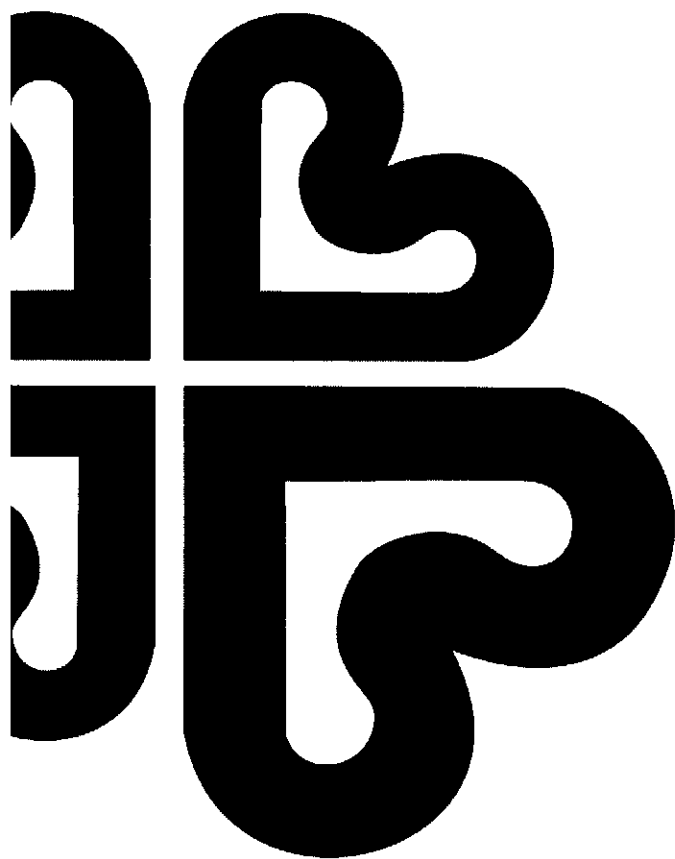


PROGRAMA FORMACIÓN-VOLUNTARIADO.

FORMACIÓN PERMANENTE DE AGENTES.



ÍNDICE DE TEMAS

1.- LA FIDELIDAD COMO
PROCESO DE
CRECIMIENTO.

2.- ACTITUDES Y
APTITUDES DE LA
PERSONA VOLUNTARIA.

3.- RASGOS
PSICOLÓGICOS DE LAS
PERSONAS QUE
ATENDEMOS.

CARPETA III.
Año I.

Tema 2:

ACTITUDES Y APTITUDES DE LA PERSONA VOLUNTARIA.

1.- INTRODUCCIÓN

Con este tema queremos resaltar la importancia que tienen las **actitudes** que mostramos ante las personas, las instituciones o las circunstancias, más aún si desarrollamos nuestra acción voluntaria en Cáritas, pues se nos presuponen unas actitudes concretas.

También intentaremos caer en la cuenta de las **aptitudes** que cada uno posee y que nos pueden llevar a situar nuestra acción voluntaria en un campo o programa específicos.

¿Podemos pedir unas actitudes comunes a todos los agentes de Cáritas y otras específicas teniendo en cuenta las personas con las que vamos a trabajar? Algunas actitudes de Jesús nos pueden guiar en nuestro camino.

Por tanto, seguimos en la línea del tema anterior, pues vamos a seguir hablando de fidelidad y de coherencia. **Fidelidad** a la persona y el mensaje de Jesús de Nazaret, y **coherencia** entre nuestros ideales y nuestros actos, mediados por nuestras aptitudes y actitudes.

2.- VER: NOS SITUAMOS ANTE EL TEMA

2.1. DINÁMICA PREVIA:

Parábola-El voluntario con voluntad

Se trata de leer el texto y comentarlo tomando postura o justificando a los personajes. También se pueden contestar las preguntas propuestas y acabar viendo la importancia que tienen las actitudes a la hora de ser voluntario o de acercarnos a cualquier situación o noticia que nos llegue.

El voluntario/a con voluntad

Érase una persona que se había ofrecido de voluntario/a en una asociación que tenía la voluntad de ayudar, voluntariamente, a los involuntariamente desfavorecidos de la fortuna.

Se había comprometido en acudir a la asociación todos los martes, jueves y viernes a las seis de la tarde.

En la asociación estaban muy contentos con el nuevo fichaje porque hacía falta su colaboración para llevar las cuentas que en aquella asociación estaban manga por hombro.

Pero he aquí que el voluntario, para eso era voluntario y no recibía ningún sueldo, aparecía un martes, pero el jueves tenía un compromiso al que no podía faltar y el viernes tampoco apareció.

