



REAL ACADEMIA DE DOCTORS

El voluntariado: Un modelo de mecenazgo para el siglo XXI

•

Discurs d'ingrés de l'acadèmica numeraria electa

Excma. Sra. Rosmarie Cammany Dorr

Doctora en Sociologia de la Salut

A l'acte de la seva recepció, 27 de febrer de 2007, i

discurs de contestació de l'acadèmica de número

Excma. Sra. Anna M. Carmona i Cornet

Doctora en Farmàcia

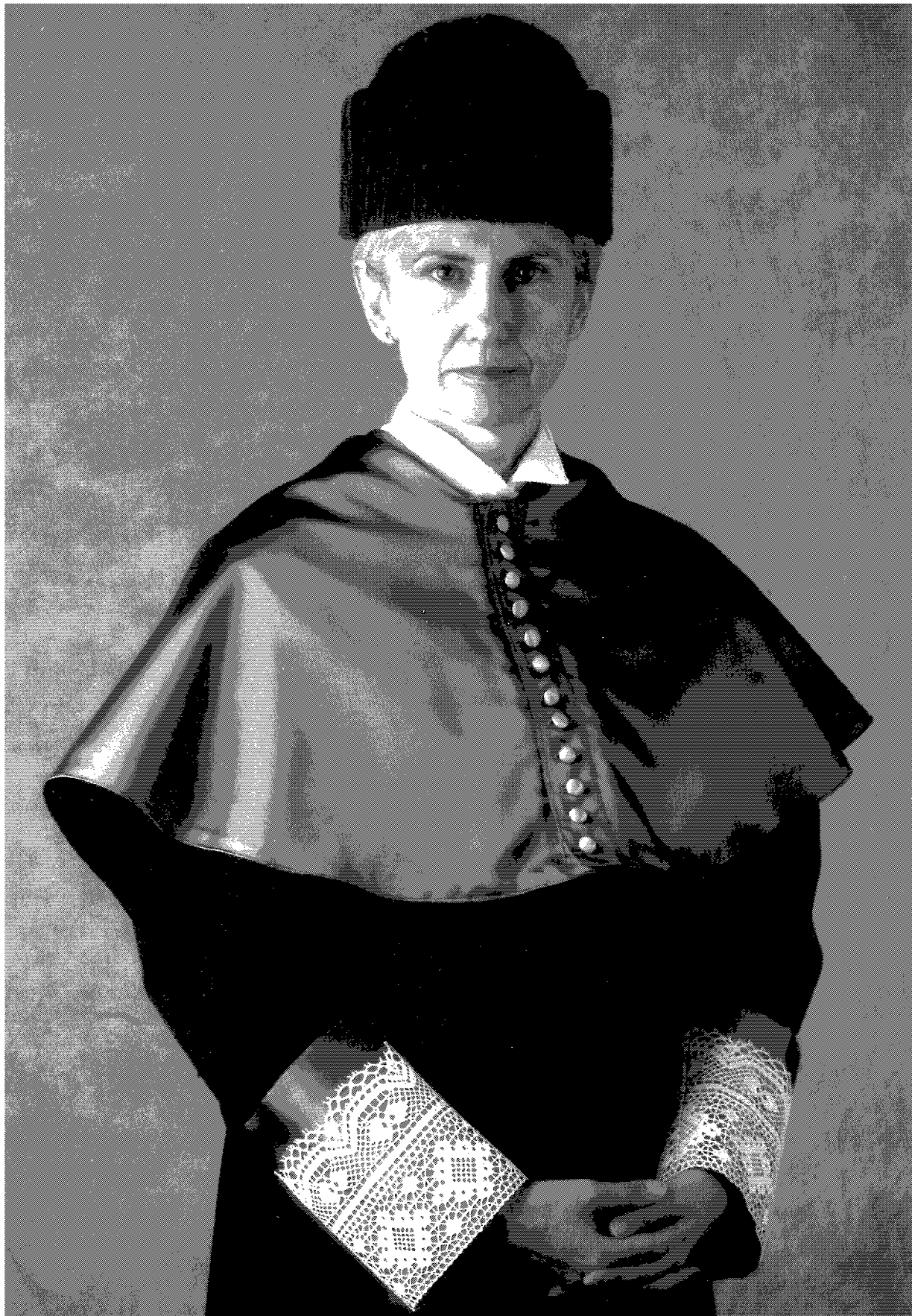
Barcelona

2007

Dra. Rosmarie Cammany Dorr

El voluntariado:
Un modelo de mecenazgo para el siglo XXI

REIAL ACADÈMIA DE DOCTORS
-Publicacions-



Excelentísimo Sr. Decano Presidente,
Excelentísimos Sres. Académicos,
Señoras y señores,

Antes de entrar en el Discurso me gustaría agradecerles la aceptación de mi solicitud a formar parte de esta Ilustre Real Academia, y explícitamente, manifestarlo a su Decano Presidente Excm. Dr. Josep Casajuana que ha sido un entrañable y riguroso padrino, así como los Excms. Drs. Académicos que han tenido la amabilidad de apadrinar mi ingreso, y a la Excma. Dra. Anna M. Carmona por contestar mi discurso.

Agradecer también, la asistencia a este acto al Sr. Josep Marqués, Presidente de Creu Roja Barcelona, y a mis compañeros del Comité de Dirección de esta entidad, así como a los amigos, amigas y conocidos que me han honrado con su presencia hoy.

Mi Discurso versará sobre un ámbito al cual he tenido acceso de forma experiencial, después de haber trabajado en mi tesis doctoral sobre las complejidades de organización estructural y funcional de una de las Organizaciones no Gubernamentales más prestigiosas a nivel internacional y local. Estoy hablando de Cruz Roja.

Al margen de mi ámbito profesional dirigido, esencialmente, a la investigación sociológica, tanto cuantitativa como cualitativa, así como la labor de observación y análisis permanente de la realidad social y sus consecuencias en los estilos de vida y salud de los habitantes, siempre he cultivado un espíritu de voluntaria contribuyendo en aquellas actividades y tareas que pudieran mejorar la vida de las personas menos favorecidas.

Ya en mi carrera como médico y, especialmente, en el 6° curso, el *"practicum"* me gustaba ir más allá de mis atribuciones como estudiante de medicina cuando me daba cuenta de que el paciente con quien hablaba se encontraba en una situación de soledad (por no tener familiares o no entenderse con ellos) y falta de recursos. Evidentemente, mi frustración era elevada cuando me daba cuenta de que tampoco yo podría resolverle la vida, sino sólo poder favorecer momentos puntuales. Como dice la economía, las necesidades del ser humano son inmensas e ilimitadas y los recursos escasos.

Cuando profundicé en el ámbito de las ONG y sus recursos fue en los Estados Unidos, cuando estudiaba mi especialidad como psicoterapeuta. El hecho de vivir sola, alejada de un entorno familiar, compartiendo espacio con americanas que también tenían lejos a su familia (muy habitual en la cultura americana, que cada uno ha de buscarse el camino lo encuentre donde lo encuentre), las ONG hacían una labor importante ya que la red familiar, en comparación a los países latinos, era y es pobre.

Personas que destinan tiempo y afecto a otras con las que no tienen vínculo biológico, es loable. Más aún cuando la moneda de cambio más preciada de este siglo es el tiempo.

Quien tiene tiempo tiene un gran tesoro. Sino miremos a nuestro alrededor, cuantas cosas desearíamos hacer o poder acceder, y por falta de tiempo no lo podemos hacer. Y si no, contrastémoslo con nuestras agendas. Los voluntarios dedican este bien tanpreciado a los demás y, como tales, les considero unos de los mecenas sociales de nuestro tiempo. A ellos este discurso, con todo el afecto y respeto por su contribución a mejorar los afectos y las necesidades de los más desfavorecidos. Es un acto de justicia.

1. CONCEPTO DE VOLUNTARIADO

Definiciones y expresiones del voluntariado

El voluntariado es un fenómeno social que adopta diferentes formas y significados en distintos contextos, según las realidades culturales y económicas de los países y de las comunidades. Está fuertemente influenciado por la historia, política, religión y cultura de una región. Lo que puede ser visto como voluntariado en un país, puede ser considerado como explotación laboral en otro. Incluso dentro de un mismo espacio sociocultural, no se puede hablar del voluntariado como un sector compacto con unas características claramente delimitadas.

Sin embargo, a pesar de su constitución heterogénea y su realidad dinámica es posible identificar algunas características claves sobre lo que constituye la actividad voluntaria y realizar una aproximación conceptual al fenómeno del voluntariado.

El término voluntariado se empieza a utilizar a partir de la segunda mitad del siglo XX y su concepción está vinculada a la aparición de las asociaciones que estructuran los comportamientos solidarios de las personas en el seno de una comunidad. La definición de voluntariado se nutre de la necesidad de las organizaciones de identificarse y de dar nombre a su actitud y a su papel en la sociedad. Cuando se habla de voluntariado se está hablando de personas que ayudan, aprenden y participan activamente en la vida de las comunidades. Es un fenómeno social que abarca a todos los grupos de una sociedad y a todos los aspectos de la actividad humana.

A continuación, revisaremos algunas de las definiciones de voluntariado procedentes de distintas fuentes y ámbitos: las instituciones, las organizaciones y los expertos.

Según la Ley estatal 6/1996, de 15 de enero, el voluntariado es el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcional, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

- a) Que tengan carácter altruista y solidario.

b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.

c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.

d) Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas y proyectos concretos.

En el Curso de Iniciación al Voluntariado, publicado por el Instituto Catalán del Voluntariado (1994) se dice que el voluntariado supone:

- Ocuparse de los intereses de los demás o de la comunidad en general.

- Sin prestación económica.

- En una organización.

- Libremente, sin coacción.

- Desde la solidaridad.

Desde esta perspectiva, el voluntario es una persona que está dispuesta a actuar al servicio de los demás o de la comunidad en la mejora de la calidad de vida. Sensibilizado por la realidad, el voluntario colabora gratuitamente, con la única satisfacción de saber que está haciendo un servicio. Es una persona que establece desde la plena voluntad y desde la plena libertad un compromiso de actuación y que debe estar plenamente capacitada para la tarea que se le encomienda.

La Declaración Universal sobre el Voluntariado promulgada en el Congreso Mundial de la International Association for Volunteer Effort (IAVE, París, septiembre 1990) acuerda, en su Preámbulo, que el voluntariado:

Es una decisión voluntaria que se basa en motivaciones y opciones personales.

Es una forma de participación activa del ciudadano en la vida de las comunidades humanas y de las ciudades.

Se manifiesta generalmente en una acción y en un movimiento organizado en el seno de una asociación.

Contribuye a la mejora de la calidad de vida y a crear un mundo más solidario.

Responde a los principales desafíos de una sociedad que busca conseguir un mundo más justo y pacífico.

Contribuye al fortalecimiento de un desarrollo social y económico más equilibrado, a la creación de nuevos puestos de trabajo y de nuevas profesiones.

En las Jornadas sobre Voluntariado celebradas en Monells (Girona) en mayo de 1986, que precedieron a la creación de la Federación Catalana de Voluntariado Social, se puntualizan los siguientes elementos que caracterizan al voluntariado:

- Se trata de una actuación voluntaria, no obligada.
- Es una forma de trabajo en beneficio de la comunidad.
- Tiene un carácter altruista.
- No ha de implicar ningún tipo de relación laboral; no ha de realizar tareas profesionalizadas.
- Es una prestación de carácter gratuito.
- Se ha de realizar integrado en una organización de voluntarios.
- No requiere una formación académica determinada.
- Implica un compromiso.

La **Cruz Roja**, a través de la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (FISCRMLR, 1999), dice que el voluntariado es una actividad que se fundamenta en el libre albedrío de la persona que presta servicios de voluntariado, y no en el deseo de obtener un beneficio material o pecuniario, ni en presiones sociales, económicas o políticas externas; tiene por objeto ayudar a las personas vulnerables y a sus comunidades; y su organización corre a cargo de representantes reconocidos de las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja o de la Media Luna Roja.

Para **Cáritas**, otra de las grandes organizaciones de voluntariado, voluntario es quien, además de sus propias labores profesionales, de un modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades no en favor de sí mismo ni de los asociados (a diferencia del asociacionismo), sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma (a diferencia de la beneficencia), sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social.

