uno o una misma.
- **Relaciones afectivas.** Con ellas podemos llenarnos de gozo y sufrir intensamente, así mismo podemos hacer gozar a otras personas, frustrarlas o hacerlas sufrir. En cualquier caso necesitamos de las relaciones afectivas. En la experiencia de voluntariado, nos podemos sentir especialmente desvalidas por nuestra carencia de personas cercanas y conocidas con las que relacionarnos en un primer momento. La tentación es buscar personas que suplan nuestras carencias. Eso está bien, pero hay que ser conscientes de que las relaciones son cosa de dos o más y que es necesario ser conscientes de lo que las otras personas están buscando. Así mismo, hay que tener en cuenta el contexto y la experiencia previa con respecto a la relación con personas voluntarias. La casuística es variada ya que (1) puede haber habido tradición de relaciones dependientes con otros voluntarios o voluntarias, (2) pueden haber conocido experiencias en las que el voluntariado haya posibilitado que una familia salga adelante o haya engañado a la gente, (3) del mismo modo que las personas de allá pueden acogerte como un hijo o una hija más o (4) buscan en ti

alguien que les saque de esa realidad. Es necesario, por lo tanto, intentar ser consciente, en la medida de lo posible, de los intereses e impactos de estas relaciones. Siendo conscientes podemos minimizar o clarificar aquello que no buscamos y disfrutar plenamente de esas nuevas amistades. Amistades que son o que pueden ser para siempre. No debemos autocensurarnos porque un día vayamos a partir sino, siendo conscientes y explícitos con el hecho de que un día nos iremos, disfrutar de las mismas.

- **Diferencias de género.** Sabemos que las construcciones de género son culturales, y por tanto, modificables. En nuestro contexto las luchas a favor de la igualdad han posibilitado avances significativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, aunque todavía no se ha conseguido la igualdad real. En otros lugares y contextos, los avances y los retrocesos se pueden haber dado en diferentes ámbitos que los nuestros o pueden no haber tenido lugar. Esto tiene repercusiones tanto para hombres como para mujeres. Lo que ocurre es que, generalmente, son las mujeres las que sienten más estos cambios y diferencias en la medida en que suponen mayores discriminaciones para ellas. En este sentido, la persona voluntaria tiene que ser consciente de los códigos culturales que imperan en la realidad en la que está inmersa. Tiene que tener la capacidad de desvelar esas concepciones que limitan la libertad o las posibilidades de las mujeres y, según los casos, acompañar tanto a los hombres como a las mujeres en su proceso de transformación de patrones culturales. No hay que olvidar que todos y todas estamos en ese proceso, que es una pelea cotidiana y ninguna persona está fuera del influjo de su contexto cultural. Esto no evita que no sintamos frustración porque ciertos cambios no vayan más deprisa.

“CASANDO” IMAGINARIOS, EXPECTATIVAS, MOTIVACIONES CON LA REALIDAD CONCRETA EN EL CAMINO DE IDA Y VUELTA

Pistas para personas voluntarias

Se han ido mencionando previamente algunos de los aspectos a los que tenemos que prestar atención a lo largo de la experiencia. Estos aspectos hacen referencia a nuestros propios cambios personales, a los de las personas con las que trabajamos y a los del contexto. Todo ello nos tiene que hacer más conscientes sobre lo que ocurre y también desarrollar algunas actitudes y valores que posibiliten ir adaptándose a los cambios sin perder la identidad, ni el objetivo de nuestra presencia allí.

Tenemos que tomar conciencia de que se dan cambios en nuestras motivaciones y en las de las organizaciones de acogida a lo largo de la experiencia, y es bueno que se den. En ambos casos se produce una maduración de las motivaciones. Ahora bien, si esos cambios nos llevan a perder lo esencial, lo primordial que buscábamos en nuestra experiencia de voluntariado, puede que entonces no sean tan convenientes o, quizá, es tiempo de finalizar esa experiencia y comenzar otra.

Entre las actitudes necesarias para poder hacer frente a las dificultades, así como a los cambios que mencionábamos previamente, es bueno desarrollar habilidades y actitudes vinculadas con: la apertura al cambio, gestión de la soledad y de las relaciones interpersonales, la empatía y el desmonte de nuestros prejuicios e ideas previas.

Conviene considerar la intensidad con la que, como voluntarios y voluntarias, vivimos el día a día y que esta intensidad no es tan sentida ni vivida por las personas

con las que trabajamos. Es bueno relativizar nuestra presencia en el lugar, ser humildes sobre nuestra aportación y disfrutar y aprender lo máximo posible de la experiencia.

Igualmente conviene ser conscientes de que viviremos ciertas soledades. Algunas veces será una soledad que no buscamos, pero que ahí está y tenemos que recurrir a nuestros recursos para hacer aquello que nos gusta o saber degustar esa soledad con tranquilidad, sabiendo que vendrán otros momentos de mucha intensidad en relaciones. Y hay una soledad que tenemos que cuidar, una soledad que es necesaria para ir reposando la experiencia, para entenderla y hacernos conscientes de nuestras necesidades, cambios y nuevas demandas.

Finalmente, conviene entender la experiencia de voluntariado como una experiencia más en el recorrido vital de la persona, aunque no se trata de una experiencia cualquiera. La mayoría de las personas van buscando cambios y enriquecimiento en respuesta a algunas inquietudes, y a raíz de nuevos conocimientos adquiridos y realidades vividas. Después de la experiencia debemos ser capaces de incorporar esta vivencia a nuestras opciones vitales sean éstas en el ámbito profesional, social o personal.

Pistas para organizaciones de envío

Las organizaciones de envío tienen un papel preponderante en la fase previa y posterior de la experiencia en sí. También acompañan durante la experiencia, pero la distancia supone una dificultad adicional. Es por esto que nos centraremos, sobre todo, en pistas para el antes y el después de la experiencia.

Previo a la experiencia conviene prestar mucha atención a la formación de las personas voluntarias, pero también a la formación de las personas formadoras. En este sentido, conviene actualizar los programas de formación, adecuarlos a las realidades en las que las personas van a estar insertas y a las necesidades de cada una de las personas. Es recomendable una combinación entre una formación grupal y un espacio más de contraste, aprendizaje y acompañamiento personal de la persona voluntaria. Conviene así mismo contar con diferentes herramientas que nos posibiliten ir preparando la experiencia. Del mismo modo conviene clarificar que la formación tiene unas limitaciones y que la vivencia de la experiencia nunca se puede predecir. No obstante sí podemos contar con herramientas varias que nos ayuden a gestionarla de manera satisfactoria.