Al martes siguiente el voluntario llegó involuntariamente una hora y cuarto más tarde y se puso al trabajo con gran entusiasmo. El siguiente jueves llegó sólo media hora más tarde y cuando estaba en lo más arduo de su tarea recibió la llamada:.... Dejó los papeles revueltos sobre la mesa y salió corriendo. Estuvo en la asociación como un clavo los tres días siguientes porque al llegar el viernes notó una cara algo extraña en el coordinador. Pero he aquí que dos semanas después encontró en el periódico el anuncio de un curso intensivo de... Avisó al coordinador: «... No serán más que dos semanas... »

Las dos semanas se convirtieron en tres, pero el martes apareció puntualísimo en la asociación. En la mesa que él ocupaba normalmente había otra persona.

El coordinador se asomó a la puerta: "Hola, te presento a...". Mira es que urgía el asunto de las cuentas.

-Pero es que yo soy voluntario.

-Bueno, bueno... Quizá haya otra cosa para ti...

PROPUESTAS

- ¿Qué sensación nos deja esta parábola?
- ¿Qué realidad refleja? ¿Conocemos alguna historia como esa?
- ¿Cómo imaginamos al primer voluntario? ¿Y al que ha ocupado su puesto? ¿Por qué los imaginamos así?
- ¿Qué actitudes estamos manifestando ante lo que dice el texto y ante lo que pensamos que dice?
- ¿Pensaríamos lo mismo de él si fuera un estudiante, un madre de familia que trabaja o una persona jubilada?
- Para descubrir los puntos anteriores podemos seguir el proceso de este voluntario según la parábola: qué hace (actuaciones), por qué lo hace y para qué, cómo y para quiénes actúa (acciones)...

2.2. IMPORTANCIA DE LAS ACTITUDES

(Conicionados por la cultura, el contexto, la familia, la educación...vivimos con unas actitudes. No es una cuestión de edad ni de sexo.)

Las actitudes tienen una gran importancia en la regulación de la conducta humana: en lo que pensamos, sentimos, deseamos y hacemos. Esta importancia es

mayor cuanto más nos implique personal y socialmente. Por ejemplo, no vamos a poner igual empeño en discutir sobre el teorema de Pitágoras que sobre la inmigración o la corrupción política.

Nuestras actitudes han ido cambiando o evolucionado a lo largo de la vida, (se han ido formando a través de un proceso que todavía continúa) como consecuencia de la educación que nos han dado (padres, tutores, profesores...), las experiencias personales que hemos tenido (sobre todo si han sido muy significativas o traumáticas) y los modelos que hemos observado (padres, amigos, iconos deportivos, musicales, artísticos...).

La diferencia de culturas, sociedades, modelos educativos, creencias religiosas... puede condicionar mucho la adquisición de unas actitudes o de otras, incluso en su mayor o menor valoración.

Nuestras actitudes están formadas por tres componentes relacionados entre sí:

- mentales o cognitivos
- afectivos o emocionales,
- comportamentales

Aquí también se busca la armonía o coherencia de los tres componentes, para que no se produzca un desequilibrio entre "la cabeza, el corazón y las manos".

Si hay un lugar donde podemos comprobar la importancia de las actitudes es en las distancias cortas, en las respuestas que damos a las personas, objetos y acontecimientos que encontramos cada día.

Lo que pensamos de la gente, la forma de mirar las cosas, la idea que nos hacemos en la cabeza y que creemos que corresponde con la realidad sobre lo que otro ha hecho o ha dicho (las atribuciones que hacemos) pueden modificar nuestro comportamiento en muchas ocasiones y, de hecho, lo hacen.

*** ¿Nuestras actitudes guían nuestras acciones?**

Nuestras actitudes guiarán nuestras acciones si:

- las influencias externas sobre lo que decimos y lo que hacemos son mínimas
- la actitud es relevante para el comportamiento
- somos conscientes de nuestras actitudes

*** ¿Nuestras acciones influyen en nuestras actitudes?**

Influyen hasta el punto de que a veces acabamos creyendo lo que hemos defendido, es decir, pensando que lo que hacemos no está tan mal, y cambiando nuestras actitudes porque nuestras acciones no se corresponden con ellas, o justificando nuestro comportamiento "poco coherente", porque no nos cabe en la cabeza que actuemos de manera distinta a como pensamos.

En el caso de que las acciones vayan acordes con nuestras actitudes, también se cumple el requisito, y ambas se ven fortalecidas, pues nos vemos coherentes. Afectiva y

mentalmente salimos reforzados cuando comprobamos que tenemos una actitud coherente.

2.3. CAMBIO DE ACTITUDES

Somos proceso. "Todo es posible para el que cree"

El cambio de actitudes es posible, a pesar de que a veces tenemos la experiencia de que estamos convencidos de algo (elemento mental), incluso inclinados a ello (elemento afectivo), pero no llegamos a realizarlo (elemento comportamental).

"Pensar es fácil, actuar difícil y poner nuestros pensamientos en acción es lo más difícil que hay en el mundo" (Goethe, escritor alemán).