Folch i Camarasa (1994) afirma que el voluntariado es un movimiento solidario de personas que dan apoyo a otras personas que lo necesitan. Pretenden contribuir a la mejora de la calidad de vida, a crear un mundo más solidario y a contribuir a un mejor desarrollo social. Es el fruto de una decisión voluntaria que se basa en

motivos personales. El voluntariado es una participación activa en la vida de la comunidad en forma de una acción de equipo donde todos salen ganando.

Las características que diferencian al voluntariado son: el desinterés económico; la responsabilidad y que obedece a un programa de acción a través de una actividad solidaria y social. Para el autor, hacerse voluntario quiere decir estar dispuesto a dedicar una parte de su tiempo libre a hacer una tarea útil a los demás sin esperar ninguna retribución y desde una organización. (Texto extraído de una conferencia citada en Irene Monferrer: 2001).

Para Luciano Tavazza (1995) la acción voluntaria es la de un ciudadano que, una vez cumplidos sus deberes de estado (estudios, familia, profesión) y civiles (vida administrativa, política o sindical) se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad. Para ello, el voluntario ofrece energías, capacidades de su tiempo y, eventualmente, los medios de que dispone, como respuesta creativa a las necesidades emergentes del territorio y, prioritariamente, a aquéllas que corresponden a los marginados. Todo ello, preferiblemente, mediante la acción de un grupo que suministre la formación permanente y la continuidad del servicio en colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales.

Gutiérrez Resa (1997) señala que el sector del voluntariado está formado por una serie de personas que, voluntaria y solidariamente, deciden prestar una parte de su tiempo y de sus facultades en beneficio de otros ciudadanos que lo necesitan, en organizaciones y programas de acción social y sin recibir contraprestaciones habituales en el mercado.

Tras realizar una revisión de 57 definiciones sobre voluntarios y voluntariado de diferentes fuentes, Irene Monferrer (2001) concluye que en las definiciones de procedencia catalana hay una predominancia clara de las características de gratuidad, adhesión libre, servicio hecho a favor de la sociedad (en general) y desde una asociación (de manera organizada). No hay ningún autor que acepte remuneración ni gratificación de ningún tipo, ni tampoco que considere la posibilidad de desarrollar esta tarea individualmente. **De modo crítico, la autora remarca la ausencia de referencias a los valores y actitudes que fundamentan el voluntariado (solidaridad,**

compromiso, disponibilidad), indicando que en las definiciones de origen internacional se insiste más en ellos.

De las definiciones analizadas por Monferrer (2001) las características más mencionadas de las actividades de voluntariado son:

- Gratuidad
- De manera organizada
- A favor de la sociedad
- Opción libre
- Solidaridad

La **Gratuidad** se afirma como el valor opuesto a recibir remuneración, gratificación o compensación material por el servicio prestado. Algunos autores entienden la gratuidad como la ausencia de contraprestación de servicios laborales entre la asociación y el voluntario, aunque no eliminan la posibilidad de que pueda haber gratificaciones.

La Cruz Roja contempla que la colaboración del voluntario es “desinteresada” pero acepta que, en ciertos casos, pueda recibir remuneración, entendiendo siempre que el principal móvil de la actuación del voluntario, aunque cobre, no es el dinero sino el servicio.

En esta organización, en todo proyecto, según Jané (2006), coordinador técnico para Barcelona, ha de quedar muy bien definida cuál es la base del proyecto: técnica o voluntaria. Es decir, hay proyectos que cuando empiezan, son básicamente voluntarios (por ejemplo; atención en las playas) con soporte técnico, y actualmente se ha invertido la distribución, siendo esencialmente personal remunerado por Cruz Roja con contrato laboral el que realiza la atención en las playas con soporte de voluntarios.

Otros autores aceptan que determinados servicios prestados por personal especializado sean recompensados. En estos casos, generalmente se aclara que la gratificación no ha de quedar establecida como un condicionante al inicio de la relación entre voluntario y asociación, debe tener lugar al acabar el servicio y no antes; y el importe no debe permitir al voluntario crearse expectativas de procurarle una manera de solucionar sus problemas económicos.

Para Irene Monferrer (2001) la remuneración sólo se debe admitir cuando la acción voluntaria ocupa una buena parte del día e impide al voluntario llevar a cabo, además, una actividad profesional remunerada. Aún así -dice- la remuneración no ha de equipararse a un sueldo profesional ni ha de permitir que el voluntario se enriquezca.

Pablo Navajo (2004) coincide en señalar que no pueden considerarse voluntarios las personas que reciben un salario o gratificación; pero, con la premisa de que el voluntario no está haciendo una donación de dinero, aclara que se le deben solucionar los gastos que se ocasionen en el ejercicio de su actividad voluntaria.

Navajo (2004) advierte que en la práctica se producen abusos o desviaciones de este principio que se deberían evitar. El autor describe dos situaciones:

- Tareas que deberían ser realizadas por trabajadores remunerados pero que, por diversas circunstancias, son realizadas por voluntarios, ocultando, en muchos casos, trabajo negro y abusos laborales.
- Tareas realizadas tradicionalmente por voluntarios e incluso creadas por ellos, pero que se encuentran en un proceso de profesionalización, con la posibilidad de creación de puestos de trabajo en un futuro.

En este segundo caso, Navajo (2004) opina que si el voluntariado genera puestos de trabajo, éstos deben ser rápidamente formalizados en una relación laboral contractual.

La mayoría de las definiciones señalan que el trabajo voluntario se realiza **de modo organizado** o en el marco de una organización. La acción individualizada no se considera como voluntariado. Para Monferrer (2001), la estructura de una organización resulta imprescindible para que el voluntario pueda recibir el apoyo que necesita y, mediante la formación, mejorar la tarea que realiza. Además – añade – trabajar en un equipo favorece la detección de necesidades y el seguimiento y evaluación de los programas.

Las definiciones mencionan que el voluntariado se caracteriza por desarrollar tareas **a favor de la sociedad o de la comunidad**. Si se habla de la sociedad en general, el término voluntariado suele abarcar distintos tipos de voluntariado, no sólo el voluntariado social. El

término comunidad suele hacer referencia al entorno cercano (el barrio, la ciudad) mientras que el término sociedad se refiere a un contexto más amplio y no sugiere proximidad física.

El voluntariado supone, en varias de las definiciones analizadas, que la actitud que conduce a la persona a decidirse a participar en la acción voluntaria es **libre**, que no se ve forzada por ningún tipo de coacción externa de elegir si ser voluntario o no. La libertad debe abarcar también el proceso de su participación social. Nadie le puede exigir su participación, ni tan solo se le puede obligar a actuar de una determinada manera dentro de un programa. Si el voluntario no siente respetada su libertad deja de ser, conceptualmente, voluntario.

En relación con la libertad para escoger la opción del voluntariado, algunas definiciones destacan que esa elección se debe hacer de manera **consciente, reflexiva y responsable**.

En el mismo sentido, se incluyen referencias al **compromiso** que implica la decisión de ser voluntario. Según Monferrer (2001), el compromiso es uno de los fundamentos de la continuidad en el voluntariado y tiene tres vertientes: compromiso con uno mismo, con las personas atendidas, y con cuya asociación es miembro.

En varias definiciones de voluntariado también se establece que el compromiso de dedicación del voluntario debe ser **continuado** ya que, por lo general, las tareas que realizan las organizaciones no se pueden llevar a cabo con un compromiso esporádico.

La **solidaridad** es el valor que motiva al voluntario a prestar un servicio. En las definiciones que incluyen esta idea, el concepto de solidaridad se entiende no sólo como la manifestación de un sentimiento solidario por parte del voluntario, sino que ese sentimiento conduzca a la reflexión y al estudio de la causa de la exclusión que sufre el colectivo al que atiende.

En las definiciones estudiadas por Monferrer (2001), cuando se menciona la función de **servicio** que cumple el voluntariado, la idea remite, preferentemente, a un sentido asistencial, al estilo del voluntariado tradicional. En otros ejemplos, en cambio, se habla de **servicio como una ayuda a autointegrarse**, acompañando a la persona para que ésta descubra sus capacidades y aportando las herramientas y recursos para que pueda afrontar futuros problemas.

Algunos autores, como hemos visto en la definición de Tavazza (1995), observan que el voluntariado es una opción complementaria que no debe impedir que las personas cumplan con sus deberes familiares y profesionales.

Un documento elaborado por un grupo de expertos convocados por las Naciones Unidas (1999) recoge tres puntos de consenso en torno al concepto de voluntariado:

- Primero, la actividad no debería ser llevada a cabo por una recompensa económica, aunque el reintegro de gastos y algún pago simbólico se puede permitir.
- Segundo, la actividad debería ser llevada a cabo voluntariamente, de acuerdo con la voluntad individual.
- Tercero, la actividad debería beneficiar a otro distinto que al propio voluntario, aunque se reconoce que el voluntariado proporciona significativos beneficios para el voluntario.

Sobre la base de este documento, en el Año Internacional de los Voluntarios 2001, se definieron cuatro expresiones del voluntariado, abarcando todas las modalidades y posibilidades (Unión Interparlamentaria y otros, 2004):

1. En muchos lugares del mundo, **la ayuda mutua** es el principal sistema de apoyo social y económico. Muchas veces cumple una función primaria en el bienestar de las comunidades en los países en desarrollo y va desde los grupos pequeños e informales de familias y clanes hasta las asociaciones y grupos de protección social más estructurados. Cumple también una importante función en los países industrializados, en especial, en la esfera de la salud y la protección social, mediante la prestación de apoyo y asistencia a quienes lo necesitan.

2. **La filantropía o los servicios a terceros** se distinguen de la ayuda mutua porque el beneficiario primario del voluntariado no es el miembro de un grupo, sino terceros ajenos a éste, aunque, en general, se acepta que la filantropía contiene un elemento de interés propio. Por lo común, este tipo de voluntariado ocurre en el seno de organizaciones voluntarias o comunitarias, aunque en ciertos países existe una fuerte tradición de voluntariado en el sector público y un interés cada vez mayor en el voluntariado en el sector empresarial, en lo que se ha denominado el voluntario corporativo, en el cual las empresas facilitan la participación de sus empleados en trabajos

voluntarios con fines sociales. También existe una larga tradición de voluntarios que se envían de un país a otro a prestar asistencia humanitaria y de desarrollo, tanto del Norte al Sur como del Sur al Norte.

3. Una tercera expresión del voluntariado es **la participación o acción cívica**. Por acción cívica se entiende la función que desempeñan las personas en el proceso de gestión de los asuntos públicos, desde la representación en órganos gubernamentales consultivos hasta la participación de los usuarios en proyectos de desarrollo locales. Esta forma de voluntariado existe en todos los países, aunque ha alcanzado un mayor desarrollo en países con una arraigada tradición de acción cívica.

4. Por último, la **sensibilización** o las campañas son modalidades de voluntariado que pueden ser iniciadas y mantenidas por voluntarios. Esta modalidad puede incluir las actividades encaminadas a la reforma de leyes que afectan a las personas con discapacidades o la introducción de medidas para combatir la discriminación. Mediante la sensibilización y las campañas, los voluntarios han allanado el camino para la introducción de nuevos servicios de protección social en la esfera del SIDA/HIV, han contribuido a concienciar acerca de los derechos humanos y el medio ambiente y han participado activamente en el movimiento en pro de los derechos de la mujer.

Sería interesante valorar en el concepto de “dar tiempo” en el siglo XXI, esta unidad de medida que es tan precaria y que nadie tiene en exceso. Es más, cuando se habla de contribuir con proyectos, lo más fácil es contribuir con excedentes o dinero más que con tiempo. Por este motivo, valdría la pena reflexionar sobre la verdadera función del Mecenazgo del siglo XXI en todas aquellas personas que necesitan ayuda. Cultivando de esta manera, la “virtud” que pedía la Skolé griega a sus ciudadanos.

Importancia del voluntariado en las sociedades actuales

La acción voluntaria es una expresión de la capacidad de las personas de ayudar libremente a otras y de la voluntad de mejorar la sociedad en la que vivimos. La acción voluntaria está presente en la mayoría de las culturas desde hace mucho tiempo.

En el mundo actual, el sector del voluntariado juega un rol significativo en el bienestar y el progreso de los países industrializados y en desarrollo. El voluntariado es la base de la mayoría de las actividades de las Organizaciones no Gubernamentales y asociaciones civiles, y constituye un vehículo básico para que los jóvenes, personas mayores, discapacitados, familias y otros grupos sociales participen en la vida cultural, económica y social de las naciones.

