



¿un caffevol...?

El momento del voluntario

Dinámicas formativas dossier

Colabora
y financia



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Bienvenidos

Jornadas de Formación para voluntarios

Asociación
Abriendo Camino



Formadora
Maite Muñío
maitealc@gmail.com



Más que un premio gordo de la lotería.
Más que un premio Nobel
recibe el voluntario cada noche al acostarse.

El premio del voluntario es que pasa
a ser un artista.

El voluntario
no ha pintado un cuadro,
no ha hecho una escultura,
no ha escrito un poema,
pero ha hecho una obra de arte
con sus horas libres.

Todavía hay milagros,
milagros demostrables,
que los hacen, los hacéis,
y los harán
los nuevos voluntarios.

Gloria Fuertes

Hacia una definición de voluntario

Ser voluntario es una decisión que se toma de forma *reflexiva y responsable*, ante una determinada situación nos planteamos actuar como voluntarios como forma de resolver un determinado problema en el marco de una organización. Supone un *compromiso* que se toma por iniciativa propia, *libremente*. Por otro lado, el voluntariado se ejerce de forma desinteresada.

Existen múltiples y diversas definiciones de voluntario.

Para Luciano Tavazza (Tavazza, 1995) la acción voluntaria se define como “*la acción de un ciudadano que se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad. Para ello ofrece energías, capacidades, su tiempo como respuesta creativa a las necesidades emergentes del territorio y, prioritariamente a aquéllas que corresponden a los marginados. Todo ello, preferiblemente, mediante la acción de un grupo que suministre la formación permanente y la continuidad del servicio en colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales*”

Voluntariedad: actuar porque se quiere y se ama a los demás.

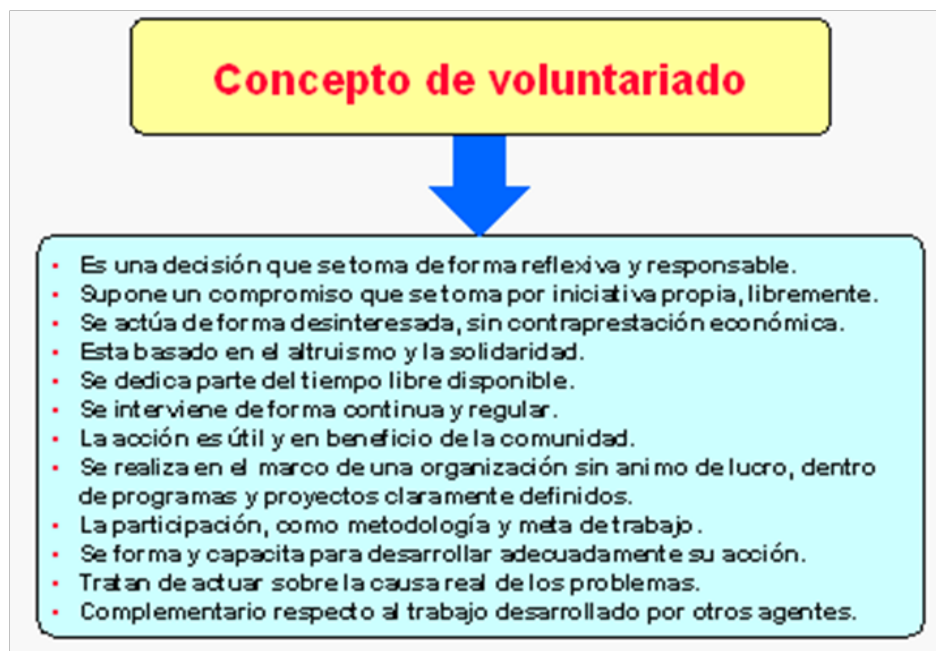
Solidaridad: actuar porque alguien nos necesita.

Gratuidad: donar el propio tiempo y trabajo, consecuencia de la libertad interior y de un compromiso personal a favor de otras personas en situación de mayor necesidad.

Respeto a la dignidad de todo hombre o mujer.

Afán de transformación de la sociedad.