Podemos decir que se produce el cambio de una actitud siempre que aparece algún elemento nuevo que genera cierto grado de contradicción o que actúa sobre los elementos que estaban ya en contradicción. (*Hacer referencia a la dinámica inicial*)

Algunos factores influyen en el cambio de actitudes. Aquí entraría todo lo que conocemos como técnicas de persuasión, habilidades sociales, comunicación,... que no hemos de verlas como algo negativo, sino como un instrumento que puede ayudarnos a cambiar algunas actitudes y a conseguir otras.

Si no revisamos nuestros actos no nos daremos cuenta de las actitudes que tenemos, y no podremos ni evaluarlas ni cambiarlas si fuera necesario.

En Cáritas apostamos por un proceso de crecimiento como voluntario/a y como equipo (ir haciéndose) por lo que creemos que constantemente hemos de ver las actitudes que manifestamos con nuestras acciones individuales, grupales e institucionales, y comprobar si son coherentes con nuestro ideario, para cambiarlas cuando sea necesario.

2.4. APTO O NO APTO. ¿QUIÉN LO DECIDE?

(O cómo todos tenemos capacidades para...)

A veces escuchamos que tal persona es APTA para ocupar tal puesto de relevancia en la empresa o que un estudiante ha recibido la calificación de "NO APTO" en el último examen que ha hecho. Nuestras capacidades son requeridas en muchas ocasiones, incluso evaluadas para poder conseguir algo.

Ser voluntario/a de Cáritas requiere también unas aptitudes por nuestra parte, podemos llevar mucho tiempo desarrollando una misma labor social y no haber reflexionado sobre si nuestras aptitudes siguen siendo las adecuadas

En realidad las capacidades que tenemos deberían servirnos para "poner toda la carne en el asador" con esa persona o colectivo con el que mejor pueda yo realizar mi actividad voluntaria. Vamos, que mis aptitudes pueden servir mejor para trabajar con

enfermos/as mentales que con niños/as, con inmigrantes que con toxicómanos, o viceversa.

Por eso, generalmente nadie es calificado como "NO APTO" cuando quiere ser voluntario/a. Pero que seamos voluntarios/as no quiere decir que estemos capacitados para trabajar con todos los colectivos con los que lo hace Cáritas.

Es importante conocer las aptitudes que tenemos e incluso mejorarlas, ya que la formación, el grupo, la intervención, los usuarios, los técnicos... pueden hacer que descubramos y desarrollemos aptitudes que quizá no éramos conscientes de tener o las utilizábamos para otras cosas. Es muy difícil cambiar una aptitud, pero es posible mejorarla.

También hemos de ser conscientes de nuestras limitaciones como personas –y por ello, como voluntarios/as-. Tenemos nuestras carencias y no podemos llegar a todos ni entender de todo.

Pero sabemos que nuestro ser voluntarios/as es una labor continuada y viva a lo largo del tiempo. No es algo estático. Estamos en proceso, en camino. Por ello volvemos a resaltar la importancia de la formación y de la revisión.

Es básico acudir a la fuente: la Caridad o Amor de Dios manifestado en Jesús. Esto dará coherencia a nuestra acción voluntaria (y a nuestra vida) y nos hará ser más fieles a los objetivos de Cáritas.

3.- JUZGAR

3.1. NUESTRA MALETA DE ACTITUDES Y APTITUDES.

Cuando estamos desempeñando nuestra labor directa como voluntarios/as no solo estamos influyendo en la vida de la persona ayudada, también en ese momento afecta a nuestra vida personal, estamos formando parte de una organización y desde luego algo está influyendo en nuestra comunidad o sociedad.

Esta reflexión nos hace valorar cada actitud y aptitud de una forma más compleja.

Por ejemplo, la capacidad de trabajo en equipo no solo tiene que ver con mis compañeros/as voluntarios/as. Para que nuestras acciones sean realmente significativas también debo pensar que necesitamos colaborar y trabajar con otras organizaciones, otras comunidades y con la sociedad en general para que se produzcan resultados a largo plazo, ser parte de un gran proceso de cambio.

También debo tener en cuenta que la persona que necesita ayuda, a quien más se necesita es a sí mismo, si el no quiere cambiar no tendremos nada que hacer. Formar un equipo con él/ella y hacerle protagonista de su propio proceso será fundamental.

A continuación os mostramos una maleta de actitudes y aptitudes que debemos tener o valorar a la hora de desempeñar nuestro acción voluntaria, pero que también son

aplicables a todos los ámbitos de nuestra vida. Algunas de ellas son actitudes hacia la persona ayudada pero otras tienen una mayor influencia.

