MANUAL DE SELECCIÓN

Herramientas y Reflexiones para el voluntariado Sur-Norte"

weltwärts mit dem welthaus bielefeld

EDITORIAL

PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROCESO:

Miembros de la Redacción:
Barbara Schütz, Diana Haag, Julian Weber, Karla Vera, Wendy Juárez.

Otros autores:
Barbara Depka, Diana Bernal, Heiner Wild, Lennard Stange.

Coordinadores de país:
Diana Haag, Edith Guardado, Evelyn Henriquez, Gladys Muronzi, Karla Vera, Kevin Carabantes, Laura Hernández, Lenin Serrano, Maikely Hudiel, Pedro Salazar, Petra Wanga, Renee de Jong Hartslief.

Traducción y apoyo técnico:
Diana Bernal, Dominik Hofmann, Karina Camacho, Jorge, Lara Bisewski, Leandra Postey, Leonardo Stolze, Lennard Stange, Naira Dehmel.

Diseño:
Mery López

Editor:
Welthaus Bielefeld, August-Bebel-Str. 62, 33602 Bielefeld; www.welthaus.de

Muchas gracias también a las personas que compartieron sus experiencias en los talleres, seminarios y entrevistas, que participaron en las comisiones de selección y que formaron parte de esta experiencia.

EQUIPO DE REDACIÓN:

Diana Haag: Crecida en Suiza, mi interés por otras culturas y mi pasión por el cambio social me llevaron pronto a vivir, estudiar y trabajar en el extranjero. Desde 2017, soy directora de Engage South Africa, una organización comprometida con el fortalecimiento de la democracia y los derechos humanos a través de la promoción del liderazgo juvenil y el compromiso cívico. Desde 2017, he sido además la mentora local de Welthaus, acompañando a las personas voluntarias alemanas durante su servicio en Sudáfrica.

Barbara Schütz: pedagoga social, con maestría en Desarrollo Rural, alemana. Llevo trabajando casi 15 años en Welthaus Bielefeld y en el tema del voluntariado. Por más de 10 años viví y trabajé en México. El tema de la diversidad y el crear espacios de diálogo me parece sumamente importante. Durante el proceso del voluntariado, la selección es un tema que me emociona. El trabajar en el proceso de elaboración de este manual, ayudó a que diferentes per spectivas entraran en diálogo y al tener un entendimiento común.

Julian Weber: estudiante de ciencias sociales y ex voluntario del programa Norte-Sur en Buenos Aires. Desde mi regreso en 2015, participé en el programa de voluntariado Sur-Norte de varias organizaciones; como parte de unas prácticas también en Welthaus Bielefeld. El trabajo y el intercambio intercultural con lxs voluntarixs me parece muy enriquecedor y muy divertido. Tras mi graduación, me gustaría trabajar en este campo de la cooperación internacional para crear un mundo más justo, a pequeña o gran escala, que dé a todxs la oportunidad de una buena vida.

Karla Vera: soy peruana. Licenciada en psicología, egresada de la maestría en Política Social con Promoción en la Infancia y Logoterapeuta en Lima. Desde el año 2011 con interés en el trabajo con poblaciones en situación de riesgo social. Ex voluntaria Sur Norte 2014 – 2015 en la ciudad de Bielefeld. Desde mi regreso a Perú, he colaborado con Welthaus Bielefed desempeñándome como Mentora de voluntrixs peruanxs y el año 2022 como Coordinadora en el proceso de Selección Sur Norte de Perú.

Wendy Juárez: zapoteca de la sierra norte de Oaxaca, México. Desde hace 10 años participo en movimientos sociales relacionados a la migración internacional, no violencia hacia las mujeres y defensa del territorio. Fui voluntaria sur-norte desde el verano del 2016 hasta el invierno del 2017 en Bielefeld. Soy comunicóloga, realizadora audiovisual y docente universitaria de asignaturas relacionadas a estos temas. Actualmente colaboro en la Universidad de la Tierra Oaxaca en temas vinculados a la crítica al desarrollo y a la mentalidad cibernética, así como encontrando alternativas de vida para sanar, aprender y regenerar nuestras comunidades.

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das Welthaus Bielefeld verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global oder des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Apoyado por

ENGAGEMENT GLOBAL
Service für Entwicklungsinitiativen

Con fondos del

Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo

INTRODUCCIÓN

El presente Manual es resultado del proceso que llevó a cabo Casa del Mundo Bielefeld con diferentes actores: voluntarixs regresadxs, representantes de organizaciones socias, mentores, representantes de puestos de voluntariado y familias de acogida en Alemania. Participaron personas de nueve países en diferentes etapas.
La necesidad de un Manual de Selección se dio por varias razones:

- En los 8 países a donde Casa del Mundo Bielefeld envía voluntarixs, los procesos de selección han sido distintos.

- Se aplicaban diferentes criterios de selección, según quien participaba.

- La experiencia de lxs voluntarixs en Alemania, se tomaban en cuenta en unos casos más que en otros. No se había incorporado dicha experiencia en los criterios de selección de manera sistemática.

- En Alemania hemos visto casos "críticos". Voluntarixs que han tenido dificultades sociales. Muchas veces estas se manifestaron en las familias de acogida o en el puesto de voluntariado y nos hemos preguntado si se hubiera podido evitar estas experiencias con una mejor selección.

El proceso para elaborar el presente Manual y las herramientas que proponemos en el anexo han sido los siguientes:

a) Se conformó una Redacción digital que estructuró tanto el proceso como el Manual. El equipo de Redacción se reunió de junio 2021 a junio 2022, como mínimo una vez por mes. Los diferentes miembros de la redacción, representaron las diferentes regiones (Centroamérica y México; Los Andes; África del Sur y Alemania). Además, se buscaron ocho Coordinadores de país, quienes tuvieron la responsabilidad de compartir las experiencias desde sus países, llevar a cabo los seminarios descritos en el siguiente punto y los seminarios de validación.

b) Se realizaron diversos talleres. El primer día, con voluntarixs recién regresadxs en Perú, México y El Salvador. En estos talleres reflexionaron acerca de sus propias experiencias y sobre las cualidades que les ayudaron a sobrellevar ciertos retos. El segundo día, se integraron representantes de organizaciones socias, para conocer esta experiencia y añadir su perspectiva como posibles organizaciones de envío. Participaron representantes de organizaciones socias de Ecuador de forma digital. En Nicaragua al no contar con voluntarixs recién regresadxs se realizaron dos días de taller con organizaciones y voluntarixs retornadxs en conjunto. En estos talleres se trató de encontrar criterios de selección.

c) En los países donde no se realizaron talleres, hubo una revisión de experiencias y memorias de encuentros anteriores.

d) En Alemania se realizó una reunión digital con familias de acogida y un seminario con representantes de puestos de voluntariado, con sus voluntarixs actuales. En búsqueda de criterios de selección.

e) El equipo de Redacción, sistematizó los resultados de los diferentes talleres y de todos los criterios trabajados en los diferentes momentos, escogiendo 20 criterios.

f) Estos criterios, se discutieron en un "Café del Mundo Digital", en el mes de septiembre de 2021. Fue una experiencia agradable porque se logró la participación de más de 50 personas de nueve países, entre voluntarixs regresadxs, organizaciones socias y mentores. El objetivo fue llegar a un acuerdo de contar con seis criterios básicos de selección y reflexionar sobre los procesos del mismo. ¿Qué experiencias se deberían de mantener? ¿Qué nuevas ideas se tenían? En la segunda reunión del "Café del Mundo digital" se logró dar contenido a los diferentes criterios. Se definieron y se reflexionó ¿Cómo podemos percatarnos si un postulante cumple con estos criterios o no, en el proceso de selección? Estas reuniones fueron realizadas en tres idiomas distintos al mismo tiempo.

g) Tomando como base los resultados de las reuniones en el "Café del Mundo Digital", se formaron tres grupos de trabajo, entre los miembros de la redacción y coordinadores de país, quienes propusieron: la guía de entrevista, una tabla de actividades, una hoja de evaluación individual y colectiva.

h) Dichos instrumentos fueron discutidos con el equipo de Redacción y en el mes de enero del 2022 fueron presentados a lxs Coordinadores de país en una reunión digital.

i) Entre febrero y abril del 2022, se realizaron ocho "seminarios de validación". Lxs Coordinadorxs por país conformaron Comités o Comisiones de Selección, capacitaron a sus miembros en los nuevos instrumentos y llevaron a cabo la selección.

j) Se realizó una reunión digital con lxs Coordinadorxs de país para evaluar dichos seminarios, revisar memorias y realizar una encuesta con todas las personas que participaron en los ocho países.

k) Los comentarios y reflexiones, llevaron a algunas modificaciones en las herramientas y sobre la necesidad de explicar mejor dichos instrumentos en el texto del Manual.

El presente Manual de Selección consta de seis capítulos. El primer capítulo hace referencia a ¿qué es weltwärts Sur Norte y qué no es? Para llegar a ello, se reunió diferentes perspectivas que dan testimonio sobre el significado del componente. Creemos que es importante que todos los miembros del proceso de Selección sepan de que se trata, para que no se seleccione en base a creencias personales.

El segundo capítulo presenta experiencias en diferentes países. A pesar que como equipo de Redacción favorecemos el modelo de la "Comisión", se ha demostrado que según el contexto de cada país, hay modelos que han funcionado. Cada uno presenta ventajas y desventajas. La Comisión tiene la ventaja que agrupa diferentes perspectivas, sin embargo es un proceso laborioso y que necesita tiempo.

El tercer capítulo trata sobre ¿cómo es una buena persona voluntaria? Aquí se comparte las diferentes perspectivas de actores, como la de lxs voluntarixs, de las organizaciones de envío, de Casa del Mundo Bielefeld, de los puestos de voluntariado en Alemania y de las familias de acogida. A pesar que se describe cualidades que ayudan a llevar a cabo el voluntariado, no se trata de encontrar a la persona perfecta. Sabemos que hay conocimientos, actitudes y aptitudes que se pueden ir adquiriendo en el camino.

El cuarto capítulo describe los seis criterios que se han seleccionado como criterios base y explica nuevamente el camino. Se diría que es el resumen del capítulo tres. El reducir a una persona a ciertas cualidades y conceptos no es el fin de este ejercicio, ya que en todo proceso de Selección debemos ver la persona en su totalidad, con sus cualidades, su historia y contexto. Sin embargo, el ponernos de acuerdo en seis criterios básicos permite tener un esquema objetivo para que veamos a lxs diferentes candidatxs con la misma perspectiva. Creemos importante que las Comisiones comprendan de que trata los criterios de selección y que puedan definir sus propios criterios adicionales.

El quinto capítulo es el corazón de este Manual, en el sentido que describe los nuevos instrumentos, el proceso de selección y da consejos sobre cómo llevarlo a cabo. Es indispensable, que la persona que coordina el proceso de selección lo lee con atención. Elementos de este capítulo pueden servir para capacitar a la Comisión de Selección en su conjunto.

El sexto capítulo describe de manera breve que continúa después de la selección. Creemos importante que todas las personas involucradas tengan una idea sobre que sucede después. Sin embargo, hay tantos elementos, que se podrían escribir en otro Manual.

En los anexos presentamos la guía de entrevista, la tabla de actividades, las hojas de evaluación. Dichos documentos también se pueden solicitar a Casa del Mundo Bielefeld en otros formatos para que su relleno o modificación sea posible.

Presentamos el Manual de Selección de la siguiente manera: Encontramos los textos y al final de cada capítulo un resumen y preguntas de reflexión. Esto, porque es posible que no todos los miembros de la Comisión puedan leer todo el Manual, no solo por tiempo, sino también porque en algunos países hemos encontrado que hay diferentes formas de adquirir conocimientos, muchas veces es a través de la forma oral.

Recomendamos conformar las Comisiones con tiempo, distribuir este Manual con anticipación y usar los capítulos como base de la reflexión común. Se puede dejar como tarea leer uno de los capítulos y reflexionar sobre este, o diferentes miembros leen diferentes capítulos y resumen el contenido para el resto.

El objetivo del Manual de Selección es homogenizar procesos e invitar a la reflexión. La Selección no se puede llevar a cabo sólo de manera esquemática, tiene que ser el resultado de un diálogo. La reflexión puede llevar a la adaptación de los diferentes elementos a diferentes contextos, puede llevar a encontrar nuevos mecanismos.

Queremos invitarlos a este diálogo. Un diálogo entre diferentes actores, diferentes países, desde diferentes experiencias y contextos.

ÍNDICE

1. Capitulo 1: ¿Qué es Weltwärts Sur-Norte? ¿Y qué no es? 7
   1.2 Resumen 13
2. Capítulo 2: Experiencias 14
   2.1 Resumen 21
3. Capítulo 3: ¿Cómo es una buena persona voluntaria? 22
   3.1 Perspectiva de las organizaciones de envío 23
   3.2 Perspectiva de las personas voluntarias 25
   3.3 Perspectiva de los puestos de voluntariado en Alemania 27
   3.4 Perspectiva de Welthaus Bielefeld 29
   3.5 Perspectiva de las familias de acogida 33
   3.6 Resumen 35
4. Capítulo 4: Criterios 36
   4.1 ¿Cómo ha sido este proceso? 37
   4.2 Los criterios 39
   4.3 Voluntarixs con necesidades especiales, inclusión en el programa 40
   4.4 Resumen 41
5. Capítulo 5: El proceso de selección 42
   5.1 La preparación logística 43
   5.2 La preparación de la Comisión de Selección 44
   5.3 La selección 44
   5.4 La evaluación 49
   5.5 Resumen 52
6. Capítulo 6: ¿Qué sigue después de la selección? 53
   6.1 Asignación a un puesto de voluntariado 54
   6.2 Carta de Aceptación 55
   6.3 ¿Qué sucede durante la preparación de lxs próximxs voluntarixs? 55
   6.4 ¿Dudas? 55
   6.5 La llegada a Alemania 55
   6.6 Resumen 56
7. Capítulo 7: Perspectivas 57
   7.1 Resumen 61
8. Anexos 62
   8.1 Guía de Entrevista 1
   8.2 Propuesta de Dinámicas 4
   8.3 Instrumento de Evaluación Individual 18
   8.4 Instrumento de Evaluación Colectiva 20

¿QUÉ ES WELTWÄRTS SUR-NORTE? ¿Y QUÉ NO ES?

Omar Peña

Voluntario de Ecuador en Bielefeld del 2015 - 2016

Para mí, el voluntariado Sur-Norte es una oportunidad de aprendizaje que sin duda alguna cambia diferentes aspectos de tu vida. No solo se trata de compartir todos los conocimientos que llevas desde tu país con la sociedad alemana o con quienes puedes relacionarte, sino de aprender cada día de estas personas. Es aprendizaje mutuo entre la organización de envío y la sociedad donde vives. Creo que cuando una persona utiliza este programa para abandonar su país y se olvida completamente de la reciprocidad con la organización que la envió, no se está hablando de un voluntariado. No es necesario tener un título universitario o estudios superiores para participar en el programa. El no tener uno no quiere decir que la capacidad intelectual esté por debajo de una persona que lo tenga. Después de mi voluntariado, he formado parte de los taller que realiza Casa del Mundo en Ecuador, participado en la selección de nuevos aspirantes a voluntarixs, ayudado en la etapa de formación y con los trámites del visado para su viaje, así como brindado apoyo moral a través de comunicaciones por vía telefónica con lxs voluntarixs residentes en Alemania. Además, he compartido mi experiencia con las organizaciones receptoras de voluntarios en Ecuador, organizado eventos y dialogando activamente con personas en mi organización, en mi parroquia y con mi círculo cercano para transmitir lo aprendido en Alemania.

Weltwärts fue creado en 2007 por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ, por sus siglas en alemán) como un programa para personas entre 18 y 28 años residentes en Alemania que quieran realizar un servicio de voluntariado en el Sur Global.

Se considera un programa de aprendizaje de políticas de desarrollo y se centra en el aprendizaje no formal a través del intercambio mutuo y el fortalecimiento de las asociaciones internacionales. El propio BMZ no envía personas voluntarias, pero aporta hasta el 75% de los recursos financieros. Engagement Global gestiona el programa para el BMZ y unas 160 organizaciones en Alemania lo llevan a cabo, entre ellas Welthaus Bielefeld, que ha participado desde el principio.

A lo largo del tiempo el programa iba desarollando y refinándose. En 2013, el componente Sur-Norte del programa se puso en marcha después de que organizaciones socias, exvoluntarixs y actores de la sociedad civil lo solicitaran desde el principio.

Para poder llevar a cabo el componente Sur-Norte, el BMZ ha establecido una cooperación con el Ministerio Federal para la familia, la tercera edad, las mujeres y la juventud (BMFSFJ, por sus siglas en alemán). La Oficina Federal para las Familias y la cooperación de la Socidad Civil (BAFzA por sus siglas en alemán) organiza y administra el Servicio Federal de Voluntariado (BFD, por sus siglas en alemán). El BFD es un servicio de voluntariado en instituciones alemanas que sirven al bien común. La Ley Federal de Servicio Voluntario establece que las personas que no residen en Alemania también pueden realizar el servicio.

En el componente Sur-Norte cooperan organizaciones alemanas como Welthaus Bielefeld y aquellas socias del Sur Global.

De acuerdo con el concepto, las organizaciones de envío deben de llevar a cabo las relaciones públicas del programa, orientar a las personas voluntarias, prepararlas antes y después del voluntariado y apoyarlas en las gestiones administrativas, por ejemplo con la solicitud de visado.

Las organizaciones asociadas a Welthaus Bielefeld suelen ser locales no gubernamentales, instituciones eclesiásticas o administraciones municipales. No se consideran así mismas organizaciones de voluntariado y cada una persigue sus propios objetivos, muchos centrados en mejorar las condiciones de vida de las poblaciones con las que trabajan. En la mayoría de países miembros hay un gran número de organizaciones socias, por lo tanto no es factible que una de ellas asuma el rol exclusivo de organización de envío. Además, ahora cuentan con voluntarixs retornadxs que tienen interés por desempeñar un papel en la organización del servicio de voluntariado. Por ello, distintos actores se han organizado de diferentes formas para cumplir con las tareas de una organización de envío, a saber:

- Todas las organizaciones asociadas difunden la convocatoria y se dirigen a potenciales aspirantes.
- Una comisión integrada por representantes de organizaciones socias así como exvoluntarixs forma un comité de selección. Por regla general, están representadas aquellas organizaciones que no postulan a ninguna persona para el servicio del voluntariado.
- En algunos países, especialmente en los que no es tan activa la participación de exvoluntarixs, un(x) mentor(x) se encarga de la organización de la selección y de la coordinación con las diferentes organizaciones asociadas.
- Las organizaciones socias de envío y lxs mentores, con frecuencia exvoluntarixs, brindan orientación y apoyo individual a las personas seleccionadas, tanto en la preparación como al regreso del servicio de voluntariado.
- Lxs exvoluntarixs o mentores en la coordinación entre los diferentes países suelen estar a cargo de la preparación y el seguimiento.

Mientras que en el componente Norte-Sur lxs voluntarixs generalmente tienen que decidir de forma individual hacer un servicio de voluntariado en el extranjero y establecer sus expectativas en relación con los objetivos formulados en el programa, el punto de partida para lxs voluntarixs en el componente Sur-Norte suele ser más complejo. Esto se debe a que, además de sus propias expectativas e ideas, también están las de las organizaciones de envío, las de la familia y las formuladas en el programa. En el entorno cercano de algunxs voluntarixs, las expectativas van mucho más allá de la propia experiencia de voluntariado. Nos hemos encontrado con casos en los que las organizaciones de envío esperaban que lxs voluntarixs entraran en contacto con nuevas organizaciones en Alemania y llevaran proyectos o apoyo financiero a su regreso. Del mismo modo algunas familias esperaban apoyo financiero y en un caso que su familiar encontrara una pareja en Alemania para asegurar su sustento a largo plazo.

Las partes interesadas en Alemania también tienen expectativas sobre lxs voluntarixs. Las de las familias de acogida suelen estar relacionadas con su desarrollo individual: aprovechar su tiempo en Alemania, entablar amistades, realizar actividades, etc. Por su parte, las organizaciones de envío reciben a lxs voluntarixs porque ven valor añadido en el hecho de que personas jóvenes comprometidas de otros países traigan consigo un nuevo aire. Por lo general, tienen menos expectativas en cuanto a su profesionalidad, pero aprecian que le dediquen tiempo a tareas que, de otro modo, quedarían sin hacer.

Sin duda, la relación sur-norte y las imágenes del "desarrollo" también son determinantes. Mientras lxs voluntarixs alemanes quieren inicialmente ir al Sur Global para "ayudar", la expectativa de lxs voluntarixs provenientes de Latinoamérica y África, de sus organizaciones y de su entorno es alta: que "aprendan" algo que puedan llevarse a casa. Se espera que muchas cosas funcionen mejor en Alemania y que los conocimientos adquiridos se puedan transferir en sus contextos.

Foto: encuentro de voluntarios con familias de acogida, 2021

WELTWÄRTS SUR-NORTE NO ES UN SERVICIO DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Esto es exactamente lo que el servicio no puede ni quiere hacer. Lxs voluntarixs no reciben ningún tipo de formación profesional en el servicio de voluntariado. De hecho, frecuentemente quienes tienen un alto nivel de formación profesional no pueden ponerlo en práctica.

Según la experiencia de Welthaus Bielefeld y la de muchas personas voluntarias, la barrera lingüística es tan alta que solo pueden realizar actividades sencillas, por lo menos a lo largo del primer año. El seguimiento de una reunión de trabajo suele ser extenuante y a partir de esta experiencia en algunos puestos no se proporciona información de fondo sobre el lugar de trabajo, los conceptos pedagógicos, etc. Sin embargo, a través de las visitas regulares de Welthaus Bielefeld a los puestos de voluntariado se trata de dar espacio para que lxs voluntarixs pueden entender qué conceptos hay detrás del trabajo diario.

WELTWÄRTS SUR-NORTE ES ENCUENTRO

Un aspecto importante, quizás el más importante del programa, es el encuentro: encuentro con la familia de acogida, con colegas, con el grupo meta de trabajo, con otrxs voluntarixs, con la sociedad en general. Esto significa que las familias de acogida suelen ser algo más que un hotel; les gusta tener actividades o encuentros comunes en el día a día, por ejemplo, comer juntxs. De ahí la relevancia de la apertura y la curiosidad de lxs voluntarixs.

Por segunda vez, tenemos un voluntario del programa sur-norte en la escuela Martin-Niemöller. De acuerdo con sus competencias, desempeña la función de profesor asistente en inglés, deportes y música. En algunas ocasiones, presta apoyo específico a jóvenes que tienen dificultades particulares en la asignatura de inglés. Él también es una persona de referencia en los cursos de secundaria cuando se abordan temas globales establecidos en el currículo, por lo tanto, aporta la perspectiva del Sur en las clases. Él representa a nuestra escuela hermana Nkululeko en eventos públicos escolares como la celebración del 50º aniversario. Y, por supuesto, es un miembro importante del hermanamiento AG. Aquí él puede influir en el contenido e informar con veracidad sobre la situación de vida en Zimbabue y Nkululeko, así como apoyar el trabajo práctico y las relaciones públicas.
El mayor reto para el joven voluntario es el idioma. Simplemente, tarda varios meses en dominar la lengua alemana; sin embargo, a los adolescentes de la clase esto no les molesta, pues ellos se comunican con "inglés deficiente". El reto para la escuela es la financiación del puesto. A pesar de ello, vale la pena para la escuela. El hermanamiento cuenta actualmente con más adolescentes. Para muchxs, es una oportunidad para entablar una conversación con un zimbabuense y se muestran más abiertxs a los problemas de nuestra escuela hermana.

Heidi Hesse

Persona responsable de un puesto de voluntariado en el marco de un hermanamiento entre una escuela en Bielefeld y una en Zimbabue.

WELTWÄRTS SUR-NORTE ES UN INTERCAMBIO SUR-SUR Y UNA EXPERIENCIA TRANSCULTURALL

En Welthaus el grupo de voluntarixs Sur-Norte es diverso: vienen de diferentes entornos sociales y clases, la mayoría de origen sencillo, proceden de grandes ciudades o del campo y pertenecen a la población dominante o a las minorías en su país. Provienen de ocho países diferentes de América Latina y África del Sur, por lo cual, además de hablar la lengua franca del país (español, inglés o portugués), algunos también dominan lenguas indígenas. Tienen una similitud: están haciendo un servicio voluntario en Alemania. Esto crea una comunidad tan grande que el grupo o integrantes del grupo se convierten a menudo en el punto de referencia durante el voluntariado. Con la gran diversidad y las relaciones de poder que existen en el grupo en términos de género, lengua y nacionalidad, se negocian y aprenden muchas cuestiones. En los últimos años, por ejemplo, era habitual que la minoría sudafricana anglófona se sintiera excluida por la mayoría de habla hispana, especialmente cuando se hablaba español en los momentos de encuentro. Durante el acompañamiento pedagógico, se abordan estos aspectos grupales. El aprendizaje mutuo, así como de los diferentes orígenes sociales y políticos, resulta clave.

Margret Jacoby

Frank Gerber

Margret y Frank
han recibido en 2021 la cuarta voluntaria
desde 2015 en su casa.

WELTWÄRTS SUR-NORTE NO ES REMUNERADO

Lxs voluntarixs están aseguradxs socialmente en Alemania, reciben alojamiento gratuito en una familia de acogida y dinero para alimentación. El dinero es suficiente para realizar ciertas actividades o hacer viajes cortos de vez en cuando. Sin embargo, hay quienes envían parte de este dinero a su país y luego tienen menos acceso a la vida social en Alemania. En esos casos, el cine, el gimnasio, los cursos o incluso una cerveza o un café son entonces apenas posibles. Es preciso señalar que en algunos países, las organizaciones de envío esperan que sus voluntarixs lleven dinero de la "rica" Alemania a su regreso. Ese anhelo de que se establezcan contactos con donantes es, generalmente, inviable. El panorama de los donantes alemanes es complejo, no es fácil de entender y a menudo faltan contactos.

WELTWÄRTS SUR-NORTE NO ES UN PROGRAMA DE MIGRACIÓN

Aunque en el pasado hubo voluntarixs que intentaron reiteradamente encontrar una plaza de formación profesional en Alemania, el objetivo del programa weltwärts presupone que volverán a sus países de origen y trabajarán para organizaciones de la sociedad civil. Este aspecto también es importante para la mayoría de las organizaciones asociadas a Welthaus Bielefeld. Si bien es cierto que en Alemania hay escasez de trabajadores cualificados y también de aprendices en determinadas profesiones, a quienes quieren quedarse aquí no se lo ponen fácil. Los requisitos formales y lingüísticos para conseguir una plaza de formación profesional suelen ser muy exigentes y cada vez más difíciles. En muchos casos, es casi imposible que un programa de formación o un título del extranjero sea reconocido como equivalente a uno en Alemania. Esto significa que cuando lxs voluntarixs se quedan aquí, suelen empezar de nuevo, generalmente por debajo de sus cualificaciones, y puede que tengan una oportunidad en profesiones socialmente menos reconocidas o en ocupaciones estresantes. A su vez, esta cuestión es realmente complicada porque es una realidad que no todas las personas voluntarias tienen buenas oportunidades profesionales cuando regresan a su país. Incluso, las organizaciones de envío frecuentemente no pueden ofrecerlas. En ocasiones, algunxs ya han trabajado como voluntarixs en sus países por varios años antes de su servicio voluntario en Alemania y ahora quieren ver un verdadero desarrollo profesional.

¿TIENE SENTIDO WELTWÄRTS?

En primer lugar, todas las partes interesadas tienen que responder esa pregunta (véanse los testimonios en estas páginas), pero nosotros partimos de la base de que weltwärts tiene sentido al proporcionar experiencias formativas que conducen a un cambio de perspectiva. Ahora bien, vemos a menudo que lxs voluntarixs luchan con la crisis de sentido durante su estancia, sobre todo en los primeros meses, en los que se preguntan: ¿qué puedo conseguir aquí? Con frecuencia consideran que su tarea y su posible contribución tanto profesional como en términos de cambio social es mucho más eficaz en su propio contexto.

Para nosotros, lo más importante son los encuentros que resultan del proyecto sur-norte. En primer lugar, por supuesto, está la convivencia con nuestrx invitadx, pero conocer a otrxs voluntarixs y a otras familias de acogida es también enriquecedor. Conocemos a personas interesantes y adquirimos nuevas perspectivas a través de las conversaciones que establecemos con ellas. Lo que creemos saber sobre los países de origen de lxs voluntarixs, siempre tenemos que relativizarlo, o más bien, se nos permite hacerlo. Esto se debe principalmente a que ya no tenemos que basarnos en la información disponible en general, sino que llegamos a conocer de primera mano sus vidas y experiencias, incluso las de sus familias. Esto se refiere a las condiciones de vida y de trabajo que realizan lxs voluntarixs en sus organizaciones de envío. Siempre nos impresiona la forma en la que trabajan en favor de los derechos humanos, la protección del medio ambiente, la educación ambiental, especialmente para niñxs y jóvenes, o asuntos sociales, y lo que consiguen.

Edmércio Quiteria

Voluntario de Mozambique del año 2017 -2018

El voluntariado a través de la Casa del Mundo Bielefeld como parte del programa weltwärts ha sido una labor muy enriquecedora en mi vida. Mis expectativas cuando llegué a Alemania eran muy altas: quería conocer el país, el tiempo, la cultura y convivir con otras personas de un continente completamente diferente. También me entusiasmaba el reto de aprender el idioma y el comunicarme con la gente local. Por último, pero no menos importante, no sabía lo que la gente de allí esperaba de mí.
Mi servicio de voluntariado fue aún más emocionante porque me llevó a interactuar con la gente e intenté que muchas personas cambiaran su perspectiva y su punto de vista. Tuve varias discusiones al respecto y pude ver la imagen de la Europa rica que tenía en mente de manera diferente. También pude transmitirles muchas cosas a las personas que conocí porque conozco la realidad de ambos países. Eso me llenó y aún lo hace.
Siempre hubo dificultades: un nuevo país, hábitos alimenticios completamente diferentes, el mal tiempo y sin olvidar el racismo. Esos fueron los mayores retos que tuve que enfrentar, pero con el apoyo de la Casa del Mundo y la familia de acogida los pude manejar. En cuanto al tema del racismo, he realizado trabajos de voluntariado, he participado en los talleres de empoderamiento con la organización juvenil AWO y he estado en muchos debates. Eso me ha fortalecido mucho.

WELTWÄRTS ES APRENDIZAJE GLOBAL

Como se describió anteriormente, gran parte del aprendizaje tiene lugar en grupo. A través de la reflexión y el intercambio, se pueden analizar las vivencias propias, así como las realidades sociales y políticas y el potencial de cambio en el Sur Global. Lxs voluntarixs normalmente presentan los temas en los que trabajan entre sí, los comparan con lo que han vivido en Alemania y trabajan de forma conjunta en temas relacionados con la política de desarrollo. Esto da lugar a presentaciones para el público en general, por ejemplo, en el marco de la serie de eventos "Global South in Focus", en escuelas o en encuentros con voluntarixs Norte-Sur

WELTWÄRTS ES CRECIMIENTO PERSONAL

Para la mayoría de voluntarixs, weltwärts es un periodo de doce o dieciocho meses en el que pueden conocerse muy bien a sí mismxs. La confrontación con las dificultades, los propios límites lingüísticos a la hora de comunicarse, las novedades, así como la ruptura con las viejas costumbres y su estatus de voluntarix, en el que no tienen que preocuparse por su subsistencia económica, les ayuda a redefinirse y a crecer.

VOLUNTARIXS CON HIJOS

Para aquellas personas que son padres o madres de familia, participar en weltwärts significa también dejar a sus hijxs en casa, al cuidado de sus parientes cercanos o de su pareja. Si bien a primera vista pareciera que una experiencia de voluntariado en el extranjero trae únicamente beneficios, con base en las experiencias que hemos tenido hasta el momento, creemos que cualquier posible beneficio se debería sopesar definitivamente con el precio del impacto en el vínculo padre/madre-hijx.

EL PRECIO DE WELTWÄRTS

Weltwärts no es una buena experiencia para todo el mundo y para algunas personas puede tener un alto precio.

DIFICULTADES AL REGRESO

El regreso es difícil para cualquier voluntarix, pues a menudo no hay nadie en el entorno inmediato que haya tenido una experiencia similar. Puede que ni la familia ni la organización de envío reconozcan los cambios personales que han tenido e incluso pueden esperar que continúen donde estaban antes. "Ya has estado bastante tiempo fuera. Ahora te necesitamos de nuevo" pueden ser comentarios frecuentes en este tipo de situaciones y demuestran que faltan oportunidades para integrar la experiencia adquirida en Alemania. La experiencia podría ser aún más difícil si falta un entorno de apoyo o hay poca voluntad de percibir el cambio de la persona. Si este es el caso, el retorno para estas personas puede tener un efecto desestabilizador.

Foto: aplicante en el proceso de selección de Mosambique

¿EL MOMENTO ADECUADO?

Quienes participan en weltwärts dan por sentado que la experiencia siempre será buena. Sin embargo, es muy probable que alguien haya acabado de conseguir estabilidad económica, que esté cursando sus estudios y que no sepa si tras su regreso podría continuarlos, que tenga a miembros de la familia a su cargo o que ya se ha independizado y de repente se encuentre con tantas limitaciones. En esos y otros casos, es necesario que se evalúe cuidadosamente si es el momento oportuno de hacer un voluntariado.

ABANDONO

Hasta ahora no hemos tenido muchos abandonos en el componente weltwärts Sur-Norte. Vemos una disciplina de hierro en algunxs voluntarixs, con comentarios como: "Cuando he decidido hacer algo, tengo que llevarlo a cabo pase lo que pase" o "Abandonar sería un fracaso".

Desde nuestro punto de vista no lo es. Si una persona se da cuenta de que la experiencia no cumple sus expectativas después de todo y no puede adaptarse a la situación o descubre que el momento no era el adecuado o que su lugar está simplemente en casa, eso también es un aprendizaje importante y no un fracaso.

POEMA

¡Qué milagro!
En la vida nunca
pensaron el uno en el otro
y sin embargo nosotros lo hicimos.
Nos relacionamos entre sí,
empezamos a hacer un intercambio
y lo necesitamos
para dejar lo cuestionado
para comprometernos con lo nuevo
para que las personalidades se formaran
y también para aprender a entender sin palabras.

Que todo se ponga en duda,
Apenas puedo creer
que una vida tan diferente,
lejos de mí,
permita que crezca una nueva imagen del mundo
Al final como si naciera de nuevo
para caminar, reír, llorar, estar con los demás,
Como un milagro.
Qué milagro.

Mechthild Schmidt, madre de acogida en dos ocasiones

Foto: Marilyn Rivera en el trabajo con adultos mayores

Iris y el equipo de la Kita

Iris Wünscher

Gerente de la Kita die Schatzinseln, recibe en la actualidad por tercera vez un voluntario.

La Kita „Die Schatzinseln e.V." participa en el programa de weltwärts desde 2016. Para nosotrxs es importante que lxs niñxs de la guardería conozcan a personas de diferentes orígenes culturales porque así lxs animamos a tratar la diversidad de forma imparcial.

Siempre es fascinante experimentar la rapidez con la que lxs niñxs entran en contacto y se relacionan con ellxs a pesar de las barreras lingüísticas. Lxs niñxs juegan un papel importante en la integración de lxs voluntarixs porque se acercan a ellxs con curiosidad, con gran apertura y empatía.

Llegamos a conocer a lxs voluntarixs como personas que nos dieron muchos impulsos con su alegría de aprender y su energía, y tras superar la barrera del idioma, se profundizó el intercambio sobre nuestros respectivos orígenes culturales.

La diversidad es visible de muchas maneras en la práctica educativa. Por ejemplo, con lxs niñxs aprendemos sobre los alimentos típicos y las especias cuando cocinamos juntos y experimentamos el "sabor" de los distintos países. O intercambiamos ideas sobre cómo es la vida cotidiana de lxs niñxs en otro país y descubrimos diferencias y similitudes. Las historias de lxs voluntarixs son especialmente interesantes porque son maravillosamente extrañas. Pero al personal de la Kita y a los padres y madres de familia, también se nos recuerda una y otra vez los privilegios que tenemos simplemente por haber nacido en Alemania.
¡Un programa muy exitoso!

RESUMEN

¿QUÉ ES WELTWÄRTS SUR-NORTE, Y QUÉ NO ES?

Weltwärts es un programa de desarrollo del Estado alemán que fomenta un aprendizaje non-formal a través del intercambio. Se dirige a personas entre 18 y 28 años que a través de él realizan un servicio de voluntario en instituciones alemanas que sirven al bien común.

¿QUIÉN INFLUYE EN LA PERSONA VOLUNTARIA?

No solo la persona que aplica para el programa trae expectativas, sino todas las personas implicados en el voluntariado:

PAÍS DE ENVÍO:

ALEMANIA:

ORGANIZACIONES DE ENVIO

FAMILIA DE ACOGIDA

FAMILIAS

PUESTOS DE VOLUNTARIADO

LINEAMIENTO DEL PROGRAMA

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

Para los integrantes de los comités de selección:
- ¿Conozco los fundamentos del programa?
- ¿He pensado realmente en lo que pueden esperar lxs voluntarixs en Alemania?
- ¿He hablado de esto con antiguxs voluntarixs?
- ¿He estado dispuestx a escuchar sus experiencias?

Para antiguxs voluntarixs:
- ¿Puedo resumir la importancia del servicio voluntario?
- ¿Puedo transmitir esto?

WELTWÄRTS

ES:	NO ES:
- Crecimiento personal - Una experiencia formativa y un cambio de perspectiva - Proporciona seguro social, alojamiento y dinero de bolsillo - Aprendizaje global - Encuentro con Alemania tanto como con otrxs voluntarixs del Sur Global	- Un servicio de aprendizaje profesional - Una posibilidad para atraer proyectos o apoyo financiero al regreso - Remunerado - Un programa de migración

HAY QUE PENSAR BIEN QUE...

-Puede haber dificultades al regreso, p.e. encontrar un trabajo.
-En caso de ser madres/padres: van a estar seperadxs de sus hijxs durante un largo tiempo
-¿Es el momento adecuado?
-Habla con ex-voluntarixs para ser consciente de los desafíos de realizar un voluntariado

EXPERIENCIAS

ACTORES/ EXPERIENCIAS DE SELECCIÓN DESDE DIFERENTES PAÍSES

El componente Weltwärts Sur-Norte tiene presencia a través de Casa del Mundo Bielefeld en distintos países y continentes, actualmente en Latinoamérica y África. Cada uno de los países ha gestionado su proceso de selección, siendo muy diverso en cada caso.

El proceso de selección ha variado dependiendo del contexto, creemos que esto es importante ya que el proceso se adecúa al lugar en donde se realiza, sin embargo, también notamos que hay pocos elementos en común en cada uno de los procesos de selección y que los criterios para elegir o descartar a un postulante no estaban del todo claros.

Seguimos considerando de suma importancia que cada país adecúe su proceso de selección considerando el contexto propio, al mismo tiempo, por medio de este Manual queremos poner algunos puntos en común que enriquezcan el proceso.

En este capítulo veremos algunos ejemplos de las distintas formas en las que se ha realizado el proceso de selección dependiendo de cada país. Inicialmente el proceso de selección fue realizado por medio de lxs mentorxs en cada país o de las organizaciones socias, sin embargo, después de las primeras generaciones del programa Sur- Norte, hubo mayor participación de lxs voluntarixs retornadxs.

EXPERIENCIA DE ECUADOR Y PERÚ

En Ecuador y Perú, las personas voluntarias para el componente Sur-Norte se determinaron mediante asambleas en los primeros años. El proceso de selección fue coordinado y ejecutado por las organizaciones asociadas. Estuvieron presentes representantes del Welthaus Bielefeld y/o voluntarios Norte-Sur. Mientras que en Perú la selección se hizo siempre a través de una votación democrática después de conocer a los aspirantes en rondas de presentaciones y preguntas, Ecuador probó la selección a través de la asignación de puntos además de la votación directa.

Trás unos años, las organizaciones socias en Perú y Ecuador decidieron formar un Comité, cuyos integrantes serían los principales responsables de dicha selección. Esto con la intención de involucrar en el proceso de selección a las personas voluntarias Sur-Norte regresadas y que no quede solo con la participación de las organizaciones socias. En un inicio, la Comisión en Ecuador estuvo integrada por:

- Un representante de Ecuador ante Welthaus Bielefeld
- Un ex-voluntario
- Una voluntaria Norte-Sur
- Una organización socia que no tiene postulante

Al finalizar, cada integrante del Comité da un puntaje y los que obtienen la mayor cantidad de puntos son aprobados.

En 2022 se siguió con el mismo esquema, sin embargo ya se utilizaron las nuevas herramientas desarrolladas en este proceso del Manual de selección. Se logró socializar entre los miembros del Comité el Manual de Selección y la metodología a utilizar; así como el compromiso por la actividad. Las personas que integraron la Comisión, lograron escuchar a los postulantes y expresar sus opiniones sobre ellxs, de manera respetuosa y sincera.

El año 2022, es el primer año en que Perú dio inicio a su selección de voluntarixs Sur-Norte por medio de un Comité, el cual no pudo estar integrado por lxs seleccionadxs en el año 2020. La Comisión en Perú estuvo integrada por:

- Dos representantes voluntarixs regresadxs Sur-Norte
- Dos representantes de organizaciones socias
- Responsable de la coordinación Perú Sur-Norte

Se tuvo una semana para poder organizar el día de selección, a pesar de los inconvenientes que se presentaron para poder reorganizar al nuevo Comité 2022. Se rescata el compromiso e interés que tuvieron por participar y conocer sobre las herramientas que se sugieren en el Manual, a pesar del corto tiempo que se empleó para la discusión de las mismas. Se resalta la adecuada selección de las organizaciones de envío, al proponer a los seis postulantes, ya que cumplieron con los criterios solicitados; por ello, el presente año se tuvo que utilizar criterios adicionales para la selección de los mismos.

APRENDIZAJES

- Continuar con el apoyo y participación de voluntarixs retornantes, ya que cuentan con conocimiento y experiencia sobre la vida en Alemania.
- La importancia de poder comunicar a las organizaciones socias sobre los cambios en cuanto a la nueva formación de un Comité, sobre la dinámica de trabajo en el día de selección, así como presentar a las personas postulantes. Esto con el fin de mostrar transparencia en el proceso.
- Es importante que la persona responsable de la coordinación muestre firmeza

y seguridad al momento de solicitar el utilizar determinadas herramientas, así como al momento de dirigir la plenaria final.

• Coordinar las reuniones de preparación con el tiempo suficiente para que las discusiones de reflexión entre los integrantes de la Comisión, no se vean afectadas por el tiempo.

PARA TOMAR EN CUENTA

• ¿Cómo hacer para que las organizaciones sigan motivadas en presentar postulantes?

• Se sugiere que la organización socia, que presente a un postulante no tenga lazos familiares (no es criterio de exclusión) con los mismos.

• La puntualidad de diversos actores, ya que esto ayuda a poder empezar las actividades programadas en el tiempo pensado. La no puntualidad en la experiencia, se ha dado por diversos factores, como por ejemplo: el no ubicar fácilmente la locación, la llegada fuera de tiempo de algunos postulantes que llegan de provincia.

• Mayor comunicación y seguimiento en cuanto a las postulaciones al programa Sur - Norte; además de poder compartir los criterios con las organizaciones socias, antes de que presenten sus postulaciones.

• Socializar con mayor tiempo el Manual de Selección, junto con los miembros de la Comisión.

• Sobre la formación del Comité, está el que cada año debe de variar los integrantes para mantener la imparcialidad, objetividad y oportunidad de que todas las organizaciones socias puedan hacerlo.

• Se sugiere convocar a los representantes de las organizaciones que en el último año hayan sido seleccionadas para enviar a sus voluntarixs hacia Alemania a participar.

EXPERIENCIA COMUNIDAD DE GUARJILA

Los procesos de selección en el voluntariado Sur-Norte no son similares en todas las organizaciones de envío. Integrantes de la comunidad de Guarjila, ubicada en El Salvador nos cuentan cómo se organizan para llevar a cabo las diversas etapas del proceso.

PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA CONVOCATORIA

Una vez se hace pública la convocatoria para todas las organizaciones socias del programa de Weltwärts Sur-Norte, el comité se encarga de hacer afiches para compartir en perfiles comunales y personales de Facebook, así como en estados de WhatsApp. La difusión se realiza por estas redes sociales porque se busca que las personas interesadas que no pertenecen a ningún grupo comunal también puedan participar. Para los grupos juveniles que son parte de la comunidad, se distribuyen algunos afiches y se realiza una presentación PowerPoint, en la que se explica el programa en detalle. Puede que el uso de las redes haya tenido un impacto en las convocatorias, pues el número de postulantes ha aumentado considerablemente en los últimos años.

Para la convocatoria del 2022 se obtuvo ocho solicitudes. Con estas personas, se decidió crear un grupo en WhatsApp con el fin de tener un contacto más directo, enviar información general y coordinar próximas reuniones.

Foto: actividad durante la selección en El Salvador, se ve aplicante, autoridades comunales, ex-voluntaria

ALGUNAS EXPERIENCIAS DE VOLUNTARIXS DE LA COMUNIDAD DE GUARJILA

Los perfiles de las personas que han hecho parte del programa son muy variados: bachilleres, profesionales, menores o mayores de 20 años. Según lxs integrantes del comité, hasta el momento las experiencias en el voluntariado han sido positivas y cada persona ha intentado de una forma u otra incorporar en la comunidad lo aprendido en Alemania. Por ejemplo, quienes trabajaron con niñxs y jóvenes en Alemania han formado parte de proyectos de primera infancia y juveniles como Jóvenes Emprendedores Creando Futuro, financiado por el gobierno alemán por medio del Grupo Viva Guarjila, Bielefeld, Atención al Desarrollo Infantil Temprano, financiado por GOES (Gobierno de El Salvador), la Parvularia del Centro Escolar Cantón Guarjila, entre otros. Una voluntaria regresada que trabajó con adultos mayores emprendió el proyecto Tejiendo Amistades con el fin de crear espacios y actividades de recreación para esta población. Mientras que aquellos que en su voluntariado trabajaron con temas relacionados con el medio ambiente han realizado proyectos de apicultura, elaboración de casa para pájaros y turismo. Algunas de estas personas también continuaron sus estudios universitarios o se incorporaron a fundaciones. Es preciso mencionar que a pesar de que existe una participación activa de algunxs integrantes de la comunidad con los proyectos que allí se llevan a cabo, las opciones de empleo son limitadas.

EL COMITÉ DE SELECCIÓN

El comité de selección está conformado por un integrante de la Asociación de Desarrollo Comunal (ADESCO), uno del Comité de Hermanamiento y cuatro voluntarixs regresadxs, pero no siempre ha sido así. La primera participación de la comunidad de Guarjila en el programa de Weltwärts Sur-Norte fue en el año 2014-2015, convocatoria en la que había dos personas interesadas en el voluntariado y en la que ADESCO y el Comité de Hermanamiento realizaron todo el proceso de selección. A partir de la convocatoria de 2016, lxs voluntarixs regresadxs han jugado un papel central en la selección no solo porque comparten las experiencias vividas del voluntariado con lxs futurxs postulantes, sino porque en las entrevistas pueden percibir cualidades en ellxs, quizá no tan visibles para lxs demás integrantes del comité, que pueden ser importantes a la hora de realizar un servicio de voluntariado en Alemania.

LA SELECCIÓN

Sin duda seleccionar a una persona para que participe en el voluntariado es un gran reto para la comunidad de Guarjila porque conocen tanto a las personas candidatas como a sus familias y, aunque esto podría ser una ventaja, siempre es difícil para los miembros del comité tomar una decisión imparcial y sobre todo lidiar con algunos comentarios que sugieren que hay una preferencia por ciertxs postulantes. Una de las exvoluntarias que hace parte del equipo coordinador apunta que parte del reto recae en que conocen el comportamiento de lxs postulantes en la comunidad, pero no cómo este vaya a ser al llegar a Alemania.

En las últimas dos convocatorias, se han realizado entrevistas en las que lxs postulantes contestan una serie de preguntas relacionadas con su motivación para hacer

Un servicio de voluntariado en Alemania, las dificultades que se podrían presentar, las opiniones de su círculo cercano al respecto, la voluntad para aprender sobre la cultura alemana, etc. Además, lxs voluntarixs regresadxs comparten algunas de las experiencias vividas en Alemania para que puedan reflexionar un poco sobre cómo podría ser su vida allí. Si bien estos testimonios pueden dar cuenta de varias situaciones a las que se pueden enfrentar, vale la pena recordar que cada persona vive el voluntariado de una forma distinta y por ende dichas experiencias no deberían ser generalizadas.

Tras las entrevistas individuales, el comité de selección elabora una tabla con los siguientes criterios base para dar una valoración sobre cada postulante: experiencia laboral, independencia, compromiso para compartir a su regreso, disponibilidad de aprendizaje y servicio, honestidad y sinceridad, vínculo con organizaciones, capacidad de autorreflexión y análisis, facilidad para el idioma, características personales, disposición de confrontar algo nuevo y observaciones. Con esta información, el comité de selección pone en primer lugar a quien consideran cumple con los criterios y podría representar mejor a la comunidad en el programa del voluntariado en Alemania.

En el caso de que los puntos de vista entre lxs integrantes del comité difieran significativamente se envía la información de las personas candidatas a dos integrantes de Welthaus Bielefeld para que den sus opiniones al respecto.

Foto: Sheba Chanda dibuja el viaje de su vida

EL CASO DE SUDÁFRICA

En Sudáfrica, el proceso de selección de candidatxs para el componente de voluntariado Sur Norte de Casa del Mundo, lo ha realizado generalmente un equipo de dos integrantes, con una composición variable. Algunos años ha estado compuesto por una persona que coordina, esta persona era de Casa del Mundo Bielefeld y lxs mentores locales. Mientras que en otros momentos, la selección ha estado a cargo de el/la mentor(x) local de voluntarixs de Casa del Mundo Bielefed junto con un voluntarix regresadx. El proceso de solicitud consta de los siguientes dos pasos:

1. Entrega de una solicitud por escrito que incluya un CV, una carta de motivación personal, una carta de referencia de la organización asociada y un cuestionario lleno.

2. Realización de una entrevista personal, con una hora de duración junto al equipo de Selección, guiada por un conjunto de preguntas.

Los resultados de la presentación escrita y de la entrevista personal son discutidos y evaluados por el equipo de selección para cada candidatx. Al finalizar se presenta una lista de tres candidatxs a Casa del Mundo Bielefeld.

En general, este método de selección ha funcionado adecuadamente, ya que brinda a lxs candidatxs la oportunidad de preparar sus documentos de solicitud, así como de presentarse en persona. La ventaja de contar con un equipo de selección pequeño e independiente es que requiere relativamente poco esfuerzo administrativo y organizativo para el proceso de entrevistas. Además, ha permitido un análisis y una comparación directa entre lxs aplicantes y ha garantizado una evaluación independiente, la cual no se ha visto influida en absoluto por los intereses de las distintas organizaciones asociadas.

Las desventajas de este proceso de selección han sido la falta de participación directa de las diferentes organizaciones asociadas, en particular en el proceso de entrevistas, así como la falta de espacio para las interacciones personales y de grupo de lxs candidatxs, las cuales proporcionarían una visión más indirecta y profunda de sus personalidades y su comportamiento.

En 2021, el proceso de entrevistas se realizó por primera vez de forma digital. Esto permitió cumplir la normativa Covid-19 y reducir los esfuerzos de desplazamiento de lxs candidatxs. Sin embargo, se presentaron inconvenientes como la inestabilidad de las conexiones a internet y mayor dificultad de la barrera lingüística para algunos participantes.

LA EXPERIENCIA DEL COMITÉ DE SELECCIÓN EN EL CASO MEXICANO

En México desde el inicio se optó por tener un Comité de Selección. El proceso estuvo a cargo del mentor/mentora del programa weltwärts Sur-Norte, quien invitó a representantes de organizaciones socias, que no hubieran postulado candidatxs al voluntariado. En México hay organizaciones socias en cuatro estados (Ciudad de México, Hidalgo, Chiapas y Oaxaca), así que se optó realizar

la selección en dos de las regiones con mayor presencia de organizaciones, Chiapas y Oaxaca, lxs candidatxs de los demás estados se trasladaron a estas ciudades para realizar el proceso de selección.

Fue en 2018 cuando el proceso pasó a manos de voluntarixs regresadxs, quienes pudieron incorporar su propia experiencia en Alemania y optaron por realizar la selección en conjunto. Una de las primeras preguntas para la realización de la selección fue definir el lugar, debido a que principalmente las personas postulantes provenían de Oaxaca y Chiapas. La distancia entre ambas localidades es de 12 horas.

Una opción era realizar la selección por separado, sin embargo, se prefirió realizar en un solo lugar, para que la Comisión pudiera conocer a cada una de las personas postulantes y tuviera el panorama completo. Anteriormente, la selección se realizaba por separado, en cada Estado, los mentores organizaban el proceso de entrevistas, pero de esa forma no era posible conocer a todos los postulantes de la misma forma.

PREPARACIÓN

En 2018 se decidió realizar la selección en Oaxaca, con todos los postulantes de manera presencial. Inicialmente pretendimos realizar la selección sólo mediante entrevistas, sin embargo, nos preguntamos si valía la pena realizar otras actividades para aprovechar el día y largo viaje que realizarían, de manera que pudiéramos conocerles un poco más. Así que al convocarnos como Comité, armamos un plan de actividades con horarios, contenido y responsables de cada momento.

Previamente preparamos también una carpeta con la documentación de las personas postulantes para que pudiéramos revisarlas antes del encuentro presencial y las entrevistas.

La Comisión estuvo integrada por:

- 1 Mentora
- 1 Voluntaria Norte-Sur
- 2 voluntarixs regresadxs
- 1 Voluntaria recién retornada
- 2 personas de organizaciones, pero que no hubieran postulado candidatx

PROCESO DE SELECCIÓN

Durante el proceso de selección se realizaron dinámicas grupales, para conocer y observar la participación de los postulantes, realizamos también una presentación de qué es el programa de voluntariado Sur-Norte y una ex voluntaria compartió su experiencia. Durante la realización de las entrevistas, proyectamos una película e instalamos un punto de información, donde los postulantes podían consultar de manera impresa los informes de ex voluntarios, así como información sobre el voluntariado.

El instrumento de entrevista que utilizamos fue inspirado en una Hoja de Entrevista que nos proporcionó La Casa del Tercer Mundo en Estelí, Nicaragua. Esta hoja de entrevista la adaptamos en México. Durante la implementación de la entrevista, coincidió que algunos miembros de la comisión conocíamos a algunos postulantes, entonces decidimos que era mejor rotarnos entre los miembros de la comisión para la realización de las entrevistas, además, porque podía ser muy invasivo que 7 personas entrevistáramos a una. Entonces había dos personas que se mantenían afuera, una estaba encargada de manera permanente de las dinámicas, la otra persona podía apoyarle o estar en el punto de información.

Al finalizar el día, las personas postulantes se retiraron y en el Comité de Selección decidimos quedarnos para deliberar el resultado.

Durante 2019, 2020 y 2022, el proceso ha sido muy similar, pero consideramos que ha mejorado. El instrumento de entrevista se adaptó de mejor manera para el contexto en México. Procuramos conocer un poco más las expectativas de las personas postulantes y aclarar en qué consiste el voluntariado, de manera que no lo piensen como una capacitación laboral o académica, como en ocasiones ha sucedido.

Foto: Miriam Cortés en la preparación de la selección

EVALUACIÓN DEL COMITÉ

Al finalizar el día nos reunimos como Comité para tomar la decisión. En 2018 conversamos nuestras perspectivas entre los integrantes. Había diferencias muy marcadas entre las personas que representaban a las organizaciones de envío y la experiencia de las ex voluntarias. Así que el espacio también se convirtió en un momento para intercambiar experiencias respecto al voluntariado y saber cómo lo vivían las organizaciones y cómo lo vivían las voluntarias regresadas.

Utilizamos un instrumento de evaluación, que rellenamos en conjunto. A partir de el deliberamos y numeramos a quiénes considerábamos más aptos.

A partir de la experiencia en 2022, un aspecto que nos ayudó para realizar un primer filtro fue la ponderación de puntajes. De esta manera nos enfocamos en aquellos postulantes que veíamos posibles, pero con ciertas reservas o que algunos miembros del comité veían como aptos y otros miembros no.

Después de tomar en cuenta los puntajes, realizamos rondas de comentarios y perspectivas sobre lo que habíamos observado y escuchado de cada uno de ellos, en los distintos momentos: entrevista, dinámicas y documentación.

En esta segunda ronda decidimos modificar nuestros puntajes y nuevamente realizar comentarios, tomando en cuenta los principales criterios de evaluación.

Al final hubo tres rondas de escucha, que fueron muy útiles para tomar la decisión de las personas que consideramos aptas.

VENTAJAS:

Consideramos que la selección en Comité ha sido una buena forma de realizar el proceso, debido a que participan distintos actores que participan en el programa Weltwärts con Casa del Mundo Bielefeld, esto permite complementar las distintas perspectivas.

DESVENTAJAS:

Siendo más de 4 o 5 personas que participamos en el proceso, puede ser más tardado y complicado llegar a un acuerdo. Por ello, es importante previamente también acordar reglas de respeto, escucha y tiempos para el proceso de deliberación del comité.

PARA TOMAR EN CUENTA:

Es posible, que la vía más fácil para tomar la decisión sea la votación, sin embargo, esto podría impedir el ejercicio de escucha e intercambio de perspectivas, que es la parte que más enriquece la toma de decisiones por medio de un comité.

Foto: Ex-voluntarixs preparan la selección

RESUMEN

Ha habido diferentes enfoques para la selección de las personas voluntarias en los países. ¿Cómo debe diseñarse el proceso de selección para que se adapte al contexto específico del país, sea factible y permita una selección buena y justa?

¿Cómo se ha realizado el proceso de selección?

- Comité diverso: incluir a organizaciones socias, mentores, voluntarixs Norte Sur / Sur Norte.
- Integración de voluntarixs regresadxs para incluir su conocimiento de Alemania y del voluntariado.
- Selección por votación, puntuación o debate.
- Varios criterios: desde la motivación, el compromiso y capacidad de resolver problemas hasta la representación de la organización experiencia laboral.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿Cómo ha sido nuestra historia de selección, qué queremos mantener y hasta qué grado nos ayuda el nuevo sistema?
- ¿Tienen lxs candidatxs suficiente tiempo y espacio para presentarse?
- ¿Cómo tratamos los desacuerdos en la comisión y cómo los resolvemos?
- ¿Cómo informamos adecuadamente a las demás organizaciones del proceso y de los resultados de la selección?

¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA SELECCIÓN EN ASAMBLEA O EN COMITÉ?

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
ASAMBLEA	Todas las organizaciones sienten que son parte del proceso, la motivación de proponer candidatxs puede ser mayor, hay gran transparencia.	Para lxs candidatxs "tímidxs" puede ser más difícil de presentarse en Asamblea. No se puede conocer a lxs postulantes tan bien.
COMITÉ	Se puede conocer mejor a lxs candidatxs, se necesita menos financiamiento. El comité es equitativo porque lo conforman varios actores.	Se necesita mayor comunicación a las organizaciones no presentes, para que se siguen siendo parte del programa

¿CÓMO ES UNA BUENA PERSONA VOLUNTARIA?

Este capítulo lo hemos llamado ¿Cómo es una buena persona voluntaria? Por supuesto, no existe ni se trata de encontrar a la persona ideal, sin embargo las múltiples perspectivas de los diferentes actores nos dan pistas para ver qué cualidades ayudan a una persona para que sea una experiencia fructífera para ella y los demás actores involucradxs. Esperemos que la lectura les da pistas a las diferentes Comisiones de Selección, de acercarse a la persona voluntaria y qué se necesita para pasarlo bien.

3.1 PERSPECTIVA DE ORGANIZACIONES DE ENVÍO

En este apartado se reúnen las diversas perspectivas de las organizaciones de envío, recopiladas en entrevistas directas y en seminarios conjuntos. Durante el voluntariado hay al menos tres momentos que involucran a distintos actores y entre ellos figura la organización de envío:
- Antes: postulación
- Durante: voluntariado
- Después: retorno

POSTULACIÓN

Las organizaciones coinciden en que estos aspectos son importantes para tomar en cuenta respecto a la persona que realizará el voluntariado:

- Relación con la organización:

En los seminarios se ha comentado que la persona que se postula debe tener una relación directa con la organización, puede ser alguien que colabora directamente en el equipo fijo, pero también alguien que esté realizando un voluntariado o alguna persona beneficiaria de la organización. En ese sentido, las organizaciones también consideraron que la persona debe de tener antigüedad dentro de la organización, de manera que conozca bien lo que la organización hace, su perspectiva, sus objetivos y su contexto.

- Responsables en su trabajo:

La referencia de la organización de envío es un buen antecedente para considerar que están postulando a una persona responsable, que ha estado comprometida con su trabajo en la organización, que tenga iniciativa para la realización de tareas y actividades. También es importante la base que ya se llevan por haber tenido cierto tiempo de trabajo en la organización.

- Personalidad y estabilidad psicológica:

Las organizaciones coinciden en que la personalidad y estabilidad es uno de los aspectos prioritarios. La persona voluntaria deberá tener un perfil psicológico estable, así como madurez para asumir esta experiencia de intercambio y encuentro con otra cultura. Una perspectiva que nos compartieron desde Chiapas, México, fue la metodología que toma en cuenta: Corazón, Pensamiento y Acción. Mirando en la persona su sentipensar y sentiactuar. La perspectiva va enfocada en las cualidades de la persona, su capacidad de reflexión, acción y la pasión que le impulsa a actuar día con día.

- Relación cultural y territorial:

Se considera importante que la persona que se postula esté segura de su identidad cultural, étnica o regional, esto va en relación directa con el arraigo territorial en su lugar de origen. La persona voluntaria deberá tener formación básica de la situación socio-política en su país, ya que para vincularse con una cultura distinta es indispensable conocer la propia.

- Apertura para saber que se encontrarán con una cultura diferente:

La persona postulada debe mostrarse dispuesta a aprender sobre el contexto y la cultura en Alemania, así como aprender aspectos del lenguaje básico antes de irse para que pueda tener algunas referencias antes de llegar allá.

"Ser consciente de la realidad y tener clara la responsabilidad que se va a desempeñar, es ser perseverante, estar abiertx a cambios, apoyar en diversas actividades sociales respetando y potenciando los valores y capacidades de las demás personas. Un(x) buen(x) voluntarix siempre debe mantener una actitud y un diálogo activo, proactivo, propositivo, comprometido, empático, solidario y competitivo de manera que esto le lleve a dar y buscar soluciones y a trabajar como equipo."

Maikely Hudiel,
Nicaragua,
voluntaria 2015 - 2017

VOLUNTARIADO

Es muy importante generar acuerdos mutuos entre la organización de envío y la persona voluntaria, de manera que las expectativas de ambas partes puedan ser dialogadas honestamente y no se generen expectativas implícitas que resulten en decepción o frustración.

- Objetivo del voluntariado: Las organizaciones piden a las personas voluntarias ser claras y honestas con lo que quieren o buscan con este voluntariado Sur-Norte. También es indispensable que la organización de envío tenga claridad con su objetivo o principal motivación para impulsar la participación de la persona voluntaria que postula y comunicárselo. Algunas organizaciones recomendaron plasmar los objetivos y acuerdos en un documento que formalice los compromisos de ambas partes y la corresponsabilidad. Este documento puede tener márgenes de flexibilidad. En este documento también se podrían plantear, previamente, las expectativas relacionadas al retorno de la persona voluntaria: sus responsabilidades y compromisos, así como el compromiso de la organización de envío para la persona retornada.

De igual forma es importante tomar en cuenta los objetivos del voluntariado que se plantean desde el programa Weltwärts y desde Welthaus Bielefeld. Como mencionamos en el Capítulo 1, este programa se enfoca en el aprendizaje de políticas de desarrollo, este aprendizaje es principalmente no formal, sino a través del intercambio mutuo y el fortalecimiento de las asociaciones internacionales. El programa principalmente implica crecimiento personal, no es un servicio de aprendizaje profesional. Recomendamos leer detenidamente el capítulo 1, para tener claridad respecto a los objetivos y las expectativas del programa.

- Acuerdos de comunicación: para evitar malos entendidos entre organizaciones de envío y personas voluntarias será importante antes de salir del país de origen y en los primeros meses del voluntariado, conversar sobre los acuerdos de comunicación entre la persona voluntaria y las organizaciones. Hay personas que prefieren sentirse acompañadas por su organización en este proceso, principalmente en el periodo inicial o el final, donde está cerca el retorno. Existen otros casos en los que las personas voluntarias prefieren tomar más tiempo para involucrarse con el contexto al que llegan y no requieren tanto acompañamiento de sus organizaciones.

En el caso de las organizaciones, algunas de ellas no cuentan con el tiempo suficiente para dedicar al acompañamiento de las personas voluntarias, además de que se encuentran resolviendo las actividades cotidianas y en ese sentido no hay posibilidades de mantener comunicación con la persona voluntaria. En otros casos las organizaciones están muy dispuestas a mantenerse en comunicación.

En este sentido es importante considerar la diferencia horaria de un país y otro, lo cual podría dificultar la comunicación. Otro aspecto importante es que la persona voluntaria requiere tomar tiempo para integrarse a la nueva cultura, una vez que llega a Alemania.

Los informes que escriben las personas voluntarias en muchos casos han sido útiles, para que las organizaciones conozcan lo que las personas están viviendo en Alemania.

RETORNO

Las organizaciones de envío tienen una alta expectativa respecto al retorno de las personas voluntarias, por ello se considera que un buen voluntario o voluntaria es quien retorna y comparte lo aprendido durante el voluntariado. Quien a partir de esta experiencia, se desarrolla de manera personal, pero además aporta al desarrollo de la organización y de la comunidad.

El retorno es un proceso que puede tornarse difícil para las personas voluntarias que regresan a su organización y país de envío, las organizaciones piden a las y los voluntarios considerar de qué manera podrían aplicar las innovaciones al contexto local, tomando en cuenta la diferencia de contextos y circunstancias sociales.

Es deseable que la nueva persona retornada asuma la responsabilidad de garantizar la preparación inicial del nuevo voluntario.

"Para mí un(x) buen(x) voluntarix es alguien que reúne características que le convierten en alguien con quien se puede contar para cualquier situación, no mide esfuerzos para hacer lo que se ha propuesto aunque no sea una norma o experiencia para este tipo de trabajo"

Aida, Chitsumba, Mosambique, voluntaria de 2015-2016

Foto: Kevin Carabantes y Lupita Penagos en su seminario de regreso

3.2 PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

"... por un mundo más diverso, noble y compasivo" Claribel

Lo expuesto, es una síntesis de la forma en que ex voluntarixs exponen su pensar y sentir sobre el significado y valor que encuentran en el ser un(x) buen(x) voluntarix. Las respuestas son subjetivas, parten desde la experiencia de vida de cada unx.

Se consideraron perspectivas, desde diversos procederes; encontrando similitudes y complementos entre ellas. Algunas se enfocan más en la importancia de la actitud frente a diversas situaciones que se pueden presentar, mientras otras resaltan el valor de la motivación y valores que se pueden compartir y retroalimentar durante la estancia de voluntariado en Alemania.

Eligiendo realizar el voluntariado parte desde una decisión propia, y todxs lxs participantes tienen en claro esto. El/la voluntarix conoce las obligaciones y responsabilidades que esto implica; muchas veces desde antes del proceso de selección.

Durante el proceso de preparación e inmersión en Alemania, el/la voluntarix debe tener claro que es un constante aprendiz, debe capacitarse, aprender a organizarse y afinar o mejorar sus habilidades sociales, con el fin de poder afrontar con madurez las situaciones que se puedan presentar.

Un(x) buen(x) voluntarix debe mantener una mentalidad abierta, ser comunicativx, propositivx, respetuosx, independiente y auténticx. Debe ser consciente de la nueva cultura y sus normas, con el fin de poder integrarse. Así, como tiene la disposición de aprender de Alemania, también debe tener la disposición e interés de dar a conocer su propia cultura, compartir un poco sobre su vida, su país, su sociedad, sus formas de pensar, y hasta en cierto punto romper estereotipos. Un(x) buen(x) voluntarix debe mantener la curiosidad por aprender cosas nuevas, con el fin de seguir creciendo como persona.

Una adecuada salud mental es necesaria para un buen desempeño de las actividades a realizar. Por ello, un(x) buen(x) voluntarix no debe dudar en pedir ayuda cuando lo necesite. Debe reconocer sus fortalezas y dificultades y tener la resiliencia necesaria para afrontar lo incómodo. No necesita cambiar su esencia para encajar, es importante que sea unx mismx; además en el camino se va conociendo. Desde su país de origen debe de realizarse chequeos médicos y no olvidar llevar consigo los medicamentos necesarios para evitar cualquier inconveniente.

En cuanto al espacio laboral en Alemania, un(x) buen(x) voluntarix debe esforzarse por realizar sus actividades de la mejor forma posible, así sean trabajos monótonos o pesados. Debe saber y/o aprender a expresarse de manera asertiva cuando algo no es de su agrado, no conoce o siente cierto temor, ya que muchas veces por la dificultad del idioma, puede no haber un buen entendimiento y eso lleva a malentendidos. Un(x) buen(x) voluntarix debe buscar apoyo en alguien de confianza para que pueda intervenir en temas relacionados.

Un(x) buen(x) voluntarix, conoce su realidad nacional, debe verse como un(x) agente de cambio, un líder, empáticx, solidarix. Debe haber realizado actividades de apoyo en temas sociales de interés. Debe recordar las razones por las que decidió pasar por este tipo de experiencia, ya que puede servir de motivación cuando los ánimos no estén altos.

Entre todo lo mencionado y no menos importante, un(x) buen(x) voluntarix debe poder manejar lo mejor posible una complicada situación familiar que se pueda presentar, ya que esto puede ser razón de desmotivación, desánimo y de deseos de deserción del programa.

Foto: Claribel Díaz en el seminario sobre criterios de selección

"Para poder desarrollar las diferentes actividades de las que se es responsable, es necesario aprender a organizarse. Este país es muy diferente en comparación con los países latinoamericanos, pues el orden es primordial para un buen desempeño. En nuestros países, estamos acostumbradxs a la improvisación y casi siempre surgen inconvenientes a los que nos debemos adaptar. Nuestra capacidad de adaptabilidad es enorme, pero también lo debe ser el de cumplir con nuestros compromisos.

Debemos también aprender a pedir ayuda o a saber cuándo nuestro cuerpo necesita un descanso. Algunas semanas serán duras, en otras tendremos pausas más largas. La salud mental es necesaria para un buen desempeño de nuestras actividades. "

Mélany Panta
Perú
Voluntaria de 2019 - 2020

3.3 PERSPECTIVA

DE LOS PUESTOS DE VOLUNTARIADO EN ALEMANIA

Este resumen se basa en las descripciones de la guardería "Villa Kunterbunt", Profil e.V. Verein zur Förderung von jungen Arbeitslosen y el centro de ayuda a la drogadicción, departamento de Drogenberatung Bielefeld e.V., así como en las actas de las reuniones con los responsables de los puestos de voluntariado.

En principio, los puestos de voluntariado no requieren ningún conocimiento técnico específico. Todo el trabajo se puede aprender en el transcurso de la actividad. Por lo tanto, es importante que lxs voluntarixs estén interesadxs en el trabajo del puesto de voluntariado y en sus grupos objetivo. Las personas que trabajan en una guardería deben tener ganas de trabajar con lxs niñxs, de jugar con ellxs y también mostrar interés por conocer los conceptos pedagógicos que hay detrás de su trabajo. Quienes trabajen en la horticultura deben tener interés por el trabajo manual y ganas de aprender algo nuevo en el campo "verde", pero también estar abiertos a lxs jóvenes desempleadxs o a las personas con discapacidad que también trabajan allí. Las personas que trabajan en el centro de ayuda a la drogodependencia deben estar interesadas en tratar el tema del "consumo de drogas y la adicción" y sus efectos y en entrar en contacto con lxs clientes. En definitiva, los puestos del voluntariado quieren que los voluntarixs no sólo realicen su trabajo diario, sino que también se interesen por aprender más sobre el fondo y los conceptos. Aunque los conocimientos específicos no son un requisito previo, los conocimientos y la experiencia previa en el campo de trabajo siempre son bienvenidos.