En la actualidad, hay tipos de experiencias de voluntariado y lugares en los que realizarla que suponen novedad y que requieren de forma especial esa ampliación de temáticas y herramientas a adquirir previamente. Pueden ser áreas geográficas nuevas con las que hasta el momento no se ha tenido una relación tradicional de cooperación como son África y Asia o puede tratarse de sectores de trabajo más específicos y concretos como los vinculados a procesos de participación y descentralización ciudadana, gestión de recursos naturales, desarrollo local, etc.

Otro elemento clave de las organizaciones de envío es conocer bien el perfil y las motivaciones de la persona que participa en la experiencia de voluntariado así como el perfil buscado y las expectativas de la organización de acogida.

Es bueno, así mismo, contar con una persona de referencia, una persona que acompañe la experiencia desde la formación, durante la estancia allí y a la vuelta. Si a la vuelta podemos combinar el trabajo en grupo y el acompañamiento personalizado podríamos responder de mejor manera a las inquietudes que surgen en la mayoría de las personas. Al mismo tiempo podríamos acompañar la finalización de la experiencia y dar paso a las nuevas experiencias en las que se incorpore la persona voluntaria.

En la experiencia concreta de **ALBOAN** se valora muy positivamente la realización de evaluaciones de la experiencia por parte de la persona voluntaria, de la organización de acogida y un contraste entre todas las partes implicadas. En el caso de las experiencias de larga duración estas evaluaciones tienen lugar en la mitad de la experiencia, para poder reorientar aquellos aspectos de la experiencia que sean necesarios, y al final de la misma. Estas evaluaciones nos han posibilitado investigar y descubrir procesos de cambio en las personas voluntarias y nos sirven, a su vez, para el acompañamiento al regreso de la experiencia.

Pistas para organizaciones de acogida

Las organizaciones de acogida han de definir claramente tanto las tareas a realizar por la persona voluntaria como los aspectos relacionados con el alojamiento y manutención, ya que éstos tienen importancia en la experiencia. Por otro lado, tienen que nombrar a alguna persona de referencia que si no es la acompañante de la experiencia, sí debe encargarse de dar seguimiento a cómo ésta se va desarrollando, haciendo las primeras introducciones, presentaciones y “traducciones” de las dinámicas culturales específicas. Así mismo, esta persona tiene que dar seguimiento al desarrollo de la experiencia: identificando

dificultades encontradas y buscando soluciones entre la persona voluntaria y la responsable de la experiencia de voluntariado en la organización de acogida. Y, finalmente, tiene que asegurar que la persona voluntaria cuente con acompañamiento.

Conviene que las organizaciones de acogida sean conscientes de los cambios que se producen en todos los actores implicados en la experiencia. También les corresponde un trabajo específico con los y las compañeras de su propia organización para que quede clarificado el aporte de la persona voluntaria y para conocer qué es lo que esperan las unas de las otras. En este sentido conviene trabajar el imaginario que cada persona tiene de la presencia de una persona voluntaria internacional en la organización y en las comunidades.

Las organizaciones de acogida han de facilitar la comunicación permanente con la organización de envío para valorar el desarrollo de la experiencia. Al mismo tiempo, en comunicación con las organizaciones de envío, las organizaciones de acogida han de asegurar el cierre de la experiencia en el lugar y que la persona regrese a su lugar de origen. Ya en el lugar de origen, cuando cerramos la experiencia de voluntariado, se pueden plantear alternativas de futuro más allá del voluntariado.

A modo de conclusión

LA EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO INTERNACIONAL: RETO Y NECESIDAD

Como mencionábamos al comienzo de la publicación, la experiencia de voluntariado es, para todas las partes implicadas, la concreción de algunos de los aspectos de la sociedad por la que apostamos. Una experiencia en la que el centro son las personas: las que van, las que acompañan y posibilitan la experiencia y las que allí se encuentran. Una experiencia en la que la mediación clave no es lo económico sino la solidaridad. Una experiencia de apertura, por ambas partes, a la búsqueda de un crecimiento comunitario y de una justicia social. Y una experiencia de puesta en práctica del dialogo entre culturas, confesionalidades y cosmovisiones diferentes con el objetivo de conseguir la implicación y participación para la construcción de un mundo más justo y digno para todas las personas.

Por todo ello, el voluntariado ha sido, es y será una propuesta clave en las organizaciones de solidaridad y cooperación. Un voluntariado en el que lo que se busca es el encuentro entre dos organizaciones, sociedades y culturas que trabajan conjuntamente desde la vivencia y la experiencia concreta. Busca, así mismo, ofertar una experiencia de implicación social concreta. Una forma de poner en conexión, en comunicación y sensibilizar a las personas, organizaciones y sociedades en ella implicadas.

La experiencia de voluntariado nos puede mostrar cómo la acción de una persona, con la complicidad y en el marco de varias organizaciones sociales, puede tener un efecto multiplicador importante. Es el llamado “efecto mariposa” en el que

una persona pone en movimiento a muchas otras más. Y así es como debe producirse el cambio y la movilización social.

Ligado con lo anterior, la experiencia de voluntariado contribuye además a que las organizaciones sociales implicadas puedan realizar sus objetivos de sensibilización, implicación social y las tareas concretas a las que están llamadas a realizar. Consecuentemente, las experiencias de voluntariado son una de las mediaciones que permite a las organizaciones implicadas contribuir a sus fines.

Y, la experiencia del voluntariado por su pequeñez, por sus limitaciones, al mismo tiempo que nos da alas para ver el impacto del cambio y la implicación personal, nos posibilita una cura de humildad respecto a nuestro alcance. En esta experiencia nos hacemos conscientes de que solas, parecemos pocas personas, pero si nos unimos a otras nuestra implicación personal puede marcar la diferencia. También nos muestra cómo nuestras motivaciones y expectativas solo las podemos cumplir completamente con la complicidad de las expectativas y motivaciones de otros y otras organizadas.

Para ponerlo en práctica

A continuación presentamos agrupadas diferentes dinámicas para trabajar algunos de los aspectos mencionados en los apartados anteriores. En algunos casos depende de cómo se enfoquen las dinámicas podrían incorporarse en una publicación u otra, pero creemos que lo importante es disponer de ellas y la persona facilitadora verá con qué objetivo utilizarlas. Se trata de dinámicas, tanto individuales como grupales, que están agrupadas en los siguientes grupos.

- Dinámicas de conocimiento personal.
- Dinámicas de conocimiento de la realidad.
- Dinámicas para profundizar en la temática: voluntariado, motivaciones, expectativas.
- Dinámicas de comunicación.
- Vídeo fórum.

DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO PERSONAL⁷

Dinámica de los y las reporteras

Tipo: Grupal.

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Que se presenten y se obtenga una visión general de los y las participantes. Que reflexionen acerca de sus propias motivaciones y expectativas y lo compartan en grupos.

Desarrollo:

Se pide que, por parejas, se presenten unos a otras. Se comparte durante diez minutos algunos datos claves para su presentación y qué esperan de la experiencia de voluntariado. Pasado el tiempo se les pide que uno a uno vayan presentando a su pareja al grupo. Así la ronda se hace más ágil y nos descentramos de nuestra condición, para atender a las características de la otra persona con la que iniciamos la aventura del voluntariado.

⁷ En esta misma colección de materiales educativos se pueden encontrar dinámicas de este tipo (nº 24-29).

Conozcámonos

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Lograr una integración grupal y compartir expectativas sobre la experiencia de voluntariado.

Desarrollo:

La persona facilitadora entregará a cada participante un papel para que escriba su nombre y apellido y se lo coloque en la camiseta con la ayuda de un imperdible. Así mismo se solicita formar grupos por la letra del primer apellido. Formados los grupos se van presentando en el grupo compartiendo: dónde viven, en qué trabajan, etc. por un tiempo de 10 minutos. Después vuelven a sus sillas de trabajo y se les entrega una tarjeta de cartulina de colores y cada persona debe escribir qué es lo que más le gusta en una palabra (trabajar, escuchar música, etc.). Se coloca una música suave y se pide a los y las participantes que caminen por el salón, observando a las y los compañeros, teniendo muy en cuenta la palabra que han escrito en su cartulina y que llevan pegada a su camiseta. Cuando lo diga la persona facilitadora deben formar grupos por identificación de palabras; se presentan, comparten sus expectativas con respecto la experiencia de voluntariado que van a realizar, nombran a una persona que haga las funciones de moderación y bautizan el grupo con un nombre. Ya en grupos organizados y plenamente identificados trabajarán los temas a tratar durante el desarrollo encuentro.

Sugerencias:

Si se quiere fomentar el sentido de grupo se puede mantener el grupo a lo largo de todo el encuentro y que cada grupo organice una actividad de clausura del encuentro o se juegue al “amigo secreto” para lograr una mayor integración.

Identificarse con el lugar

Tipo: Grupal.

Duración: 40 minutos (en función del número de personas que haya en el grupo).

Objetivos: Hacer una presentación de las personas y, a su vez, conocer sus intereses y valores.

Desarrollo:

La persona facilitadora hará una motivación para invitar a la gente a conocer el sitio y buscar algo: un cuadro, estatua, etc. que les llame la atención. Se les deja un tiempo para que en silencio recorran el lugar e identifiquen aquello que les llama la atención. Posteriormente, cada cual se presenta y comunica por qué escogió el objeto, cómo lo explicaría a personas de otras culturas y las demás personas pueden hacer preguntas para profundizar.

Tras la presentación la persona facilitadora resume las motivaciones del grupo y les pide una resonancia a lo percibido.

¿Quién soy?

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 50 minutos.

Objetivos: Conocimiento propio y comunicación interpersonal.

Desarrollo:

Se facilita a la persona una frase referente para que dé su acuerdo y su desacuerdo y se posicione con respecto a la misma. La frase dice “la vida merece vivirse pero solo viven los que luchan, las que saben quienes son, los que saben quiénes quieren ser”. Le invitamos a reflexionar sobre la frase, para ello se le entregará una hoja en la que manifestará su acuerdo y su desacuerdo y rescatará experiencias vitales que coincidan o que contrasten la frase expuesta. Tras apuntarlas se le pide que enumere, en base a lo escrito y su propio conocimiento, sus cualidades y debilidades para luego exponerlas a la persona acompañante.

Sugerencias:

La dinámica puede ser grupal. En este caso, en un segundo momento se pide a las personas que compartan en el grupo. En una pizarra se va apuntado el nombre de cada persona del grupo y al lado una cualidad que la persona cree que le caracteriza. El grupo puede añadir alguna más que haya podido percibir por su presentación o por el conocimiento previo que tenga de la persona. Finalmente, se pide al grupo que comenten cómo han vivido la actividad.

Presentación con fotos

Tipo: Grupal.

Duración: 45 minutos.

Objetivos: Facilitar la comunicación entre el grupo.

Desarrollo:

En un primer momento se colocan en una mesa una serie de fotos, enumerándolas con lápiz. Se pide a las personas participantes que las miren y elijan aquella con la que más se identifican. Una vez seleccionada la foto se forman pequeños grupos donde comentarán por qué han elegido esa foto. Y, a su vez, el grupo elegirá una que les represente para presentarlo en la plenaria.

Sugerencias:

La dinámica puede ser grupal. En este caso, en un segundo momento se pide a las personas que compartan en el grupo. En una pizarra se va apuntando el nombre de cada persona del grupo y al lado una cualidad que la persona cree que le caracteriza. El grupo puede añadir alguna más que haya podido percibir por su presentación o por el conocimiento previo que tenga de la persona. Finalmente, se pide al grupo que comenten cómo han vivido la actividad.

DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD⁸

Pobrezas

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 1 hora.

Objetivos: Profundizar en el concepto de pobreza y valorar qué pobrezas contribuyen al desarrollo o al no desarrollo de las personas.

Desarrollo:

Se distribuye el texto que se presenta a continuación y se pide a la persona que, una vez leído, establezca qué propuesta de desarrollo quiere promover en su experiencia de voluntariado. Posteriormente habrá un diálogo con la persona facilitadora que le pedirá que valore a qué concretamente puede contribuir una experiencia de voluntariado.

Pobres

- Los pobres, los verdaderos pobres, son todos aquellos que no tienen tiempo para perder tiempo.
- Los verdaderos pobres, son aquellos que no tienen silencio y no pueden comprarlo.
- Son aquellos que tienen piernas pero se han olvidado de caminar, como las alas de las gallinas han olvidado volar.
- Son aquellos que comen basura y la pagan como si fuera comida.
- Son aquellos que tienen el derecho de respirar mierda como si fuera aire.
- Son aquellos que tienen sólo la libertad de elegir entre un canal de televisión y otro.
- Aquellos que viven dramas pasionales con las máquinas,
- Aquellos que estando entre muchos, están siempre solos.
- Los pobres, los verdaderos pobres, son aquellos que no saben que son pobres.

⁸ En esta misma colección de materiales educativos se pueden encontrar dinámicas de este tipo (nº 24-29).