MALETA DE ACTITUDES Y APTITUDES

	Hacia el mismo	Hacia la organización	Hacia la sociedad	Hacia la persona ayudada
1. Libertad	•	•	•	•
2. Conciencia solidaria	•	•	•	•
3. Gratuidad	•	•	•	•
4. Disponibilidad real de tiempo		•		•
5. Compromiso	•	•	•	•
6. Respeto	•	•	•	•
7. Necesidad de formación	•	•	•	•
8. Humildad	•	•	•	•
9. Participación	•	•	•	•
10. Madurez Intelectual	•	•	•	•
11. Equilibrio psicoafectivo	•	•	•	•
12. Capacidad de comunicación	•	•	•	•
13. Implicación personal	•			
14. Disfrutar de la acción voluntaria	•			
15. Coherencia	•			
16. Sentido común	•			
17. Asertividad		•	•	•
18. Sentido y trabajo en equipo		•	•	•
19. Paciencia			•	•
20. Confidencialidad y discreción		•		•
21. Acreditaciones y distintivos		•		
22. Cuidar los recursos de la organización		•		
23. Búsqueda de justicia social			•	
24. Sensibilización			•	
25. No paternalismo				•
26. Empatía				•

27. No proselitismo				•
28. Presencia				•
29. Valoración del otro				•
30. Derivación a otros recursos				•

3.2. DINÁMICA:

¿Cuales son actitudes y cuales aptitudes?

Del listado de la maleta de recursos debatir y decidir cuales son actitudes y cuales aptitudes:

Para ayudarnos podemos leer esta definición de cada una:

Actitudes: Entendemos por ellas las convicciones y disposiciones generales que la persona tiene hacia el servicio a realizar (entendiendo el servicio como "un todo": la actividad, el colectivo, la organización,...)

Aptitudes: Condiciones y capacidades morales, psíquicas y físicas necesarias para desempeñar su labor.

3.3. PROFUNDIZAMOS EN ALGUNAS

Son incontables las actitudes y aptitudes a las que podríamos hacer referencia, pero nos hemos querido centrar en 15 para poder profundizar.

1. Libertad:

La libertad se constituye como uno de los ejes principales que definen la acción voluntaria. Sin esta cualidad, una buena acción puede ser eficaz socialmente, puede tener repercusiones positivas para personas marginadas o grupos excluidos, pero nunca será voluntaria puesto que la decisión está movida total o parcialmente por un objetivo interesado o por presiones exteriores (sociales, familiares,...)

Si una actividad no cumple como primer requisito el estar hecha con libertad, se desvirtúa su carácter de voluntaria y pasa a ser otra cosa.

2. Gratuidad:

La persona voluntaria no puede pedir ni a aceptar honorarios, donativos, préstamos, regalos, ni ninguna otra contraprestación que se pueda interpretar como pago por sus servicios.

El voluntario/a se da a sí mismo y por este motivo hay que entender la gratuidad en sentido extenso, no sólo los aspectos materiales de la misma, hay otras formas de sentirse "pagado" que son igualmente perjudiciales para la acción voluntaria. El voluntario/a que espera agradecimiento puede sufrir decepciones con consecuencias negativas para la continuidad de su trabajo. Prepararse psicológicamente para ese "sin

esperar nada a cambio", hace que disfrutemos las mieles y asumamos sin drama los fracasos.

3. Compromiso:

Firme y responsable. Hay que considerar al menos cuatro vertientes en este compromiso:

El más importante es el que se contrae con el usuario/a del programa, posiblemente una persona acostumbrada a fallar y a que le fallen. El voluntariado pretende aportar a esas personas, entre otras cosas, un poco de honestidad. Su compromiso es limitado, sencillo, sin ofertas desmesuradas, pero serio.

Una segunda vertiente es el compromiso hacia la organización que pretende cumplir unos objetivos para los que necesita saber con qué recursos y con qué personas cuenta.

Existe un compromiso con uno/a mismo/a que radica en la libertad de decisión de cada voluntario/a. Uno es voluntario/a por voluntad propia, acepta libremente las normas y las responsabilidades de manera que se compromete moralmente a cumplirlas.

Puede hablarse también de un compromiso hacia la sociedad ya que el/la voluntario/a, en cierta manera, representa a ésta en los ambientes de la exclusión social. La persona voluntaria asume una cierta responsabilidad como representante de la sociedad civil al ejercer su ciudadanía en beneficio de los últimos.

4. Respeto:

Más que tolerancia, lo que se precisa para ejercer el voluntariado en ambientes de marginalidad es un gran respeto por la vida, las opciones, las ideas o las actitudes de las personas.

El respeto se manifiesta, en primer lugar, hacia los/las compañeros/as. Hay que asumir que el compañero/a que tengo al lado puede moverse por razones diferentes a las mías y saber que esta diferencia de motivaciones jamás será un obstáculo para llevar a buen término un programa de voluntariado.

Si el respeto es importante hacia los/as compañeros/as voluntarios/as, más importante aún es el que se ha de mostrar hacia las personas marginadas. Respetar y comprender no significa justificar todas las actitudes, hay que matizar el respeto con una cierta firmeza y asertividad que requieren muchos programas y que no riñe con el cariño.

5. Necesidad de Formación:

Poco es lo que podemos enseñar y mucho lo que podemos aprender.