Actuación en el seno de una organización

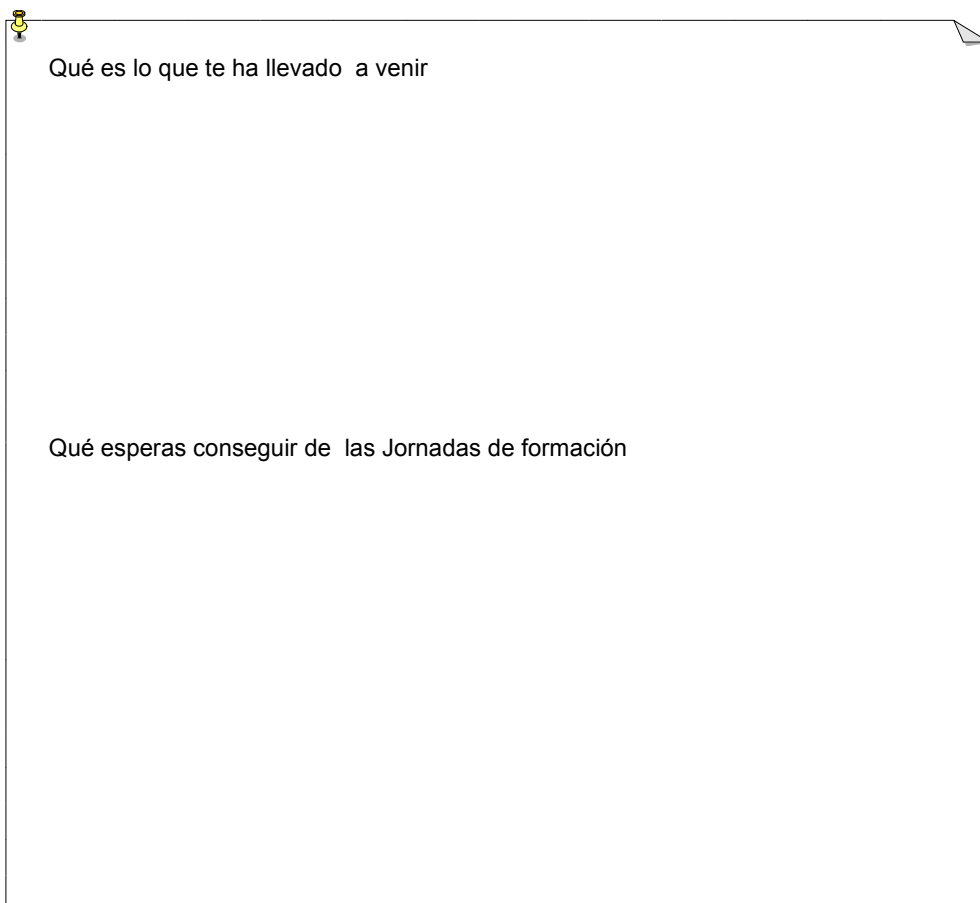


¿Qué quieres de este curso, porque estás aquí?

Dos palabras importantes para empezar

Motivación

Expectativa



Qué es lo que te ha llevado a venir

Qué esperas conseguir de las Jornadas de formación

Un cuento para reflexionar

* *La enfermera voluntaria*
*
* *Durante la guerra una enfermera estaba trabajando en un hospital atendiendo a*
* *los soldados heridos.*
*
* *Un día un general hizo una visita al hospital para observar*
* *las condiciones y se consternó al ver las heridas y*
* *el estado de la enfermería.*
* *Yo no haría este trabajo ni por cien mil dólares.*
* *La enfermera, lo miro y dijo:*
* *Yo tampoco lo haría por dinero.*
*
*



¿Qué nos puede motivar a actuar desde una actitud de servicio?
¿Qué piensas del cuento?
Reflexiona por parejas.



Cuando tenemos un espíritu de servicio no actuamos por un sentido de la obligación, ni por buscar un beneficio personal. Nos motiva el deseo de ser útil a los demás, de colaborar, de apoyar.

¿Qué es por tanto lo que podemos descubrir en el corazón de una persona que hace voluntariado?

Ser voluntario es entrar con el corazón, en el corazón del que lo pasa mal.
Gloria Fuertes

Ser voluntario es una forma de ser,
una forma de estar en el mundo,
una forma de vivir.