La extensión y el impacto de la acción del voluntariado, sin embargo, han sido poco registrados, y el efecto de las medidas políticas sobre la voluntad y capacidad de los individuos para ser voluntario ha tenido limitada consideración.

Centrándose en la conducta voluntaria, las sociedades tienen una oportunidad para fortalecer los medios y las capacidades de las personas para involucrarse en actividades cívicas, en beneficio de sus comunidades y de ellos mismos (UNV: 1999).

La medida de la importancia del voluntariado está determinada por los beneficios que la acción voluntaria organizada tiene para el desarrollo de las sociedades actuales. A partir de distintos documentos, reseñamos los principales beneficios del voluntariado:

Estabilidad y cohesión de la comunidad

El voluntariado es un elemento vital para mantener la estabilidad y la cohesión de la comunidad. Fomenta la solidaridad y demuestra una voluntad honrada de cooperación en las comunidades.

Ayuda al desarrollo

El voluntariado es un factor importante de crecimiento en los países en desarrollo. La sociedad civil, especialmente las organizaciones no gubernamentales, participan activamente en apoyo de los esfuerzos de desarrollo de los Gobiernos. Los trabajos voluntarios están resultando vitales en el contexto de la globalización, desempeñando un papel positivo para limitar las desventajas de la globalización y para conseguir un equilibrio en las relaciones internacionales, con el objetivo de lograr un mundo mejor y más justo.

Reducir la pobreza, aumentando las capacidades locales y protegiendo el medio ambiente

El voluntariado constituye un elemento esencial en la lucha para reducir la pobreza, a partir de la creación de oportunidades de crecimiento en comunidades locales, fomentando prácticas de comercio justo y promoviendo la producción con la preservación del medio ambiente.

"No hay nada verdaderamente nuevo en el deseo de aliviar el sufrimiento de los demás. Sin embargo, lo que sí es nuevo, y una de las características de nuestro siglo, es el deseo colectivo de hacer frente a las causas de la pobreza. No se trata de beneficencia, sino de ayudar al vecino a saber ayudarse a sí mismo; ésta es la esencia del voluntariado moderno" (Embajador Moutari Ousmane, representante de Níger. Naciones Unidas: 2001).

Las sociedades más marginadas son capaces de iniciar sus planes de reducción de la pobreza, en la medida que puedan canalizar sus conocimientos y capacidades, y disponer de capacidad organizativa y de recursos externos de asistencia técnica y financiera. El voluntariado puede, en este sentido, aportar los mecanismos asociativos para combinar las capacidades locales y brindar recursos externos.

Acceso a la tecnología

Las organizaciones de voluntariado pueden favorecer el acceso a la tecnología de la información de las sociedades más pobres y vulnerables del planeta. La tecnología y el uso eficaz de la información es hoy, en un mundo globalizado, un recurso de extrema necesidad. No tener acceso a dicho capital implica quedar atrapado en las bases del crecimiento económico, por lo que es de fundamental importancia reducir las brechas digitales. Si los países más pobres pudieran acceder a la tecnología de la información, ésta podría desempeñar un papel fundamental en el fomento de su capacidad organizativa regional y supranacional.

Promover la participación ciudadana

El voluntariado sirve para determinar el nivel de participación pública en los asuntos de Estado, componente vital de cualquier estrategia de gobierno, y para promover la participación de todos los ciudadanos en las decisiones que afectan a sus vidas.

Los trabajos voluntarios fomentan la participación social y una intervención activa del ciudadano, y fortalecen la sociedad civil.

Reivindicativo

Los voluntarios sirven a los intereses de sus comunidades reclamando y haciendo valer los derechos de los ciudadanos.

Canalizador de valores

El voluntariado es un canalizador de valores universales en términos de derechos humanos, democracia, lucha contra el racismo, solidaridad y desarrollo sostenible.

Formación

El voluntariado permite que los voluntarios y los destinatarios de determinados programas de acción se beneficien de la formación, capacitación y habilidades desarrolladas en sus actividades. Lo que le puede reportar nuevas oportunidades de generación de ingresos y de movilidad social en el futuro a partir de las capacidades y habilidades adquiridas.

Crisis económica

En determinados momentos y contextos de serios trastornos socio-económicos, los voluntarios asumen responsabilidades mayores y cubren los espacios dejados por el sector público.

Contra la violencia doméstica

El voluntariado puede movilizar a las comunidades para actuar contra la violencia doméstica, promoviendo la concienciación y la autoestima social y la participación de la mujer en el proceso político. El voluntariado es, a la vez, una fuente para la creación de oportunidades de participación de la mujer y para reforzar la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de voluntariado de mujeres.

Sindicalización de los trabajadores

El apoyo al voluntariado es vital para fomentar la sindicación y la organización de los trabajadores en entornos desfavorecidos, como medio para garantizar unas prácticas laborales seguras y no discriminatorias para todos en todo el mundo.

Consolidación de la paz

Las acciones voluntarias puede fomentar la colaboración entre comunidades divididas por conflictos étnicos, raciales o económicos, fomentando relaciones mutuamente beneficiosas, como un modo eficaz de construcción comunitaria y prevención de conflictos. Es

decir, el voluntariado tiene un importante papel que desempeñar en los programas orientados a la consolidación de la paz y de entendimiento entre comunidades.

Mitigar los efectos de las catástrofes naturales

Las organizaciones de voluntarios pueden mitigar los efectos de las catástrofes naturales, disponiendo de sistemas de alerta precoz, de respuesta eficaz en situaciones de crisis y de reconstrucción después de la catástrofe que favorezca a los pobres. El voluntariado también desempeña un importante papel en las actividades de reconstrucción después de las catástrofes.

Campañas sanitarias

El voluntariado supone una contribución esencial a cualquier tipo de campaña sanitaria de alcance mundial o nacional.

Para el grupo de expertos reunido por Naciones Unidas en 1999, el voluntariado tiene un rol que jugar en cada una de estas tres áreas prioritarias: *integración social, disminución de la pobreza y pleno empleo*.

Los expertos destacan cuatro grandes beneficios del voluntariado:

- Primero, el voluntariado proporciona una importante contribución económica a la sociedad.
- Segundo, la participación siempre ha sido vista como un elemento esencial del buen gobierno y el desarrollo. El voluntariado es un medio clave a través del cual los individuos articulan su implicación como ciudadanos y, construyendo confianza y reciprocidad entre ciudadanos, el voluntariado contribuye a una sociedad más cohesiva y estable.
- Tercero, el voluntariado ayuda a integrar en la sociedad a personas que están excluidas o marginadas, por ejemplo, personas con discapacidades participan en voluntariado desafiando los estereotipos negativos de los discapacitados como receptores pasivos de cuidados.
- Cuarto, el voluntariado tiene un rol que jugar en la promoción del pleno empleo favoreciendo la "empleabilidad" de personas desempleadas. Aquellos que buscan empleo pueden, a través del voluntariado, ganar en autoconfianza, obtener acceso a redes de trabajo, y una oportunidad para desarrollar capacidades valoradas en el

mercado. El voluntariado puede conducir a la creación de nuevos trabajos, desarrollando servicios que posteriormente pueden ser desempeñados por el Estado y el mercado, y transformarse en trabajos asalariados (Voluntariado Naciones Unidas: 1999).

Algunos autores (Stanley: 1973; Ellis: 1994; Navajo: 2004) destacan la importancia de incorporar voluntarios a las organizaciones y los beneficios que éstos pueden aportar para la ejecución de sus programas.

Algunos de los beneficios que los voluntarios aportan a las organizaciones son:

- Facilitan un puente entre los beneficiarios y la comunidad.
- Incluyen un componente más humano y vital en la integración.
- Facilitan la cooperación de la comunidad.
- Incluyen un componente de defensa de los derechos.
- Pueden aumentar la captación de fondos.
- Potencian el soporte técnico y profesional.
- Facilitan el trabajo en equipo entre usuarios, remunerados, voluntarios y la comunidad.
- Tienen una gran credibilidad porque no trabajan por dinero.
- Incorporan a la organización diferentes visiones de la realidad.
- Permiten ampliar el ámbito de actuación de la organización.
- Son mas libres para formular críticas.
- Pueden probar nuevas formas de intervención.

2. EL VOLUNTARIADO EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Antecedentes de la acción voluntaria en la sociedad

Una aproximación a los antecedentes de la acción voluntaria nos remite a las formas que ha adoptado la solidaridad en los distintos periodos históricos.

En la sociedad europea medieval, con un orden económico feudal basado en relaciones de explotación y vasallaje, la ayuda a los demás se canalizaba a través de los grupos primarios: la familia y los vecinos. Discrecionalmente, los señores feudales podían prestar una precaria protección social a sus vasallos a los que, sin embargo, no se les reconocía ningún derecho. Con el surgimiento de los gremios de artes y oficios se originan las formas primigenias de la previsión: mediante el pago de cuotas, los afiliados podían recurrir ante situaciones de necesidad a ciertos mecanismos de protección establecidos por el gremio.

A partir del siglo XV, el crecimiento de las ciudades y la extensión de la pobreza urbana motivó el desarrollo de numerosas instituciones de acción social vinculadas a la Iglesia Católica basadas en la idea de la caridad cristiana. La caridad no era un concepto nuevo para la Iglesia Católica, pero sí lo era el hecho de ponerla en práctica de manera organizada. Por ello, para distintos autores, el ámbito de la Iglesia Católica es la fuente más antigua de entidades de voluntariado.

Hacia el siglo XVIII los ciudadanos reclaman la asistencia del Estado, que empieza a ocuparse de los problemas de las personas más necesitadas como una tarea inherente a sus funciones en la sociedad. En esta época, se crean los Institutos (hospitales para pobres). Progresivamente, las tareas voluntarias de atención a las personas necesitadas se distribuyen entre la Iglesia y el Estado. A finales del siglo XIX surgen las primeras iniciativas de acción voluntaria de la sociedad civil fuera del ámbito de la Iglesia.

En la historia contemporánea española, el movimiento de voluntariado comenzó a evolucionar significativamente a partir del establecimiento de la democracia a mediados de los años 70, que creó un contexto favorable para la emergencia de un número importante

de organizaciones. Anteriormente, aún durante la etapa franquista, la Ley de Asociaciones de 1964 había abierto ciertas posibilidades, aunque muy limitadas, a la constitución de asociaciones.

Durante el periodo de transición a la democracia, los movimientos cívicos tuvieron un auge notable movilizados en reivindicación de derechos políticos, civiles y sociales que habían sido postergados por la dictadura saliente. A finales de la década de los 70, estos movimientos sociales de carácter reivindicativo sufren una importante crisis originada en los cambios que se estaban produciendo en la sociedad española: la consolidación de los partidos políticos como canales de participación y vehículos para las demandas sociales, la creciente confianza de los ciudadanos en las instituciones democráticas y las mejoras sociales que se producían a partir del incipiente desarrollo del Estado de Bienestar.

Si para algunos sectores la importancia del voluntariado en la sociedad podría haberse visto cuestionada por la capacidad y eficacia del Estado para satisfacer todas las necesidades sociales, pronto se tomaría conciencia de que el Estado no podría garantizar las respuestas adecuadas para el amplio rango de problemáticas sociales que debía atender. En este marco, los gobiernos, tanto del Estado como autonómicos, se implican activamente en el apoyo a las organizaciones de voluntariado, viendo en ellas herramientas eficaces para llegar a colectivos sociales desprotegidos. Organizaciones que, además, constituyen espacios para la realización del espíritu solidario de las personas comprometidas en la ayuda a los demás.

A finales de los años 80 y comienzos de los 90 se produce en España un crecimiento significativo en el número de organizaciones de voluntariado que desempeñan tareas en diversos ámbitos de actuación. El sector del voluntariado adquiere, desde entonces, unas características que llegan hasta nuestros días y que Sarasa (1995) describe como: alta fragmentación de la infraestructura de voluntariado dispersa en múltiples organizaciones, dependencia de la financiación del Estado; y competencia entre organizaciones para conseguir financiación pública y confianza en relación con otros actores sociales.

Caracterización de las transformaciones sociales contemporáneas

La emergencia del voluntariado como fenómeno social se enmarca en el proceso de redefinición del rol del Estado en las sociedades occidentales contemporáneas.