El voluntario/a, necesita conocer el medio en el que se desenvolverá como tal. Cuando se conoce la realidad de las personas marginadas, se las respeta mucho más. Es imprescindible, por tanto, información sobre el medio en el que se desarrollará el trabajo voluntario y sobre la organización.

Por otro lado, como ya hemos visto, el voluntariado es una escuela de valores y como tal es necesaria una formación sobre actitudes y principios generales. Las organizaciones deben facilitar la formación a sus voluntarios/as y exigir su participación en las diferentes acciones formativas. Si no es así, tiene todo el derecho a solicitarla.

El voluntariado es una forma de aprendizaje, una manera de conocerse a uno mismo a través del conocimiento de los otros/as, es un camino de apertura y de búsqueda constante. El voluntariado aprende de las preguntas más que de las respuestas.

6. Humildad:

Son muchas las formas de ejercer la solidaridad si en las personas subyace una actitud de apertura al otro/a. El voluntariado es una de esas formas, una más.

A pesar de la buena prensa que tiene ser voluntario/a, no podemos deslumbrarnos por los efectos mediáticos. Esta claro que es una manera importante de desarrollarse como persona íntegra que ejerce su responsabilidad social, pero no podemos dejarnos seducir por este éxito de imagen.

En otro sentido, el trabajo del voluntario/a individual es imprescindible y la responsabilidad que él ejerza, quedará sin hacer si él/ella no se pone manos a la obra. Pero todo voluntario/a debe considerarse como parte de un equipo porque la solidaridad no puede quedar sujeta a un solo ser.

La humildad es una actitud que nos posiciona "al lado de" (los usuarios/as, otras organizaciones, otros/as compañeros/as, las administraciones,...) y esa es la única posición en la que verdaderamente podemos ayudar.

7. Sentido y trabajo en equipo:

La capacidad de trabajo en equipo es condición indispensable en el nuevo concepto de voluntariado. De las cuatro actitudes posibles de estar en un grupo: frente al grupo, al margen del grupo, en el grupo y con el grupo, sólo ésta última revela la aptitud para trabajar en equipo. La persona voluntaria debe tener capacidad para desarrollar su acción de forma organizada y coordinada, no individualizada, haciendo una aportación cualificada a la acción social.

Los profesionales del trabajo social no pueden llegar a todos los puntos de necesidad sin la existencia y la experiencia de los/las voluntarios/as y estos tampoco pueden desarrollar su labor sin los profesionales. Es preciso fijar límites de tareas, determinar funciones y trabajar en equipo.

Todo esto crea una red de trabajo en la que todos somos imprescindibles aunque el trabajo no dependa de ninguno de nosotros/as en concreto.

8. Madurez intelectual y Equilibrio Psicoafectivo:

Para la realización de acciones de voluntariado, se requiere una persona con una madurez intelectual y equilibrio psicoafectivo normal a su edad. En ciertas acciones también será preciso considerar su capacidad legal.

En el plano personal, esto supone autoconocimiento, autoaceptación y autoestima, con capacidad crítica y asunción dinámica de las propias limitaciones, estabilidad emocional en límites normales, tolerancia razonable a la frustración, experiencia vital suficiente que permita dicha madurez... En definitiva, equilibrio básico entre factores intelectuales y emocionales y capacidad de crecimiento personal, a lo largo de toda la vida.

9. Coherencia.

Si el sentimiento de solidaridad se reduce a la mera acción voluntaria, se empobrece el sentido del voluntariado. No nos podemos plantear el "ser buenos dos horas o tres a la semana" y el resto del tiempo dejar de importarnos los problemas medioambientales, las guerras, el hambre, la marginación que me afecta de cerca o, simplemente, los vecinos, familiares o compañeros de trabajo.

Por el contrario, una persona que desempeña una labor voluntaria, debe plantearse ésta como un símbolo de compromiso y de responsabilidad social.

Por activa o por pasiva el voluntario/a necesita una coherencia sin complejos de culpa y sin rigorismos innecesarios, como tendencia humana natural.

10. Capacidad de comunicación:

El mejor y más importante instrumento o herramienta que tenemos para desarrollar nuestra labor como voluntarios/as es la capacidad comunicativa.

Muchas de las personas que se acercan a nosotros/as están sufriendo o pasando por situaciones complicadas, el modelo de comunicación que utilicemos en ese momento les demostrará que son para nosotros/as personas significativas.

Aunque normalmente esta capacidad es entendida más bien hacia la emisión de mensajes y el como los enviamos, la parte fundamental de esta capacidad es la escucha. Cuando sabemos escuchar activamente nos convertimos para el otro/otra en personas de referencia y dignas de su confianza.

Es importante saber toda persona puede entrenarse en diferentes habilidades para mejorar su comunicación interpersonal. (Escucha activa, asertividad, empatía,...)

11. Paciencia:

En el trabajo todo se mide por horas, por objetivos, por plazos, por tarifas o por presupuestos. Esta tendencia a buscar eficiencia y rentabilidad puede convertirse en una deformación y en un grave error en procesos personales de reinserción. Por el contrario, se han de buscar cambios estructurales en los que es difícil poner plazos ni objetivos demasiado precisos.