Cuadrado Tapia,

Si ayudo a una sola persona
a tener esperanza, no
habré vivido en vano.

Martin Lhuter King

**Siempre se tienen dos opciones:
decir que el mundo
no tiene remedio
y no hacer nada,
o luchar
por mejorarlo."**

Hillary Swan



Nunca dudes de que un pequeño grupo de personas
pueden cambiar el mundo.

De hecho, siempre se ha conseguido así."

Margaret Mead

Que es un líder- facilitador?

Un líder- facilitador es aquel que hace las cosas mas fáciles

Un facilitador ayuda a un grupo de personas para que trabajen en conjunto hacia un objetivo o propósito común.

Un lider:

- es responsable de ayudar al grupo para que se realice el trabajo
- no es el experto o la única persona con todo el conocimiento o información
- asegura que todos los integrantes del grupo escuchen a los demás
- hace preguntas para ayudar al grupo a decidir qué es lo que tienen que hacer

Visión: es el arte de ver cosas..... Invisibles

VISION es **el resultado de nuestros sueños en acción**. La diferencia entre visión y sueños es precisamente que los sueños no generan acción, mientras que la visión tiene una enorme fuerza impulsora, que incita a hacer cosas, orientadas a su realización. Las personas con una clara visión, tienen además una enorme determinación para alcanzarla y son capaces de poner en movimiento grandes energías, para la consecución de sus fines.

"Pocas fuerzas humanas son tan poderosas como una visión".

"DEBEMOS LLEVAR ACABO LA TAREA FOMENTANDO LAS RELACIONES HUMANAS, ATENDIENDO A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS Y ENTREGANDO CONFIANZA EN ELLAS"

LIDERAZGO

Liderazgo, es el arte de motivar e influir sobre los individuos para que trabajen en forma voluntaria y con entusiasmo para lograr los objetivos establecidos.

Herramientas

Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

Inteligencia emocional. Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.

Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

Capacidad de planear. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

Es Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.

UN EQUIPO DE TRABAJO

TIENE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE SUS MIEMBROS CLARAMENTE DEFINIDAS.

Cada miembro del equipo sabe exactamente qué se espera de él y conoce las funciones de sus compañeros.

Un equipo actualiza constantemente sus funciones y responsabilidades para adecuarlo a los cambios del entorno, los objetivos y la tecnología.

Un equipo define los procedimientos y políticas desde el primer momento. La estructura permite al equipo realizar satisfactoriamente las tareas que debe manejar.

ESTÁ BASADO EN LAS FORTALEZAS INDIVIDUALES.

Los responsables de los equipos tienen catalogados los conocimientos y habilidades de sus miembros. Son conscientes de los puntos fuertes y débiles de cada uno de modo que puedan obtener lo mejor de las posibilidades individuales de cada uno.

DESARROLLA EL AMBIENTE DE GRUPO:

Un equipo tiene miembros que trabajan con entusiasmo junto, con un alto grado de participación y compromisos.

RESUELVE CONFLICTOS Y DESACUERDOS:

En todos los equipos existen desacuerdos. No es necesariamente malo ni destructivo. Un equipo es capaz de reconocer la existencia de un conflicto e intentar resolverlos a través de discusiones reforzadas por la confianza mutua.

SE COMUNICA ABIERTAMENTE:

Los miembros de un equipo se hablan directa y honestamente. Cada persona pide sugerencias a los demás y las considera plenamente al formar sus ideas.

AUTOEVALUAN SU EFICACIA:

Un equipo debe examinar rutinariamente lo que hace. Si aparecen problemas de rendimiento/productividad o de calidad, se deben resolver antes de que sean importantes.

COMPRENSIÓN

Cada uno vemos el mundo según nuestras propias experiencias, educación, cultura, personalidad.

Nuestras presuposiciones o creencias determinan el significado que extraemos de las experiencias en nuestra vida y constituyen el fundamento de nuestra identidad.