El Estado de Bienestar, que con distintas velocidades se ha desarrollado en los países del continente europeo a partir de la Segunda Guerra Mundial, y que en España se afirma tardíamente tras la apertura democrática de mediados de los años setenta, es el contexto sociopolítico y económico que ha cimentado las condiciones para el crecimiento de las organizaciones de la sociedad civil. Para explicar la eclosión social del sector es necesario ponerla en relación a las raíces históricas que la hicieron posible, así y con los cambios sociales e institucionales que están perfilando sus características actuales.

Retomando a Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001) se pueden describir tres procesos convergentes que atraviesan la dinámica del voluntariado en España: la reconstitución de la sociedad civil a través de nuevas formas de participación cívica; un proceso de retracción o contención del Estado de Bienestar; y un conjunto de cambios en el mercado de trabajo y en la estructura del tiempo libre.

Entrados los años 80, mientras los movimientos sociales que habían surgido con fuerza en los primeros tiempos de la transición entran en crisis, las energías participativas de la sociedad se orientan, preferentemente, hacia las organizaciones vertebrales de la vida democrática: los partidos políticos y los sindicatos. Esta tendencia coincide con una etapa de expansión del Estado del Bienestar que estimula la confianza de la sociedad en las instituciones públicas para la solución de las diferentes problemáticas sociales. Pero es también en los valores subyacentes de este modelo sociopolítico, donde se asienta el germen de otras formas de participación cívica.

Desde una perspectiva se entiende que estas otras formas de participación surgen como consecuencia del desencanto de la sociedad (o de ciertos sectores de la sociedad) con las organizaciones políticas tradicionales. Aunque esta interpretación tiene sus fundamentos, también es oportuno señalar que la eclosión del voluntariado como fenómeno social no se produce en sustitución o en

contradicción con las formas de participación política tradicionales. La aparición de nuevas prácticas de compromiso social enriquece la vida democrática y representa una ampliación de la política y la ciudadanía, con reclamos como la defensa de la igualdad de género, la protección del medio ambiente y el respeto a los derechos humanos.

Para Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001) el declive y fragmentación de los movimientos sociales a partir de los primeros años 80 se convirtió en un voluntariado políticamente contenido y socialmente cooperativo con el Estado. "El voluntariado se expresa ahora -dicen- como individualización de la participación social y como nexo, en muchos casos, entre el Estado de Bienestar y los segmentos de riesgo o en exclusión de la sociedad". La construcción de una cultura solidaria en las sociedades con Estado de Bienestar se manifiesta en organizaciones que, en muchos casos, dependen del Estado para su supervivencia económica y que actúan dentro de un marco regulatorio normalizado.

Los autores analizan que las entidades de voluntariado forman parte de un proceso inacabado de reestructuración del Estado de Bienestar que implica cambios profundos en sus fundamentos materiales, organizativos e ideológicos. En este contexto, las organizaciones no lucrativas asumen nuevos roles en el ámbito de la prestación de servicios sociales que trascienden su papel histórico de solidaridad. Para cumplir con estas nuevas responsabilidades, las organizaciones deben adoptar, en muchos casos, prácticas mercantiles y mecanismos de gestión crecientemente profesionalizados. Además, la dependencia financiera de los recursos públicos les lleva a afrontar una situación de competencia con otras organizaciones para la obtención de estos recursos.

La eclosión del voluntariado en la sociedad contemporánea se explica también en relación a un conjunto de cambios sociales que han tenido lugar en el mercado de trabajo y en la estructura de los tiempos sociales. Uno de los fundamentos del voluntariado es la disponibilidad de tiempo libre que las personas pueden destinar a tareas solidarias, siguiendo la Skolé griega de dedicar el tiempo libre al cultivo de la sabiduría, la belleza y la virtud. La reducción de la jornada de trabajo y del empleo, la entrada tardía en el mundo laboral por parte de los jóvenes y la jubilación anticipada de personas mayores (unida al aumento de las expectativas de vida de la

población), han creado un excedente de tiempo individual que modifican, en conjunto, la estructura de los tiempos de la sociedad y sus usos.

Para los jóvenes, el voluntariado es, en muchos sentidos, una espera disciplinada a la entrada en el trabajo estable, una escuela de aprendizaje sociolaboral y un tiempo de solidaridad tan altruista como pragmático. Mientras tanto, por la parte alta de la pirámide sociolaboral, los mayores disponen de tiempo de participación social muy variado, parte del cual muchos de ellos dedican a tareas asociativas o altruistas (Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero: 2001).

Tendencias, desafíos y perspectivas

El voluntariado ha alcanzado un desarrollo sin precedentes en la sociedad española y una legitimación de sus actividades a través del establecimiento de normativas que fijan su estatuto legal. Para consolidar y ampliar su posición, el sector deberá afrontar, en los próximos años, una serie de desafíos surgidos en este proceso de expansión.

Las entidades voluntarias afrontan los siguientes problemas básicos (Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero, 2001; Alemán Bracho, 2001):

- 1) La tensión entre las prácticas y técnicas propias del sector mercantil que las organizaciones se ven obligadas a adoptar para desarrollar una gestión eficiente y los objetivos sociales que son el fin último de su actividad. Los autores plantean, por un lado, que estas prácticas pueden llevar a una confusión entre los objetivos de tipo mercantil y los objetivos sociales y, por otro, observan que se estaría produciendo un desplazamiento de las entidades sociales por empresas, en aquellas áreas de prestación de servicios que son o pueden ser económicamente rentables. En este sentido, advierten una tendencia hacia una división del campo de los servicios sociales, donde la empresa privada asumiría aquellas actividades (en ciertos ámbitos o hacia ciertos colectivos sociales) que resultaran rentables, mientras las organizaciones voluntarias quedarían relegadas subsidiariamente a aquellos espacios donde no se produzcan beneficios económicos. En este sentido se ha de reflexionar sobre los

criterios de selección de entidades en los concursos que convoca la Administración para el otorgamiento de la gestión de servicios de asistencia social. No tan sólo es importante cumplir con los criterios de solvencia económica de la institución y de eficiencia en la capacidad técnica para desarrollar el proyecto sino valorar baremos de calidad asistencial protagonizada, esencialmente, por entidades voluntarias. La participación de los voluntarios es el gran valor añadido que contribuye como “aportación humana” del servicio, y que ha de ser valorada.

Ante esta tendencia se abren algunos interrogantes que el sector del voluntariado, en conjunto con los sectores público y privado, debe debatir a fin de corregir u orientar la evolución de los servicios sociales. ¿Deben las entidades de voluntariado prestar servicios sociales que pueden ser gestionados eficazmente por empresas privadas lucrativas, o sólo deben concentrar su esfuerzo en áreas de servicio que no son susceptibles de ser gestionadas eficazmente por las empresas? Si las entidades de voluntariado gestionan servicios que pueden ser rentables, ¿deben hacerlo con criterios y objetivos mercantiles de modo que obtengan con ello réditos financieros? En este punto hay que tener en cuenta que el modelo de financiación de algunas entidades no lucrativas incluye la realización de actividades o la prestación de servicios con criterios mercantiles, con el objetivo de obtener los fondos necesarios para desarrollar tareas económicamente no rentables con fines sociales. El desplazamiento de las entidades de voluntariado de la provisión de servicios que son o pueden ser rentables, estaría quitando al sector una valiosa fuente de recursos financieros para desarrollar su trabajo de carácter solidario.

2) Una gran parte de las organizaciones no gubernamentales articulan en su estructura y funcionamiento el trabajo de personal remunerado con el esfuerzo de los voluntarios. Al mismo tiempo, el crecimiento de las entidades y la transformación de muchas de ellas en organizaciones prestadoras de servicios está presionando hacia la profesionalización de la gestión de los recursos financieros y humanos. La necesidad de las organizaciones de captar recursos privados, la competencia por participar en el reparto de los fondos proporcionados por el Estado, y consecuentemente, la obligación de rendir cuentas, obliga a las organizaciones de voluntariado a mejorar su contabilidad e implementar estrategias más sofisticadas de gestión institucional. La tendencia a la profesionalización de ciertas responsabilidades en la organización con la incorporación de personal

asalariado y técnicos especializados convive, no sin dificultad, con la implicación vocacional y altruista del voluntario, generando en ocasiones tensiones propias de la diferente naturaleza de uno y otro compromiso. El desafío de las entidades de voluntariado es afrontar esta dualidad no como una contradicción conflictiva sino como un atributo que enriquece la vida interna de la organización donde ambas vertientes cooperan para el desarrollo eficaz del trabajo solidario. Ciertamente, dada la magnitud que han alcanzado muchas organizaciones y la relevancia y extensión de la tareas que llevan a cabo, el trabajo remunerado y profesional es necesario, entre otros motivos, para organizar y dirigir el trabajo del voluntariado. Asimismo, es precisamente el compromiso vital del voluntariado el que da sentido en gran parte a la actividad profesional. Es interesante destacar que las entidades de voluntariado se preocupan en establecer puentes que, de algún modo, desdibujan esta dualidad, ya sea porque muchos asalariados realizan a su vez tareas de naturaleza voluntaria que van más allá de sus obligaciones estrictamente profesionales en el seno de la organización, o porque, en gran medida, una fuente principal en la captación de recursos profesionales de las entidades es su propia reserva de voluntarios.

3) Otro problema al que deben enfrentarse las asociaciones de voluntariado a comienzos del siglo XXI es la excesiva fragmentación y dispersión del sector. En el futuro inmediato las organizaciones deben mejorar su coordinación buscando establecer mecanismos de apoyo, gestionando actividades de forma conjunta y estableciendo plataformas de acción con objetivos comunes. Si bien se puede constatar que distintas asociaciones han constituido federaciones (Plataforma del Voluntariado de España, Federación Catalana de Voluntariado Social) para fortalecer su posición del sector en la sociedad y ante otros actores sociales (los poderes públicos, las corporaciones, etc.), una de las debilidades del sector continúa siendo su dispersión en múltiples organizaciones que actúan sin coordinación.

4) Tras la crisis de los movimientos sociales de los años 80, las entidades de voluntariado se han afianzado como organizaciones prestadoras de servicios sociales complementarios al sector público, con una estructura financiera altamente dependiente del apoyo estatal y un estatuto legal fijado por las normativas que se han establecido en los últimos años a nivel estatal y autonómico. En la opinión de Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001) este perfil que han

adoptado las organizaciones desplazó a la actividad reivindicativa y movilizadora en defensa de derechos humanos y sociales. Para estos autores, las entidades de voluntariado deben recuperar su rol crítico en la sociedad, como entidades sociales que, más allá de su tarea asistencial, canalizan demandas de distintos colectivos, denuncian las causas que generan las injusticias sociales y defienden los derechos de las personas.

Desde esta perspectiva, se plantea la necesidad de que las organizaciones de voluntariado procuren mantener su autonomía financiera frente a las instituciones públicas, ampliando sus fuentes de obtención de recursos, de modo que ello les permita actuar en el terreno reivindicativo sin condicionamientos.

Desde posiciones ideológicamente contrapuestas, Alemán Bracho (2001) y Falcón (1997) discrepan al momento de valorar la importancia de ordenar el sector de voluntariado mediante instrumentos legales. Mientras que para la primera un claro estatuto normativo favorece el desarrollo y consolidación del voluntariado, el segundo plantea que se debe sostener una postura conflictiva frente a lo que llama "oficialización del voluntariado social", advirtiendo que mediante estas normativas "las administraciones del Estado pueden estar apropiándose del concepto mismo de voluntariado desde criterios mercantiles, acrílicos e instrumentales".

5) Las entidades de voluntariado tienen, también, un doble desafío en términos de visibilidad pública. Por un lado, en una sociedad heredera de la modernidad en la que la dicotomía público/privado ha dominado la percepción de la estructura social, el sector del voluntariado debe profundizar sus esfuerzos para aumentar la conciencia pública de su presencia, su relevancia y su contribución al desarrollo social. Por otro lado, dada la importancia y extensión que el fenómeno del voluntariado está adquiriendo en la actualidad, y teniendo en cuenta que las entidades están siendo observadas por otros actores sociales y por la opinión pública en general, es necesario que éstas adopten estrategias destinadas a definir su identidad y proyectar una imagen positiva ante esos públicos diversos. Este desafío es cada vez más evidente si se considera, además, que la multiplicación de entidades genera en los públicos problemas de reconocimiento que pueden afectar negativamente al crecimiento y trabajo de la organización.

En el marco de la 18ª Conferencia Mundial del Voluntariado del año 2004 llevada a cabo en Barcelona, Sandra Alonso, representante de la Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunidad Valenciana informa que en las investigaciones desarrolladas por la entidad a la que pertenece se ha detectado que las asociaciones de voluntariado trabajan poco en red, que tienen dificultades para acceder a la información de utilidad para sus tareas, que pierden la confianza de sus colaboradores por no tener desarrollados sistemas de calidad, que el concepto de trabajo en red es diferente en las diversas organizaciones y que existen carencias en el trato entre los medios de comunicación y las ONG. Hay que reflexionar si es un problema de transparencia de las entidades o una falta de receptividad de los medios en sus noticias. ¿O quizá al Estado, que controla los medios, no le interesa que las ONG den las cifras y acciones que llevan a cabo, ya que cuestionaría cuál es la acción real que hace el Gobierno con el presupuesto que se adjudica con el esfuerzo de los contribuyentes? De hecho, Cruz Roja, una de las organizaciones voluntarias más importantes de este país, tiene como objetivo ser un auxiliar de los poderes públicos, y en todos sus Comités tienen una representación institucional. Las Asambleas Locales tienen a los Ayuntamientos. Las Asambleas Provinciales tienen a la Diputación, y la Asamblea de todas las provincias de la Generalitat.

Una situación que hemos vivido de muy cerca ha sido el lamentable caos organizado este verano en el aeropuerto del Prat. Los grandes protagonistas de reducir las necesidades y frustración de los viajeros afectados fueron, mayoritariamente, voluntarios de Cruz Roja, provenientes de Asambleas del Prat, Cornellà, l'Hospitalet, Barcelona, Castelldefels, Barcelona y Caldes de Montbui, llamados por AENA. Atendieron a más de 100.000 personas, distribuyendo 155.000 botellines de agua, sirviendo 45.700 bocadillos y dando 200 mantas. ¿Dónde se vio la información de esta labor? ¿Dónde se publicó? Una vez más, de forma sistemática, al "sistema" no le interesa que se haga pública su ineficacia y, correlativamente, no reconocer la labor de estas personas, no deja de ser frustrante para ellas. A pesar de ello, los voluntarios entienden que estar al lado de los afectados y tener el reconocimiento de los mismos es más importante que el de la Administración y el "sistema". Una de las reflexiones que nos podemos hacer es: ¿por qué pedir ayuda a una

entidad voluntaria además de las estructuras de asistencia inmediata de que dispone el sistema, como por ejemplo, el 061?. ¿Es quizá porque el afecto y la consideración que reciben los afectados de un voluntario contribuye a disminuir su frustración y animadversión contra los causantes del desastre? Si fuera así, por qué no darles el reconocimiento justo y meritorio a su labor?

Otro de los cuerpos de voluntarios que merece ser mencionado es el de los voluntarios forestales, personas que voluntariamente acceden a colaborar en las tareas de vigilancia, protección y reconstrucción de la riqueza forestal y faunística de Cataluña y que son los grandes protagonistas en las emergencias y extinción de incendios, distribuidos en unidades o bien agrupados en Asociaciones de Defensa Forestal, y que, evidentemente, son datos que la Administración, voluntariamente, omite, ya que sólo se mencionan los datos de los efectivos de los cuerpos de bomberos y *mossos d'esquadra*. Nuevamente, la pregunta es ¿por qué capitaliza el protagonismo de la asistencia en la extinción de los incendios, tan virulentos este año en Cataluña y en el norte del Estado, los cuerpos de funcionarios más que la población civil autoorganizada?

Coincidiendo con la descripción expuesta anteriormente, Alonso resume las dificultades que deben afrontar las organizaciones de voluntarios sociales:

1. Profundizar en el conocimiento de la realidad del sector social.
2. Afrontar el creciente individualismo en la sociedad.
3. Luchar contra la excesiva heterogeneidad y atomización de las ONG.
4. Fomentar el trabajo en red de las ONG y mejorar la coordinación de recursos entre asociaciones de voluntariado, ONG y otros agentes sociales, con el objetivo de mejorar la eficacia y la calidad en la gestión.

En ese mismo evento, la Federación Catalana de Voluntariado Social destaca que uno de los problemas clave del sector es garantizar la viabilidad del voluntariado a largo plazo, previendo que las organizaciones deben trabajar juntas para asegurar la sostenibilidad de su actividad. La Federación también enumera como aspectos problemáticos o retos de futuro, la profesionalidad y formación de los voluntarios, la lucha por la igualdad y la justicia social; la conservación medioambiental; la adaptación a las nuevas tecnologías;

y la creación de alianzas a nivel internacional. En este último punto coincide Liz Burns (2004), quien asegura que es imprescindible evolucionar con los tiempos y construir lazos de colaboración con otras organizaciones a escala global. La ponente hace especial hincapié en la necesidad de trabajar junto a las Administraciones Públicas y empresas privadas para conseguir que se ejecuten políticas públicas adecuadas que protejan a los más necesitados y formas de financiación que permitan la evolución del voluntariado y sus recursos. La principal dificultad puede encontrarse en no compartir Manuales de Procedimiento similares, hecho que dificulta la acción conjunta eficaz.

Robert Goodwin (2004), miembro de la ONG Points or Rights, enfatiza la necesidad de recuperar la responsabilidad y la conciencia social. "Sólo podemos ser mejores -dice- si vivimos en un mundo mejor apoyando a los demás, sus proyectos, etc.

Si no actuamos así, acabaremos siendo, tal y como describía Tocqueville, individuos simplemente consumistas y consumidores; o bien se producirá el colapso de la democracia civil, entrando en un estado de guerra tipo Hobbes, en que todos lucharemos contra todos. En cualquier caso, ambas opciones empiezan con la desaparición de la población civil y la destrucción de las instituciones".

Desde otro punto de vista, la solidaridad social no es una preocupación que atañe sólo a la conciencia de los individuos. La senadora australiana Rosemary Crowley rescata la importancia de fomentar y alentar la generosidad de las personas, pero al mismo tiempo plantea que no debería hacerse un uso abusivo de esas cualidades de generosidad y capacidad de hacer frente a terribles penurias. "Los voluntarios deben ser -dice- una parte del programa, en asociación con el sector público y el sector privado, para lograr un mundo mejor".

El Plan Estatal del Voluntariado para el periodo 2005-2009 establece los principales retos para el futuro y las líneas de trabajo a seguir en materia de voluntariado a partir de las aportaciones realizadas por distintos agentes del sector.

En el área de sensibilización, el Plan propone realizar estudios e investigaciones sobre las fronteras del llamado Tercer Sector y sobre

el papel del voluntariado y de la participación ciudadana. Tanto las ONG como las Administraciones Públicas y las Universidades manifiestan la importancia de obtener un adecuado conocimiento del fenómeno del voluntariado para poder realizar una evaluación correcta de los programas que se desarrollan. En esta dirección, el Plan también propone realizar censos y estadísticas para obtener datos objetivos, rigurosos y comunes sobre el voluntariado en España. Las principales interesadas en este tipo de estudios son las Instituciones Públicas de ámbito autonómico que gestionan políticas con y hacia el voluntariado.

Las ONG han expresado la necesidad de que los voluntarios asuman un compromiso más firme y estable con la organización, traducido en un mayor tiempo de dedicación y una mayor implicación. Tomando este reclamo, el Plan establece que uno de los desafíos es lograr una mayor continuidad y fidelidad del voluntario.

Los agentes implicados en la elaboración del Plan coinciden en continuar avanzando en acciones tendentes a concienciar a la sociedad ante la acción voluntaria, y subrayan al respecto el importante papel que los medios de comunicación deben jugar en este sentido.

La escuela es otro ámbito de sensibilización que el Plan considera prioritario, ya que se reconoce que los valores de denuncia, transformación social, cambio estructural, solidaridad y participación social se deben inculcar desde las edades más tempranas. Se propone la inclusión de contenidos formales y no formales que versen sobre voluntariado y solidaridad en la enseñanza reglada y no reglada.

En el área de apoyo el Plan Estatal del Voluntario para los años 2005-2009 describe tres líneas de actuación:

- Mejorar la gestión de las entidades.
- Aprovechar las nuevas tecnologías.
- **Implicar a la empresa privada** en la participación ciudadana y el voluntariado.

Según el Plan, las entidades del Tercer Sector deben ser más abiertas, eficaces, eficientes y democráticas. Para ello, deben modernizar sus estructuras, profesionalizar sus servicios, implantar

nuevos sistemas de gestión, evaluación, control y seguimiento de sus proyectos, realizar auditorías, etc.

Las nuevas tecnologías se estiman como un poderoso instrumento para hacer posible esa modernización organizativa y funcional de las entidades, así como para lograr la máxima eficacia en su actuación social. El Plan indica que se ha de favorecer, subvencionar, promover y formar en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas.

Los agentes implicados con las distintas formas de voluntariados creen que debería existir un mayor clima de confianza entre la empresa privada y las entidades no lucrativas. El Plan recoge la necesidad de vencer las reticencias de ambas partes e incentivar la participación empresarial en proyectos de interés social, no sólo en su financiación sino como conducta institucional en el marco de sus programas de Compromiso Social Corporativo.

El Plan reconoce que uno de los desafíos a que se enfrentan las entidades de voluntariado es el de establecer mecanismos de coordinación entre ellas mismas y con los demás actores sociales involucrados en el desarrollo del sector, fundamentalmente las Administraciones Públicas. La potenciación de las actuaciones orientadas en este sentido es, por lo tanto, una de las líneas de trabajo prevista para este periodo.

En el área de coordinación, y en relación al punto anterior, el Plan también propone fortalecer las unidades administrativas dedicadas a la participación ciudadana y el voluntariado, fomentando la transparencia y agilidad administrativas con una definición clara de las competencias de cada departamento.

La coordinación de acciones de voluntariado es un reto que trasciende las fronteras del Estado y abarca el ámbito europeo e internacional.

Considerando los desafíos que se presentan al voluntariado para los próximos años en las áreas de sensibilización, apoyo y coordinación, el Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009 establece 7

líneas estratégicas con objetivos específicos que se resumen en el siguiente cuadro:

Tabla 1: Estructura del Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009

Áreas (objetivos generales)	Líneas estratégicas (objetivos específicos)	Agrupaciones de actuaciones
1. Sensibilización	1. Sensibilizar y comprometer a la sociedad con el movimiento voluntario, con la participación ciudadana y los valores que estos representan.	- Sensibilización y concienciación de la sociedad. - Difusión de las actividades voluntarias. - Difusión del Plan del Voluntariado. - Implicación de los medios de comunicación. - Debate sobre el concepto y el papel del Voluntariado. - Investigación y publicaciones.
	2. Consolidar la acción voluntaria en el ámbito educativo.	- Actuaciones en centros no universitarios. - Actuaciones en Universidades.
	3. Consolidar la acción voluntaria con diferentes colectivos y grupos de población en determinados campos de acción.	- Actuaciones dirigidas a colectivos específicos. - Actuaciones en determinados campos de acción.
2. Apoyo	4. Apoyar técnica y económicamente una mejor modernización organizativa y funcional de las entidades del Tercer Sector.	- Gestión transparente, eficaz y eficiente. - Introducción de nuevas tecnologías. - Formación. - Dotación de recursos humanos. - Dotación de recursos técnicos y materiales. - Dotación de recursos económicos.
	5. Conseguir la implicación social de la empresa privada.	- Cambio en la cultura empresarial. - Promoción y apoyo de iniciativas empresariales.
3. Coordinación	6. Reforzar las relaciones, estructuras y mecanismos de coordinación entre todos los agentes implicados en el voluntariado, tanto públicos como privados.	
	7. Incorporar las entidades de voluntariado al entorno internacional.	- Contactos entre agentes. - Participación en iniciativas de ámbito internacional.

Fuente: Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

3. DIMENSIÓN Y VALORACIÓN ECONÓMICA DEL TERCER SECTOR Y EL VOLUNTARIADO

Concepto y composición del Tercer Sector

Cuando se quiere profundizar en el amplio panorama de organizaciones sociales, la primera característica que surge es la disparidad terminológica y conceptual al respecto, reconocida por todos los autores (Salomón y otros: 1999; Penela y Cuesta: 2001; Cidec: 2004). De forma muy diversa se usan habitualmente términos como "Tercer Sector", "sector no lucrativo", "sector del voluntariado", "sociedad civil", "economía social", para incluir a entidades que desarrollan acciones de distinta naturaleza: hospitales, universidades, clubes sociales, organizaciones humanitarias, centros de formación, grupos medioambientales, organismos de asesoramiento familiar, organismos de derechos humanos, entidades de ayuda mutua, entre otros.

Las organizaciones que integran la sociedad civil han surgido como elementos estratégicamente importantes en la búsqueda de una alternativa a las desventajas asociadas a la maximización de beneficios y a la burocracia estatal, reivindicando su papel como agentes propulsores del bienestar social. Es decir, ocupan el espacio social que existe entre el mercado y la Administración Pública, definiendo un Tercer Sector o Sector no lucrativo. El término "Tercer Sector" sugiere la distinción frente al Estado; y el término "no lucrativo", frente al mercado.

Sin embargo, Manuel Herrera (2002) enfatiza que una definición adecuada no puede limitarse a una concepción negativa, por mera exclusión, como la que afirmaría que el Tercer Sector no es ni mercado ni Estado, ni tampoco circunscribir el concepto a partir de los ámbitos tradicionales favorecidos por la solidaridad y el altruismo: acción social, salud y educación, lo que conforman el sector clásico no lucrativo.

La mayoría de autores españoles han ido adoptando, paulatinamente, el uso indistinto de los términos Tercer Sector o Sector no Lucrativo sin reducirlo a un ámbito especial, y delimitando el concepto según los criterios fundamentales propuestos por la

Universidad Johns Hopkins, que describió los rasgos básicos que debe poseer cualquier institución social para poder ser entendida como parte del Tercer Sector.

El Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins de Baltimore, Estados Unidos (1999, 2003), coordinado por Lester Salamon y Helmut Anheier, considera que estas entidades, a pesar de su diversidad, comparten algunos rasgos comunes que se pueden sintetizar en cinco criterios fundamentales: *que están organizadas formalmente, que son privadas, que no reparten beneficios, que son autónomas y que cuentan con la participación de voluntarios.*

Tabla 2: Características comunes de las entidades del Tercer Sector.

Son organizaciones:

- tienen objetivos y estructura institucional establecida: documento de constitución, organización interna, estabilidad en los objetivos,
- quedan excluidas las simples agrupaciones de personas con carácter temporal,
- existe consenso entre sus miembros de la misión y una visión compartida,
- los recursos se disponen de acuerdo a estos objetivos,
- por lo general, se apoyan en la existencia de una norma jurídica, establecen distinciones en la composición interna (directivos, socios, no socios, profesionales, empleados, voluntarios...)

Son privadas:

- están separadas institucionalmente de los poderes públicos. No significa que no puedan obtener apoyo financiero público o de una entidad privada, pero deben estar estructuralmente separadas,
- controlan sus propias actividades,
- tienen estatuto jurídico distinto del Estado.

No reparten beneficios:

- no generan beneficios para sus gestores o el conjunto de sus "titulares"¹
- en caso de que obtengan beneficios de su propia actividad, no se distribuyen, sino que se reinvierten o se destinan al desarrollo de sus fines,
- buscan el bienestar colectivo o de sectores de una comunidad, no pretenden obtener beneficios para individuos específicos

Son autónomas:

- disfrutan de la capacidad de autocontrol institucional de sus actividades por medio de órganos de autogobierno y no están controladas por entidades externas,
- fijan sus estatutos, normas o regulaciones de sus órganos de gestión,
- tienen responsabilidad corporativa

Con participación de voluntarios:

- cuentan con la participación de individuos que aportan tiempo no remunerado y cuya participación depende sólo de la libre voluntad cada uno²

Fuente: Adaptación de Salamon, y otros: 1999; Ruíz Olabuénaga: 2000; Penelas y Cuesta: 2001.

Una vez que se ha determinado que una organización cumple con los criterios para ser una entidad del Tercer Sector, se trata de clasificarla y categorizarla dentro de ese amplio espectro. Han sido numerosas las propuestas de distintos autores (Hoekendijk: 1986,

¹ Ciertos tipos de organizaciones ocupan una "zona gris" en relación con la definición de la Universidad Johns Hopkins. Por ejemplo, la mayoría de las cooperativas, mutualidades y grupos de ayuda mutua económica quedarían excluidos de la cobertura del proyecto, puesto que generalmente no cumplen con el criterio de "no repartir beneficios". Sin embargo, ha quedado determinado que sí podrían incluirse si la obtención de beneficios es una finalidad secundaria y la principal es ofrecer servicios que benefician a la mayoría de la comunidad local.

² Se excluyen del tercer sector las organizaciones cuya pertenencia viene exigida o establecida de otro modo legal; entre ellas se encuentran algunas asociaciones profesionales que exigen la pertenencia a las mismas si se desea ejercer una profesión u oficio.

Casado: 1995, Rodríguez y Montserrat: 1996, García Roca: 1996) para establecer una clasificación de las entidades no lucrativas, en base a la utilización de distintos criterios: ámbitos de actuación, definición de los beneficiarios, orientación de los fines y criterios jurídicos, entre otros.

Si bien esta riqueza de criterios de clasificación aporta elementos de análisis del sector, no permiten la comparación entre sí, ni con estudios internacionales. Por lo tanto, y con el fin de facilitar la funcionalidad comparativa, se toma como referencia la Clasificación Internacional de Organizaciones No Lucrativas (ICNPO), creada en el proyecto de la Universidad Johns Hopkins e inspirada en el Sistema de Clasificación Sectorial Estándar Internacional (ISIC) de las Naciones Unidas. Esta clasificación identifica doce amplios grupos de organizaciones a partir de la actividad principal que desarrollan; es decir, la actividad que consume la mayor parte de los gastos operativos o de explotación, y que determina su colocación en los distintos subgrupos de la ICNPO.

Tabla 3: Clasificación internacional de las ONL (ICNPO)

1. cultura, deporte y ocio: — incluye teatros, museos, zoos, acuarios, sociedades históricas y culturales, clubes deportivos, sociales, de servicios...
2. educación e investigación: — incluye escuelas primarias, secundarias, educación universitaria, profesional, de adultos y continua, institutos de investigación...
3. salud: — incluye hospitales, centros de rehabilitación, instituciones de salud mental, preventiva, emergencia, ambulancias voluntarias...
4.servicios sociales: — incluye servicios para la infancia, para la juventud, para la familia, para minusválidos, para la tercera edad, para refugiados, para personas sin hogar, servicios de emergencia y ayuda...
5. medio ambiente: — incluye protección, conservación, limpieza y restauración medioambiental, protección de animales y de la naturaleza...
6. desarrollo comunitario y vivienda: — incluye organizaciones de comunidades, de barrio, de desarrollo doméstico y social, de vivienda...

7. derechos civiles, asesoramiento legal y político: — incluye asociaciones cívicas, grupos de derechos y libertades cívicas, de derechos humanos, de servicios legales, de prevención de crímenes, de rehabilitación de delincuentes, de defensa del consumidor, organizaciones políticas...
8. intermediación filantrópica y promoción del voluntariado: — incluye fundaciones de recolección y distribución de fondos, plataformas de voluntariado...
9. actividades internacionales: — incluye programas de ayuda, intercambio, desarrollo, de derechos humanos, para la consolidación de la paz...
10. religión: — incluye iglesias, sinagogas, mezquitas y otros centros de culto...
11. asociaciones profesionales y sindicatos: — incluye asociaciones de empresarios, profesionales, obreros...
12. otras: — incluye mutualidades de previsión social...

Fuente: Adaptado de Salamon, y otros: 1999; Ruiz Olabuénaga: 2000; Penelas y Cuesta: 2001.

Contexto internacional

El sector no lucrativo se manifiesta como un componente muy dinámico en una gran variedad de sociedades del mundo. El conjunto de entidades no sólo representa un aporte humano vital para la atención de necesidades sociales sino que también constituye una fuerza económica significativa en las cuentas de los países o regiones.

En el Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins, iniciado en 1991 y cuya última actualización data del año 2003³, han participado 35 países⁴ hasta la fecha, incluyendo dieciséis países industrializados de Norteamérica,

³ Se ha tomado como referencia, siempre que ha sido posible, esta última versión. En algunos aspectos, sin embargo, se ha preferido incluir información más completa de versiones anteriores.

⁴ **Europa Occidental:** Países Bajos, Irlanda, Bélgica, Francia, Reino Unido, Alemania, España, Austria, Finlandia, Italia, Noruega, Suecia. / **Otros Países desarrollados:** Australia, Estados Unidos, Israel, Japón. / **Países en vías de desarrollo:** Argentina, Perú, Brasil, Colombia, México, Egipto, Kenia, Marruecos, Pakistán, Filipinas, Sudáfrica, Corea del Sur, Tanzania y Uganda. / **Europa Central y del Este:** República Checa, Hungría, Eslovaquia, Rumania y Polonia.

Europa y Asia, catorce países en vías de desarrollo en Latinoamérica, Asia y África, y cinco más en proceso de transición en la Europa del Este. Los resultados de ese trabajo permiten describir, comparativamente, cinco características principales del sector no lucrativo:

- constituye una importante fuerza económica.
- presenta grandes variaciones entre países y regiones.
- preponderancia de los servicios de bienestar social.
- es un importante generador de empleo.
- la mayoría de los ingresos proceden del sector público y de pagos por servicios, no de la filantropía.

1. El Sector no lucrativo constituye una importante fuerza económica.

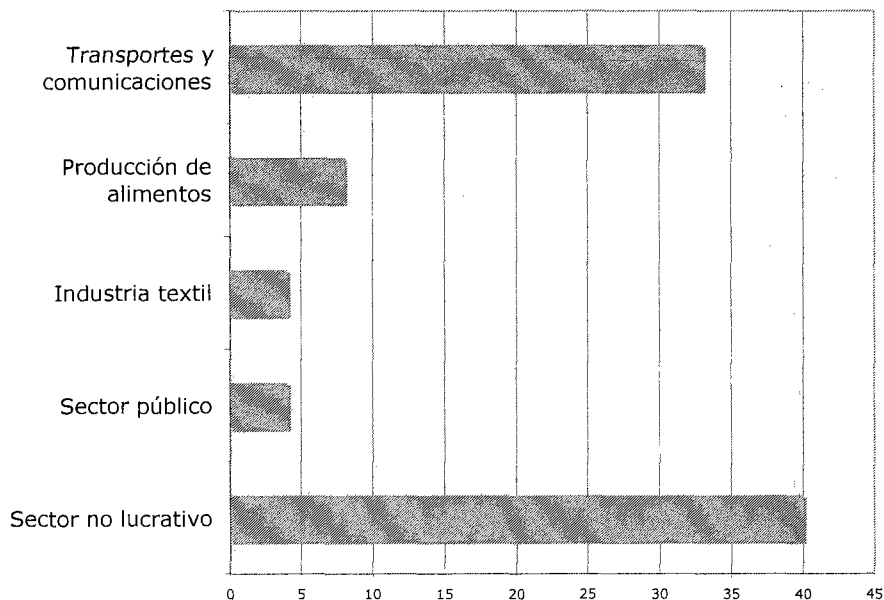
El conjunto de los 35 países del Sector no lucrativo mueve 1,3 billones de dólares estadounidenses y emplea, aproximadamente, el equivalente a 22,7 millones de trabajadores a jornada completa, incluyendo a las congregaciones religiosas.

En consecuencia, los gastos del Tercer Sector de dichos países alcanzan un promedio del 5,1% del Producto Interior Bruto (PIB). Para contextualizar este fenómeno, el estudio señala que si el Sector no lucrativo en esos países formase una economía nacional independiente, sería la séptima mayor del mundo, por delante de Brasil, Rusia, Canadá y España y justo por detrás de Francia o el Reino Unido.

A su vez, el Sector no lucrativo moviliza un importante **volumen de trabajo voluntario**: un 22% de la población adulta de esos países, 190 millones de personas, aportan parte de su tiempo a las organizaciones no lucrativas.

Esto se traduce en un trabajo equivalente a 16,8 millones de empleos a tiempo completo, elevando el número total de empleos a más de 39 millones, lo que representa un 4,4% sobre el total de empleos de los 35 países analizados.