Para una persona que vive en la calle desde hace quince años, alcohólica y sola, la reinserción completa (familia, vivienda, salud, cariño) probablemente sea muy difícil o muy lejana, pero hay pasos intermedios (dormir en un albergue, beber menos, participar

en actividades de una organización) que hay que valorar enormemente. Partiendo de la valoración de esas pequeñas metas, se puede llegar a objetivos más importantes.

Para asumir todo esto sin nervios es necesario armarse de paciencia, saber de antemano que la reinserción no es un camino lineal, sino que tiene altibajos.

12. No Paternalismo.

El voluntariado no puede ser una actividad paternalista que pretenda dirigir la vida de las personas necesitadas de una manera bondadosa. Por el contrario, lo que quiere es que la persona en apuros tome las riendas de su vida en la medida de sus posibilidades y potencia al máximo su autonomía.

Sin la voluntad de transformación de una persona, es imposible ayudarle. Los/as médicos/as saben bien que si un enfermo/a no quiere curarse, ellos tendrán más difícil llevar a cabo su trabajo con éxito. Un voluntario/a podrá acompañar a un inmigrante en gestiones para mejorar su comprensión del idioma, pero no llevará él/ella los papeles y se los devolverá al otro.

13. Cuidar los recursos de la organización:

Los recursos materiales de la organización serán, casi en el cien por cien de los casos, muy limitados y provenientes de subvenciones públicas o de donaciones privadas. A los que los utilizan, tan profesionales como voluntarios/as, les toca ahorrar y velar porque cumplen su función con la mayor eficacia posible. Aquí sí es válido aplicar el criterio de la eficiencia porque es una forma de respetar tanto a los/las beneficiarios/as de los programas como a los/las financiadores/as de los mismos.

14. Sensibilización:

Hay algo mejor que hacer el bien, intentar que otros lo hagan. El voluntariado es para todos y ahí radica su eficacia social.

El voluntario/a debe dar testimonio sobre su labor. A veces a través de las palabras y otras a través del ejemplo. Esto puede facilitar nuevas adhesiones a programas concretos, pero lo más importante es acercar la sociedad normalizada y aquellos submundos de marginación llenos de mitos, tabúes y fronteras. Cada voluntario/a deberá buscar el mejor camino para comunicar lo que hace, pero no debe dejar de hacerlo.

15. Confidencialidad y discreción.

Por último, el voluntario debe tener en cuenta uno de los deberes más evidentes: Guardar confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria. El voluntario/a no debe, a su vez, preguntar ni buscar más información de la necesaria para el servicio o de la que quiera darle la persona con la que trata.

No obstante, la persona voluntaria no debe atormentarse y cargar solo/a con la responsabilidad de secretos delicados para su conciencia. Para situaciones de este tipo, debe comunicarse con los/las responsables de la organización al nivel que corresponda y delegar responsabilidades.

* En Jesús de Nazaret encontramos muchas de estas aptitudes y actitudes.

Tomando como referencia los Evangelios podemos descubrir la libertad con que Jesús actúa (cf. Mc 6,2-3; Mt 9,11; Lc 12,19-20), su entrega y gratuidad (cf. Jn 8,29; Mc 1,32-34), el compromiso con los más débiles (cf. Lc 4,18; Mt 11,4-5; Mc 7,7), su humildad (cf. Jn 8,29; Mt 23,11-12) o la paciencia y misericordia de Dios (cf. Lc 15).

Todo ello es fruto de su fidelidad al proyecto del Padre y su coherencia con la Misión que ha recibido y asumido.

4.- ACTUAR

La fidelidad y la coherencia nos llevan a caminar hacia las actitudes que creemos necesarias para ser voluntario de Cáritas, conociendo y poniendo nuestras capacidades o aptitudes al servicio de los más necesitados.

El actuar de este tema está claro, pues lo hemos estado llevando a cabo mientras trabajábamos cada parte, con nuestra actitud.

Pero queremos también que nos sirva para evaluarnos personal y grupalmente y descubrir nuestras actitudes.

- **Personalmente** se nos presenta una autoevaluación para poder ver realmente que actitudes estamos teniendo en nuestra acción voluntaria (hacia el usuario/a, hacia el equipo y hacia la institución). No es necesaria ponerla en común, pero hemos de ser sinceros para que nuestras actitudes correspondan con las que hemos descubierto básicas en toda persona voluntaria y/o necesarias en el programa específico en el que estamos.

4.1. DINÁMICA: AUTOEVALUACIÓN DE MIS ACTITUDES Y APTITUDES

Lee detenidamente y a nivel personal este listado de aptitudes (1ª y 2ª lista) y actitudes (2ª y 3ª lista). Mirándote al espejo interior, responde con los números 1, 2 Y 3, según veas que son actitudes que siempre (1), muchas veces (2) o algunas veces (3) te pertenecen. Recuerda que debes contestar sinceramente cómo eres, y no cómo querías ser.