Consciencia de nosotros mismos:

- darnos cuenta de qué es lo que queremos cambiar y por qué, para después poder hacerlo,
- reconocer aspectos personales de los que no estábamos conscientes y que pueden ser causa de nuestro malestar, problemas y sufrimiento o que pueden ayudarnos a vivir mejor,

1. Las actitudes de flexibilidad y receptividad mantienen disponible el enorme potencial que surge de los cambios.

2. Estar siempre dispuestos a aprender otra vez, a ver con una nueva luz lo que hemos visto antes, a explorar nuevos territorios.

3. Ser tolerantes con las nuevas ideas, con las personas que ven el mundo de un modo diferente al tuyo.

4. Ser optimistas, confiar.

'EL VERDADERO OPTIMISMO ESTÁ CONSCIENTE DE LOS PROBLEMAS, PERO RECONOCE LAS SOLUCIONES; SABE DE LAS DIFICULTADES, PERO CREE QUE PUEDEN SER SUPERADAS; VE LO NEGATIVO, PERO ACENTÚA LO POSITIVO; ESTA EXPUESTO A LO PEOR, PERO ESPERA LO MEJOR; TIENE RAZON PARA QUEJARSE, PERO PREFIERE SONREÍR'.



¿un caffevol...?

El momento del voluntario

**Tema: enfrentar los problemas
con optimismo**

Colabora
y financia



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

IR ... No es una terminación verbal, sino una invitación a la superación personal

Palabras mágicas para **IR**



“Me importas tú como persona particular”. “Y si esto intentas hacerlo de otra manera” - “Imagina que”. “¡Animo!, si lo intentas, verás que puedes lograrlo” – “Conseguirás lo que intentes ...”.

- Preocupación y cuidado real de cada uno de los voluntarios.
- Interés por cada persona en sí. Respeto y empatía.
- Atento a las necesidades de cada uno.
- Escucha activo, de cada persona.
- Delega para ayudar al desarrollo de cada uno.
- Empleo del humor, la originalidad y el ingenio.
- Encuentra palabras estimulantes y de reconocimiento.
- Clarifica la misión. Infunde ánimos para cumplir esa misión.
- Estimula, comunica, motiva con talante positivo y optimista. Positivamente influyente.

La escalada hasta la cima es ardua y larga. La gente se siente fatigada, frustrada, desencantada. Con frecuencia tiene la tentación de renunciar.

Ofrecer estímulo, visión optimista del futuro produce alegría y ganas de seguir adelante.

Historia para trabajar en equipos.

1935, Tenzing Norgay, de veintiún años de edad, hizo su primer viaje al Monte Everest encontraron el cuerpo sin vida de Maurice Wilson, un inglés que había llegado a hurtadillas al Tibet y que había tratado de escalar la montaña secretamente, sin el permiso del gobierno tibetano. Debido a que había tratado de llevar a cabo la empresa a espaldas del conocimiento público y oficial, Wilson había contratado únicamente a tres portadores para que fueran con él. A medida que se aproximaban a la planicie norte, los hombres se negaron a seguir. Wilson entonces decidió seguir solo. Y esa decisión lo mato.

1953, Tenzing se embarcó en su séptima expedición al Everest con un equipo inglés en el que estaba Edmund Hillary lograron lo que hasta entonces ningún otro ser humano había alcanzado: ¡Pararse en la cima del Monte Everest, el pico más alto del mundo!

¿Podrían haberlo hecho solos Tenzing e Hillary? La respuesta es no.

¿Podrían haberlo logrado sin la ayuda de un gran equipo? De nuevo, la respuesta es no. ¿Por qué?

Porque a medida que el desafío crece, la necesidad de un trabajo en equipo aumenta. Esa es la ley del Monte Everest.

Del trabajo de equipo, Tenzing dijo:

"No se sube una montaña como el Everest tratando de trabajar solo o en competencia con sus compañeros. El trabajo en equipo se hace lenta, cuidadosamente y sin egoísmos."

Ser capaz de construir con los demás miembros del equipo un sistema de comunicación basado en el respeto mutuo:
Ser capaz de reconocer el trabajo de los demás miembros del equipo. Ser capaz de darse cuenta del valor de las aportaciones de los demás miembros del equipo.
Ser capaz de darse cuenta del esfuerzo que realizan otros miembros del equipo.
Ser capaz de expresar a los demás miembros del equipo el reconocimiento debido a sus aportaciones y al esfuerzo que realizan

Oportunidades



Fortalezas



Amenazas



Debilidades





¿un caffevol...?