Sugerencias:

Se puede realizar una dinámica grupal haciendo una puesta en común de lo reflexionado individualmente en grupos pequeños. Posteriormente se realiza la presentación de las propuestas de cada uno de los grupos. Los otros grupos la puntuarán en base a la presentación, argumentación, posibilidad de realizarse y se elegirá la propuesta ganadora. Se puede finalizar aquí o continuar la dinámica añadiendo y complementando la propuesta ganadora con elementos de otros grupos o aquellos que vayan surgiendo a medida que se realiza la dinámica.

2.600 millones de personas con menos de 2\$ día

Tipo: Grupal.

Duración: 50 minutos.

Objetivos: Sensibilizar sobre el problema de la injusticia y descubrir las causas que lo generan.

Desarrollo:

Se coloca un papelógrafo con la siguiente frase: “2.600 millones de personas que viven con menos de 2\$ al día”. Se lee la frase y se insiste en que por más grande que sea el problema no lo sentimos. Se reta a que, en grupos pequeños, hagan un trabajo para concientizar a las personas del problema, presentándolo en forma de lemas y campañas que harían en su entorno más cercano. Posteriormente, se presentan las propuestas trabajadas en plenario y finalmente se trabaja en torno a la dinámica: qué les ha parecido; cómo se sienten ante esta realidad...

Sugerencias:

Se puede cambiar las frases recogiendo datos vinculados a diferentes temáticas: igualdad de género, medio ambiente, salud, comercio internacional, etc.

Juego del avión

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Profundizar en la percepción de la desigualdad en el mundo.

Desarrollo:

Se distribuye el texto que se presenta a continuación, y se divide a los y las participantes en pequeños grupos para que, una vez leído, lo discutan y revisen en base a cinco preguntas que se encuentran al final del texto. Se les pedirá que presenten sus conclusiones haciendo un sketch o teatralizando sus respuestas. Todos y todas tienen que participar.

Robo:

Es hermoso volar. Hermoso y conmovedor. Uno puede imaginar los lugares y personas desconocidas que nos reuniremos a la llegada.

También se puede imaginar un vuelo un poco diferente, pero también emocionante. Estamos en un avión que tiene una capacidad de 100 mil pasajeros y está a punto de salir. Un auxiliar de vuelo informa por el altavoz que el vuelo tendrá una duración de veinticuatro horas (símbolo de un año). Miras a tu alrededor. No estamos acostumbradas a ver a esas personas. Empezamos a hablar, a hacer estadísticas.

De las mil personas de pasaje, agrupadas por continentes, encontramos que 605 son asiáticas, 140 africanas, 113 son europeas, 86 son de América del Sur, 51 son de América del Norte y cinco viven en Oceanía.

En cuanto a la religión: 330 son cristianas, 202 son musulmanas, 119 dicen que no tienen religión, 133 son hindúes, 58 son budistas, 23 son ateas, tres son judías y 132 de otras religiones.

Nos llama la atención la edad de estas personas: 372 son menores de 20 y 103 son mayores de 60 años. Preguntamos a las personas que cuál es su profesión: 184 trabajan en la agricultura, 162 en servicios, 92 en la industria y 30 están buscando trabajo.

El azafato reparte periódicos y pregunta en qué idioma lo quieren. Hay 165 personas que hablan mandarín, 86 Inglés, 83 hindi, 64 español, 58 ruso y 37 en árabe. Otras hablan, en orden descendente, bengalí, portugués, indonesio, japonés, alemán, francés y otras 200 lenguas más. Será difícil entenderse.

Estamos en pleno vuelo. Es sorprendente la forma en que se sirve el desayuno. Veinticinco personas del pasaje se enfrentan a tres platos cada una. Todas ellas son europeas o norteamericanas. En contraste, 55 personas toman café, y la mitad de un croissant. Y veinte sólo migajas para poner en el diente.

Es hora de comer de nuevo. Sorprendentemente, las personas que comen son las mismas que ya han comido en el desayuno. ¡Consiguen incluso más comida!

Surge la pregunta de por qué no hay la misma cantidad de comida para todas las personas. Se propone destinar una parte del coste de los billetes a resolver los problemas que surjan. Pero la tripulación dice que ya se han gastado unos 20 mil euros del dinero recibido. Miles de euros se han utilizado en la educación de los y las jóvenes del pasaje, 800 en gastos médicos, 1.500 en armas para evitar enfrentamientos.

Algunas de las personas del pasaje se levantan porque no se lo pueden creer. Van corriendo hacia la cabina demandando: ¿Cómo se puede dar esta situación? ¿Quién es la persona responsable? ¿Por qué hay tantas diferencias? ¿Cómo podemos permitir que la gente se muera de hambre?

DINÁMICAS PARA PROFUNDIZAR EN LA TEMÁTICA: VOLUNTARIADO, MOTIVACIONES, EXPECTATIVAS

Sondeo de motivaciones

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 30 minutos.

Objetivos: Comenzar a explicitar las motivaciones.

Desarrollo:

La persona facilitadora realiza una motivación indicando que cada vez que iniciamos algo debemos preguntarnos sobre qué es, cómo estamos, y qué pretendemos. Posteriormente, se le invita a responder a las siguientes cuestiones: ¿Por qué te interesa la experiencia de voluntariado? ¿En qué estado de ánimo te encuentras? ¿Qué esperas de esta experiencia? ¿Que estás dispuesto o dispuesta a aportar?

Sugerencias:

Se puede trabajar individualmente o también en grupo para conocer las diferentes expectativas y estados de ánimo.

Una presentación orientadora sobre las motivaciones puede ser: decimos que las motivaciones son aquellos elementos que tienen la virtud y la eficacia para movernos, para hacernos actuar voluntariamente. Cada itinerario vital está construido a partir de motivaciones conscientes (racionales) y múltiples motivaciones inconscientes que dan cuenta de nuestros procesos de socialización temprana. Las motivaciones pueden venir en forma de deseos y es necesario distinguirlas de la idea. Las motivaciones evolucionan. Son motor en tiempos de crisis, es ese impulso vital que me hace levantarme cada mañana. Usamos el plural porque siempre son múltiples, se combinan entre sí. Logran tocar toda mi persona, no sólo mi razón y mi afectividad. Trabajar las motivaciones ayuda a tenerlas siempre presentes y saber nuestras posibilidades y limitaciones.

Se puede plantear la dinámica ubicándonos en el antes y el después de la estancia. Conservarlo y compararlo después.

La línea del tiempo de las motivaciones

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Reconocer en su trayectoria personal las motivaciones que le han impulsado a la experiencia de voluntariado.