En todos los puestos de voluntariado, lxs voluntarixs trabajarán en un equipo de habla alemana y entrarán en contacto con un grupo objetivo específico, dependiendo del lugar de destino: niños, personas con discapacidades físicas o mentales, personas con enfermedades mentales, personas que no se comportan de forma socialmente correcta o personas mayores. Para entrar en contacto con lxs colegas y los grupos destinatarios, lxs voluntarixs deben tener un comportamiento amistoso, estar dispuestos a trabajar en equipo y aportar sentido del humor y, preferiblemente, una sonrisa al trabajo. Dado que trabajar con los grupos objetivo no siempre será fácil, la paciencia y la empatía también son importantes.

Un tema importante en las conversaciones con los puestos de voluntariado es siempre el idioma alemán. A los puestos de voluntariado les gustaría que lxs voluntarixs tuvieran un conocimiento básico del idioma alemán cuando empiecen a trabajar. La comunicación es importante para poder explicar el funcionamiento del centro, entender las instrucciones de trabajo, hacer preguntas y ponerse en contacto con los grupos objetivo. Especialmente lxs niñxs, las personas con discapacidad o lxs ancianxs no hablan inglés, y mucho menos español o portugués, y probablemente no pueden entender que tienen que hablar despacio y pronunciar bien.

Los puestos de voluntariado esperan que lxs voluntarixs mejoren sus conocimientos de alemán durante el servicio voluntario y que así poco a poco puedan asumir tareas más complejas.

Foto: Mery López
en su puesto de voluntariado

Dado que la comunicación en alemán será difícil, sobre todo al principio, los puestos de voluntariado insisten en que les gustaría que lxs voluntarixs dijeran sin miedo cuando no han entendido algo. Si se explica algo a lxs voluntarixs y siempre dicen "sí", lxs supervisores piensan que lo han entendido.

Pero tal vez el/la voluntarix sólo dijo "sí" porque no se atrevió a preguntar una tercera o cuarta vez. Además les gustaría que lxs voluntarixs les hicieran saber si algo no va bien, porque de lo contrario puede ocurrir que en el día a día que suele ser estresante lxs voluntarixs se "pierdan". Los puestos de voluntariado desean explícitamente que lxs voluntarixs les hagan llegar sus comentarios y críticas. Se puede hablar de todo y encontrar una solución siempre que se comunique de forma directa y abierta.

A lo largo del servicio de voluntariado, también habrá fases en las que las cosas no vayan tan bien. Sobre todo al principio, cuando todo es nuevo y la comunicación aún es difícil, el trabajo puede ser muy estresante. Por el contrario, puede haber etapas con poco trabajo, por ejemplo porque hay poco que hacer en horticultura durante el invierno o porque el/la voluntarix sólo puede asumir tareas sencillas debido a la falta del idioma. Cuando se trabaja al aire libre, por ejemplo en la guardería forestal o en la horticultura, puede haber días, sobre todo en invierno, en los que resulte incómodo por el frío, la lluvia y el viento, a pesar de llevar ropa de protección. Lxs voluntarixs deben ser capaces de trabajar durante períodos desagradables o ser flexibles para trabajar en otra área durante estos tiempos.

Otro punto importante es que los puestos de voluntariado piden que lxs voluntarixs sean proactivos. Los puestos de voluntariado tienen un procedimiento rutinario y el/la voluntarix es una persona nueva que todavía tiene que encontrar su papel en este sistema. No debe limitarse a esperar a que le asignen un papel, sino que debe participar activamente, por ejemplo, acercándose a lxs niñxs de la guardería y jugando con ellxs. Los puestos de voluntariado piden que lxs voluntarixs estén atentos y actúen de forma independiente. Deben encargarse de tareas rutinarias que ya conocen después de poco tiempo sin que se les pida. Una de las encargadas describió esta expectativa diciendo que lxs voluntarixs también deben "ver el trabajo", es decir, ver de forma independiente dónde se necesita ayuda y tomar la iniciativa. También quieren que lxs voluntarixs realicen sus tareas de forma fiable.

Aunque parezca que lxs voluntarixs tienen que adaptarse a menudo, los puestos de voluntariado quieren que lxs voluntarixs "sean ellxs mismxs". Se alegran cuando lxs voluntarixs aportan sus propias ideas y experiencias, por ejemplo proponiendo pequeños proyectos propios. Puede tratarse de una actividad de ocio que planifiquen y pongan en práctica o de un ritual que se introduzca en el centro de día. Además, las organizaciones no participarían en el programa weltwärts si no estuvieran interesadas en las experiencias y la cultura de lxs voluntarixs. Se alegran cuando lxs voluntarixs comparten aspectos de su propio trabajo y cultura con sus colegas y el grupo de destino, ya sea cantando una canción en portugués con lxs niñxs, enseñando a la gente del grupo de destino algunas palabras en inglés o español, dando una charla sobre la organización de envío, o..., o... . Lxs voluntarixs traen un soplo de aire fresco a los puestos de voluntariado y es una oportunidad para que todxs prueben cosas nuevas, cuestionen puntos de vista y participen en el intercambio.

Foto: Sipho Mabaso en su puesto de voluntariado

Guadalupe Penagos
México
voluntaria 2017 - 2018

"Haber podido participar en el voluntariado ha sido una de las experiencias más maravillosas. Dentro de esta experiencia se encuentra inmerso el aprendizaje de un nuevo idioma, la cultura, personas y formas de vida distintas a las que conocía. Significó un antes y un después en mi vida. Formar parte de un equipo de trabajo en el cual, día a día los lazos laborales se convirtieron en personas cercanas que me brindaron su amistad y cariño. Han pasado casi 6 años del voluntariado y aún puedo disfrutar de una mamá anfitriona del otro lado del mundo, quien próximamente hará su segundo viaje a México para estar juntas nuevamente y quien a cada momento me muestra su afecto y cercanía a pesar de la distancia."

3.4 PERSPECTIVA DE welthaus bielefeld

¿Quién es una buena persona voluntaria desde la perspectiva de Welthaus Bielefeld? A continuación, las dos personas más implicadas con lxs voluntarixs del lado de Welthaus exponerán sus puntos de vista:

BARBARA SCHUÜTZ, COORDINADORA DEL PROGRAMA

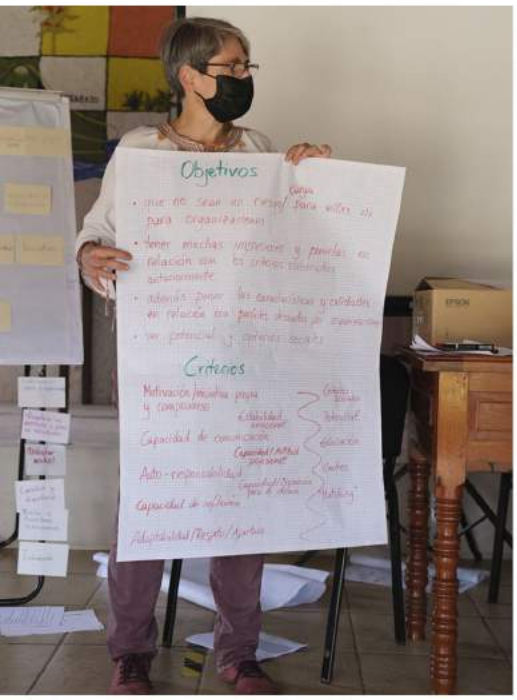


Foto: Barbara Schütz, criterios de selección

Es una pregunta difícil, porque al fin y al cabo cada unx es quien es y cada unx tiene algo que aportar al programa. Sin embargo, creo que es importante preguntarlo, porque hay que evitar que las consecuencias del voluntariado supongan una carga para el/la propix voluntarix o para su entorno. También hay que buscar una buena integración en el puesto del voluntariado y en la familia de acogida.

A veces, lxs voluntarixs me dicen: "¡Oh, Dios mío, te estamos dando mucho trabajo!" El trabajo no es el problema, al contrario, disfruto acompañando a lxs voluntarixs, viéndolxs crecer, viéndolxs hacerse preguntas y querer avanzar, con todo lo que ello conlleva, incluyendo contratiempos, dudas, preguntas, problemas.

Esto lo tradujo en los siguientes cualidades importantes para mí:

Capacidad y voluntad de aprender
Cuando se llega a un nuevo contexto, los viejos conocimientos a veces no sirven. Al principio, ser consciente de ello, tomarse el tiempo necesario y darse tiempo para captar el nuevo contexto, quizás observando mucho o haciendo preguntas, es importante. En el siguiente paso, el/la voluntarix puede revisar qué de los conocimientos anteriores sí encaja y se puede aplicar.

Disposición a cuestionarse a sí mismo
Es muy importante para mí que lxs voluntarixs están dispuestos a mirar su propia biografía, ser consciente de lo que les ha hecho ser quienes son. Esto también incluye una confrontación con lo que cada uno ha aprendido sobre el género/raza, con los propios sexismos y racismos. Lo ideal es también compartirlo para que quienes les rodean, por ejemplo las familias de acogida, puedan entender por qué se comportan de tal o cual manera. Cuestionar y examinar la biográfico también pueden significar que unx se da cuenta de que un comportamiento tenía sentido en un determinado contexto, pero otro contexto también permite otro comportamiento.

"Antes de ir a Alemania, mi objetivo era realizar el voluntariado. Sin embargo, en medio de la experiencia, surgieron muchas cosas inesperadas: el estrés en la comunicación por el idioma, la habitualidad de lo cotidiano, la posición en el trabajo, el clima, la demostración personal, etc. No pude identificarme en Alemania. El primer motivo que me llevó a abandonar el programa fue dejar mi familia y luego problemas de salud que me afectaron varias veces, a pesar de que tenía buenas condiciones médicas. Al final me di cuenta que todas estas situaciones me estresaban cada vez más. Por eso, le recomendaría a las personas interesadas que, en primer lugar, observen a sus familias para que estas no interfieran demasiado en el voluntariado y en segundo lugar, revisen bien su estado de salud y lleven consigo las medicinas necesarias para poder evitar cualquier inconveniente."

Francisco Covela
Mozambique
Voluntario 2017

La voluntad de ver a la otra persona

Esto parece evidente, todas las cartas de motivación dicen: "Quiero conocer la cultura alemana, quiero aprender de la gente". En la práctica, sin embargo, tengo la impresión de que muchxs voluntarixs están ocupadxs con sí mismxs. Lo veo como algo positivo, y también significa conocer los propios límites, saber lo que necesito cuando no me siento bien. Sin embargo, a menudo tengo la sensación de que falta la curiosidad por los demás, y también me parece muy superficial el examen de la sociedad alemana. Para mí, eso significaría, por ejemplo, hacer preguntas a las familias de acogida, buscar información sobre Alemania y mostrar interés por los temas. Desgraciadamente, el consumo de medios de comunicación a veces se interpone en el camino para involucrarse realmente en el medio ambiente.

Ser crítico y la composición del grupo

Jamás todxs lxs voluntarixs serán críticxs y, en este sentido, no es un criterio básico. Sin embargo, para mí, ser crítico significa no creer todo lo que veo, cuestionar el discurso del desarrollo, no creer que todo es mejor o peor en Alemania, sino obtener una imagen diferenciada sin renunciar a la propia. Las personas críticas también son importantes para el grupo para poder cuestionar las normas del grupo, el trato de las mayorías con las minorías y comportamientos excluyentes.

"Un(x) buen(x) voluntarix no necesita cambiar su esencia para encajar, es importante ser unx mismx, pero eso conlleva una mayor responsabilidad al estar en otro país y rodeados de personas que viven en otros contextos sociales y culturales, con forma de ser y pensar distintos. Y ser conscientes de que esos tópicos en algún momento pueden chocar, lo que implica trabajar en la capacidad de aceptar y entender la situación sin generar conflictos y no tomar ciertas cosas de manera personal.

A grandes rasgos considero que un buen voluntarix es quien deja un buen recuerdo. Que en el trabajo se esfuerza en hacerlo bien, aunque fueran trabajos monótonos o pesados, y que ese trabajo, por mínimo que fuera, es necesario realizarse para que la organización siguiera adelante. Alguien que se esfuerza en comunicarse con su entorno aunque sea con un alemán básico o mínimo. Alguien que logró vincularse con la sociedad, ya sea a través de la familia o lxs amigxs. Alguien que aprende de su estancia en Alemania y que al mismo tiempo logra compartir un poco de su vida, su país, su sociedad, su forma de pensar, y hasta cierto punto romper estereotipos. Alguien que acepta una nueva realidad y la hace suya."

Laura Hernández
México
Voluntaria 2015-2016

Foto: Laura Hernández con compañero de trabajo

Foto: Natalia Vaca y Cátia Gento en un seminario

"Desde las diferencias culturales y las barreras de idioma hasta la experiencia y las circunstancias de vida, hay que valorar las diferencias. Asimismo, hay que tener la resiliencia necesaria para afrontar climas y condiciones a los que no se está acostumbrado a enfrentarse en casa. Es importante estar dispuesto a aprender sobre el trabajo voluntario y la cultura de la organización con la que se trabaja y darse cuenta de que la persona voluntaria también está ganando de la experiencia,

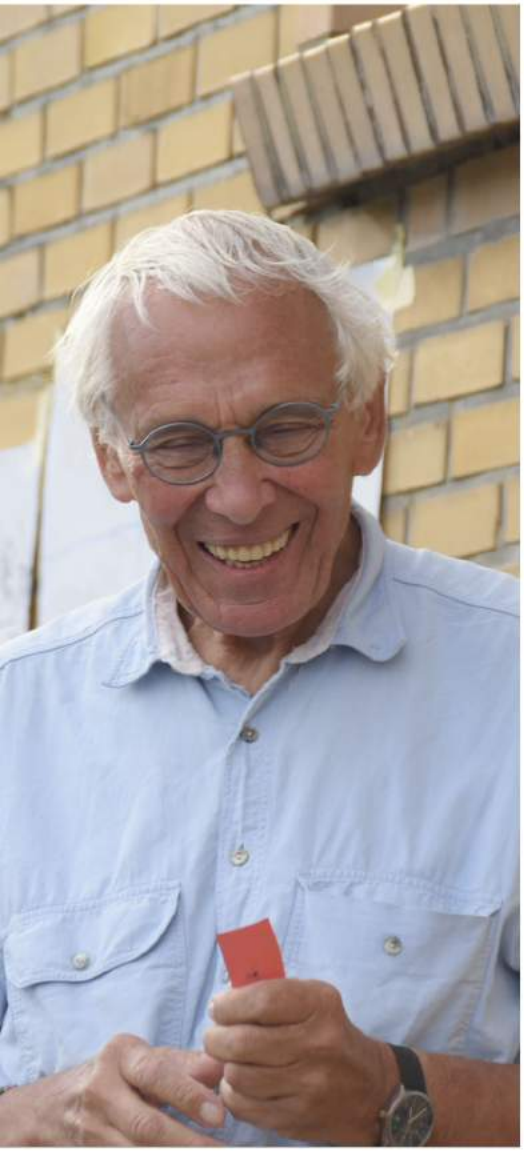
La organización necesita voluntarixs que tomen la iniciativa, actúen y hagan las cosas. Tienes que pensar qué puedes traer a la organización, cuáles son las habilidades y la experiencia que puedes compartir, y cuál es tu mejor manera de ayudar.

Mpho Veronica Mphahlele,
Southafrica, volunteer 2019-2020

La disposición es de gran importancia para esta experiencia. Si tú no estás dispuestx a vivirla, a aprender, a aportar, a capacitarte, el ser voluntarix se tornará una experiencia vacía."

Inés Cornejo
Perú
Voluntaria de 2014-2015

HEINER WILD, PERSONA DE CONTACTO PARA LOS PUESTOS DE VOLUNTARIADO



Lxs voluntarixs que conocimos en seis generaciones eran muy diferentes en muchos aspectos: en su temperamento, en su educación previa, en su capacidad para aprender la lengua alemana y mucho más. Pero, ¿de qué depende que aprendan a orientarse en los diversos contextos de la vida aquí y, al mismo tiempo, a transmitir una idea de su cultura de origen?

Pienso, ante todo, en su autoconciencia, en el sentido de una confrontación consciente con su propia historia e identidad. Puede ser que esta identidad signifique un acuerdo ininterrumpido con la cultura de origen, pero lo más probable es que surja del procesamiento de las dudas, los conflictos y las crisis. La conciencia de sí mismo se desarrolla especialmente en lxs voluntarixs que han vivido como personas fronterizas entre culturas (por ejemplo, entre comunidades indígenas y la sociedad mayoritaria o entre una pequeña familia de agricultores de origen y un entorno profesional académico de la gran ciudad).

Cuanto más pronunciada sea la conciencia de lo propio, mayor será la posibilidad de reconocer lo que es diferente en el nuevo entorno, así como lo que hay en común.

La voluntad de conocer lo nuevo, de comprenderlo, de aceptar los otros comportamientos, hábitos y normas se expresa en la observación, la escucha, el cuestionamiento y la comparación. También se expresa en el deseo de aprender y utilizar la nueva lengua. Suele ir acompañado de un interés por compartir conocimientos sobre el país de origen y las propias experiencias de vida en él.

Para algunxs voluntarixs, esta autoconciencia no está desarrollado o lo está muy poco. Por un lado, están los que siguen firmemente apegados a su entorno habitual. Lo nuevo les parece tan diferente que les abruma y no les inspira a comparar o a preguntar, sino que simplemente les resulta ajeno, posiblemente les parezca amenazante, les provoque miedo y prevalezca la añoranza de lo familiar.

O lxs voluntarixs tienen una biografía movida, con experiencias de crisis, posiblemente traumas, pero sin haberlos afrontado. Por lo tanto, están insegurxs, desorientadxs y necesariamente más preocupadxs por ellxs mismxs que por lo nuevo.

Lxs voluntarixs que tienden a encajar en una de estas dos descripciones pueden llegar a ser buenxs voluntarixs en el transcurso de su tiempo de voluntariado. Pero lo tienen más difícil y necesitan más ayuda para poder recurrir a lo nuevo sobre la base de la confianza en sí mismxs.

Los seminarios de Bárbara, que fomentan la autorreflexión y la percepción de las condiciones sociales, pueden contribuir a ello.

Las mayores dificultades para encontrar una apertura al aprendizaje las experimentan quienes traen consigo una especie de "autoconfianza" tan arraigada, por no decir congelada, que sólo se confirma a sí misma, pero no permite ninguna nueva avidez, ninguna pregunta, lo que siempre puede significar cuestionar la propia.

Sin embargo, la confianza en uno mismo como cualidad positiva no se contradice con el cuestionamiento de las propias ideas y comportamientos, y es más compatible con una actitud de modestia y ayuda que con la dominación. Permite la flexibilidad externa y la disposición a adaptarse a partir de una fuerza interior.

Las habilidades sociales son fundamentales para el trabajo de lxs voluntarixs: empatía y cariño hacia los grupos vulnerables de sus lugares de destino, hacia lxs niñxs, las personas con discapacidad o en situación de vida precaria y personas de la tercera edad, amor por el aprendizaje, creatividad y voluntad de asumir responsabilidades al realizar tareas. Las habilidades de comunicación, incluidas las no verbales, ayudan a lxs voluntarixs no sólo en el trato con las personas que se les confían, sino también en el equipo de trabajo, en la familia de acogida y, no menos importante, entre ellxs mismxs en el grupo de voluntarixs.

Todas estas competencias son, por un lado, cualidades deseables de lxs voluntarixs en sí mismas, pero, por otro lado, pueden considerarse virtudes que prosperan mejor en el terreno de la autoconfianza.

Foto: Simbarashe Chadini con padre de acogida

3.5 PERSPECTIVA DE LAS FAMILIAS DE ACOGIDA

Este resumen se ha elaborado a partir de entrevistas y comentarios de familias de acogida que han tenido buenas y no tan buenas experiencias con lxs voluntarixs.

Las familias de acogida son un elemento muy importante del componente Sur-Norte. No sólo son el primer contacto directo con la sociedad y la vida cotidiana en Alemania, sino también una parte importante de la experiencia de voluntariado debido a la estrecha convivencia entre lxs voluntarixs y las familias de acogida.

En este contexto, las familias de acogida suelen significar que lxs voluntarixs se mudan con una o dos personas cuyas hijxs ya son mayores y normalmente ya no viven en casa.

Muchos de las familias de acogida que se ofrecen a recibir voluntarixs han tenido contactos previos con programas de intercambio o estancias más largas en el extranjero. Puede ser que hayan tenido sus propias experiencias en el pasado o que sus hijxs hayan sido voluntarixs en el extranjero. Algunas familias de acogida llevan años acogiendo a voluntarixs, para otras es la primera vez que acogen a alguien. Los motivos para acoger voluntarixs son muchos y variados; siempre hay un gran interés por las culturas y las personas que vienen a Alemania. La curiosidad por conocer una nueva parte del mundo o por profundizar en las relaciones ya existentes con determinadas regiones. Después de que sus propios hijxs se hayan ido de casa, a veces también existe el deseo de seguir llevando una vida de familia. En general, hay una expectativa de dar y recibir, de reciprocidad de la que todos se benefician y de la que se aprende con y de los demás.

Las experiencias de las familias de acogida con lxs voluntarixs son diferentes cada vez, y la convivencia se vive siempre de forma distinta. A pesar de estas experiencias tan individuales, se pueden identificar algunas características y patrones de comportamiento de lxs voluntarixs que, desde el punto de vista de los padres de acogida, hacen más fácil o más difícil la vida en las familias. Las características más importantes son la sinceridad, el interés y la motivación. Se consideran esenciales para aprender el idioma, la cultura y la vida en Alemania, pero son igual de importantes en los encuentros personales cotidianos. Las familias de acogida se consideran explícitamente una familia para lxs voluntarixs, es decir, la participación y el interés en la vida de los demás son importantes para ellos. Tal vez haya que comer juntxs una comida al día o realizar actividades conjuntas con regularidad. Por un lado, los momentos compartidos son importantes, pero por otro, las familias de acogida también se alegran cuando lxs voluntarixs tienen el valor y la curiosidad de buscar nuevas experiencias por su cuenta y no se centran en los padres de acogida cuando quieren conocer más de Alemania.

Las cualidades que dificultan la convivencia suelen ser las opuestas a los comportamientos deseados. La falta de independencia, la gran reclusión o el desinterés hacen que la deseada vida familiar se enfríe. Las familias de acogida se consideran muy desafortunadas si lxs voluntarixs se centren en sus relaciones en su patria y desconecten de la familia de acogida y de la vida en Alemania. Si no se mantienen conversaciones por falta de interés, si falta la curiosidad por las cosas nuevas, la importantísima comunicación entre lxs voluntarixs y las familias de acogida puede verse afectada. La franqueza y la honestidad son muy importantes para las familias, porque quieren abordar de frente las incertidumbres o los malentendidos, ya que desean ofrecer a lxs voluntarixs un hogar

donde se sientan cómodxs y comprendidxs. Por ejemplo, los cambios espontáneos en los arreglos o los pequeños accidentes en el hogar deben comunicarse abiertamente, simplemente para que los padres de acogida estén al tanto y se pueda buscar una solución juntos.

La comunicación suele ser el punto clave que determina si la relación entre los padres de acogida y lxs voluntarixs funciona bien o no. La comunicación abierta basada en la confianza mutua es necesaria para prevenir o resolver conflictos. Un reto evidente parece ser la falta de conocimientos de alemán, especialmente al principio del servicio voluntario. Sin embargo, la mayoría de los conflictos no se deben a la barrera lingüística, sino al incumplimiento de los acuerdos, los malentendidos y el mal comportamiento. Dado que ambas partes afrontan la convivencia con impresiones y expectativas diferentes, pueden producirse y se producirán malentendidos. Esto puede significar que se establezcan juntos normas de comportamiento o que se comuniquen los límites de cada uno para que sea posible una buena convivencia. Estos problemas, que pueden deberse a una mala comunicación, suelen ser abordados en primer lugar por los padres de acogida. Sin embargo, siempre hay un deseo explícito de que lxs voluntarixs también aborden los problemas abiertamente.