El momento del voluntario

**Tema: resiliencia en el
trabajo de equipo**

Colabora
y financia



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

“La energía no se crea ni se destruye, sólo se transforma. Cuando hay sinergia, la energía se multiplica.”

Resilientes son las personas o grupos que ante hechos muy negativos cultivan actitudes que los animan y protegen.

Un equipo resiliente si se concentra en las fortalezas de las personas, no en sus debilidades supera las dificultades.

Liderar es influir en otros con el poder del buen ejemplo, la magia del carisma y la fuerza del amor y la confianza. Trabajar con sinergia.

El desarrollo de la sinergia, a través de una mayor conciencia de complementariedad; el todo es más que la suma de sus partes, trabajando junta en armonía se desempeña y logra mucho más allá de lo que podría llevar a cabo separadamente.

La Sinergia permite a las personas no sólo trabajar juntos sino el llevar a cabo más en cantidad de lo que podrían separadamente, en algunos casos la Sinergia permite a las personas el crear o lograr cosas que serían imposibles separadamente.

Sinergia = complementariedad + compromiso + [empatía](#) + confianza.

$$1 + 1 = 3$$

Generar espacios de confianza para desarrollar habilidades en la comunicación e interacción para mejorar el trabajo.

La asociación es la suma de personas y sus esfuerzos, cualidades y recursos.

Competencias que se deben asegurar en cualquier equipo para que éste sea eficaz.

Saber valorar las aportaciones y el esfuerzo de los miembros del equipo

Las personas y organizaciones deben de estar abiertas al cambio, a nuevas posibilidades y maneras de hacer las cosas. Si quiere resultados distintos, debe buscar nuevas formas de hacer las cosas

El progresivo conocimiento y confianza de las capacidades y limitaciones de las personas y su progresivo avance hacia la negociación de la función que asume cada persona en el equipo.

Cuento

El secreto del junco: la **resiliencia flexible** del junco. Nos muestra a partir de qué actitudes iría construyendo, para ser felices, realizados y personas habilitadas para abordar apropiadamente las situaciones de crisis y dolor en la vida.

Cuentan que una vez crecieron juntos un junco y un roble. Al cabo del tiempo el roble se hizo un enorme y engreído árbol que menospreciaba al junco burlándose de esta manera:

- ¡Qué pequeño y débil eres!. Ni siquiera tienes ramas y tu tronco no aguantaría ni un cuarto de kilo. Yo, sin embargo, soy grande, tengo poderosas ramas y mi tronco es mil veces más robusto que el tuyo. No sé ni siquiera por qué te hablo.

El junco ni se inmutaba ante tales palabras, mas se entristecía de que su compañero, el roble, estuviese tan pagado de sí mismo.

Un día un tornado arrasó la comarca y mientras que el roble se oponía a la virulencia del aire con todo su vigor, el junco se plegaba. Tan fuerte era el tornado, que terminó arrancando el roble.

Cuando llegó la calma, el junco se mantenía en pie porque no se opuso frontalmente a la enorme fuerza que les atacaba, sino que la supo eludir, mientras que el roble cayó por creerse invulnerable







¿un caffevol...?

El momento del voluntario

**Tema: gestión emocional
en el trabajo de equipo**

Colabora
y financia



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

Creando Auto-Conciencia. Gestión emocional

La autoconciencia emocional es considerada por muchos autores la pieza fundamental de la inteligencia emocional, ya que es el requisito para alcanzar el éxito en las demás áreas.

¡La autoconciencia emocional es valiosa porque es el núcleo de nuestra naturaleza humana!

La persona que más ejerce influencia sobre uno es uno mismo, por lo que entendernos a nosotros mismos es el primer escalón para poder poner nuestro mundo en orden, y ésto es importante para conocer por qué nos sentimos felices, tristes, cariñosos, enfadados, ambivalentes, apáticos o apasionados.