No es necesaria ponerla en común, por lo que se puede hacer en el tiempo de la reunión de grupo o en el trabajo personal que se lleven a casa.

	1	2	3
Dispongo de tiempo libre Poseo buena salud física Soy responsable y constante en los compromisos Poseo capacidad para trabajar en equipo Poseo un espíritu crítico Sé ponerme en el lugar del otro/a Poseo la formación adecuada para el trabajo Si no se hacer algo, tengo la capacidad de aprenderlo Poseo capacidad para mover a que otros hagan			
Sé distribuir responsabilidades Estoy seguro en mi elección de ser voluntario Poseo una mentalidad. amplia, no rígida Soy afectivamente equilibrado/a Soy discreto/a Creo en la persona como capaz de lo imposible Sé respetar a las personas (costumbres, opciones, valores) Poseo capacidad de comprensión sin prejuzgar Soy servicial, amable, cariñoso/apero no protector			
No me desanimo al primer contratiempo Creo en que el cambio es posible He hecho una opción por los más débiles Me acepto a mí mismo con mis posibilidades y lagunas Sé escucharme a mí mismo y ser auténtico sin mentirme Tengo claras mis motivaciones para ser voluntario Tengo deseos de formarme constantemente Creo que las personas (todas) me ayudan a crecer Sé aprender de un error y deseo compensarlo			

- Como **grupo** también necesitamos descubrir las aptitudes que ponemos en común cada uno y que nos enriquecen (o nos empobrecen) y evaluar las actitudes que tenemos en las acciones que llevamos a cabo como equipo de Cáritas (formación, acogida, intervención, acompañamiento, sensibilización...).

4.2. DINÁMICA : DECÁLOGO DE NUESTRAS ACTITUDES Y APTITUDES:

De todas las actitudes y aptitudes que hemos visto durante todo el tema, que cada persona individualmente elija las 10 más importantes para la labor que desempeña. Ponerlo en común, justificarlas y conseguir llegar a un consenso en el equipo.

Se puede sacar un **decálogo** que todos y todas debemos recordar siempre, e incluso colocarlo en el lugar donde desarrollamos nuestra tarea como voluntarios/as.

NOTAS PARA LOS ANIMADORES-AS EN ESTA SESIÓN.

Este tema de las ACTITUDES Y APTITUDES del voluntario/a está elaborado en continuidad con el de la FIDELIDAD, por tanto proponemos que se de después de éste o junto a él, pues hay elementos que pueden ayudar a ver en nuestras **actitudes y aptitudes**, la **coherencia y fidelidad** que proponen el tema mencionado

INTRODUCCIÓN

Es importante que tanto el animador/a como los miembros del equipo de Cáritas tengan claro qué pretendemos con este tema y la relación que tiene con el de la Fidelidad. El texto de la Introducción lo deja bastante claro.

VER: NOS SITUAMOS ANTE EL TEMA

Antes de comenzar a ver este apartado, proponemos realizar una dinámica previa. A parte de la lectura y trabajo de la parábola que aparece en el cuadernillo, ahora os proponemos otras dos (o cualquier otra buscada por el animador). Pretendemos que sirvan para que los voluntarios/as expresen y muestren unas actitudes concretas sin ellos saberlo previamente al realizar la dinámica.

DINÁMICA: LA MÁQUINA REGISTRADORA

Consiste en leer una vez (dos o tres) el texto propuesto en voz alta. A continuación se guarda el texto y se reparte una hoja a cada miembro del equipo en la que tienen que responder personalmente y en silencio a las 11 preguntas. Hay 3 respuestas posibles: V=Verdadero, F=Falso, ?=No lo sé.

(Si los miembros del grupo son personas muy mayores o si el animador lo cree conveniente se puede dar a todos el texto completo con las preguntas)

Después de que las personas hayan contestado podemos seguir los pasos 1 y 2 o saltar directamente al 2:

- 1) Volver a leer el texto en voz alta y dar tiempo a que alguno pueda cambiar alguna respuesta
- 2) Decir en voz alta la respuesta de cada miembro y después la correcta. Si hay comentarios o dudas se resuelven.

Finalmente compartimos por qué hemos contestado tan seguros algunas afirmaciones y dudábamos en otras. También si alguno ha cambiado alguna respuesta y por qué. Normalmente nadie acierta todo y la dinámica da mucho juego para hablar de los prejuicios y las actitudes que tenemos ante lo que oímos o leemos, o la manera como percibimos las cosas debido a nuestra cultura, pensamiento, educación, religión, edad, atención prestada, aptitudes...