Desarrollo:

La persona dibuja en una hoja de papel una línea del tiempo en el que queden reflejados los cuatro momentos más importantes en la evolución de sus motivaciones con respecto al trabajo de voluntariado y solidaridad internacional. Se le pide que en la línea del tiempo destaque momentos concretos, personas, lugares, experiencias y motivaciones que explican cómo ha llegado a la experiencia de voluntariado. Una vez realizado, se pide que se comparta con la persona facilitadora para identificar las motivaciones más preponderantes.

Sugerencias:

Se puede hacer en grupo y se puede proponer compartir la línea del tiempo con la persona que tenemos al lado. Contrastar estas motivaciones con el resto del grupo y se pueden identificar las más comunes en el mismo.

Cosas y casos

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 30 minutos.

Objetivos: Reflexionar sobre la experiencia de voluntariado y sobre cómo afrontar cambios en expectativas, contextos o motivaciones.

Desarrollo:

Se facilitan diferentes casos basados en experiencias reales de personas voluntarias y se les pide que:

- Identifiquen los nudos donde pueden darse o haberse dado una dificultad.
- Valoren cuánto les influirían algunos de estos aspectos a cada uno.
- Imaginen cómo reaccionarían si vivieran la misma situación.
- Qué pasos darían con vistas a aclarar o cambiar aquello con lo que pueden tener dificultades.

Sugerencias:

Puede realizarse un trabajo en grupo una vez se ha realizado el individual para compartir los diferentes enfoques y propuestas de solución.

Caso 1:

Una voluntaria lleva ya meses preparando su salida a El Salvador. Llega el día de la partida y en el aeropuerto le despiden su familia y sus amistades. Ella asegura que llamará en cuanto llegue a San Salvador y se ubique en el centro de educación compensatoria de Fe y Alegría en el que va a colaborar los próximos dos años. Mientras ella está en pleno vuelo un terremoto sacude El Salvador así como parte de San Salvador. El avión aterriza en San José de Costa Rica y, tras un tiempo de espera, desde allí le desplazan a San Salvador por tierra. Cuando llega, tras algo más de un día de retraso, se encuentra con un país en ruinas. Al de unos días le encuentran una tarea a realizar, conducir una camioneta por lugares que no conoce repartiendo ayuda humanitaria.

Caso 2:

Llevas unos meses en una organización muy interesante pero que no responde a tus expectativas. Querías trabajar con niños y niñas y estás en una organización que trabaja con comunidades organizadas para su fortalecimiento en espacios de participación y resolución de sus propias necesidades y conflictos. Te vas integrando en el equipo aunque te ha costado el cambio de perspectiva y te vas sintiendo parte del grupo. Al tiempo surge un posicionamiento claro de las comunidades y las organizaciones frente a unas decisiones del gobierno y deciden hacer una huelga de hambre. Tú quieres participar como una más en esa huelga de hambre para mostrar tu apoyo y compromiso con las comunidades y la organización que te acogen, pero no te dejan participar en la misma, ni desde la organización en la que estás trabajando ni desde la que te ha enviado.

Caso 3:

Por fin ya sabes tu destino. Eres periodista y vas a colaborar en una radio comunitaria en un pueblo pequeño. Además vas a ir con un compañero que ha estado en el proceso de formación contigo. Todo va tomando ya sentido. Habláis con personas que han estado en este lugar como voluntarios y voluntarias previamente y os cuentan de las bondades y las limitaciones del lugar. A pesar de las dificultades del contexto todas las personas os animan a ir y disfrutar de la experiencia. Sales de viaje, ya tu compañero ha viajado un mes antes y te ha estado informando de cómo ve a aquello. Llegas a las oficinas principales de la radio con las que vas a estar, están en la capital del país y desde ahí se coordina el trabajo de las radios, una imprenta y los procesos educativos. Conoces a la gente y, desde la institución te plantean un cambio de destino, ya que al lugar al que ibas a ir han llegado dos personas más que querían tener una experiencia y 4 personas serían demasiadas. Te ofrecen quedarte en la capital y dar apoyo a la radio que transmite en la capital.

Decálogos

Tipo: Grupal.

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Concienciar sobre los valores que aporta el voluntariado e interiorizarlos.

Desarrollo:

Se realiza una motivación al grupo sobre su apuesta por el voluntariado y lo que eso puede suponer. Y divididos en grupos pequeños se les pide que escriban 10 frases que recojan los valores y las potencialidades de: las personas voluntarias, las organizaciones de envío y las organizaciones de acogida según el grupo. Se presenta por escrito el decálogo en plenaria y se añaden más aspectos si se considera necesario. Se puede compartir posteriormente sobre qué cosas no habían pensado hasta el momento y qué es lo que más les ha sorprendido.

Sugerencias:

Para continuar la actividad se puede facilitar el apartado “¿Por qué la apuesta por el voluntariado?” de esta publicación. Una vez leído se les pide que completen los decálogos de nuevo y se reflexiona sobre qué cosas no se había caído en cuenta hasta el momento.

Frustraciones y superaciones

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Reflexionar sobre experiencias vitales en las que han sufrido alguna frustración y cómo las han superado.

Desarrollo:

La persona facilitadora pide a las personas voluntarias que recuerden una experiencia en la que han sentido frustración e impotencia y la relaten en un folio. Si están en círculo, pasan el folio con el relato al compañero o compañera de la derecha para que señale cómo hubiera actuado en esa situación. Una vez escrita su reflexión le pedimos que pliegue el folio de tal forma que se vea la situación pero no lo que acaba de escribir (su forma de actuar ante ella) de tal manera que la persona que lo recibe ve el caso y escribe como actuaría y se lo pasa al compañero o compañera de la derecha. Este se quedará con el caso, leerá las dos reacciones y las presentará al grupo. La persona que vivió la experiencia puede comentar cómo reaccionó en ese momento. Tras escuchar todas las reacciones podemos identificar formas o estrategias de afrontar las frustraciones que nos dan pistas para el futuro.

Temores y esperanzas

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Dejar aflorar los sentimientos y preocupaciones de la gente para llegar a los temas de interés o inquietud.

Desarrollo:

La persona facilitadora realiza una motivación breve sobre las esperanzas y los temores. Y se pide a todas las personas que escriban sin mayor orden sus temores y esperanzas en relación a la experiencia de voluntariado (se puede formular en general o se puede concretar en algún tema específico). La persona facilitadora pide que cada cual escoja los dos más fuertes. Se realiza una puesta en común en la que cada persona va compartiendo uno de los temores y la persona facilitadora lo va anotando en una pizarra procurando sintetizar lo expuesto y señalando si la persona que lo presenta es hombre o mujer. Se les explica que tendrán posibilidad, una vez que todos y todas hayan finalizado la exposición, de señalar aquello que no se haya mencionado y les parezca relevante. Posteriormente se reflexionará sobre los temas preponderantes y si existen diferencias relevantes en función del sexo. Se echa de nuevo un vistazo al conjunto y se pide a las personas participantes que elijan los dos que más les impresionan. Una vez realizada la valoración por parte de todos y todas se señalan los más votados y se les pide que, por grupos, hagan una cartelera, mural o un lema que sintetice el temor y diferentes propuestas para superarlo. Finalmente se hace un plenario para presentar lo trabajado.

Sugerencias:

Si se quiere se puede facilitar a las personas participantes previa o posteriormente copias del apartado “Cuando no todo es cómo nos lo imaginamos” de esta publicación. Sería bueno hacer la reflexión sobre las diferencias de género si el grupo lo posibilita.

Soledades

Tipo: Individual/grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Reconocer nuestra forma de actuar en tiempo de soledad e identificar recursos para poder afrontarla de la manera más satisfactoria posible.

Desarrollo:

La persona facilitadora propone que la persona individual o el grupo escuche la canción “Soledad” de Jorge Drexler e intente, al hilo de lo que propone la canción, reconocer: (1) momentos en los que la soledad “llama” a su puerta y (2) estrategias utilizadas para afrontar esta soledad. Este trabajo se realiza de forma personal y por escrito. En la versión de trabajo individual se puede contrastar las estrategias con la persona acompañante, enriquecerlas y elaborar sus propias pautas de actuación. En el caso de que la actividad sea grupal, en grupos pequeños se ponen en común las estrategias y se les pide escribir una receta o la posología de un medicamento con estrategias comunes para afrontar la soledad.

Sugerencias:

Se puede facilitar la letra de la canción para el trabajo personal.

Soledad,
aquí están mis credenciales,
vengo llamando a tu puerta
desde hace un tiempo,
creo que pasaremos juntos
temporales,
propongo que tú y yo
nos vayamos conociendo.

Aquí estoy,
te traigo mis cicatrices,
palabras sobre papel
pentagramado,

no te fijas mucho en lo que dicen,
me encontrarás
en cada cosa que he callado.

Ya pasó
ya he dejado que se empañe
la ilusión de que vivir es indoloro.

Que raro que seas tú
quien me acompañe, soledad,
a mí, que nunca supe bien
cómo estar solo.

Jorge Drexler

La silueta

Tipo: Grupal.

Duración: 90 minutos.

Objetivos: Reflexionar sobre estereotipos que existen en el Norte y en el Sur sobre el voluntariado y sobre las sociedades del Norte y del Sur.

Desarrollo:

A diferentes grupos pequeños se les hace entrega de un rollo de papel de estraza lo suficientemente largo para que una persona del grupo se pueda tumbar sobre él y dibujen su silueta. Posteriormente se pide que partan de forma vertical la silueta en dos. En uno de los lados de la silueta se les pedirá que escriban las ideas o estereotipos que consideran que tienen sobre el voluntariado en el Sur y en la otra parte los que hay en el Norte. En la parte externa de la silueta se pedirá que escriban los estereotipos que las personas del Norte tienen sobre la realidad del Sur y en la otra parte lo contrario. Posteriormente se hace una puesta en común y se analiza cuáles han sido los aspectos más señalados en todos los casos y si existe alguna tendencia más o menos favorable alrededor de lo que se ha formulado.

En un segundo momento se les facilita el texto adjunto (www.alboan.org/formacion/documentos.asp?id=12 Retos del voluntariado visto desde el Sur, pág. 11 y 12) para que lo trabajen por grupos y debatan sobre las cosas que les sorprenden, experiencias que hayan podido tener previamente o que hayan escuchado que confirmen o no los estereotipos antes mencionados.

El voluntariado en el Norte (tomado de Santiago Vallebuona)

Pensamos que este voluntariado podría responder a una doble necesidad o desafío:

Responder al primer desafío de ayudar a “humanizar las relaciones Norte-Sur”. Relaciones desfiguradas por un sistema neoliberal egoísta, materialista, que impone un modelo cultural occidental excluyente e inhumano, que subordina el ser humano a la economía. El voluntariado desde un encuentro interpersonal, intercultural e interracial, propiciará una “cultura de paz” con justicia, equidad y solidaridad mutua. Humanizar la relación internacional es tratar de cambiar la lógica del poder, “de

quien todo lo sabe”, “de quien está arriba”, con la lógica nueva de la persona que “respetar, dialoga, desarma, reconoce la verdad de la otra y el otro, acepta compartir, aprender y convivir con las demás personas”. Esto es más difícil cuando la otra persona se siente excluida. Ir superando los desniveles del sistema con espacios de mayor diálogo y equidad puede parecer utópico o artificial. Pero estas experiencias de voluntariado aportan luces y gestos simbólicos provechosos para ambos lados, del Norte y del Sur. Estas experiencias vividas en tiempo de juventud, con actitudes de libertad y flexibilidad frente al sistema, son marcantes y pueden condicionar al voluntariado y sus entornos a partir de lo que vivieron en el Sur y en el Norte.

Responder al segundo desafío es ser eficiente profesional y técnicamente para responder a necesidades concretas que los proyectos de desarrollo exijan en los lugares donde se solicitó la cooperación de una persona voluntaria.

En un diálogo intercultural a nivel laboral, se espera del voluntariado del Norte, además de su profesionalismo, una capacidad de servicio amplia, flexible y creativa. Un espíritu crítico de las limitaciones en que se ofrecen los servicios, evitando todo paternalismo, dependencia o transferencia cultural, pero respetando procesos y realidades. Las y los voluntarios del Norte pueden a largo plazo convertirse en personas aliadas estratégicas de las instituciones del Sur en un intercambio social y tecnológico Norte-Sur.

En este campo del servicio técnico se requiere una capacidad de trabajo en equipo, de adaptación a otras formas culturales de funcionamiento, uso del tiempo, comunicación, disciplina, transparencia, valoración de lo profesional y lo personal, que no es tan simple. Hay una sobre valoración de lo extranjero y es necesario desarrollar lo propio. El voluntariado debe asumir la necesidad de solidaridad en equipos sin recursos o tecnologías, buscando con ellos soluciones que no creen dependencias. Es también un problema el afán de justificar la ayuda externa adornando las dificultades de los proyectos en lugar de buscar juntas y juntos soluciones a los difíciles cambios que se esperan en realidades que dependen del contexto global, y que atacamos desde pequeños espacios. En estos dos desafíos el voluntariado del Norte puede contagiar una “mística social” y un diálogo intercultural donde se valoren los aportes de ambos en un intercambio horizontal. Llegar a ser no sólo socias y socios de proyectos bajo un contrato de trabajo sino compañeras y compañeros de un mayor proyecto de persona y sociedad. Se recomienda evitar asumir “roles protagónicos o de liderazgo” que no ayuden al desarrollo de las personas locales. Aceptar el tiempo que toman estos procesos para adaptarse paulatinamente manejando las diferencias, los procesos, evitando partidizararse y más bien siendo elementos de diálogo y concertación.

Frases callejeras

Tipo: Grupal.

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Favorecer la discusión acerca de la visión restringida sobre el voluntariado, la realidad del Sur, etc. con el fin de que comprendan que ésta involucra sentimientos, formas de expresión y relación.

Desarrollo:

Se forman pequeños grupos y se les pide que elaboren carteles con frases relativas al voluntariado y/o a la realidad del Sur (según los grupos) que hayan leído en lugares públicos. Se realiza una “pegada de carteles” y se analizan por temáticas profundizando en qué cosas son prejuicios, estereotipos, generalizaciones y cómo cambiaríamos nosotros y nosotras esa frase.

El hombre del pez

Tipo: Grupal.

Duración: 1 hora.

Objetivos: Reflexionar sobre las dimensiones del voluntariado y sobre su papel en la construcción de sociedades más democráticas.

Desarrollo:

Se facilita al grupo un cuento sobre el voluntariado que se presenta a continuación. Tras su lectura se les pide que apliquen a la entidad en la que colaboran o han colaborado: las dimensiones distintas del voluntariado social; cómo se concretan en la historia cada una; si todas las dimensiones son importantes o se puede renunciar a alguna de ella. También se les pide que piensen sobre sus posibilidades de acción democrática, de reivindicación política y de transformación de la realidad social en que se mueven. ¿Se podría haber hecho más en el cuento? Si las personas no tienen experiencia previa de voluntariado se les pide que lo imaginen y piensen cómo presentarían esta propuesta.

«El hombre del pez»

Es muy conocida la historia de aquel hombre que fue encontrado una noche junto al río de la gran ciudad y prácticamente muertito de hambre. La mujer que acabó hablando con él terminó también por comprometerse en darle -tras cada amanecida- uno de los peces que su esposo le traía a casa después de la jornada de trabajo. Con aquella repentina obtención de pescado, el hombre del río pudo atenuar su indecente hambruna. El esposo de la mujer fue, poco a poco, reprochándole su actitud. Día tras día, con aquellos peces generosamente ofrecidos al hambriento, la situación no podía solucionarse. El hombre del río podía al menos comer con cierta regularidad, pero su situación dependía de que, día tras día, apareciera la mujer con su pescado. Era urgente hacer algo más. A la mujer se le ocurrió entonces algo para dar autonomía al hombre del pez: le enseñó las artes de la pesca, cómo usar una caña e incluso le fabricó una. Con ella, él mismo podría tener algo que llevarse a la boca. La historia suele acabar aquí. Todo el mundo hemos aprendido a aplaudir la generosidad primero, la espontánea generosidad de la mujer y después su decisión de dar medios y formación a aquel hambriento que no podía o no sabía pescar.

Pero la historia continúa: los periódicos de la caridad de aquella ciudad con río no contaron que el hombre del pez no llegó nunca a utilizar su caña. Los ríos estaban contaminados por la industria y pocos peces quedaban en verdad en las aguas. Era preciso, además, obtener una licencia de pesca cuyas cuotas el hambriento no pudo pagar. Si pescó algo, de modo ilegal claro, fue a costa del riesgo de ser descubierto, detenido y encarcelado o multado (claro está también, que no habría podido pagar fianza alguna a los jueces). Con su caña inútil y su hambruna todavía a cuestas, el hombre del río había sido expulsado de la orilla de los terratenientes y funcionarios de la gran ciudad.

Dinámica clásica o liberadora

Tipo: Grupal.

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Conocer diferentes tipologías o formas de trabajar con grupos.

Desarrollo:

La persona facilitadora hace una presentación sobre los diferentes tipos de dinámica de grupos:

- **Clásica:** centrada en el grupo exclusivamente. No preocupación por la sociedad. Excesivo valor por lo psicológico.
- **Liberadora:** centrada en las necesidades del pueblo; se ayuda de dinámicas para arreglar problemas y hacer crecer a las personas, pero concede valor al análisis y transformación de la realidad.

Seguidamente haremos una dinámica para establecer la diferencia entre las dinámicas, es la actividad de: "Pásalo". La actividad consiste en tomar un anillo e irlo pasando entre todos y todas las participantes; para esto se repartirá un fósforo por persona. Se pide al grupo que se coloquen el fósforo en la boca y que se pasen el anillo, de fósforo en fósforo, hasta que llegue al punto de origen. Luego se pide a los y las participantes que en un folio escriban su nombre y deliberen sobre si la dinámica que han realizado puede incluirse entre el tipo de dinámica clásica o liberadora. Seguidamente se pondrá en común y se valorará si el grupo opina lo mismo o no y en base a qué argumentaciones. Finalmente se les pide que piensen cómo cambiarían la actividad para que fuera del tipo liberadora.

DINÁMICAS DE COMUNICACIÓN

De qué hablarías...

Tipo: Grupal/individual.

Duración: 30 minutos.

Objetivos: Medir el nivel de profundidad alcanzado en una conversación informal. Distinguir las comunicaciones que tocan al yo profundo de las personas, de aquellas que podrán compartirse con cualquier persona conocida.

Desarrollo:

En pequeños grupos, de 3 ó 4 personas, hablan, de manera informal, sobre los temas que quieran durante 10 minutos. Al término de los 10 minutos se les da a cada grupo cinco minutos más para que confeccionen una lista con los temas que han tratado. Por ejemplo: vida familiar, de las fiestas, de lo que constituye una buena amistad, de películas vistas, de sexo, etc. Posteriormente se pone en común y se trata de identificar con ellos aquellos temas de los que hablamos incluso con personas desconocidas, y tratamos de identificar, conjuntamente, sobre qué temas es más probable que hablemos con amigos o amigas más cercanas. Incluso se pueden señalar sobre qué temas no hablaríamos con nadie. Podemos cuestionarnos si hay diferencias por sexos o en contextos culturales diferentes.

Sugerencias:

Posteriormente se puede entregar una copia del apartado “Cuando no todo es como nos lo imaginábamos: comunicación con las personas de aquí y allí” y se les puede invitar a reflexionar sobre qué maneras de comunicarse con las demás serán las más adecuadas para ellos y ellas a lo largo de la experiencia de voluntariado internacional.

Persona, palabra, lugar

Tipo: Grupal/individual.

Duración: 50 minutos.

Objetivos: Dar ocasión de una comunicación fácil a las personas, conocer la ideología y los valores del grupo.

Desarrollo:

Se pide a cada participante que escoja una persona, una palabra y un lugar que le sean significativos. Posteriormente y por parejas intercambian lo que han elegido y las razones para ello. Seguidamente se les pide que se pongan de acuerdo en una sola palabra, persona y lugar. Se repite la misma dinámica ahora con grupos de seis personas, intentando acabar en la elección de una persona, palabra y lugar. Finalmente, se realiza una plenaria en la que cada grupo de seis va diciendo qué han escogido y el por qué, mientras la persona facilitadora va tomando nota de los valores más significativos. Posteriormente hablarán en plenario sobre los valores de las personas y lugares que tienen significado para las personas. Se reflexionará también si éstos serán iguales para hombres y para mujeres o en diferentes contextos culturales.

Taller de comunicación grupal

Tipo: Individual (grupal opcional).

Duración: 40 minutos.

Objetivos: Analizar la comunicación en grupo y la actitud ante el trabajo en grupo.

Desarrollo:

Se pide que, de forma individual, se reflexione en torno a las preguntas que se agrupan a continuación. Posteriormente se les pide que lo comenten con la persona acompañante para compartir sus reflexiones sobre sus actitudes ante las relaciones con otras personas.

Preguntas:

- Cuando entro de nuevo a un grupo, ¿cómo me siento?
- Cuando el grupo empieza a trabajar ¿cómo actúo?
- Cuando otras personas me conocen por primera vez ¿cómo siento que reaccionan ellas?
- Cuando estoy en un nuevo grupo sólo ¿me siento bien?
- Cuando la gente guarda silencio ¿cómo reacciono?
- Y ¿cuando alguien habla mucho? En un grupo ¿qué temores siento?
- Cuando alguien me ataca ¿cómo reacciono?
- Me siento herido o herida más fácilmente cuando...
Aquellas personas que me conocen bien piensan que soy...
Me siento sola o solo en un grupo cuando...
- Confío en aquellas personas que... Mi gran fuerza personal es...
- ¿Cómo soy? Estoy triste cuando... Me siento ansioso o ansiosa cuando...

Sugerencias:

Se puede trabajar la dinámica con una puesta en común en grupo.

VÍDEO-FÓRUM

A continuación se proponen algunas películas que, en grupo, faciliten debate para profundizar en diferentes aspectos del voluntariado internacional.

Los niños del barrio rojo. Born into brothels. Kauffman, Ross; Briski, Zana; Madrid: El País; Red Light Films, 2004.

83 min.

Ganadora del Oscar 2005 a la mejor película documental. Los niños del barrio Rojo es una crónica de cómo la fotógrafa Zana Briski intentó ofrecer una oportunidad a los hijos de las prostitutas del barrio Rojo de Calcuta enseñándoles a manejar una cámara de fotos. Conmovedor y sincero, aunque desprovisto de sentimentalismo, el documental es un tributo a la resistencia de la infancia y al poder restaurador del arte.

Un franco, 14 pesetas. Iglesias, Carlos; Madrid: Drive Cine, 2005.

102 min.

España 1960. Dos amigos, Martín y Marcos, deciden marcharse a Suiza en busca de trabajo. Dejan a sus familias en España y emprenden un viaje hacia una nueva vida en la Europa del progreso y las libertades. Allí descubrirán una mentalidad muy diferente, a la que deberán adaptarse trabajando como mecánicos en una fábrica y viviendo en un pequeño pueblo industrial. Con la llegada de Pilar, la mujer de Martín, con su hijo Pablo y de M^a Carmen, la novia de Marcos, se les termina la vida de hombres solteros que llevaban en un país con tanta libertad. El trabajo sigue siendo el día a día de Martín y Pilar, mientras el pequeño Pablo comienza a ir al colegio y a integrarse. Con la muerte del padre de Martín, se plantean que lo que habían ido a buscar ya lo han conseguido y es hora de regresar. Para su sorpresa, será más difícil la vuelta que la ida.

Qué tan lejos. Hermida, Tania; Madrid: Karma Films, 2006.

92 min.

Esperanza, una turista española y Tristeza, una estudiante ecuatoriana, se conocen camino a Cuenca, ciudad a la cual desean ir por motivos diferentes. En el camino se encuentran con un paro nacional el cual bloquea la carretera por lo que deciden continuar el trayecto buscando a alguien que las pueda llevar por lo menos al pueblo más cercano. Durante su trayecto empezarán a conocerse entre ellas con mayor profundidad, así como también conocerán un poco más de Ecuador y su gente en un viaje que debió durar unas cuantas horas, pero por cosas de la vida, su destino estará más lejos de lo que aparenta.

El largo viaje. Ferroukhi, Ismael; Madrid: Karma Films, 2007.

104 min.

Narra el viaje de un padre y su hijo desde el sur de Francia hasta La Meca. Los dos pertenecen a una cultura en la cual la comunicación entre ambos es difícil pero no imposible. El abismo entre ellos (generacional, cultural y lingüístico) es más grande debido a su estatus de exiliados en Francia. A lo largo de este viaje lograrán entender qué les separa pero también qué les une.

El viaje de Teo. Doehner, Walter; México: Astillero Films, 2007.

90 min.

Teo es un niño oaxaqueño de 9 años que no conoce a su padre, Wenceslao, y que vive con su tío desde que fue encarcelado. Un día Wenceslao vuelve para llevarse a Teo y así ambos cruzan la frontera entre México y Estados Unidos. El cruce lo realizan de manera ilegal, y al exponerse, son asaltados por una banda de bajadores. Después del ataque Teo y Wenceslao se separan y no vuelven a encontrarse, pero Teo es auxiliado por Chuy que es el niño encargado de guiar al grupo. Chuy lleva a Teo de regreso a Ciudad Juárez y lo invita a quedarse en su casa, donde vive junto con su madre. Con el paso de los días Teo y Chuy van haciendo más fuerte su amistad, pero el padre de Teo no regresa con los deportados que llegan cada día, así que deciden que Teo intente el siguiente cruce.