La autoconciencia emocional nos proporciona el trampolín para el descubrimiento positivo de las demás habilidades de inteligencia emocional.

Autoconciencia

- **Conciencia emocional:** Reconocer las emociones propias y sus efectos.
- **Autoevaluación emocional:** Saber las fortalezas y limitaciones propias
- **Autoconfianza:** Un fuerte sentido de la propia valía y las capacidades.

Creando Auto-Conciencia

Actividad: Responde a estas preguntas en grupos

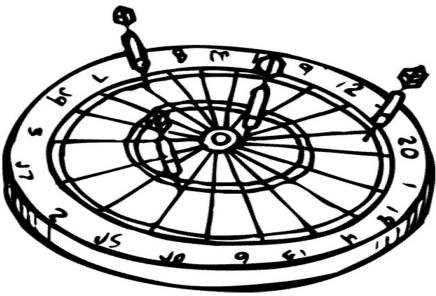
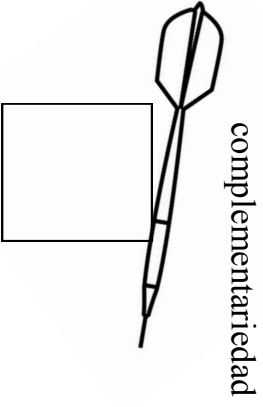
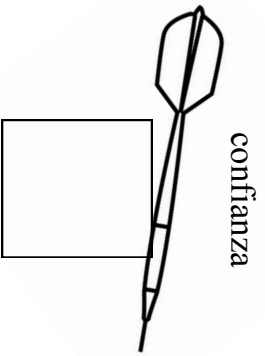
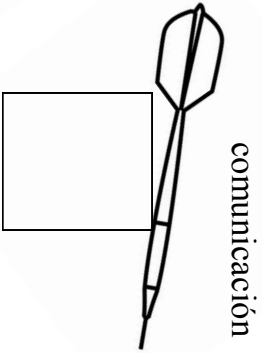
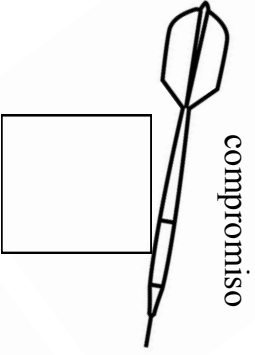
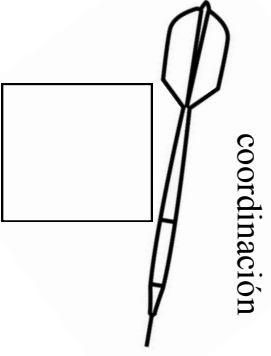
1. ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo y por qué?

2. ¿Qué actividades evitas y cómo?
3. ¿Qué te hace sentir enfadado en el trabajo?
4. ¿Cómo reaccionas ante las fechas límite estrictas?
5. ¿Cuál es el compañero de trabajo ideal?

Algunas **competencias** resultan imprescindibles para poder funcionar como un verdadero equipo, y alcanzar los resultados que estos pueden ofrecer, más allá del funcionamiento de un grupo.

Las 5 C

- 1.-Compromiso: Cada miembro del equipo tiene un compromiso personal tan fuerte que lo impele a aportar lo mejor de sus capacidades y talentos en beneficio del éxito del trabajo común.
2. Complementariedad: Cada miembro conoce o se desempeña mejor en áreas distintas del proyecto. Es necesario saber y reconocer que todos esos talentos son necesarios para el éxito del equipo.
3. Coordinación: Coordinar el trabajo de manera organizada a través de un plan o proyecto que guíe el hacer colectivo e individual.
4. Comunicación: El trabajo en equipo exige una comunicación abierta y eficiente entre todos los miembros, ello es fundamental para coordinar adecuadamente la labor de cada integrante en beneficio del éxito comunitario.
5. Confianza: Cada miembro del grupo debe confiar en sus compañeros, en que ellos están dando -al igual que él- lo mejor de sus talentos y esfuerzos.



Formación impartida por:
Maitte Muñío Ucedo
Responsable formativa de la Asociación

Este programa formativo no sería posible
sin la aportación económica de



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE