



FICHA DE FORMACIÓN
Noviembre - diciembre 2025

Cómo captar y preparar a los futuros líderes de la AIC y cómo acompañarlos durante su mandato

Introducción

Los grupos AIC llevan a cabo su misión con los más desfavorecidos trabajando en equipo. San Vicente hablaba de una caridad “organizada” y, en su primer reglamento para las “Damas de la Caridad”, ya hacía referencia a las responsables denominadas “oficialas”: “la superiora, la tesorera y la encargada del mobiliario”. (Coste XIII, p. 417).

Así pues, algunas voluntarias están llamadas a asumir, de forma temporal, puestos de responsabilidad para garantizar de forma conjunta la misión del grupo.

El tema del liderazgo se elige de forma regular como tema de formación. De hecho, ya se le ha dedicado una ficha de formación AIC ¹. En ella se recordaba que el liderazgo AIC es un liderazgo “de servicio” que debe vivirse inspirándose en el ejemplo de Cristo y siguiendo las enseñanzas de san Vicente y santa Luisa.

Pero sabemos que la búsqueda de responsables es un desafío recurrente en todos los niveles de nuestra asociación. ¿Cómo encontrar voluntarios que acepten comprometerse, en todos los niveles de responsabilidad, durante un mandato de duración limitada, para guiar a uno o varios grupos de voluntarios en su misión?

Este tema se ha tratado en varios encuentros de formación continentales, en 2021, 2024 y 2025. Los intercambios han sido muy fructíferos y queremos compartir aquí algunas pistas de soluciones concretas que se han propuesto en esas ocasiones.

El objetivo de esta ficha de formación es ofrecer **ideas y pistas concretas para captar y preparar a los futuros líderes de la AIC y acompañarlos** en el ejercicio de sus responsabilidades.

1. Recordar el sentido de nuestro compromiso como voluntarios

Es esencial recordar siempre que:

- **Comprometerse** como voluntario es comprometerse a servir **allá donde se nos necesite**.
- **El ejercicio de una responsabilidad** debe entenderse como **un servicio** que se nos pide para permitir a la asociación seguir llevando a cabo su misión.
- Este **servicio** está **limitado en el tiempo** por los **mandatos** o las **cartas de misión**.

¹ [Ficha de formación AIC n° 32 sobre el liderazgo](#), octubre-diciembre 2019.

Pregunta para la reflexión en grupo: Si te piden asumir un puesto de responsabilidad en tu grupo AIC, ¿en qué campo podrías prestar este servicio?

2. Organizarse bien dentro de los grupos y cuidar el espíritu que reina en ellos

La organización del trabajo dentro del equipo, de manera que cada miembro tenga su lugar, es una forma privilegiada de fomentar la responsabilidad dentro del grupo.

a) Compartir las tareas

Compartir las tareas es esencial en la vida de un grupo. Esto permite aligerar al máximo el trabajo de la presidenta para que pueda asumir su tarea con total tranquilidad. Las responsables potenciales ya saben que no tendrán que hacerlo todo. Además, el reparto de tareas contribuye al desarrollo personal de cada miembro del grupo.

Ejemplos de buenas prácticas para promover el reparto de tareas:

- hacer en grupo una lista de todas las tareas que hay que realizar;
- definir los gustos y competencias de cada voluntario;
- explicar claramente qué se ha de hacer en los puestos y las tareas;
- dar instrucciones/cartas de misión claras y limitadas en el tiempo, que se correspondan con los gustos y competencias;
- responsabilizar a cada miembro del grupo de una tarea concreta, con el fin de alcanzar los objetivos comunes;
- valorar todas las tareas que hay que realizar: todas son necesarias y útiles, incluidas las tareas administrativas;
- trabajar por parejas.

b) Crear un clima fraterno dentro del equipo para servir mejor

La amabilidad, la escucha y el respeto entre los miembros del grupo permiten crear ese clima fraterno tan necesario para la calidad del acompañamiento que ofreceremos a nuestros hermanos y hermanas en situación de precariedad, y al que ellos son especialmente sensibles.