Sin embargo, en última instancia, las familias de acogida quieren que lxs voluntarixs sean ellos mismos y puedan serlo. También para los padres de acogida, el tiempo que pasan juntos es una experiencia intensa. El intercambio personal y cultural se percibe como muy enriquecedor. Las familias de acogida disfrutan descubriendo y aprendiendo cosas nuevas tanto como lxs voluntarixs y lxs acogen teniendo esto en cuenta. El intercambio de experiencias, las vivencias compartidas, el descubrimiento de Alemania, el conocimiento de sus países de origen y mucho más motivan a las familias a acoger a lxs voluntarixs y acompañarlxs durante su estancia.

Foto: Evelyn Henríquez, cocinando con su mamá de acogida

Foto: Isaac Quispe con familia de acogida y Barbara Schütz

Foto: Marco Palacios con familia de acogida y representante de organización de envío

RESUMEN

¿CÓMO ES UNA BUENA PERSONA VOLUNTARIA?

Para responder a esta pregunta de forma exhaustiva, este capítulo ha presentado y resumido las perspectivas de las siguientes partes involucradas: Las organizaciones de envío, lxs exvoluntarixs, los puestos de voluntariado, la Welthaus Bielefeld y las familias de acogida. Las perspectivas demuestran que hay diferentes expectativas sobre lxs voluntarixs en diferentes momentos. Para un mejor entendimiento mutuo, es útil que todas las personas implicadas comuniquen abiertamente estas expectativas explícitas e implícitas en el proceso de selección y también que den a los postulantes la oportunidad de presentar sus expectativas.

Desde la perspectiva de las organizaciones de envío:

-Tiene una relación directa con la organización de envío y la conoce bien.
-Es responsable en su trabajo.
-Tiene un perfil psicológico estable y es lo suficientemente madurx para un intercambio intercultural.
-Está segurx de su identidad cultural, étnica o regional y conoce la situación sociocultural de su país.
-Está abiertx a conocer el contexto y la cultura de Alemania.
-Es transparente y honestx en cuanto a su motivación y objetivos.
-Acuerda con su organización cómo y en qué medida debe producirse la comunicación durante el voluntariado.
-Regresa después del voluntariado y comparte lo aprendido dentro de la organización y el contexto social.
-Participa en la preparación de la nueva persona voluntaria.

Desde la perspectiva de lxs exvoluntarixs:

-Es consciente de lo que significa hacer un voluntariado y muestra una gran disposición a asumir este reto de forma independiente.
-Está abiertx a la nueva cultura y dispuestx a ser unx buenx representante de su propia cultura.
-Está dispuestx a aprender y conocer el idioma, el trabajo, la cultura y a sí mismx en todas las situaciones.
-Muestra mucha iniciativa y es capaz de poner en práctica sus propias ideas.
-Se esfuerza por integrarse sin perder su propia autenticidad.
-Se toma en serio sus responsabilidades y tareas y las realiza lo mejor que puede.

Desde la perspectiva de las familias:

-Aborda abiertamente los problemas y los malentendidos y se comunica honestamente con la familia de acogida.
-Está interesadx en la convivencia y ayuda a construir una relación de confianza.
-Cuenta y enseña voluntariamente sobre sí mismo y su lugar de origen.
-Se siente libre y seguro de sí mismo para ser sí mismo.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

Después de leer las diferentes perspectivas: ¿Qué es un(x) buen(x) voluntarix para nosotrxs?
-¿Tenemos algunas expectativas que consideramos esenciales?
- ¿Cómo podemos comunicar las diferentes perspectivas ya en el proceso de selección?
- ¿Cómo podemos lograr que se tengan en cuenta todas las perspectivas en el proceso de selección?

Desde la perspectiva de los puestos de voluntariado:

-Se interesa por el trabajo y el tema del puesto del voluntariado.
-Tiene un comportamiento amable y trabaja en equipo.
-Tiene un conocimiento básico de la lengua alemana.
-Está dispuestx a pasar por fases desagradables.
-Muestra iniciativa.
-Aporta sus propias ideas y experiencias.

Desde la perspectiva de la Casa del Mundo:

-Tiene una alta disposición a aprender.
-Se ocupa conscientemente de su biografía y se cuestiona críticamente a sí mismx y a lo que ya ha aprendido.
-Muestra interés por la cultura y la sociedad alemana observando, escuchando y preguntando activamente.
-Tiene la suficiente autoconciencia como para comprometerse con lo nuevo.
-Trae consigo habilidades sociales que son de importancia central para el trabajo respectivo.

CRITERIOS

Foto: ex-voluntarixs de Mexico discuten junto con representantes de organizaciones de envío, criterios de selección

¿CUÁLES SON LAS CUALIDADES QUE AYUDAN A LLEVAR A CABO EL VOLUNTARIADO?

Partiendo de esta pregunta principal, hemos realizado un trabajo extenso y participativo en la búsqueda de criterios comunes, para cumplir el objetivo del Manual, que es homogeneizar los procesos de selección.

En el presente capítulo, presentamos 6 criterios comunes, que son el resultado del proceso que tomó en cuenta la experiencia de lxs diferentes actores involucradxs.

4.1 ¿CÓMO HA SIDO ESTE PROCESO?

Discusiones en los diferentes países

Dependiendo del país y de la situación en estos, utilizamos diferentes formas de incluir la experiencia de lxs ex-voluntarixs y de las organizaciones de envío:

1. En México, El Salvador y en Perú, junto con Ecuador; se organizaron seminarios presenciales, con la participación de ex-voluntarixs y de algunas organizaciones de envío.

2. En Nicaragua, dicho seminario se realizó de manera digital.

3. En Zimbabue y en Sudáfrica se consultó a organizaciones de envío.

4. En Mozambique se revisaron memorias anteriores con el mismo tema.

Naturalmente, en todas estas reuniones hubo debates y diferencias entre los países y los actores. El tema del compromiso social, por ejemplo, se visualizó como un aspecto importante para las organizaciones. En México agregaron al entendimiento, el componente de arraigo cultural, mientras que en otros países, el compromiso social se traducía con el vínculo a la organización de envío.

En dichos debates se logró, entre otros, distinguir capacidades que se pueden adquirir en el camino y aspectos que se deberían de tener desde el inicio. Todxs coincidieron, por ejemplo, que los conocimientos del alemán son importantes una vez estando en Alemania, pero ¿qué significado debe de tener el alemán al momento de realizar la selección? El conocimiento de otro idioma, ¿por ejemplo el inglés para lxs hispanohablantes?, ¿sería una ventaja? Finalmente, el compromiso fue demostrar disposición al momento de aprender el idioma.

En Zimbabue, se observaron criterios que están fuera del control del voluntarix. En el 2021, a una voluntaria de Zimbabue, se le negó la visa, según la explicación: "No mostraba voluntad de regreso al país" y esto se justificaba con que ella no tenía una carrera profesional, ni recursos económicos. El hecho de mantener un vínculo fuerte con la organización de envío y que ésta estaba dispuesta a contratarla al terminar su voluntariado no fue suficiente. Entonces, en Zimbabue, las probabilidades de lograr obtener una visa, terminó siendo criterio.

En Mozambique hubo un criterio aparte. Las organizaciones no querían que lxs postulantes tuvieran algún nexo familiar con alguna persona trabajadora de una organización de envío.

PUESTOS DE VOLUNTARIADO Y FAMILIAS DE ACOGIDA

Se realizó un taller con representantes de puestos de voluntariado y con voluntarixs actuales, en fase de los primeros meses en Alemania. El criterio más mencionado por parte de lxs voluntarixs fue la paciencia, siendo importante contar con un balance entre el observar y la voluntad de actuar. Para los puestos de inserción, fueron la responsabilidad y fiabilidad.

Con las familias de acogida, se realizó una reunión virtual. Se mencionaron muchos criterios similares a los relatados en los otros espacios; siendo el criterio de honestidad uno resaltante, ya que algunas familias mencionaron que las personas que acogen deberían de demostrar una actitud franca y honesta. A la vez, esto llevó a todo un debate, tomando en cuenta que en diferentes culturas el tema de la comunicación se lleva de manera distinta, incluyendo la honestidad.

PONER EN COMÚN Y CAFÉS DIGITALES DEL MUNDO

La revisión de las memorias de los diferentes momentos, llevó a la formulación de 20 criterios base. Estos criterios se llevaron a discusión invitando a todxs lxs ex-voluntarixs y organizaciones de envío a participar de dos reuniones virtuales, denominadas "Café digital del Mundo".

En la primera reunión, vía Zoom, nos encontramos con representantes de Mozambique, Zimbabue, Ecuador, México, Perú, Nicaragua y El Salvador. En pequeños grupos, se ordenaron los criterios en una pizarra digital sin aplicarlos. Cada grupo tuvo que elegir 5 criterios que creían eran los principales. Al sintetizar el trabajo de los diferentes grupos, se fueron dejando de lado algunos criterios porque de alguna manera estaban incluidos en otros conceptos. Fue así como se llegó a los 6 criterios que presentamos en el presente apartado.

Para el segundo Café Digital del Mundo, estuvieron presentes algunxs de los participantes de la primera reunión y se sumaron representantes de Sudáfrica. El objetivo de esta reunión fue llegar a una definición de los criterios ya establecidos, darles un contenido específico en el contexto del voluntariado, ya que se observó que un término no significa o es entendido de la misma manera para todxs. Se discutió cómo se puede medir o reconocer los criterios en las diferentes estaciones del proceso de selección (entrevistas, dinámicas, otras actividades). De esto se hablará en el siguiente capítulo.

¿QUÉ CRITERIO SE PRIORIZA?

Una persona demuestra ser responsable, pero probablemente no se observa su compromiso social, esta persona puede estar comprometida con su organización o la causa, pero probablemente le falta madurar su estabilidad emocional, ¿qué cuenta más?, ¿qué se prioriza?

Este tema de la ponderación, definir cuál es el criterio más importante, no se ha definido en estas reuniones. Se acordó, en general, que todxs lxs voluntarixs deberán de contar con algo de cada criterio. Si en una escala del 1 a 5, alguien tiene 2 o menos, podría ser un criterio de no encontrarse aptx.

Lxs miembrxs de la Comisión de Selección, serán lxs encargadxs y responsables de discutir y reflexionar el valor en conjunto de los criterios, además de cómo se percibe la personalidad de lxs postulantes (ver también: Evaluación en el quinto capítulo).

Se observó que diferentes actores tienen diferentes prioridades, por lo mismo es importante que diferentes actores estén presentes en la selección.

Foto: Representantes de puestos del voluntariado discuten criterios de selección

4.2 LOS CRITERIOS

Compromiso social y arraigo cultural: consciencia social, interés en temas sociales, vocación de servicio, deseo de dar y recibir, atención a los acontecimientos del entorno, sentido de pertenencia y apropiación cultural. Retribución a la organización de envío o a comunidades de la sociedad civil. Disposición para establecer vínculos con otras personas.

Motivación: claridad sobre los motivos del voluntariado. Voluntad para formar parte de un intercambio intercultural. Deseo de compartir lo aprendido en su ciudad de origen o en la organización de envío. Disposición para seguir aprendiendo, interés por la vida en Alemania incluyendo la vida en una familia de acogida. Iniciativa propia en su puesto de voluntariado, disposición e iniciativa (ideas) para el aprendizaje del alemán.

Estabilidad emocional: capacidad y disposición para afrontar experiencias nuevas, diferentes y situaciones difíciles. Madurez, con consciencia de sí mismo, especialmente de sus vulnerabilidades, pensamientos y emociones. Capacidad para pedir ayuda, disposición para establecer o mantener redes de apoyo, claridad sobre el momento de su vida en relación con el voluntariado. No debería de estar en crisis actualmente y de preferencia haber pasado por un proceso de apoyo psicoterapéutico en caso de dificultades y/o vulnerabilidades mayores.

Responsabilidad: cuidado y atención a las acciones propias, compromiso y determinación con las actividades asignadas. Respeto a sí mismo y a las demás personas. Cumplimiento de las reglas establecidas, buen comportamiento, uso responsable de los recursos, capacidad de organización.

Habilidades de comunicación: deseo de entablar conversaciones con personas de otras culturas. Asertividad, empatía, capacidad de escuchar y expresar sus formas de pensar y sentir. Uso de distintos tipos de comunicación para darse a entender. Confianza en sí mismo. Experiencia en el aprendizaje de otra lengua, consciente de las limitaciones que tiene en la lengua meta, capacidad de enfrentar errores lingüísticos. Apoyo entre las personas voluntarias, apertura para compartir sus experiencias de vida, contacto con los actores antes, durante y después del voluntariado.

Adaptabilidad: capacidad para adaptarse a situaciones desconocidas, apertura a nuevas experiencias, disposición para salir de la zona de confort y afrontar nuevos retos, voluntad para observar y escuchar otros modos de vida y formas de pensar. Curiosidad.

Foto: Deseos hacía lxs voluntarixs desde puestos de voluntariado

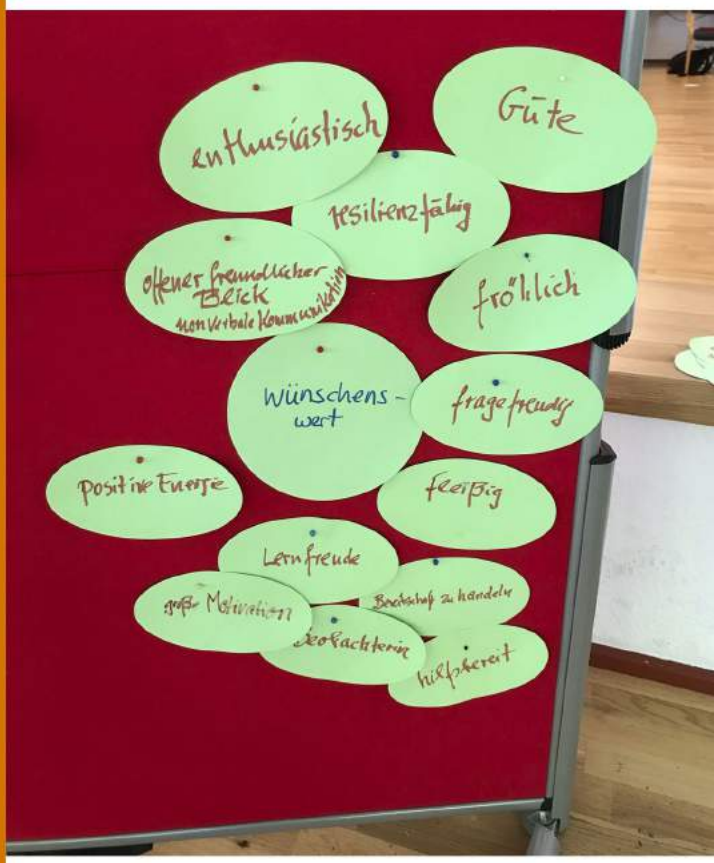


Foto: Deseos hacía lxs voluntarixs desde puestos de voluntariado

Foto: postulantes durante la selección en Mozambique en ejercicios grupales

4.3 VOLUNTARIXS CON NECESIDADES ESPECIALES, INCLUSIÓN EN EL PROGRAMA

El programa pretende ser inclusivo, esto quiere decir que personas con necesidades especiales pueden tener la oportunidad de realizar un Weltwärts. Con necesidades especiales, nos referimos a personas que presenten algún tipo de enfermedad crónica, discapacidad o trastorno físico y mental controlada o en tratamiento. Así mismo, situaciones donde potenciales postulantes sean madres o padres y desean realizar el voluntariado junto a sus hijxs.

Nos guía el lema: "No hay personas discapacitadas, es la sociedad quien les coloca las barreras". Sabemos que no es fácil eliminarlas, pero en caso haya potenciales postulantes con necesidades especiales, hay que valorar de antemano si, en el caso concreto, es posible reducir los obstáculos; considerando los criterios mencionados en el punto 4.2.

De presentarse solicitudes de este tipo, mencionamos algunos ejemplos:

1. Para una persona ciega o con problema de audición, ninguno de los puestos actuales es posible. Sin embargo, se podría consultar a alguna escuela especial para personas con problemas de vista o de audición si les interesaría recibir algún voluntarix. De igual manera la búsqueda de una familia de acogida puede ser más difícil, ya que sería importante encontrar una familia dónde no haya muchas barreras y dónde el/ la voluntarix puede comunicarse.

2. En el programa Weltwärts, ha habido participación de madres y padres que tuvieron que dejar a sus hijxs con sus respectivas familias en su país de origen. En dos ocasiones, se mencionó que les hubiera gustado tener la oportunidad de realizar el voluntariado con sus hijxs en Alemania. Estos casos se están valorando como un tema de inclusión. Puede ser que el/la postulante no pudo continuar su proyecto de vida por la maternidad o paternidad temprana, por ello creemos que tienen el derecho de poder orientarse nuevamente y poder realizar una experiencia intercultural. Por supuesto, esta situación conlleva a retos, tanto en el aspecto de financiamiento como la educación y la atención del hijx, ya que deben ser aseguradas. Se necesita encontrar una familia que esté dispuesta a acoger al voluntarix y a su hijx o un departamento dónde esta pequeña familia pueda tener su propio espacio.

Por ello, se pide a lxs postulantes y a las organizaciones de envío interesadas en presentar este tipo de casos, el contacto previo, antes de la selección para que Welthaus Bielefeld y el Programa, analicen si pueden ofrecer las condiciones generales que hacen posible el voluntariado. La función del Comité de Selección es como en el caso de otrxs voluntarixs, analizar si la persona cumple con los criterios establecidos. El Comité de Selección, además puede realizar preguntas especiales para poder valorar si la persona cuenta con la capacidad de enfrentarse a los retos específicos que su situación significa. Pedimos una comunicación directa, a pesar de que no conocemos a la persona, para poder identificar posibles retos en Alemania.

RESUMEN:

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN PARA LA COMISIÓN DE SELECCIÓN ANTES DE VER A LXS CANDIDATXS:

- Al leer los criterios y su definición: ¿Tenemos todxs el mismo entendimiento de estos criterios?, ¿Existe alguna definición que se quiera agregar a algún criterio que corresponde a nuestro contexto o nuestra experiencia?
- Si Contamos con criterios específicos, en caso que sea importante acordarlos entre todxs lxs participante, por ejemplo:
En caso, hay varias personas que cumplen con los criterios ¿Se les da prioridad a las personas que son postuladas por organizaciones que aún no han enviado voluntarix? ¿Qué rol juegan?
¿ criterios sociales?
¿Valoramos la participación en un hermanamiento como criterio adicional y específico?

RESUMEN:

- Diferentes actores pueden priorizar diferentes criterios.

- En un proceso participativo, entre organizaciones socias en 8 países, ex voluntarixs, proyectos de voluntariado y familias de acogida hemos llegado a 6 criterios base, siendo estos: El Compromiso social y Arraigo cultural, Motivación, Estabilidad emocional, Responsabilidad, Habilidades de comunicación y Adaptabilidad.

- Todas las personas seleccionadas deberán contar con los criterios mencionados, aunque pueden contar con alguna característica más pronunciada que otra. En la comisión de selección se valora y reflexiona conjuntamente sobre la ponderación, tomando en cuenta el conjunto de características.

- Necesidades especiales no son un criterio de exclusión, al contrario, Weltwärts busca ser inclusivo. Si hay candidatxs con necesidades especiales, pedimos la comunicación previa a la selección.

EL PROCESO DE SELECCIÓN

¿Cómo se puede organizar el seminario de selección? ¿Qué herramientas hay disponibles? En este capítulo presentamos los diferentes elementos, herramientas relacionadas y los posibles modelos para llevar a cabo el seminario de selección. Es más fácil si una persona o un grupo de personas se responsabiliza para llevarla a cabo.

5.1. LA PREPARACIÓN LOGÍSTICA

En la preparación del seminario de selección, deben tenerse en cuenta los siguientes puntos:

1. Análisis:
¿Cuántas personas solicitantes hay? ¿De qué organizaciones?
2. Comunicación:
Escribir a lxs solicitantes, hacerles saber la fecha de selección y las cuestiones logísticas. Si es necesario, volver a escribirles si hay nueva información después de reunirse con la Comisión. Dependiendo de la situación conviene utilizar los canales de comunicación más accesibles para lxs postulantes (correo electrónico, whatsapp, llamada, etc.).

3. Lugar:
¿Dónde debería tener lugar el seminario de selección, qué región tiene más sentido?
4. Marco y Gastos:
La selección debe incluir tres partes. (1) Una reunión previa de la Comisión de Selección, (2) la Selección en sí, (3) una reunión de evaluación de la Selección.
5. Analicen: Si todxs lxs postulantes y miembrxs de la Comisión vienen del mismo lugar: ¿Es necesario el hospedaje? ¿Es posible realizar las reuniones previas y posteriores de manera digital? ¿Qué lugar es adecuado? ¿Hay espacios para actividades grupales y para entrevistas?
Según las necesidades que se observen, elaborar un presupuesto y comunicarlo con Casa del Mundo Bielefeld.
6. La Comisión:
Antes del seminario de selección, hay que constituir la comisión. Aquí se pueden considerar algunos puntos:

Foto: Selección en Zimbabue

- Asegurar que haya un equilibrio entre los miembros nuevos y los que ya tienen experiencia. Al menos una persona debería haber realizado un seminario de selección.

- Se recomienda también la participación de voluntarixs regresadxs. Procurar incluir a personas nuevas (las que acaban de regresar).

- ¿A qué representantes de organizaciones se desea invitar? Dar preferencia a lxs que no han postulado unx candidatx. Pueden hacerlo de forma individual o escribir un correo a todas las organizaciones que no han presentado su solicitud y/o pedir el apoyo del mentor Norte-Sur o de la persona responsable de su país en la Casa del Mundo Bielefeld.

- ¿Hay voluntarixs alemanes en la región? Se podría invitar a unx de ellxs como representante, incluso si el mentor Norte-Sur quiere participar.

- Hacer un esfuerzo por tener un equilibrio de género en la comisión.

- No se puede pedir a los integrantes de la Comisión que renuncien a dos o tres días completos para la selección, sin embargo, se recomienda puedan estar presentes en todos los momentos. Tener en cuenta la disponibilidad de las personas, pero dejar en claro que es necesario el compromiso.

5.2. LA PREPARACIÓN DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN

El Manual de Selección debe de ser un documento de preparación para la Comisión. La idea es enviar el pdf a todxs lxs miembrxs de la selección con anticipación. Si no es posible leerlo por completo, se puede revisar al final de cada capítulo, donde se encontrarán los resúmenes. Se podría dejar de tarea a cada integrante de la Comisión leer un capítulo y conversarlo en la reunión de preparación.

Lo objetivos de la preparación son:

- Conocerse
- Partir de la misma base
- Apropiarse de los criterios y ver si se tiene un entendimiento común de ellos
- Aclarar temas especiales y criterios adicionales
- Conocer las herramientas de selección (guía de entrevista, instrumento de selección, etc.)
- Ponerse de acuerdo sobre el papel de cada integrante de la Comisión
- Preparación logística

Como se ha dicho anteriormente: Esta preparación se puede realizar de manera digital, sin embargo, se recomienda que los integrantes de la Comisión puedan reunirse un poco antes de la llegada de lxs postulantes

Se recomienda ampliamente enviar a la comisión de selección los documentos de lxs postulantxs: la carta de motivación, el formulario de postulación, CV y documentación previa que hayan compartido.

Es posible que cada miembro de la comisión asuma la revisión de un perfil específico y después la comparta con lxs demás miembros, de manera que la comisión conozca el perfil previo de las personas postulantes y tenga elementos de referencia antes de conocerse en persona. Será útil también contar con estos documentos el día de la selección.

Sugerimos ampliamente que el día de la selección se tengan impresos los materiales para lxs integrantes de la comisión, especialmente, que cada miembro cuente con el horario y los roles para cada momento, una guía de entrevista y un formato del instrumento de selección individual.

Recomendamos tener muy presente el capítulo 4, que detalla los criterios de selección.

5.3. LA SELECCIÓN

El seminario de selección puede consistir en los siguientes elementos:

A) Inicio común

B) Actividades/ dinámicas interactivas

C) La entrevista

D) Actividades y espacios informales

E) Otros elementos (opcionales)

Dependiendo del tiempo disponible, del número de solicitantes y del contexto, hay que decidir como se distribuirán estos elementos en el seminario. En el año 2022 se realizó, en la mayoría de los casos, un seminario de dos días, donde lxs participantes mencionaron que este tiempo era necesario, incluso puede llegar a ser corto, incluyendo preparación y evaluación. con lxs postulantes puede reducirse a un día. Generalmente en un día se pueden hacer suficientes observaciones para llegar a una hipótesis. Posibles modelos de la jornada pueden ser:

Foto: Candidatxs en Ecuador

Más de seis solicitantes:

	Espacio 1	Espacio 2	Espacio 3
Mañana	Inicio Común		
	Entrevistas grupo 1	Dinámicas grupo 2	Espacio informal, mientras se espera la entrevista
Mediodía	Comida		
Tarde	Entrevistas grupo 2	Dinámicas grupo 1	Espacio informal, mientras se espera la entrevista
	Cierre Común		

Menos de seis solicitantes:

	Espacio 1	Espacio 2
Mañana	Inicio Común	
	Dinámica I	
	Entrevistas	Espacio informal, mientras se espera la entrevista
Mediodía	Comida	
Tarde	Dinámica II	
	Entrevistas	Espacio informal, mientras se espera la entrevista
	Cierre Común	

En caso no haya suficiente tiempo de poder entrevistar a todxs lxs postulantes, se pueden hacer dos equipos de entrevista. De este modo también se puede evitar que algún miembro de la Comisión llegue a entrevistar a un postulante que conozca. En el siguiente (posible) modelo se inició tarde para evitar hospedaje y para poder asegurar que todxs las personas estuvieran al inicio:

11:00 – 11:30	Inicio Común		
12:00 – 13:00	Dinámicas		
13:00 – 14:00	Comida		
14:00 – 15:00	Entrevista 1	Entrevista 2	Una persona ex-voluntaria a la disposición de lxs voluntarixs que no están en entrevista para preguntas
15:00 – 16:00	Entrevista 3	Entrevista 4	Una persona ex-voluntaria a la disposición de lxs voluntarixs que no están en entrevista para preguntas
16:00 – 17:00	Entrevista 5	Entrevista 6	Una persona ex-voluntaria a la disposición de lxs voluntarixs que no están en entrevista para preguntas

A continuación, profundizamos en los diferentes elementos y explicamos las herramientas correspondientes. El análisis y la evaluación se tratan en el punto 5.4.

A) INICIO COMÚN

El seminario empieza con un inicio común. Aquí se deben crear las bases para una relación honesta y de confianza: Lxs solicitantes deben tener claro que pueden ser ellxs mismxs y percibir el seminario como una opción en la que ambas partes pueden ver si este programa es realmente el adecuado. El inicio común debe incluir lo siguiente:

- Presentación de todos los miembros de la comisión y de lxs candidatxs mediante una dinámica o en una ronda de
- Informaciones sobre el programa de voluntariado. Para ello, se puede utilizar una presentación preparada de Casa del Mundo Bielefeld.
- Espacio y oportunidad para que los solicitantes hagan sus preguntas.
- Información sobre cómo se desarrollará la jornada/seminario, cuáles son los criterios de selección y cuándo se informará a los solicitantes de los resultados.
- Si se desea, una dinámica para relajarse un poco y crear un ambiente relajado.

B) ACTIVIDADES/ DINÁMICAS INTERACTIVAS

Además de la entrevista, las dinámicas interactivas son una parte importante del seminario de selección. El objetivo de estos ejercicios es poder observar a lxs candidatxs en una dinámica diferente a la de la entrevista. En el apéndice hay muchas sugerencias y explicaciones de posibles dinámicas ordenadas según la situación y la función.

Como preparación, se puede elegir las dinámicas que mejor se adapte con la situación y se acuerda de antemano quién facilitará dichas actividades y quién observará. Se puede tomar notas (hacerlo saber a lxs solicitantes). En cuanto a las notas, se recomienda al principio sólo anotar sus observaciones: ¿Qué hace la persona? ¿Cómo habla? ¿Qué palabras utiliza? Después pueden interpretar.

Las dinámicas tienen diferentes funciones específicas según la situación. Se recomienda realizar no más de cuatro actividades en un día de selección:

(1) una dinámica para el inicio para romper el hielo, (2) dos actividades en las que se puedan observar diferentes criterios en lxs candidatxs (por ejemplo, una centrada en la discusión/discurso y otra centrada en la interacción/colaboración) y (3) una última dinámica para el cierre.

Es importante incluir en la dinámica la reflexión de cada actividad. Puede ocurrir que alguien no sea muy participativo, pero muestre competencia en la reflexión: "No participé porque no vi un lugar para mí en el grupo, pero observé".

C) LA ENTREVISTA

La entrevista es una oportunidad clave para conocer mejor al candidato y, por tanto, es el centro del proceso de selección. Recomendamos que se dedique suficiente tiempo a las entrevistas individuales, de 45 a 60 minutos cada una. Si se dispone de poco tiempo el día de la selección, se recomienda acortar las demás actividades o realizarlas en paralelo (véanse los modelos de jornada en 5.2.). Entre las entrevistas debe de haber mínimo 15 a 20 minutos para poder apuntar observaciones y llenar el cuadro de evaluación.

Para la entrevista se utilizará la guía que se encuentra en el apéndice. Lo hemos diseñado de manera que el mayor número posible de criterios desarrollados conjuntamente (véase el capítulo 4) se refleje en las preguntas. Por supuesto, esta guía sólo sirve de orientación y referencia: pueden y deben alejarse de ella si surge la necesidad; por ejemplo, si surgen preguntas después de leer la solicitud o si hay que profundizar en un tema durante la entrevista. Del mismo modo, las preguntas pueden saltarse si un aspecto ya ha sido respondido por una pregunta anterior.

Se recomienda que una persona haga las preguntas y lxs demás tomen notas. Esto puede hacerse por turnos. Pero los demás también pueden hacer preguntas si algo no les queda claro o necesitan información adicional.

A continuación, les damos algunos consejos generales sobre la comunicación:

- Las preguntas deben ser cortas. La persona postulante debe hablar más que las personas que entrevistan.
- No pedir varios contenidos a la vez con una sola pregunta.
- Empezar con lo general y pasar a lo específico.
- Buscar un inicio agradable para tener un buen ambiente para todxs lxs participantes. Pueden ofrecer, algunos dulces para los nervios.
- No cambiar el tema bruscamente, avisar a lxs participantes cuando haya un nuevo tema para que no se sientan inseguros.
- Las pausas y los momentos de silencio dan a la persona tiempo para pensar y responder.
- Las preguntas cerradas a las que se responde con un "sí" o un "no" sirven para aclarar hechos, pero no contribuyen a conocer mejor a la persona.
- Si tiene dudas, por ejemplo, sobre la estabilidad mental o los problemas de salud, pregunte directamente: "¿Ha tenido problemas psicológicos o apoyo psicológico en su vida? No hacemos esta pregunta porque sea un motivo de exclusión, sino porque pueden darse situaciones de estrés y es importante saber con qué recursos se cuenta".
- Las preguntas sobre la vida en Alemania a lo mejor no dicen mucho sobre la persona, ya que no depende de su personalidad si ha tenido acceso a información y conocimientos. Es más fácil conocerla en su propio contexto.

Otras actividades

Si se ha previsto suficiente tiempo para el seminario de selección o si todxs lxs candidatxs vienen de la misma comunidad, también se puede planificar una actividad más amplia en la preparación, por ejemplo, una que ocupe toda una mañana.

POR EJEMPLO: Lxs candidatxs tienen la tarea (individualmente o en parejas) de elaborar una actividad para una (o sus) organizaciones asociadas. A continuación, se presentan las actividades y, si es posible, se realizan con el grupo.

En El Salvador, estas actividades se llevaron a cabo con un grupo de la Comunidad. Vean lo que es posible para ustedes.

Foto: ex-voluntarixs del Salvador en un seminario de reflexión

Foto: entrevista en la selección de Mozambique

También es importante tener en mente trampas psicológicas. Aquí hay algunas:

Efecto	Descripción	Ejemplo
El efecto "Halo"	Efecto halo describe que una persona es juzgada en base a una única característica destacada que eclipsa todas las demás. Esta característica puede ser positiva o negativa.	Una persona que se percibe como especialmente bella suele ser descrita también como inteligente.
Primera impresión	Los solicitantes que impresionan con buenas declaraciones al principio y que después empeoran notablemente se consideran más adecuados que los solicitantes que empiezan con un rendimiento pobre y mejoran notablemente después.	
Última impresión	La experiencia ha demostrado que los seleccionadores recuerdan el final de una entrevista con más intensidad que la media y que tiene una influencia desproporcionada en la evaluación.	
La secuencia	La secuencia de los candidatos, por ejemplo, en una entrevista individual, puede influir en la evaluación. El orden determina la "altura de la barra".	Si se presenta primero una candidata muy buena y luego una mediocre, la segunda suele ser peor valorada que si se hubiera invertido el orden.
Efecto del contraste	Las características y preferencias de los evaluadores desempeñan un papel importante. Es importante que los calificadores tengan en cuenta su propia puntuación en la dimensión de juicio y cómo esto podría influir en la evaluación, para que no se vean a sí mismos como el "estándar de lo normal".	Es más probable que un seleccionador tranquilo juzgue a un candidato animado como sobreexcitado.
Efecto de simpatía	El efecto de simpatía es la otra cara del efecto de contraste. A menudo se evalúa inconscientemente a las personas como simpáticas porque son similares al propio ego.	Puede ser una afición común, por ejemplo, pero esta afición no dice mucho sobre la idoneidad del solicitante.
El efecto de la relación	La gente tiende a interpretar y no sólo a observar. Por lo general, tenemos inmediatamente a mano una hipótesis que explica por qué la otra persona se ha comportado de una manera determinada. Pero sobre todo cuando se evalúa a los candidatos, es importante observar primero y luego interpretar de forma diferenciada. Los seleccionadores deben tener siempre en cuenta cómo han llegado a su evaluación y en qué se basan para emitir sus impresiones.	En las discusiones de grupo, una candidata puede comportarse de forma tímida porque los demás son muy dominantes y no la dejan opinar o porque es realmente tímida.

Fuente: Manual de selección, Experiment

¿Poco tiempo?

En el mejor de los casos, hay suficientes espacios informales y la posibilidad de que todos los miembros del comité de selección participen en todas las entrevistas y dinámicas. Esto les da la oportunidad de conocer a todxs lxs candidatxs en todas las situaciones.

Sin embargo, dependiendo de la situación y del país, puede que no sea posible crear dicho marco. Por ejemplo, sólo hay un día disponible. ¿Qué compromisos se pueden hacer entonces y cómo se puede organizar el tiempo?

Una posibilidad es dejar que las dinámicas y las entrevistas se realicen simultáneamente. Los miembros de la comisión se dividen y recogen sus valoraciones y evaluaciones en la ronda de evaluación conjunta del final.

Recomendamos roles fijos que no cambien durante el día. Así se puede comparar adecuadamente a todxs lxs candidatxs en relación con los demás en al menos un elemento (dinámica o entrevista).

Foto: ejercicio grupal en la selección de Perú

D) ACTIVIDADES Y ESPACIOS INFORMALES

Durante el seminario de selección, puede haber varias formas de actividades informales, tanto planificadas como no planificadas. Se trata, por ejemplo, de comidas compartidas, viajes conjuntos al lugar de la selección, preguntas y discusiones fuera de las actividades o paseos planificados y conjuntos. No todo podrá llevarse a cabo siempre. Por lo tanto, evalúen también lo que es posible y lo que no, en relación con el contexto.

Estas actividades y espacios informales tienen una función importante: ayudan a crear una relación de confianza entre todxs lxs participantes y un ambiente de confianza para lxs solicitantes en el que se sienten lo suficientemente segurxs como para mostrar todo su potencial durante las actividades regulares.

Por lo tanto, las observaciones de las actividades informales no deben tener la misma importancia que las demás actividades, pero en caso de duda pueden aportar más información después de la entrevista o la dinámica.

E) OTROS ELEMENTOS

Dependiendo del contexto, puede ser útil incluir otros elementos en la selección:

Apoyo de un psicólogo:
En Nicaragua, se dijo que el apoyo de una persona profesional en psicología ayudaría a evaluar la estabilidad emocional de la persona. Si se desea involucrar a un una persona profesional, se debe tener en cuenta que él/ella está en la misma situación que ustedes: sólo conoce a la persona durante un corto período de tiempo y no puede saberlo todo durante ese tiempo. Si deciden hacerlo, intenten encontrar a alguien de una organización que pueda participar de forma voluntaria.

Si hay dudas sobre la estabilidad emocional, también se puede pedir apoyo psicológico a posteriori, después de que el solicitante haya dado su permiso: "Nos has dicho que llevas mucho tiempo en terapia, - ya que llevamos poco tiempo viéndote, ¿nos permites hablar con tu terapeuta para ver cómo evalúa este cambio/este gran paso para ti?"

La solicitud:
Muchas veces la solicitud no da una imagen real de la persona, pero a veces nos basamos sólo en la experiencia vivida y dejamos de lado la solicitud. Criterios como la motivación, la capacidad de comunicación (escrita) y el compromiso social son evidentes en la solicitud. Por lo tanto, consideramos que son un elemento que debe incluirse en la evaluación de los criterios.

Plática con la organización que postula:
En general, las cartas de referencia son muy positivas sobre la persona, pero a veces se pueden ver posibles puntos débiles entre las líneas. Si tienen alguna duda, pregunten. La organización conoce a la persona mejor que ustedes, -aunque ustedes sepan más de lo que esperan de la persona- busquen la conversación si tienen alguna duda.

5.4. LA EVALUACIÓN

Una vez finalizado el seminario, la Comisión se reúne en una ronda conjunta, discute y selecciona a lxs candidatxs más aptxs sobre la base de las observaciones. Esto puede ocurrir directamente después del seminario o, si es necesario, en un momento más tarde. Si queda poco tiempo el mismo día, es mejor hacer la evaluación otro día. Si es necesario, también digitalmente. Se recomienda reservar suficiente tiempo para la evaluación, al menos dos horas. Discutan de antemano las posibilidades con los miembros de la Comisión.

Hay dos documentos disponibles para la documentación en el anexo: el instrumento INDIVIDUAL de selección y el instrumento CONJUNTO de selección. A continuación, en B) Documentación, se explica el uso.

Foto: Moisés Jímenez y Miriam Cortés en un seminario de regreso

A) PONDERACIÓN

¿Cómo deben ponderarse las observaciones y qué pasa con los criterios adicionales?

Los seis criterios (véase el capítulo 4) tienen prioridad en la evaluación. Se elaboraron conjuntamente en un proceso participativo y deben ser la base de la selección. Los criterios en sí mismos no tienen ningún orden, pero como regla básica: Si un solicitante no cumple un criterio, no es apto.

Dependiendo del contexto, pueden ser importantes otros criterios y prioridades. Es importante que la comisión discuta y establezca claramente estos criterios por adelantado. Sin embargo, estos criterios adicionales no deben superar los criterios ya establecidos. Esta distinción entre los criterios establecidos y las prioridades adicionales es importante para que el proceso de selección sea homogéneo y justo.

Esto significa que las prioridades adicionales (por ejemplo, que ya se haya seleccionado a alguien de una organización) sólo deben añadirse después de que se hayan evaluado los seis criterios establecidos. Si hay varixs cadidatxs aptxs que son similares en la evaluación de los criterios establecidos, entonces las prioridades pueden contribuir de manera efectiva a la decisión.

La Comisión, debe tener en mente que hay conocimientos y aptitudes que se pueden adquirir en la preparación y en el camino. Una "buena" persona voluntaria no es aquella que tenga mayor puntaje en todo, sino aquella en la que ven un potencial y una disposición de desarrollo y de crecimiento.

Esta pregunta sobre el potencial de cada persona igual como factores sociales que quieren tomar en cuenta les pueden guiar adicionalmente.

B) DOCUMENTACIÓN

Recomendamos utilizar las herramientas de documentación porque el uso de documentación estandarizada de los participantes y observadores aumenta la equidad y la calidad. Al referirse a las observaciones apuntadas sobre los criterios nos basamos menos en la impresión general de los postulantes. La documentación consiste en observaciones escritas.

Cada miembro de la comisión tiene a su disposición el instrumento individual de selección. El instrumento se basa en los seis criterios establecidos. Durante el seminario, se pueden anotar aquí las observaciones sobre los criterios. Hay una columna disponible para cada solicitante. Aquí se puede diferenciar qué observaciones se realizaron en qué momento de la selección.

¡Ojo! No todos los criterios se pueden observar en cada estación. En la solicitud es difícil de observar actitudes sociales, mientras que en las dinámicas se va saber poco de la estabilidad emocional. Solamente hay que realizar observaciones dónde se pueden dar cuenta.

Con este instrumento individualmente rellenado, la comisión entra en la ronda de selección conjunta. Para esta ronda pueden utilizar el instrumento conjunto de selección. Este documento es para la documentación final y debe ser completado por una sola persona durante la discusión. Deciden desde el principio quién va a realizar esta tarea.

Luego se puede seguir el siguiente esquema:

1. Conjuntamente se valora si se necesita hablar de cada persona. Si hay consenso en que unx candidatx no está aptx, es mejor guardar el tiempo para aquellas personas que si son aptas.

2. Se propone que un miembro de la Comisión empieza a describir sus percepciones acerca de una persona en relación a los criterios.

3. Las demás personas sólo agregan algo si tienen otros aspectos que agregar o si difieren. Aún no se entra en discusión.

4. En conjunto se habla de posibles desafíos para la persona y retos que ven (se pone en la tabla en la fila otras observaciones).

5. Se repiten los puntos 2 a 4, se propone que sea otra persona de la comisión la que inicie.

Después de haber compartido las observaciones, hay que decidir la prioridad de las personas candidatas.

Como ya se ha mencionado, ahora el enfoque es a) ver si la Comisión ha establecido criterios adicionales (nueva organización, género, etc.) e incluirlos a la valoración y b) tomar en cuenta factores sociales y de potencial.

Se llega a una priorización a partir de la discusión y se documenta la decisión y las razones. En el caso que quedan inseguridades (por ejemplo, se necesitan más valoraciones), se decide cómo seguir con el proceso.En el caso de que la Comisión no llega a un consenso, hay diferentes maneras de proseguir:

Por ejemplo, la Comisión decide que se buscan valoraciones u opiniones adicionales. O si hay duda sobre algún criterio en específico, se puede buscar otra manera de comprobarlo. Igual se puede presentar un número mayor a Casa del Mundo Bielefeld de lxs voluntarixs permitidxs por país, - para que se escoja la persona según disponibilidad de puestos.
En definitiva, estos instrumentos deben servir para homogeneizar el proceso de selección y hacerlo más transparente y justo. Pero, sobre todo, estos instrumentos deben dar lugar a un debate y una discusión dentro de la comisión de selección.

Foto: ejercicios grupales en la selección de Mozambique

RESUMEN

- El proceso de selección consiste de tres partes (1) Preparación, (2) Selección, y (3) Evaluación.

- En la preparación se determina el marco del seminario de selección, se informa a los candidatos y se forma la Comisión de Selección. Los miembros de la Comisión se comprometen a participar.

- El seminario/día de selección consiste en los siguientes elementos: a) Inicio común, b) actividades/dinámicas interactivas, c) La entrevista, d) Espacios informales, e) Otros elementos. Se encuentran dos herramientas para las actividades/dinámicas interactivas y la entrevista en el anexo.

- Después del seminario la Comisión se reúne en una ronda conjunta y discute y selecciona a lxs candidatxs más aptxs sobre la base de las observaciones.

- En la evaluación los criterios establecidos superan a las prioridades adicionales

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

- ¿Cómo es nuestro Comité de Selección? ¿Es equilibrado y podemos garantizar el mayor grado posible de neutralidad?
- ¿Qué medidas podemos tomar para crear el ambiente más agradable para los candidatos?
- ¿Tenemos preguntas que no están en la guía de entrevista pero que son importantes para nosotros como Comisión?

¿QUÉ SIGUE DESPUÉS DE LA SELECCIÓN?

¿QUÉ SIGUE DESPUÉS DE LA SELECCIÓN?

En Casa del Mundo Bielefeld, generalmente el proceso de Selección se da un año antes del viaje, ya que hay muchas cosas a preparar, como por ejemplo el aprendizaje básico del idioma alemán.

6.1 ASIGNACIÓN A UN PUESTO DE VOLUNTARIADO:

Cuando los próximos voluntarixs son seleccionadxs en sus respectivos países, nos reunimos en la ciudad de Bielefeld un grupo de trabajo Sur Norte (Süd-Nord-AG), un grupo compuesto por personas relacionadas al programa Sur Norte y que participa en su conceptualización. Se evalúa los perfiles de cada persona voluntaria para relacionarlos con los puestos de trabajo disponibles. Para esto nos ayuda, tanto los deseos expresados en la ficha de aplicación, como también las apreciaciones de los Comités de Selección.

En el año 2022 tuvimos que incluir un criterio adicional a la asignación para los puestos de trabajo. Como en ciertos sectores de Alemania, es obligatorio la vacuna contra el COVID 19, podíamos asignar a los puestos con personas con discapacidad y personas de la tercera edad, solamente a voluntarixs inoculadxs con vacunas reconocidas en Alemania.

Si nos quedan dudas sobre cual podría ser el puesto de trabajo idóneo o no entendemos porque una persona optó por cierto puesto, nos comunicamos con ella la persona voluntaria seleccionada para conocer a mayor profundidad su motivación por el puesto en particular. De esta manera podemos aclarar dudas que ayudan a una mejor asignación.

Al recibir catorce personas en la ciudad de Bielefeld, excluyendo a los que llevan a cabo su voluntariado en un puesto por hermanamiento establecido, no podemos asegurar que el voluntariado lo realizarán en los puestos de trabajo elegidos como prioridad en la ficha de aplicación. En este caso, se valorará que tan abierta está la persona por otros puestos. A veces faltan interesados en ciertas áreas, como por ejemplo en el área ecológica. En este caso, nos acercamos a más puestos y preguntamos si desean un voluntarix. Asi mismo, puede ocurrir que desde un país nos proponen tres candidatxs en lugar de dos, porque no lograron un consenso en el Comité de Selección, entonces escogemos a la persona según los puestos disponibles.

Una vez que se elabora la propuesta de asignación, enviamos las aplicaciones traducidas a los puestos de voluntariado. En algunos casos recibimos una respuesta rápida, en otros, el proceso tarda más, ya que las organizaciones tienen que evaluar cuestiones de financiamiento o tienen que incluir a sus Mesas Directivas u otros gremios a la decisión. A algunos puestos de trabajo, les gusta conocer a sus posibles voluntarixs mediante una videoconferencia para tomar la decisión. Si una respuesta es negativa, se presenta la aplicación a otra organización. Por lo general contamos con alrededor de dos meses hasta haber terminado este proceso.

Foto: Wendy Juárez, hablando con una mentora

6.2 CARTA DE ACEPTACIÓN

Una vez que tenemos la respuesta del puesto de trabajo, la persona voluntaria recibe la carta de aceptación definitiva. En ella recibe mayor información y se les solicita datos adicionales para la organización de la persona voluntaria, los contratos, el seguro y los vuelos. Pedimos fotos y vídeos, los cuáles usamos para la búsqueda de familias de acogida.

6.3 ¿QUÉ SUCEDE DURANTE LA PREPARACIÓN DE LXS PRÓXIMXS VOLUNTARIXS?

IDIOMA

Mientras tanto en los países del Sur, empieza el aprendizaje del idioma alemán. Hasta el momento lo hemos realizado por un sistema de Tandems (presenciales o digitales) quienes trabajan materiales elaborados por maestrxs en Alemania. Tanto lxs voluntarixs como lxs Tandems pueden acudir a estos maestrxs con sus dudas y preguntas. En grupos de los medios sociales se comunican entre ellxs. Quién aún no tiene pasaporte, debe de empezar a tramitarlo.

MENTORES

A cada voluntarix se le asigna unx mentorx individual. Lxs mentorxs tienen la tarea de aclarar dudas de índole personal, como sobre la familia y el entorno en Alemania; además de apoyar en cuestiones logísticas. A menudo son ex-voluntarixs.

SEMINARIO DE PREPARACIÓN

Para todxs lxs voluntarixs se organiza un seminario de preparación. Si es posible, se abarca varios países de una región (Centro América y México; Andes y África del Sur). El seminario de preparación no solamente ayuda a tener información adicional y reflexionar acerca de la motivación y las expectativas, sobre todo hace la estancia más real ya que se conocen lxs co-voluntarixs.

ORGANIZACIONES DE ENVÍO

Las organizaciones que postularon a una persona voluntaria se convierten en organizaciones de envío. Mediante una conversación, tanto la persona voluntaria como la organización de envían, deberían aclarar sus expectativas en cuánto a compromiso posterior y a la comunicación durante y después del voluntariado. La organización puede brindar apoyo en preparar materiales sobre la organización y el contexto socio-político. En el caso, de valuntarixs que no han participado activamente de la organización como trabajadores o grupo meta, pueden realizar prácticas a lxs voluntarixs para que se identifiquen mejor con su trabajo. La preparación es muy importante, porque al hablar de que cualidades debería de caracterizar a una persona voluntaria, se ha visto que no todas cumplen con todos los requisitos o expectativas. Hay conocimientos y actitudes que se pueden adquirir en el camino.

EN ALEMANIA

En Alemania procedemos a preparar los contratos para que tanto los puestos de trabajo como el gobierno alemán los firme. Registramos a lxs voluntarixs en el seguro y buscamos a las familias de acogida. Los contratos firmados y los seguros son la condición para luego poder solicitar la visa. Algunxs países además solicitan el boleto de avión. Cuándo se cuenta con todos los documentos en mano, es el momento de buscar una cita para la visa.

LA VISA

La mayoría de las Embajadas funciona actualmente con un sistema electrónico de citas, otras piden un registro y asignan una cita.

Más allá de la documentación que preparamos en Alemania, se necesita una carta de motivación y estar preparadx para la entrevista. Si aún no lo hemos hecho, compramos los boletos de avión, una vez se ha otorgado la visa.

La pandemia también ha enseñado que es posible reunirse digitalmente antes del viaje a Alemania. Así que puede haber encuentros con el grupo o por lo menos con las personas hablando la misma lengua.

6.4 ¿DUDAS?

Si en todo este proceso una persona seleccionada se da cuenta que no está lista para la experiencia de un voluntariado, preferimos que estas dudas se expresen a tiempo y antes de llegar a Alemania. De este modo, podemos ver si encontramos una persona que sustituya su participación. Puede ser otra persona que también se consideró apta en el proceso de selección. En estos casos no se podrá realizar un nuevo proceso de selección tan exhausta. De preferencia se realiza una entrevista presencial pero igual pueden utilizarse formatos digitales. La ventaja del formato digital es que también se pueden incluir a personas desde Alemania.

6.5 LA LLEGADA A ALEMANIA

A pesar que todo el proceso anterior es parte del voluntariado, inicia la aventura con pisar, para muchas por primera vez, tierras europeas. No es sorprendente que nuevxs voluntarixs en su preparación pregunten a voluntarixs que ya están o han pasado por dicha experiencia "¿Qué has sentido al llegar a Alemania?".

El tiempo en Alemania no es tema de este Manual,ello se podría escribir en un segundo tomo, lo dejamos para el futuro.

RESUMEN:

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

- Como Comité de Selección ¿Creemos que la persona voluntaria seleccionada dispone de tiempo y motivación para este proceso de preparación?
- ¿Hay factores que impiden el meterse de lleno a la preparación?, como por ejemplo ¿Lazos familiares?, ¿Compromisos económicos o de trabajo? Es mejor tomarlos desde el principio.
- ¿Qué apoyos necesita la persona voluntaria? ¿Qué le podemos recomendar como Comité de Selección?

RESUMEN:

- Haber sido seleccionadx, es el primer paso para el voluntariado. Continúa el proceso de asignación de un puesto de voluntariado en Alemania; en este punto se está en constante comunicación con los actores en el país de origen.
- Después de la selección, continúa un proceso largo, tanto de preparación organizativa como de preparación individual para la estancia en Alemania.
- Mentores, organizaciones de envío y Casa del Mundo Bielefeld, junto a ex-voluntarixs como facilitadores de seminarios participan en el.
- En este proceso se adquieren nuevos conocimientos y actitudes que son importantes para el voluntariado.
- En caso de dudas, siempre es mejor comunicarlas.

PERSPECTIVAS

Ahora cuentan con el presente Manual entre manos. El Manual de Selección, en sí no es una garantía de que la organización de la selección funcione adecuadamente. Hemos visto en este proceso, que también es necesario, la formación de los Comités de Selección y sobre todo el diálogo dentro de los Comités. En este sentido, creemos que el Manual es una invitación. Busca ser una herramienta viva que invita a la reflexión y que desea ser de apoyo. Esperemos que no quede allí, sino que permita un desarrollo de métodos y de formas organizativas más allá. El Manual se enfoca en la selección, sin embargo se tocan también otras cuestiones organizativas alrededor del voluntariado weltwärts en su componente Sur Norte.

Al presentar el concepto tal como lo hemos presentado, mostramos nuestra convicción de que el trabajar en redes es parte esencial de este voluntariado. Esperemos que estas redes entre diferentes actores también sirvan para otros fines.

EL RETORNO

Un tema no tocado en el presente Manual, pero sí en su proceso de elaboración, en los seminarios por país y en los Cafés del Mundo es el tema del retorno. A menudo, algunas organizaciones, sobre todo de América Latina, son quienes esperan el retorno de lxs voluntarixs y su compromiso posterior. El retorno al país, también es un tema sensible para lxs voluntarixs cuando se encuentran en Alemania. Su preocupación principal no es como compartir lo aprendido, sino ¿qué continúa? ¿qué perspectivas profesionales pueden tener en su país?. Reflexionan sobre las experiencias adquiridas en Alemania a través de la educación no formal, sin que esto les aseguro algún reconocimiento.

Muchos han trabajado de manera voluntaria en sus organizaciones de envío, han trabajado de voluntarixs en Alemania y llegan al punto y la necesidad de querer ir más allá, de encontrar un trabajo remunerado.

Las perspectivas en sus países de origen muchas veces son difíciles, y la opción de realizar una formación profesional está presente. A pesar que se mencionó en el primer capítulo, que Weltwärts no es un programa de migración, no podemos y no queremos negar que es un tema que se tiene que tocar y frente al cual no podemos cerrar los ojos. Esto porque trabajamos con seres humanos y no con computadoras a las cuales se puede programar para cumplir un fin establecido. Creemos que las Redes entre organizaciones socias y voluntarixs Sur Norte, aquí podrían aún funcionar mejor. Si la coordinación de organizaciones se percibe como organización de envío, ¿Por qué no circular el currículum de un voluntarix antes de su retorno?, esto con el fin de ayudarle a encontrar un puesto vacante. ¿Por qué no abrirse como Red para escuchar a las personas que retornan, también para sus dudas y miedos frente a un futuro con pocas perspectivas?

EL PAPEL DE LXS VOLUNTARIXS RETORNADXS

Por lo menos, en el caso de Welthaus Bielefeld, y aún más en América Latina hemos visto que lxs voluntarixs retornadxs están muy presentes. También en este proceso de la elaboración del Manual han jugado un papel muy protagónico, tanto en la Redacción como en el papel de Coordinadores de país. De esta manera comparten un poco de lo aprendido en Alemania y continúan el contacto con el programa. En este sentido, su motivación es mayor a la motivación de las personas de las organizaciones socias que participan en el proceso. Sus aportaciones y su coordinación han sido apreciadas por parte de las organizaciones, sin embargo también hemos visto que aún tienen que luchar por su reconocimiento. Sobre todo en aquellos países donde anteriormente se han tomado decisiones mediante Asamblea y donde como entidad organizativa también en otros contextos se ve a la Asamblea como máxima autoridad, es difícil que lxs voluntarixs retornadxs se sienten en confianza de proponer y de dirigir.

EL CASO DE LOS PAÍSES CON MENOS PARTICIPACIÓN

No en todos los países la organización ha funcionada de la misma manera, pueden haber varias razones, ¿Hay pocxs voluntarixs retornadxs y/o las organizaciones socias tienen tantas cuestiones de emergencia en su trabajo diario, que no queda tiempo para cuestiones organizativas más allá de su propia misión o por que su coordinación está iniciando aún?

Creemos que aún así, el modelo aquí propuesto se puede llevar a cabo en el 2022. En África del Sur por ejemplo, fue una persona ligada a una organización quien formó su propio Comité de Selección con personas de la comunidad, no ligadas a Casa del Mundo Bielefeld o al voluntariado Weltwärts. Sus apreciaciones fueron importantes, y se obtuvieron buenos resultados. Esperemos que también en estos países, el Manual pueda brindar impulso y que las organizaciones puedan especificar hasta que grado desean ser parte de este proceso. Así mismo, en Simbabue, fue la primera vez que representantes de las dos organizaciones socias se encontraron con la mentora para realizar la selección. Este encuentro les ayudó para entender más sobre que trata el voluntariado y se despidieron con la frase "Nos veremos en la próxima selección". En Mozambique, donde en el pasado las organizaciones no han sido parte de la selección, por miedo de que lxs representantes pudieran priorizar sus propios intereses, en esta ocasión un representante de organización, se animó a buscar postulantes en su propio entorno para la próxima oportunidad. Esperemos que como Casa del Mundo Bielefeld, podamos en el futuro fortalecer Redes existentes donde las hay y fomentar y apoyar a Redes donde se les quiere tener, sin que esto sea un proceso forzado.

¿FORMALIZAR LAS REDES?

El concepto de Sur Norte prevé que haya una organización de envío, quién se va a ocupar de todas las cuestiones referentes al proceso de selección, la preparación, la aplicación de las visas y del seguimiento. Vimos en el caso de Casa del Mundo Bielefeld que son diferentes actores en Red y en coordinación, quienes asumen las diferentes tareas. Al formalizar estas Redes, se podría tener una organización de envío, por ejemplo una organización con personalidad jurídica conformada y protagonizada por voluntarixs regresadxs, coordinándose con las organizaciones socias de Casa del Mundo Bielefeld, en cierto país o igual abierta a la membresía de organizaciones con interés de integrarse en mayor medida a esta experiencia. Esta idea surgió por primera vez en el 2018, en un encuentro en El Salvador y tuvo cierta resonancia. Íbamos a valorar, en un futuro próximo, si podríamos dar un paso más en la formación de alguna organización.

El formalizar más a lxs "Coordinadores de país", como actor en este proyecto, podría ser un paso más hacía esta formalización.
En una pequeña reunión de evaluación con sólo presencia de Coordinadores de país de tres países, de los cuales uno fue asumido en equipo, no hubo un pronunciamiento claro a su favor.

Si bien se ve que la comunicación es más fácil cuando una persona está al frente de un proceso, puede también tener el efecto de que otrxs se comprometen en menor medida. La experiencia de los últimos años también ha mostrado que hay voluntarixs regresadxs, quienes después de algunos años dejan su compromiso por el programa porque tienen sus propios compromisos sociales o políticos. Así mismo, hay otras personas que continúan por más años y hay nuevas que se integran. Según quien sea el voluntarix o en qué región hay mayor candidatura, puede haber cada año diferentes personas en los diferentes momentos del proceso.

A lo mejor esto es una fuerza de las Redes informales, que tienen mayor flexibilidad. En este sentido seguiremos por el momento de esta forma: ver de año en año, quién puede cumplir con que tarea, ¿será necesario una persona que coordine o se coordinan las distintas personas involucradas en Red con diferentes tareas?

Por parte del programa esperemos que pueda haber mayor apoyo hacía la formación de Redes, hacía la capacitación de actores en el Sur y el trabajo de retornadxs.

EL USO DE MEDIOS DIGITALES

Fue la pandemia originada por la Covid 19, la cual nos acostumbró a utilizar las herramientas digitales de videoconferencias. Para este proyecto las hemos insertado. Permitió realizar charlas informativas a candidatxs cuando se mencionó en los Cafés del Mundo que aún faltaba mayor información, las hemos utilizado para coordinar con lxs Coordinadores de país entre sí, para formarlxs y para evaluar.

Foto: trabajo grupal, generación 2019-2020

Foto: seminario de preparación de la primera generación 2014-2015 en México

También las hemos utilizado en una oportunidad, para la preselección.

Hubo dos organizaciones que propusieron varixs candidatxs. Si hubieran realizado la preselección, hubieran expresado preferencia, el cual pudo haber tenido efectos en el compromiso con la organización por parte de las personas no seleccionadas, así que en este caso, Casa del Mundo Bielefeld participó junto con el mentor y con el Coordinador de país en la preselección. En el caso de Nicaragua, algunas charlas ayudaron a discutir como reacomodar el programa en un contexto socio-político difícil.

La comunicación digital, un diálogo continuo y reuniones de coordinación entre varios países. Estas reuniones se usarán seguramente en el futuro para el desarrollo del programa. Sin embargo, también vemos los inconvenientes. Lo digital no puede reemplazar el contacto humano en presencia. También hay otras limitantes en cuanto a grupos multilingüistas.

Por un lado las herramientas más comunes como el Zoom solamente en su versión de empresas y de educación ofrecen la función de la traducción. Para una ONG pequeña no es factible comprar mínimo 10 licencias, por lo mismo esta función no es accesible. Hemos pedido a estudiantes que nos facilitaran sus cuentas, pero al tener que trabajar con traductores implicó mayor gasto o bien se tenían que realizar las conferencias en grupos monolingües, lo que finalmente hicimos en la mayoría de los casos. Esto significaba multiplicar las reuniones por tres.

TRANSNACIONALIZAR LAS REDES

Hemos podido observar, sobre todo a través del uso de la comunicación digital que ha sido posible que personas de diferentes países hayan podido participar en los diferentes elementos. También han podido participar voluntarixs regresadxs que no se encontraban en su país de origen.

Una voluntaria de Simbabue que actualmente está en formación profesional en Alemania, compartió su experiencia en el seminario de validación, voluntarixs nicaragüenses en diferentes partes del mundo animaron aquellxs que siguen en Nicaragua. Estas redes continúan siendo frágiles en el sentido de trabajar de manera continua en una red estable, pero permiten nuevas perspectivas.

Para resumir, se puede decir que lo vivido en este proyecto y lo que vemos como perspectiva, corresponde a las experiencias en el voluntariado en sí. No termina con la estancia en Alemania. Fomentar el diálogo, el encuentro y la comunicación entre diferentes actores ayuda a crear relaciones más horizontales y participativas. La experiencia significa un aprendizaje para todas las personas implicadas. El proceso continúa después de la estancia en Alemania, pero también después de este proyecto. Son las personas, actores quienes forman y dan vida a las estructuras que se establecen.

RESUMEN:

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN:

En nuestro caso particular:
-¿Qué forma de organización nos queremos dar?
-¿Qué necesitamos de Casa del Mundo?
-¿Cómo podemos integrar a nuestro quehacer a nuevas personas recién retornadas?
-¿Cómo podemos fortalecer nuestras redes y cómo pueden facilitar el retorno de voluntarixs?

RESUMEN:

- El trabajar en Redes es parte esencial del programa de voluntariado.

- El retorno al país, es un tema adicional a desarrollar. Para facilitar el retorno, las redes de organizaciones pueden también jugar un papel al recibir a lxs voluntarixs, incluso en ofrecer puestos de trabajo vacantes.

- Lxs voluntarixs retornadxs son actores muy importantes y motivadxs.

- Por el momento, no se ve la ventaja en formalizar las Redes. Las Redes informales ofrecen flexibilidad para poder asumir la responsabilidad entre varixs y comprometerse por un cierto tiempo, igual es flexible para la integración de nuevas personas.

- El uso de la comunicación digital permite el diálogo entre diferentes actores de diferentes países, incluso la transnacionalización de Redes.

ANEXOS

Propuesta de entrevista para los aplicantes del programa de voluntariado Welthaus Sur-Norte

El objetivo principal de esta entrevista es conocer al candidato en persona, ampliar la primera impresión obtenida a través de los documentos de solicitud y hacerse una idea de los candidatos:

- Compromiso social y arraigo cultural
- Motivación
- Estabilidad emocional
- Sentido de responsabilidad
- Capacidad de adaptación
- Habilidades de comunicación

Recomendamos que se dedique suficiente tiempo a las entrevistas individuales, de 45 a 60 minutos cada una. Entre las entrevistas debe de haber mínimo 15 a 20 minutos para poder apuntar observaciones y llenar el cuadro de evaluación. Se recomienda que una persona haga las preguntas y los demás tomen notas. Esto puede hacerse por turnos. Pero los demás también pueden hacer preguntas si algo no les queda claro o necesitan información adicional.

1) Información del aplicante:

Nombre:

Apellido:

Fecha de nacimiento:

Organización socia:

2) Preguntas para la entrevista:

Las preguntas están pensadas como guía para iniciar una conversación. Los entrevistadores son libres de hacer preguntas adicionales para profundizar en temas o preguntas específicas del solicitante.

1) Por favor cuéntanos un poco sobre ti y sobre tu historia de vida

    a) ¿Cómo es un día en tu vida?

b) ¿Cuál es tu participación con la organización de envío?

c) ¿Qué significa para ti haber crecido en tu barrio/ comunidad/ ciudad/ región (según sea el caso)?

2) ¿Por qué solicitas el programa de voluntariado de Welthaus Sur-Norte?

3) ¿Cuáles son tus expectativas sobre el programa de voluntariado de Welthaus, el proceso de preparación y la estancia en Alemania?

a) en relación al puesto de voluntariado?
b) en relación a la vida en una familia de acogida?
c) en relación al grupo de voluntarixs?
d) para tu crecimiento personal?

4) ¿Cuáles son tus temores con respecto al programa de voluntariado de Welthaus y al tiempo en Alemania? ¿Cómo los quieres superar?

5) ¿Cómo describes tu compromiso social? ¿Qué papel juega en tu vida?

6) ¿Qué te apasiona? ¿Qué intereses tienes fuera del trabajo o la escuela?

7) ¿Cuáles son tus principales fortalezas y habilidades?

8) ¿Cuáles considera que son tus puntos débiles o en los que debes trabajar?

9) ¿Puedes hablarnos de algún reto al que te hayas enfrentado en el pasado y cómo lo superaste?

10) ¿Con qué facilidad te adaptas a las nuevas circunstancias? ¿Puedes hablarnos de un momento o situación en la que te hayas adaptado bien al cambio?

11) ¿Cómo te cuidas a ti mismo y a tu salud mental? ¿Qué necesitas para sentirte cómodo y a gusto, ya sea en el trabajo o en casa?

12) ¿Cuáles son tus planes profesionales para los próximos años y cómo beneficiaría el programa de voluntariado a tus planes?

En este momento todas las personas presentes en la entrevista están invitadas a hacer alguna pregunta personal, basada en la aplicación escrita / carta de motivación etc. (respecto a situaciones personales, al trabajo que les gustaría hacer, etc.)

Según la situación, si es posible/previsible que se produzcan retrasos en la entrada al país:

13) Ya sabemos cuándo se producirá el viaje a Alemania. Sin embargo, por diversas razones (restricciones de entrada por la situación de pandemia; problemas para obtener visados, etc.) puede haber retrasos. ¿Estás dispuesto a esperar por ejemplo: hasta un promedio de 6 meses de retraso si se diera el caso? ¿Afectaría de alguna manera tus planes u organización durante este tiempo?

14) ¿Tienes alguna pregunta para nosotrxs?

PROPUESTA DE DINÁMICAS / ACTIVIDADES

Por Kevin, Maikely, Edith y Karla

Las siguientes dinámicas y/o actividades se presentan como propuestas que podrían ser utilizadas a decisión libre de los facilitadores dentro de la dinámica de Selección, considerando el contexto de cada región. El orden y/o división de estas dinámicas y/o actividades pueden ser modificadas acorde al tiempo con el que se cuenta y el objetivo particular que busque el grupo de Selección.

La división propuesta es la siguiente:

Se recomienda escoger una dinámica de presentación, dos dinámicas para conocer habilidades, prejuicios y/o valores a resaltar en los postulantes y una dinámica de cierre. No olvidar tener siempre presente los protocolos sanitarios que ha establecido cada país para salvaguardar la vida de los ciudadanos ante el Covid 19.

1. **Dinámicas de presentación**

   Dentro de las dinámicas de presentación contamos con 4 propuestas cuyo objetivo es solo conocer a cada postulante, se ha agregado 2 propuestas más de dinámicas de presentación, las cuales a su vez buscan que los facilitadores logren observar algún criterio de Selección. Así mismo se cuenta con 4 dinámicas de presentación virtual. Considerando el tiempo, se sugiere poder usar una dinámica meramente de presentación y juntarla con alguna otra dinámica de presentación que busque observar algún criterio de selección. Queda a elección de los facilitadores.

2. **Dinámicas y actividades para conocer algunas habilidades, prejuicios y/o valores a resaltar en los postulantes**

   Enmarcado en los criterios propuestos en el Manual de Selección.

   - Compromiso y arraigo social
   - Motivación
   - Estabilidad emocional
   - Responsabilidad
   - Habilidades comunicación
   - Adaptabilidad

3. Dinámicas de diversión y/o de despedida

Las presentes dinámicas se pueden utilizar en diversos momentos de la jornada, con el fin de diversión, ya sea con o sin los facilitadores. Así mismo, se recomienda elegir alguna de las dinámicas propuestas para reflexión final de la jornada.

4. Dinámicas virtuales

Las dinámicas propuestas, como las demás, son opcionales. Se sugiere utilizar las propuestas o adaptar alguna otra mencionada en el presente capítulo. Lo importante es cerrar el día de Selección con una reflexión.

1. Dinámicas de presentación

	TEMAS	OBJETIVO	METODO	MATERIAL	TIEMPO
1	"La tela de araña"	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	El/la facilitador(a) empieza lanzando el ovillo a uno de los participantes y así continuamente, quien recibe el ovillo tiene que mencionar algunas características propias (por ejemplo: "Me llamo…" "Soy de…" "Mis actividades favoritas son…", entre otras) y volverlo a lanzar. Cuando todos terminen de presentarse, el ovillo (el cual ya formó una telaraña) tiene que regresar y se tiene que decir alguna característica o fortaleza que se haya observado en el participante que esté al lado, por ejemplo: "me parece que María es una persona carismática".	Un ovillo	20 minutos aprox.
2	"La pelota preguntona"	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	Los participantes deberán formar un círculo. Para empezar, van a ir pasándose rápidamente la pelota mientras suena la música, cuando la música pare, la persona que tenga la pelota debe decir su nombre y responder a varias preguntas que puede hacer el grupo, para poder conocerlo un poco más. Por ejemplo: ¿Cuál es tú nombre?, ¿cuál es tu pasatiempo favorito? ¿Cuál es tu	una pelota y un reproductor de música. El/la facilitadora(a) verá el tema de la reproducción de la música.	20 - 25 minutos aprox.

			comida favorita? ¿De dónde eres?, entre otras preguntas que se pueden adaptar.		
3	“Me pica aquí”	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	Primero, los participantes se colocan en círculo, quien facilita comienza diciendo “me llamo Julia, tengo 20 años de edad y me pica aquí…” señalando una parte de su cuerpo, por ejemplo: su nariz. La siguiente persona dice “ella se llama Julia y le pica aquí… y yo me llamo Ruth y me pica aquí…” y así sucesivamente. Cada persona, antes de decir su nombre y la parte del cuerpo que “le pica”, tiene que decir los nombres de todas las personas anteriores y rascarse las partes del cuerpo que mencionaron a la última persona le toca repetir todos los nombres y los gestos.		20 minutos aprox.
4	“Presentándome con música”	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	Se explica a los participantes que tendrán que seleccionar una canción que sea significativa para ellos, la cual les gustaría compartir, al culminar sus presentaciones. Cada participante se presenta con su nombre, edad, oficio, entre otros; al finalizar su propia presentación presenta un extracto de la canción seleccionada y explica por qué le gusta.	Celular con música	20 – 25 minutos aprox.