Nadie pronuncia la palabra "ladrón" en la historia, sin embargo, seguramente algunas personas del grupo han pensado que quien se lleva "el contenido de la máquina

registradora" (tampoco habla de dinero) es un ladrón y no que pueda ser el propietario o el comerciante (que no tienen por qué ser la misma persona). Tampoco es lo mismo "una máquina registradora" que "la máquina registradora" (ver afirmación 4-? y 6-V). La dinámica nos preparará para darnos cuenta de la importancia que tienen las actitudes en nuestra vida.

Las únicas respuestas que conocemos son la 3 (Falsa) y la 6 (Verdadera). El resto son interrogantes (?). Con los datos que conocemos no podemos contestar afirmativa o negativamente al contenido del resto de las frases. Simplemente lo ignoramos.

Historia: "La máquina registradora"

Un comerciante acaba de encender la luz de su tienda de calzados cuando aparece un hombre pidiendo dinero. El propietario abre una máquina registradora. El contenido de la máquina registradora es retirado y el hombre sale corriendo. Inmediatamente se avisa a un miembro de la policía.

AFIRMACIONES ACERCA DE LA HISTORIA

		V	F	?
1	En cuanto el propietario encendió la luz de su tienda de calzado, llegó un hombre			
2	El ladrón fue un hombre			
3	El hombre no pidió dinero			
4	El que abrió la máquina registradora fue el propietario			
5	El propietario de la tienda de calzado retiró el contenido de la máquina registradora y salió corriendo			
6	Alguien abrió la máquina registradora			
7	Cuando el que pidió dinero se hizo con lo que había en la máquina registradora, salió corriendo			
8	Aunque había dinero en la máquina registradora la historia no dice en qué cantidad			
9	El ladrón pidió dinero al propietario			
10	La historia contiene una serie de acontecimientos que envuelven a tres personas: un propietario, un hombre que pidió dinero y un miembro de la policía			
11	Los siguientes acontecimientos de la historia son verdaderos: alguien pidió dinero –una máquina registradora fue abierta- su dinero fue retirado y un hombre salió corriendo de la tienda			

V= VERDADERO

F=FALSO

?=No lo sé

DINÁMICA: COMENTARIO DE TEXTO

La dinámica consiste en leer una noticia (si es conocida mejor) y ver lo que expresa, cómo lo hace, por qué lo expone de esa manera y qué nos quiere comunicar. También es importante caer en la cuenta de cómo nos acercamos cada miembro del equipo a la noticia: si ya habíamos oído hablar algo de ello, si creemos que relata un hecho o es una opinión del autor, si estamos a favor o en contra y por qué, si nos afecta o no personalmente o como miembro de Cáritas....

El hecho es que al final de las dinámicas hemos descubierto unas actitudes en aquel que ha escrito la noticia y en nosotros mismos al comentarla. Hemos caído en la cuenta de la importancia de las actitudes.

JUZGAR

La dinámica propuesta para este apartado se encuentra en el mismo cuadernillo. Su objetivo es ayudarnos a comprender qué son aptitudes y qué actitudes (por si no ha quedado suficientemente claro) o para ver las que consideramos básicas como voluntarios de Cáritas.

ACTUAR

También os hemos propuesto en el cuadernillo una dinámica para nuestro actuar personal (autoevaluación) y otra para nuestro actuar grupal (decálogo del voluntario/a).

Tras el trabajo de estas dos dinámicas y si se tuviera tiempo y más ganas de profundizar, os proponemos otra.

DINÁMICA: PROPONER UNA ACCIÓN EN EQUIPO.

Programarla de acuerdo con nuestra fidelidad a la misión de Jesús, con nuestra coherencia como voluntarios/as de Cáritas, con la marcha normal del equipo y de cara a cambiar algún tipo de actitud pasiva o negativa hacia personas o colectivos en situación de necesidad.

BIBLIOGRAFÍA

- J.R. CALO, Voluntariado social: una manera de ser, una manera de hacerse, en Rev. Misión Joven nº162-163 (Julio-Agosto 1990), Ed. CCS, pp. 5-12
- J.C. GARCÍA FAJARDO, Manual del voluntariado, Ed. Solidarios para el desarrollo, 2004, pp. 51-67
- A. BERNAL (Coord.), El voluntariado. Educación para la participación social, Ed. Ariel Social, 2002, pp. 124-136
- V. RENES, E. ALFARO, O. RICCIARDELLI, El voluntariado social, Ed. CCS (Plan de formación de animadores), 1996, pp. 38-41
- CÁRITAS ESPAÑOLA, Carpeta Somos andando: Tema 1, Ed. Cáritas Española, Madrid, 1995
- CÁRITAS ESPAÑOLA, El voluntariado: sus motivaciones y características, Materiales formativos
- MIGUEL COSTA CABANILLAS Y ERNESTO LÓPEZ MÉNDEZ. Manual del educador social. Centro de Publicaciones del Ministerio de Asuntos sociales. 1991
- M^a ELENA ALFARO. La formación del voluntariado social. Cuadernos de la plataforma para la Promoción del voluntariado en España.
- MYERS, DAG; Manual de psicología. 1999 Ed. Panamericana. pp. 551-555