Además, es importante prever momentos de amistad y descanso, por ejemplo, con motivo de fiestas o cumpleaños, para fomentar los tiempos de convivencia y los encuentros informales.

También puede resultar útil confiar a una voluntaria del grupo, denominada “coordinadora de voluntarios”, la misión específica de acompañar a los integrantes del grupo, hablar con ellos sobre la formación que podrían necesitar, velar por su bienestar, tratando siempre de ayudarlos a ser autónomos. Igualmente, se puede nombrar a una “coordinadora de voluntarios” a nivel nacional, que deberá acompañar a todos los voluntarios de la asociación nacional.

c) Hacer todo lo posible para acoger sistemáticamente a nuevos voluntarios

La llegada frecuente de nuevos miembros a los grupos aporta a los mismos nuevas ideas y competencias, lo que amplía la lista de candidatos potenciales para asumir puestos de responsabilidad.



Ejemplos de acciones que se pueden llevar a cabo para incorporar/captar nuevos miembros (que podrían ser futuros responsables):

- **Utilizar los medios de comunicación** virtuales (asegurándose de actualizarlos), participar en entrevistas o programas de radio/televisión u organizar **encuentros** para dar a conocer nuestra asociación y nuestras acciones:
 - **A nivel interno:** para motivar a los voluntarios a comprometerse más, especialmente como líderes.
 - **De cara al exterior:** para animar a otras personas a unirse a la AIC como voluntarios (y, por tanto, como futuros líderes potenciales).
- **Cuidar la acogida de los nuevos voluntarios:**
 - creando un ambiente acogedor dentro de los grupos y de la asociación;
 - asegurándonos de darles un lugar en el grupo y ofreciéndoles un acompañamiento personalizado, sobre todo durante los primeros meses;
 - interesándonos por lo que su mirada de “nuevo” nos puede enseñar, especialmente en lo que se puede mejorar.

Pregunta para la reflexión en grupo: En tu grupo, ¿qué aspecto(s) habría que mejorar especialmente y cómo? (¿Reparto de tareas, clima fraterno del grupo, incorporación y acogida de nuevos voluntarios?)

3. Ayudar a los futuros líderes/responsables a prepararse

La **formación continua** de las voluntarias siempre fue una prioridad para san Vicente, una responsabilidad que tenemos como voluntarios hacia las personas a las que acompañamos. Nos permite desarrollar nuestras competencias en ámbitos muy variados, lo que siempre será de un gran valor el día en que se nos pida asumir un puesto de responsabilidad.

Por otra parte, algunas **formaciones específicas** resultan especialmente útiles para prepararse para ejercer la función de líder. Es el caso, especialmente, de las formaciones que ayudan a los voluntarios a:

- comprender la dinámica de los grupos y su gestión, y velar por responsabilizar a cada miembro del grupo;
- reconocer sus competencias y capacidades para desempeñar un puesto de responsabilidad;
- saber valorar a los demás voluntarios, identificar sus dones y talentos, darles confianza;
- resolver los conflictos que pueden surgir tanto en el grupo como con las personas a las que se acompaña;
- liberarse del peso de la tradición que obliga a hacer “lo que siempre se ha hecho”.

Otra forma de preparar a los futuros líderes consiste en practicar la **corresponsabilidad**: el líder implica y guía a los demás miembros del grupo compartiendo las responsabilidades, para que aprendan, con su propio estilo y sus propias capacidades, a ejercer funciones de liderazgo en el marco de un compromiso colectivo.



Pregunta para la reflexión en grupo: ¿Qué formación o acciones sería necesario implementar para facilitar la asunción de responsabilidades en tu grupo y preparar a los futuros responsables/líderes?

4. Apoyar a los responsables durante su mandato

La red internacional AIC se organiza en varios niveles de responsabilidad, desde el local hasta el internacional. En cada uno de ellos, el nuevo responsable debe poder contar con el apoyo de su equipo, de su asociación nacional y de la AIC.

a) A todos los niveles

El papel de la **presidenta saliente** es esencial. Debe acompañar a su sucesora, confiando en ella, sin imponerle sus ideas ni su forma de actuar. Debe estar a su disposición para ofrecerle sus consejos, pero sin imponerse.