2. Dinámicas para conocer algunas habilidades, prejuicios y/o valores a resaltar en los postulantes

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TIEMPO
1	"El boliche o bolos"	Conocer por medio de sus respuestas ante las "preguntas generadoras", si estas están orientadas a alguno de los 6 criterios definidos en el Manual de selección.	Se colocarán de 6 a 8 botellas (en cada una se pegará las "preguntas generadoras", pueden ser varias preguntas en cada botella), estas botellas tendrán que ser derribadas de uno en uno por los postulantes con una pelota, como en un juego de "boliche o bolos". Al derribar la o las botellas, tendrá que responder a una o dos preguntas que haya en las botellas (serán elegida por el facilitador). Las "preguntas generadoras", serán elegidas por los moderadores, deben de estar enfocadas en conocer un poco más sobre los postulantes. Ejemplos: ¿De qué manera crees que puede ayudar la experiencia del año de voluntariado en Alemania a mi regreso al país? ¿Cuéntanos alguna experiencia donde haya sido complicado adaptarte y cómo lo superaste?, ¿Qué defectos o cualidades personales obstaculizan el logro de las metas? ¿Qué obstáculos externos impiden el logro de las metas?, ¿Anteriormente, has convivido con un grupo donde se han tenido que enfrentar a diferentes situaciones?, entre otras. Al finalizar la dinámica, cada postulante comentará qué le pareció la dinámica, cómo se sintieron y si les gustaría agregar algo más.	Botellas con preguntas y pelota	25 – 30 min. Aprox.
2	"El guía y los obstáculos"	Conocer sus habilidades de trabajo en equipo, capacidad para arriesgarse a lo desconocido.	Para el desarrollo de esta actividad el/la facilitador(a) ha preparado previamente un espacio donde se han ubicado objetos que servirán como obstáculos, luego se invita a un postulante al cual se le vendará los ojos, seguido se indica al grupo que se coloquen a los extremos de los obstáculos y de esa forma busquen una estrategia para poder dirigir a la persona voluntaria hasta el otro extremo sin tocar los obstáculos. Para finalizar se hace una reflexión.	Diferentes objetos que se encuentren en el local. 1 venda para ojos.	25 – 30 min. Aprox.

		Principales criterios a resaltar: responsabilidad, habilidades de comunicación.	Se sugiere realizarlos dos veces, con diferentes voluntarios. Al finalizar la dinámica, cada postulante comentará qué le pareció la dinámica, cómo se sintieron y si les gustaría agregar algo más.		
3	"Compartiendo dinámicas"	Conocerse más entre los postulantes y conocer su creatividad y dinamismo. Principales criterios a resaltar: Motivación, responsabilidad, habilidades de comunicación.	Los postulantes proponen una dinámica para compartir con el equipo. Dinámica simple, diversión. Al finalizar la dinámica, los postulantes comentarán cómo se organizaron para elegir la dinámica, cómo se sintieron y si les gustaría agregar algo más.	Recursos que puedan tener a la mano, dentro del espacio.	20 min. Aprox. sugeridos.
4	"Expresándome por medio del arte"	Representar, plásticamente, las emociones. Expresar de forma visual lo que siente, entiende o desea mostrar por medio de la emoción elegida. Principales criterios a resaltar: estabilidad emocional, habilidades de comunicación, adaptabilidad.	El/la facilitador(a) inicia la actividad explicando que todos tenemos las mismas palabras para referirnos a la alegría, tristeza, enfado, entre otras emociones. Sin embargo, como lo representamos en nuestro mundo psíquico, es algo que varía de persona en persona. La intención de la actividad es hacer que cada uno represente, de forma visual y libre, la ira, la tristeza, la soledad, el miedo, la alegría, el amor y cualquier otra emoción que se les ocurra por medio de dibujos o pinturas. Es muy importante incidir en que no se evaluará la emoción elegida ni la expresión artística a representar, si no, lo que desea mostrar por medio de la emoción elegida y el contenido de la misma. Finalmente, comparte con cada participante lo realizado, agregando como se sintieron con el ejercicio.	Papel, colores, crayones, plumones, lápices. Posiblemente pinceles y témperas.	25 – 30 minutos aprox.

5	“Sociodrama”	Conocer expectativas, prejuicios y/o posibles soluciones antes dificultades. Se puede observar alguno de los 6 criterios definidos en el Manual de selección.	Postulantes en pequeños grupos reciben escenarios o se les sugiere que ellos mismos propongan posibles escenarios de conflictos del servicio voluntario y soluciones. Primero asignan los roles y tienen 10 minutos para formular su propia posición y tomar notas. El escenario se simula en el plenario. Finalmente se reflexiona sobre lo escenificado y también si han estado contentos con el rol que tomaron en la preparación del escenario.	Pueden utilizar elementos del ambiente. Escenarios preparados	30 minutos aprox.
6	“Los Cubos”	Analizar las diferentes actitudes, estilos y métodos de trabajo organizativos. Principales criterios a resaltar: motivación, estabilidad emocional, responsabilidad, habilidades comunicación	La dinámica consiste en que cada uno de los participantes elabore un cubo. Se le entregará a cada grupo una bolsa con diferentes elementos. Cada grupo recibe diferentes elementos con los que elaborarán el cubo. Primero, se debe calcular los juegos de bolsas, según la cantidad de grupos. Se hace un círculo y se reparten las bolsas al azar, dando la orden de no ver el contenido, hasta que se señale. Cada quien tiene una bolsa, pero esta solo contiene una parte del material “necesario” para crear el cubo, por lo tanto esto generará que deben buscar entre los demás participantes los elementos necesarios que les faltan. El/ la facilitador(a) debe estar atento a las situaciones que se generen y a la manera de cómo trabajan. Debe observar liderazgo, individualidad, solidaridad, organización, perseverancia, etc. Al finalizar la actividad, se puede reflexionar y utilizar las siguientes preguntas: ¿Cómo se dan las relaciones humanas entre	1 bolsa con cinco cartones 1 bolsa con tijeras 1 bolsa con una regla y lápiz 1 bolsa con pegamento. 1 bolsa con un modelo para hacer un cubo. Entre otros que se consideren necesarios	40 min. aprox.

			compañeros?, ¿Cómo se distribuyen las tareas? ¿Qué grado de participación tienen en la toma de decisiones?, entre otras.		
7	"Análisis de una problemática"	Conocer sobre el nivel de aprendizaje, análisis y reflexión de los participantes del grupo. Principales criterios a resaltar: Compromiso y arraigo social, habilidades de comunicación.	Se mostrará un video que enfatice alguna problemática general de coyuntura social, de igual forma se puede escuchar una canción que refleje el cumplimiento del objetivo propuesto; por lo que los jóvenes tendrán la tarea de hacer un análisis en grupos de trabajo y un debate de reflexión colectiva. Se propone videos o canciones enfocados en lo siguientes temas según: - Racismo y discriminación - Pobreza en nuestras regiones - Cuidado del medio ambiente - Cambio Climático - Igualdad de Género - Corrupción - entre otros	Papelotes, plumones y/o compartir opinión sin necesidad de estos elementos.	30 min. Aprox.
8	"Sujetando el cubo o balde"	Diversión, además se puede observar liderazgo, cooperación y comunicación. Principales criterios a resaltar: Responsabilidad y habilidades comunicación	Se pide a los participantes a que se coloquen en un círculo, luego se entrega un pedazo de lana a cada uno y se pide que lo sujeten en el cubo o balde manteniendo el equilibrio de este sin dejarlo caer, se harán varias estrategias como: se llenará el cubo o balde de agua y tierra, y los participantes tendrán la tarea de trasladar los componentes básicos a un determinado lugar sin dejarlos caer. Reflexión sobre, cómo se sintieron al momento de realizar la dinámica. Preguntas: ¿Qué observaron ?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Cómo podemos mejorar el trabajo en equipo?, ¿Cómo fue la comunicación entre grupo?, ¿Cómo podríamos ser solidarios con los demás?	Cuerdas, un cubo o balde, agua, tierra	35 minutos aprox.

9	“El dado”	Conocernos entre postulantes y facilitadores. Conocer mediante una pregunta, relacionada al año de voluntariado, sus respuestas. Criterio: Motivación	Primero, se elaborará un dado de proporciones iguales este puede ser de cartón forrado con papel, luego en cada cara se colocarán preguntas que sirvan para conocer al postulante. Por ejemplo: “mi nombre es Pedro, tengo 20 años de edad, soy de Lima… (pregunta: ¿Mi principal motivación para participar en el voluntariado es…?, ¿Quiero realizar mi voluntariado, porque me gustaría aprender nuevas experiencias como...?, ¿Lo que más extrañaría en el año de voluntariado sería…? ¿Lo que me gustaría compartir en Alemania sería…?, así se pueden crear otras preguntas de interés. Posteriormente cada uno de los miembros del grupo lanzará el dado y deberá dar una respuesta a la frase que salga.	Cartón para elaborar el dado, hojas de papel bond, lapicero, tijera, colores y/o plumones, pegamento.	25 minutos aprox.
10	“Escoge un animal”	Conocernos entre postulantes y facilitadores. Conocer cómo puede llegar a describirse el postulante, así como su facilidad o dificultad para expresar emociones. Criterio: Habilidades de comunicación	El facilitador pedirá a cada persona que dibuje un animal que los represente y/o que sea significativo para cada persona. Una vez que todos lo hayan hecho, deberán explicar qué es lo que significa dicho animal, después de presentarse con su nombre, edad, organización de procedencia, entre otros. Esto hará que las personas generen un interés en quienes son.	Papel, colores y/o lápices.	20 - 25 minutos aprox.

3. Dinámicas de diversión

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TIEMPO
1	"Imitación con el chi-chi-ri-chi-chi-ri -bom-bom-bom"	Diversión	Consiste en formar un círculo con el grupo. Se pide una persona voluntaria, se entrega una pelota; él/ella comenzará con la dinámica. Se le pide que cante una insignia: "chi-chi-ri-chi-chi-ri bom- bom-bom" y que realice un movimiento cualquiera, luego le pasa la pelota a uno de los compañeros que tenga a la par, al que le dé la pelota, tendrá que cantar la insignia y hacer el movimiento que su compañerx realizó con la diferencia que integrará otro movimiento y así mismo con todo el grupo.	Una pelota	20 min. Aprox.
2	"Dramatización con mímicas"	Diversión y creatividad al momento de comunicarse. Principales criterios a resaltar: habilidades de comunicación	El grupo 1, escribirá palabras o frases que le entregará al grupo 2, que tendrá que poner de su creatividad con señales, gestos, movimientos, (sin hablar), para que el grupo 3 adivine lo que se encuentra escrito en el papelito. Luego se hará un cambio de roles, hasta que todos los grupos tengan la oportunidad de adivinar las palabras.	Papeles, lápices o plumones.	20 minutos aprox.
3	"No estás"	Diversión y estrategias que el participante puede utilizar para poder comunicarse. Principales criterios a resaltar: Estabilidad emocional y habilidades comunicación	Para desarrollar la siguiente actividad se pide un voluntario o voluntaria, a continuación, se invita a salir del local, uno de los facilitadores tendrá la tarea de quedarse con el grupo que está en el salón y explica que cuando el compañero o compañera regrese, ellos y ellas deberán hacer mucho ruido, hablar por teléfono, hablar con los compañeros del par, a manera que no entienda que es lo que sucede. (puedan liderar al grupo) Otro de los facilitadores acompaña a la persona voluntaria y explica que tendrá la tarea de dar a conocer un tema de mucha importancia para el grupo. Al finalizar el ejercicio se desarrollará una reflexión, la cual ayudará a conocer más el tema. Él chico tiene que buscar una estrategia para poder llamar o comunicar lo que él necesita decir.		25 minutos aprox.

4. Dinámicas virtuales

4.1 Dinámicas de presentación

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TIEMPO
1	“La tela de araña”	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	El facilitador asigna colores, nombre de animales o números a los participantes. Así mismo, decirles que deben de recordar el color, nombre de animal o número que tiene la persona que le mencionó a él o ella. El facilitador empieza presentándose mencionando el color, nombre de animal o número asignado a un participante y así continuamente, quien recibe la orden tiene que mencionar algunas características propias (por ejemplo: “Me llamo…” “Soy de…” “Mis actividades favoritas son…”, entre otras) y así continuamente, hasta que todos logren presentarse. Cuando todos terminen de presentarse, la última persona tiene que mencionar el color, nombre de animal o número que tiene la persona que le mencionó a él o ella y decirle alguna característica o fortaleza que se haya observado en el participante, por ejemplo: “me parece que María es una persona carismática”.	sin elementos	20 a 25 minutos aprox.
2	“Presentándome con música”	Conocernos entre postulantes y facilitadores.	Se explica a los participantes que tendrán que seleccionar una canción que sea significativa para ellos, la cual les gustaría compartir, al culminar sus presentaciones. Cada participante se presenta con su nombre, edad, oficio, entre otros; al finalizar su propia presentación presenta un extracto de la canción seleccionada y explica porque le gusta.	Celular con música	20 – 25 minutos aprox.

3	“Escoge un animal”	Conocernos entre postulantes y facilitadores. Conocer como puede llegar a describirse el postulante, así como su facilidad o dificultad para expresar emociones. Criterio: Habilidades de comunicación	El facilitador pedirá a cada persona que dibuje un animal que los represente y/o que sea significativo para cada persona. Una vez que todos lo hayan hecho, deberán explicar qué es lo que significa dicho animal, después de presentarse con su nombre, edad, organización de procedencia, entre otros. Esto hará que las personas generen un interés en quienes son.	Papel, colores y/o lápices.	20 – 25 minutos aprox.
4	“Punto de partida”	Conocer a los participantes y conocer sus expectativas respecto al proceso de selección	Se le informa al grupo que realizarán una ronda de presentación, no es necesario que se siga un determinado orden. Cada persona deberá decir su nombre y responder a las siguientes preguntas: ¿por qué y para qué estoy aquí? y ¿qué conocimientos y/o habilidad poseo y puedo compartir con otras personas?	sin elementos	20 – 25 minutos aprox.

4.2. Dinámicas para conocer algunas habilidades, prejuicios y/o valores a resaltar en los postulantes

	TEMAS	**OBJETIVO**	**MÉTODO**	**MATERIAL**	**TIEMPO**
1	“Análisis de una problemática”	Conocer sobre el nivel de aprendizaje, análisis y reflexión de los participantes del grupo. Principales criterios a resaltar:	Se mostrará un video que enfatice alguna problemática general de coyuntura social, de igual forma se puede escuchar una canción que refleje el cumplimiento del objetivo propuesto; por lo que los jóvenes tendrán la tarea de hacer un análisis en grupos de trabajo privado y un debate de reflexión colectiva. Se propone videos o canciones enfocados en lo siguientes temas según: - Racismo y discriminación	word, point o sin elementos subgrupos de trabajo virtual	30 min. Aprox.

		Compromiso y arraigo social, habilidades de comunicación.	- Pobreza en nuestras regiones - Cuidado del medio ambiente - Cambio Climático - Igualdad de Género		
2	“Sociodrama”	Conocer expectativas, prejuicios y/o posibles soluciones antes dificultades. Se puede observar alguno de los 6 criterios definidos en el Manual de selección.	Postulantes en pequeños grupos reciben escenarios o se les sugiere que ellos mismos propongan posibles escenarios de conflictos / del servicio voluntario y soluciones. Primero asignan los roles y tienen 10 minutos para formular su propia posición / tomar notas en grupos privados. El escenario se simula en el plenario. Finalmente se reflexiona sobre lo escenificado y también si han estado contentos con el rol que tomaron en la preparación del escenario.	subgrupos de trabajo virtual	30 minutos aprox.
3	“Atender los conflictos grupales”	Reconocer y manifestar los conflictos grupales Pensar y elaborar vías de acciones posibles. Principales criterios a resaltar: Responsabilidad, habilidades comunicación y adaptabilidad	El facilitador indicará a los participantes que se dividan en pequeños grupos. Luego, les pedirá que identifiquen aspectos grupales a trabajar o situaciones problemáticas que dificultan el funcionamiento óptimo del grupo. Una vez que en cada subgrupo tengan escrita una lista de los obstáculos operativos que se detectaron se debe reflexionar al respecto y hallar posibles planes de acción para solucionarlos. Por ejemplo, “algunas personas asisten a la reunión con demora, por ello iniciamos tarde la tarea. Encontramos dos acciones posibles: a) llegar a la hora pautada o b) iniciar la reunión aunque no estén todos presentes”. Una vez que cada subgrupo haya finalizado, quien facilita solicitará que compartan en voz alta los conflictos detectados y sus vías de acción. Todos y todas podrán escuchar si alguna situación conflictiva se repite y proponer vías de acción alternativas.	subgrupos de trabajo virtual	25 - 30 minutos aprox.

4	“Ruleta preguntona”	Conocer por medio de sus respuestas ante las “preguntas generadoras”, si estas están orientadas a alguno de los 6 criterios definidos en el Manual de selección.	Se busca un link que simule una ruleta, esta ruleta tendrá divisiones, dentro de estas divisiones se escribirán las preguntas generadoras. Queda a criterio de los facilitadores la forma en que se realizará la dinámica. Las “preguntas generadoras”, serán elegidas por los moderadores, deben de estar enfocadas en conocer un poco más sobre los postulantes. Ejemplos: ¿De qué manera crees que puede ayudar la experiencia del año de voluntariado en Alemania a mi regreso al país? ¿Cuéntanos alguna experiencia donde haya sido complicado adaptarte y cómo lo superaste?, ¿Qué defectos o cualidades personales obstaculizan el logro de las metas? ¿Qué obstáculos externos impiden el logro de las metas?, ¿Anteriormente, has convivido con un grupo donde se han tenido que enfrentar a diferentes situaciones?, entre otras. Al finalizar la dinámica, cada postulante comentará qué le pareció la dinámica, cómo se sintieron y si les gustaría agregar algo más.	Link sobre ruleta aleatoria Ejemplo en español: https://es.piliapp.com/random/wheel/	25 - 30 minutos aprox.
5	“Compartiendo dinámicas”	Conocerse más entre los postulantes y conocer su creatividad y dinamismo. Principales criterios a resaltar: Motivación, responsabilidad, habilidades de comunicación.	Los postulantes proponen una dinámica para compartir con el equipo. Dinámica simple, diversión. Al finalizar la dinámica, los postulantes comentarán como se organizaron para elegir la dinámica, cómo se sintieron y si les gustaría agregar algo más.	subgrupos de trabajo virtual	20 min. Aprox. sugeridos.

4.3 Dinámicas de cierre y de reflexión

	TEMAS	OBJETIVO	MÉTODO	MATERIAL	TIEMPO
1	“Intercambio de sensaciones”	Dar la posibilidad de que cada integrante exprese sus sentimientos como fin de la jornada	El facilitador solicitará a todos y todas que en unas breves líneas escriban palabras o frases que describan cómo se sienten por ser el último encuentro. Es importante aclarar que deben escribir acerca de las sensaciones y emociones que les despierta la despedida del grupo y del espacio. De a una persona a la vez y sin seguir ningún orden, los y las participantes podrán compartir en voz alta con el resto del grupo lo escrito. El facilitador debe asegurarse de que todas las personas participen activamente y puedan dar a conocer algo de su sentir en ese momento. Durante el intercambio de sensaciones es conveniente que no haya interrupciones ni preguntas para quien se está expresando.	papel, colores y/o lápices. En plenario	25 minutos aprox.
2	“Huellas del recorrido”	Dar la posibilidad para que cada participante pueda despedirse del grupo y el espacio. Brindar contención para que se puedan expresar libremente	Se le informará a los y las participantes que a modo de cierre deberán pensar cinco palabras, deben ser palabras no frases, que den cuenta de lo compartido y aprendido. Las palabras actúan como si fueran huellas del recorrido con el grupo, impresiones que le quedarán a cada persona para siempre. Se debe asignar varios minutos para que piensen las palabras y las escriban en un papel, es importante recordarles que serán las últimas palabras que pronunciarán al grupo. Los participantes pronunciarán en voz alta y de a uno a la vez las cinco palabras. Por supuesto que cada palabra pronunciada podrá estar acompañada de una breve explicación.	papel, colores y/o lápices. En plenario	20 minutos aprox.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN – INDIVIDUAL

País: _____ Lugar: _____ Fecha:_____

NOMBRE DEL INTEGRANTE DEL COMITÉ DE SELECCIÓN:_____ Rol:_____

NOMBRE DEL POSTULANTE:		EDAD:	
Lugar de origen:		**PRIORIDAD (PREVIA A LA PRIORIDAD CONJUNTA):**	
OBSERVACIONES GENERALES			
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ESPECÍFICOS DE LOS CRITERIOS **Tomar en cuenta: documentación / entrevista / dinámicas ¿en qué momento logré observar, escuchar, identificar elementos para cada uno de los criterios?**			
1. COMPROMISO SOCIAL Vínculo y/o historia con la organización que postula Capacidad de reflexión y análisis social			
2. ESTABILIDAD EMOCIONAL Estabilidad emocional y psicológica Madurez y reflexión personal			
3. RESPONSABILIDAD Capacidad de responsalidad durante la selección. Perspectiva / Carta de la organización postulante			

4. MOTIVACIÓN Carta de Motivación y/o Motivaciones expresadas en la entrevista. Expectativas del voluntariado	
5. ADAPTABILIDAD Habilidades y talentos	
6. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Disposición de aprender el idioma Capacidad de comunicación, más allá de la palabra hablada	
DESAFÍOS Y POSIBLES DIFICULTADES	
RECOMENDACIONES ACERCA DEL PUESTO DE VOLUNTARIADO	

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN - CONJUNTO

País: _____ Lugar: _____ Fecha:_____

Integrantes de la Comisión de Selección:_____

Reúnete con el equipo de selección. Tomando en cuenta su evaluación individual inicien un diálogo de perspectivas y entonces rellenen este instrumento conjunto.

CRITERIOS DE SELECCIÓN Y NOTAS	1. COMPROMISO SOCIAL Por ejemplo: - Vínculo y/o historia con la organización que postula - Capacidad de reflexión y análisis social	2. ESTABILIDAD EMOCIONAL Por ejemplo: - Estabilidad emocional y psicológica - Madurez y reflexión personal	3. RESPONSABILIDAD Por ejemplo: - Capacidad de responsalidad durante la selección. - Perspectiva / Carta de la organización postulante "	4. MOTIVACIÓN Por ejemplo: - Carta de Motivación - Motivaciones expresadas en la entrevista. - Expectativas del voluntariado	5. ADAPTABILIDAD Por ejemplo: Habilidades y talentos	6. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Por ejemplo: - Disposición de aprender el idioma - Capacidad de comunicación, más allá de la palabra hablada	DESAFÍOS Y POSIBLES DIFICULTADES	RECOMENDACIONES ACERCA DEL PUESTO DE VOLUNTARIADO
Nombre del postulante: _____ _____ Prioridad acordada por el comité de selección: _____								

CRITERIOS DE SELECCIÓN Y NOTAS	1. COMPROMISO SOCIAL Por ejemplo: - Vínculo y/o historia con la organización que postula - Capacidad de reflexión y análisis social	2. ESTABILIDAD EMOCIONAL Por ejemplo: - Estabilidad emocional y psicológica - Madurez y reflexión personal	3. RESPONSABILIDAD Por ejemplo: - Capacidad de responsalidad durante la selección. - Perspectiva / Carta de la organización postulante "	4. MOTIVACIÓN Por ejemplo: - Carta de Motivación - Motivaciones expresadas en la entrevista. - Expectativas del voluntariado	5. ADAPTABILIDAD Por ejemplo: Habilidades y talentos	6. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Por ejemplo: - Disposición de aprender el idioma - Capacidad de comunicación, más allá de la palabra hablada	DESAFÍOS Y POSIBLES DIFICULTADES	RECOMENDACIONES ACERCA DEL PUESTO DE VOLUNTARIADO
Nombre del postulante: _____ _____ Prioridad acordada por el comité de selección: _____								
Nombre del postulante: _____ _____ Prioridad acordada por el comité de selección: _____								