Cada responsable actúa según su propia personalidad: sus cualidades, sus competencias y también sus limitaciones. Poco a poco, **su propio estilo de liderazgo** se irá definiendo.

La **rotación** entre los miembros del grupo para asumir puestos de responsabilidad es una **riqueza** y una **necesidad**: permite aprender, practicar y mantener un liderazgo de calidad, a la vez que ofrece oportunidades de desarrollo tanto individual como colectivo. Todo esto exige aceptar nuevas ideas y abrirse al cambio.

b) Dentro de la asociación nacional

Los **consejos regionales** o **nacionales** se reúnen periódicamente y son un apoyo esencial para las presidentas, que allí pueden encontrar a otras responsables y compartir con ellas sus experiencias y sus inquietudes.

Las presidentas también reciben el consejo de los **asesores espirituales**.

c) A nivel de la red AIC

Los responsables cuentan con diferentes tipos de apoyo:

▪ Documentos de formación

La AIC dispone de numerosos documentos de formación accesibles para todos los voluntarios en la página web de la AIC: www.aic-international.org, en la pestaña “Publicaciones / Documentos de formación”. Una [recopilación](#) de los distintos documentos publicados, agrupados por temas, permite tener una visión general del contenido de esta biblioteca virtual.

Algunos son especialmente útiles para los nuevos responsables, independientemente de al nivel que sea ². Otros documentos, destinados específicamente a las presidentas nacionales, se les facilitan tras su elección.

² Entre los documentos publicados en los 10 últimos años, cabe destacar, por ejemplo, las fichas n° 24, 31, 32, 43, 49, 51, 54, 55, 58.



▪ Encuentros internacionales de formación

De forma regular, se organizan encuentros de formación a nivel continental o internacional para los responsables. Son ocasiones privilegiadas para:

- Recibir una **formación profunda** que los ayude en su trabajo y garantice el buen desarrollo de sus proyectos.
- **Compartir sus experiencias**, fuentes de inspiración para encontrar soluciones a problemas comunes y nuevas ideas para futuras acciones.
- **Reforzar los vínculos** entre grupos de voluntarios y desarrollar nuevas colaboraciones o “hermanamientos”.
- **Pedir consejo** y sentirse apoyados en el ejercicio de sus funciones.

Por ello, el grupo debe hacer todo lo posible, tanto material como económicamente, para que los nuevos responsables puedan participar en estas reuniones.

▪ Acompañamiento personal del equipo internacional

Las presidentas nacionales cuentan con el acompañamiento específico de:

- La **coordinadora AIC de su continente**, para todo lo relacionado con su función de presidenta, la formación y la comunicación.
- Una **persona de enlace** en el Secretariado Internacional, para todo lo relacionado con los aspectos administrativos y financieros.
- Una **responsable de proyectos** del Secretariado Internacional para cada región, para todo lo relacionado con los proyectos y las acciones sobre el terreno.

Pregunta para la reflexión en grupo: ¿Qué se podría mejorar para apoyar y acompañar mejor a los responsables durante su mandato en tu asociación y en tu grupo?

Conclusión

“Una Iglesia que no pone límites al amor, que no conoce enemigos a los que combatir, sino sólo hombres y mujeres a los que amar, es la Iglesia que el mundo necesita hoy”³.

Esta invitación del Papa León XIV a situar la lucha contra la pobreza en el centro de la misión de la Iglesia católica coincide plenamente con nuestra misión vicentina.

¡Respondamos con generosidad a esta llamada a servir a nuestros hermanos más desfavorecidos aceptando, por un tiempo, un puesto de responsabilidad!

Ficha realizada por el equipo de Formación, octubre de 2025

³ [Exhortación Apostólica del Papa León XIV “Dilexi te”](#) (“Te he amado”), publicada el 4 de octubre de 2025.