Tabla 4: Empleo del Sector no lucrativo en contexto (35 países)



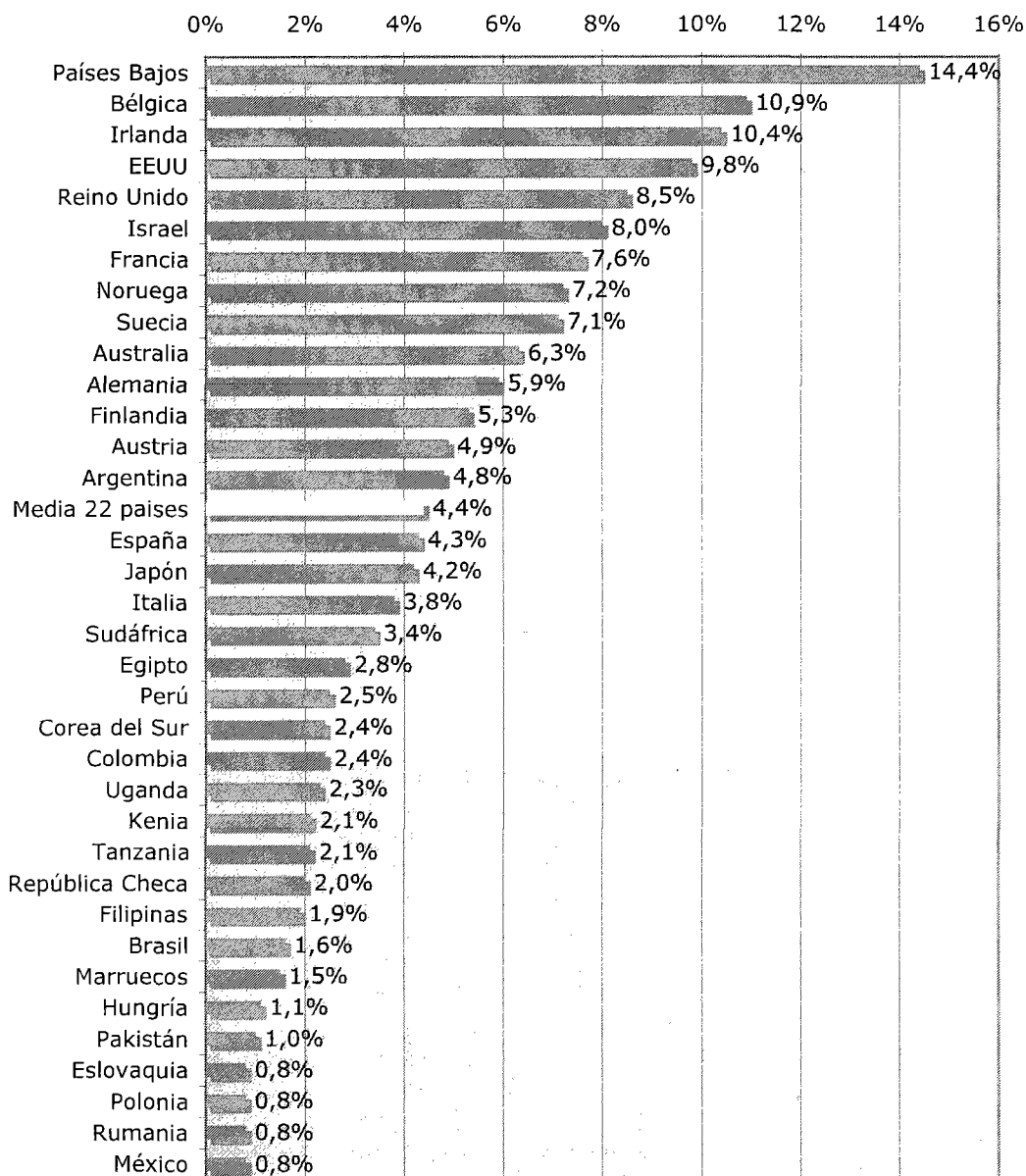
Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

2. Grandes variaciones entre países y regiones.

La importancia del Sector no lucrativo varía considerablemente de tamaño según los países, siendo mayor en los desarrollados y mucho menor, en apariencia, en Latinoamérica, África y Europa Central y del Este.

Las organizaciones que integran este sector constituyen el 7,4% de la mano de obra no agrícola de Europa Occidental y de los restantes países desarrollados (incluyendo los voluntarios en este recuento), pero únicamente el 1,9% en países en vías de desarrollo.

Tabla 5: Porcentaje de la población activa en el Sector no lucrativo (empleados remunerados y voluntarios). Total por países.



Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

Europa Occidental aparece como la región con el Sector no lucrativo y con la participación de voluntarios más desarrollada.

España, a pesar del importante volumen del sector en relación con toda la economía española, está ligeramente por debajo de la media internacional y de gran parte de los países de Europa occidental. Este bajo índice de empleo en el sector no lucrativo, se debe en parte a que, del alto número de organizaciones existentes (unas 250.000), la mayoría son bastante reducidas y la generación de empleo es limitado.

3. Preponderancia de los servicios de bienestar social.

Las dos terceras partes del empleo del Sector no lucrativo en los países estudiados, se concentran en los tres ámbitos tradicionales de servicios de bienestar social: educación, que representa el 23% del total; sanidad, con un 19%; desarrollo con un 8%; y servicios sociales, con un 19%. A éstos le siguen las actividades recreativas y culturales (19%).

Al tener en cuenta la participación de voluntarios, varían los resultados; mientras que menos del 55% de la ocupación a jornada completa del Tercer Sector se produce en los ámbitos tradicionales (salud, educación y servicios sociales), los otros campos donde se concentra el tiempo de participación de los voluntarios son las actividades recreativas, incluidas las deportivas y, en menor medida, las organizaciones de ayuda al desarrollo, de defensa de los derechos civiles, y medioambientales.

Tabla 6: Distribución de dedicación de empleados y voluntarios por área de actividad.

	Distribución de dedicación	
	Empleados	Voluntarios
Cultura	13%	25%
Educación	30%	8%
Sanidad	17%	8%
Servicios Sociales	18%	27%
Medio ambiente	2%	3%
Desarrollo	7%	10%
Derechos civiles	3%	7%
Filantropía	1%	2%
Ayuda internacional	1%	1%
Profesionales	7%	6%
Varios	2%	3%

Fuente: Adaptado del Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

A su vez, se observa que la relación varía entre las regiones. En **Europa Occidental**, particularmente en España, es especialmente relevante el predominio de los servicios sociales en el empleo del sector no lucrativo; reflejo del papel histórico que desempeñaron las iglesias católicas y protestantes en los ámbitos de la educación y la asistencia social. Sin embargo, teniendo en cuenta a los voluntarios, el predominio de los servicios sociales se encuentra algo en declive en Europa Occidental, dada la alta participación de voluntarios en actividades deportivas y recreativas, así como en grupos de defensa de los derechos civiles y asesoramiento legal.

En **Europa Central** las actividades en las asociaciones recreativas y culturales ocupan una parte importante del empleo básico del sector no lucrativo. También hay que resaltar el papel de las asociaciones profesionales y empresariales y el surgimiento reciente de organizaciones relacionadas con el medio ambiente, los derechos civiles y el asesoramiento legal.

La educación domina la base de empleo del sector no lucrativo en **Latinoamérica**, mientras que el empleo en las restantes áreas de bienestar social es más limitado. A su vez, también cabe destacar la gran cuota del empleo no lucrativo que representan las organizaciones profesionales, empresariales y de trabajadores. Y también se refleja un componente superior a la media de organizaciones de desarrollo.

En los **países desarrollados no europeos** cubiertos por el estudio⁵, Estados Unidos, Japón, Australia e Israel, la principal área de empleo del sector es la salud, seguido por la educación. En contraste, el ámbito de los servicios sociales que prevalece en el Tercer Sector de Europa Occidental, sólo absorbe entre un 14 y 17% en estos países.

Estas diferencias regionales y nacionales permiten definir cinco modelos de estructura del sector no lucrativo, según predominen las actividades educativas, la sanidad, los servicios sociales, las actividades culturales o se imponga un equilibrio entre éstas áreas.

⁵ En la versión de 2001, cuyo análisis es más detallado.

Tabla 7: Modelos de estructura del Sector no lucrativo según predominio de actividad

Modelo*	Países
Predominio de los servicios sociales	Austria, Francia, Alemania y España.
Predominio de la educación	Argentina, Israel, Bélgica, Brasil, México, Perú, Irlanda y Reino Unido.
Predominio de la sanidad	Japón, Países Bajos y Estados Unidos
Predominio de las actividades culturales/recreativas	República Checa, Hungría, Rumania y Eslovaquia.
Modelo equilibrado	Australia, Colombia y Finlandia

*Basado en empleo remunerado en el Sector no Lucrativo.

Fuente: Salamon y otros (2001)

España queda incluida -junto con Francia, Alemania y Austria- en el modelo en el que predominan los **servicios sociales**. Los cuatro países tienen una influyente historia católica que fortalece el campo de los servicios de atención social, con una media del 40% de todo el empleo del sector en esos países.

El modelo más común de estructura es aquel en el que predomina la **educación**. Ocho de los 22 países analizados en 2001 encajan en este modelo, incluidos cuatro de los cinco países latinoamericanos, así como Bélgica, Irlanda, Israel y el Reino Unido; aunque luego difieran entre sí con respecto a la distribución del resto de empleo no lucrativo.

Un tercer modelo que puede distinguirse en la estructura del sector no lucrativo es el que se da en Estados Unidos, Japón y los Países Bajos, caracterizado por la concentración en el ámbito de la **salud**. Como media, el campo de la sanidad representa el 45% del empleo del sector. Además, estos países también comparten una notable presencia de actividad en la educación, superior en Estados Unidos y Japón, y primaria y secundaria en los Países Bajos.

El modelo en el que predominan las actividades **culturales y recreativas** queda representado, principalmente, por los cuatro países de Europa Central. Esto refleja la herencia de la era comunista,

durante la cual se fomentaron mucho las asociaciones deportivas y recreativas. Por otra parte, este modelo surge también de las transformaciones de las subvenciones culturales durante el período posterior al control comunista. Los países escandinavos, por su parte, también presentan una preponderancia de estas actividades, según el estudio actualizado de 2003, que atribuye esta desviación a la menor necesidad de servicios sociales que complementen los que ya provee el Estado.

Y por último, tres países (Australia, Colombia y Finlandia) muestran un modelo más **"equilibrado"**, tal como refleja el informe Hopkins, sin que ningún subsector alcance un predominio claro. Entre el 14% y el 26% del empleo total del sector se dedica a educación, sanidad y servicios sociales, pero ninguno de ellos pasa del 26% del total.

4. Un importante generador de empleo.

El sector no lucrativo, además de tener un peso económico muy superior al que normalmente se le atribuye, ha sido un sector excepcionalmente dinámico en los últimos años, superando en la mayoría de los países estudiados por el Proyecto Hopkins la capacidad de creación de empleo del conjunto de la economía. Entre los años 1990-95 el empleo en el sector no lucrativo aumentó una media del 24,1%, es decir, más del 4% anual; mientras que en el mismo período, en los 22 países estudiados de manera más exhaustiva, el conjunto de empleo aumentó un 9,4%, o menos de un 2% anual.

Sin embargo, el volumen de empleo remunerado en el Tercer Sector registra grandes oscilaciones entre los distintos países, que van del 13% en los Países Bajos hasta menos del 1% en México. La media se sitúa en el 4,8%. Lo que coloca a España en un punto cercano a la media global.

La contribución a la generación de empleo resulta especialmente significativa en Europa Occidental, preferentemente, en las áreas de sanidad y servicios sociales.

Tabla 8: Representación del empleo, remunerado y voluntario, en el Tercer Sector con relación al empleo total.

País	Empleo remunerado	Empleo voluntario	% del sector no lucrativo en el empleo total
Países Bajos	12,5%	6,1%	18,6%
Irlanda	11,5%	2,7%	14,2%
Bélgica	10,5%	2,5%	13,0%
Israel	9,2%	1,8%	11,0%
Estados Unidos	7,8%	4,2%	12,0%
Australia	7,2%	2,9%	10,1%
Reino Unido	6,2%	4,4%	10,6%
Alemania	4,9%	3,1%	8,0%
Francia	4,9%	5,0%	9,6%
Promedio 22 países	4,8%	2,1%	6,9%
España	4,5%	2,3%	6,8%
Austria	4,5%	1,2%	5,7%
Argentina	3,7%	2,3%	6,0%
Japón	3,5%	1,1%	4,6%
Finlandia	3,0%	3,3%	6,3%
Perú	2,4%	0,5%	2,9%
Colombia	2,4%	0,7%	3,1%
Brasil	2,2%	0,3%	2,5%
República Checa	1,7%	1,0%	2,7%
Hungría	1,3%	0,3%	1,6%
Eslovaquia	0,9%	0,3%	1,2%
Rumania	0,6%	0,7%	1,3%
México	0,4%	0,3%	0,7%

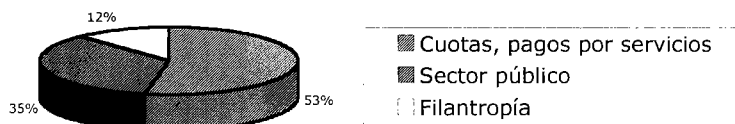
Fuente: Adaptado del Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (1995).

5. La mayoría de los ingresos proceden de pagos por servicios y del sector público, no de la filantropía.

Los ingresos del Tercer Sector provienen de tres conceptos distintos: **cuotas y cobros por servicios**, **financiación pública** y **filantropía**, que alcanzan un 53%, un 35% y un 12%, respectivamente, de media en los países analizados.

La principal fuente de ingresos, por lo tanto, son las **cuotas** de los miembros y **pagos** por la prestación de **servicios** que realiza directamente a terceros.

Tabla 9: Fuentes de ingresos del Sector no lucrativo. Media 32 países.



Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

En términos generales, los ingresos por cuotas son especialmente significativos en el Tercer Sector de Latinoamérica, de Europa Central y del Este, y en países desarrollados fuera de Europa Occidental.

En este sentido, España se incluye dentro de este grupo, dado que el peso del tipo de aportación resulta mayor que en el resto de Europa Occidental, 49% frente al 41%.

Por otra parte, el sector no lucrativo muestra una dependencia de la financiación del **sector público**, que supone un 35% de los ingresos, como media, en los 32 países de los que se tienen datos. Todos los países de Europa Occidental, con excepción de España, Italia y los países escandinavos tienen una estructura de ingresos basada fundamentalmente en la financiación gubernamental.

España, según el estudio, posee una menor dependencia de esta fuente de ingresos, representando sólo un 32% frente al 56% que alcanza en Europa.

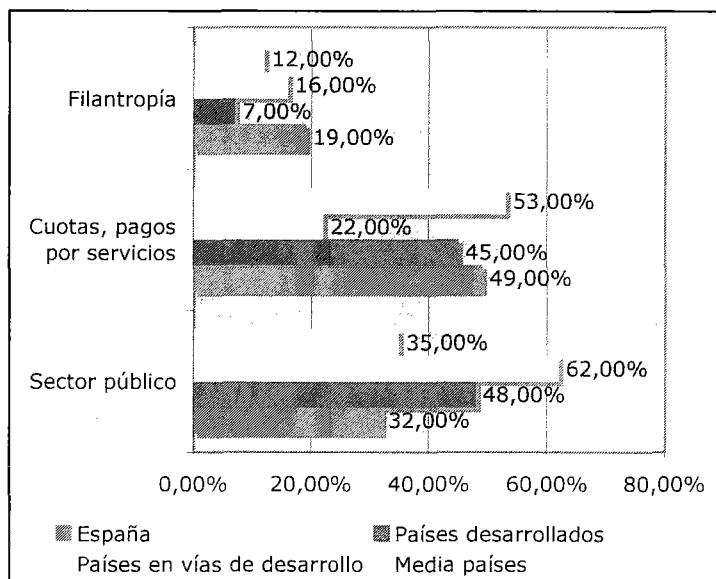
Es significativo que la **filantropía** (las donaciones particulares, subvenciones de fundaciones privadas, donaciones de empresas y contribuciones canalizadas a través de fondos o programas de donaciones) no representa, en ninguno de los países analizados, la principal fuente de ingresos. Resulta mayor el aporte proporcional de la filantropía en España (19%) respecto a la media de todos los países (12%).

Tabla 10: Fuentes de ingresos del Sector no lucrativo por países.

	Cuotas, Pago por servicios	Sector Público	Filantropía
Todos los países	53%	35%	12%
Predominio de cuotas			
Filipinas	92%	5%	3%
México	85%	9%	6%
Kenia	81%	5%	14%
Brasil	74%	15%	11%
Argentina	73%	19%	7%
Colombia	70%	15%	15%
Perú	70%	18%	12%
Australia	63%	31%	6%
Suecia	62%	29%	9%
Italia	61%	37%	3%
Polonia	60%	24%	15%
Noruega	58%	35%	7%
Finlandia	58%	36%	6%
Estados Unidos	57%	30%	13%
Eslovaquia	55%	22%	23%
Hungría	55%	27%	18%
Tanzania	53%	27%	20%
Japón	52%	45%	3%
Pakistán	51%	6%	43%
España	49%	32%	19%
República Checa	47%	39%	14%
Predominio del sector público			
Irlanda	16%	77%	7%
Bélgica	19%	77%	5%
Alemania	32%	64%	3%
Israel	26%	64%	10%
Países Bajos	39%	59%	2%
Francia	35%	58%	7%
Austria	44%	50%	6%
Reino Unido	45%	47%	9%
Rumania	29%	45%	26%
Sudáfrica	32%	44%	24%

Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

Tabla 11: Origen de los ingresos sin imputación del trabajo voluntario. Comparativa España, países desarrollados, países en vías de desarrollo y media países



Fuente: Adaptado del Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

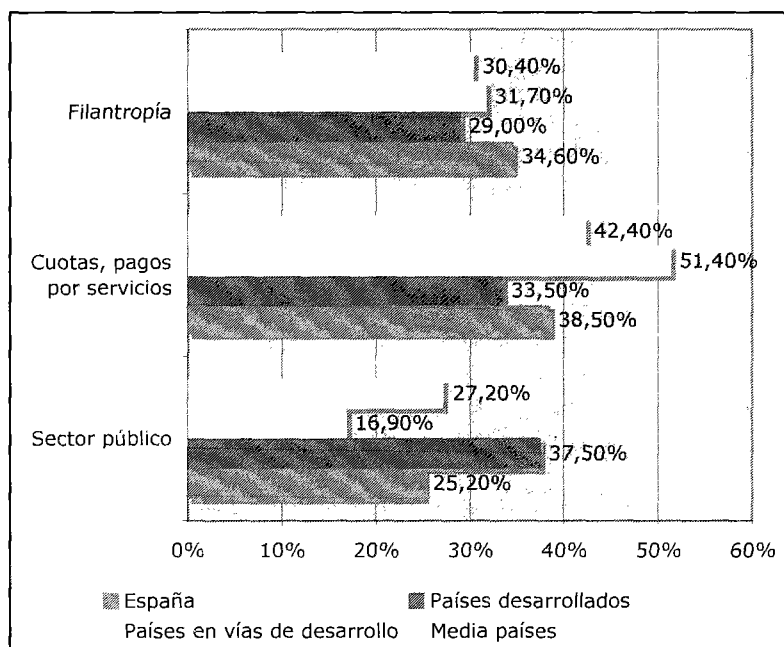
Cuando se valora la aportación del trabajo voluntario, el modelo de ingresos del sector no lucrativo cambia. El porcentaje de ingresos filantrópicos aumenta de un 12 a 30%, mientras que los porcentajes relativos a cuotas y al sector públicos disminuyen proporcionalmente al 43 y 27% respectivamente.

Tabla 12: Fuentes de ingresos del Sector no Lucrativo con inclusión de los voluntarios. Media países.



Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

Tabla 13: Origen de los ingresos incluido el trabajo voluntario. Comparativa España, países desarrollados, países en vías de desarrollo y media países



Fuente: Adaptado de Proyecto de Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

Situación del Tercer Sector y el voluntariado en España

El hecho de que, cuantitativamente, el sector no lucrativo español sea de menor volumen que en los países de Europa Occidental es consecuencia, entre otros, de factores históricos que condicionaron y determinaron su desarrollo.

La historia española, marcada por un papel preponderante de la Iglesia Católica y un tardío desarrollo de la industrialización y del moderno Estado del Bienestar, dejó muchos conflictos sin resolver entre la Iglesia, el Estado, y la sociedad civil.

La supresión de las libertades civiles durante el franquismo redujeron los espacios sociales y políticos de participación, limitando el surgimiento potencial de muchos tipos de organizaciones no

lucrativas, y manteniendo, al mismo tiempo, los servicios sociales y educativos asociados a la estructura de la Iglesia.

Hasta el inicio de los años setenta, el Sector no lucrativo no tuvo en España una real notoriedad; se le consideraba un grupo de organizaciones irrelevantes en el contexto de producción del país. En la creación de riqueza sólo contaban dos sectores: el privado, con las empresas como proveedoras de bienes y servicios; y el sector público, donde el Estado, a través de las Administraciones, produce servicios, financiados mediante impuestos. El informe del CIDE (2004) reconoce que, como consecuencia de esa supuesta falta de relevancia, aún actualmente en España, en las Cuentas Nacionales no se contempla como grupo específico, estando incluidas sus rentas en el sector de familias.

Es a partir del regreso a la vida democrática cuando este sector comienza a despertar interés, coincidiendo con una verdadera época de movilidad social y, en palabras de Ruiz Olabuénaga (2001), "un incremento repentino del número de asociaciones". Se empieza a hablar de las Organizaciones no Lucrativas (ONL) y de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) como alternativas complementarias al sector privado, con la formación de cooperativas, sociedades laborales, etc., o como alternativas al público, con asociaciones, fundaciones, instituciones religiosas ya existentes o que fueron surgiendo.

Uno de los problemas para realizar una estimación de las dimensiones del Sector no lucrativo es que en España no existe un Registro unificado de asociaciones o entidades, provocando, en algunos casos, duplicidad o desactualización, por no llevarse un control exhaustivo de las entidades que van desapareciendo. Por ejemplo, las asociaciones religiosas tienen un registro específico distinto de las asociaciones civiles y, a su vez, éstas pueden inscribirse en registros diferentes, como sucede con las asociaciones deportivas. Paralelamente, para el ámbito autonómico existen los registros de cada Comunidad Autónoma. Con las fundaciones se da una situación similar en el nivel registral.

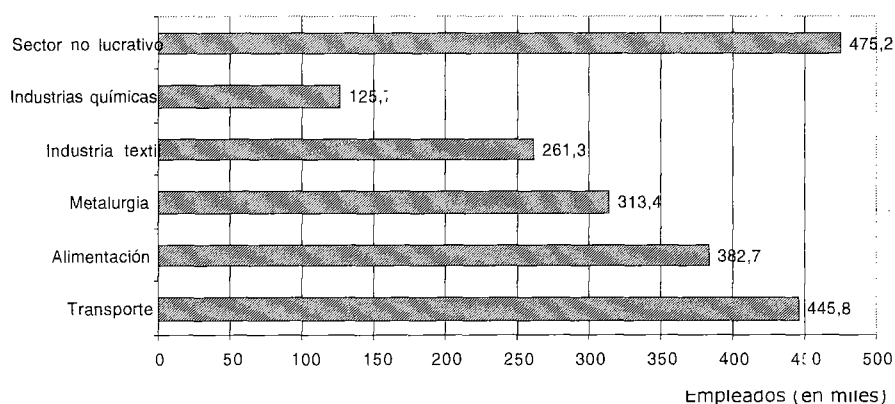
A esta multiplicidad de fuentes de información, hay que sumarle los distintos criterios utilizados por los estudios realizados, lo que provoca que los resultados obtenidos no sean comparables en su totalidad entre sí.

El estudio de la Universidad Johns Hopkins utilizado como referente para la contextualización internacional, también aporta datos relevantes de la situación del voluntariado y la dimensión del Tercer Sector en España. La investigación en territorio español, por integrarse en dicho informe, fue elaborada por un equipo de investigadores bajo la dirección de José Ruiz Olabuénaga y patrocinada por la Fundación BBVA. Los resultados obtenidos, a pesar de que ya tienen casi una década, permiten trazar un esquema descriptivo del Sector no lucrativo en España.

El Tercer Sector representa en España una parte significativa de los gastos nacionales y de empleo. Este sector aportaba, en 1995, el equivalente al 4% del Producto Interior Bruto, convirtiéndose desde entonces, en una importante fuente de ocupación.

El Sector no lucrativo concentra a unos 480.000 trabajadores remunerados a jornada completa, el 4,5% del total de trabajadores españoles, exceptuando los que se dedican a la agricultura. Es decir, emplea a más gente que otros sectores de la economía española, incluidos los sectores de transportes y comunicaciones; alimentación, bebidas y tabaco; metalurgia, industria textil e industrias químicas.

Tabla 14: Empleo Sector no lucrativo en España comparado con otros sectores económicos.

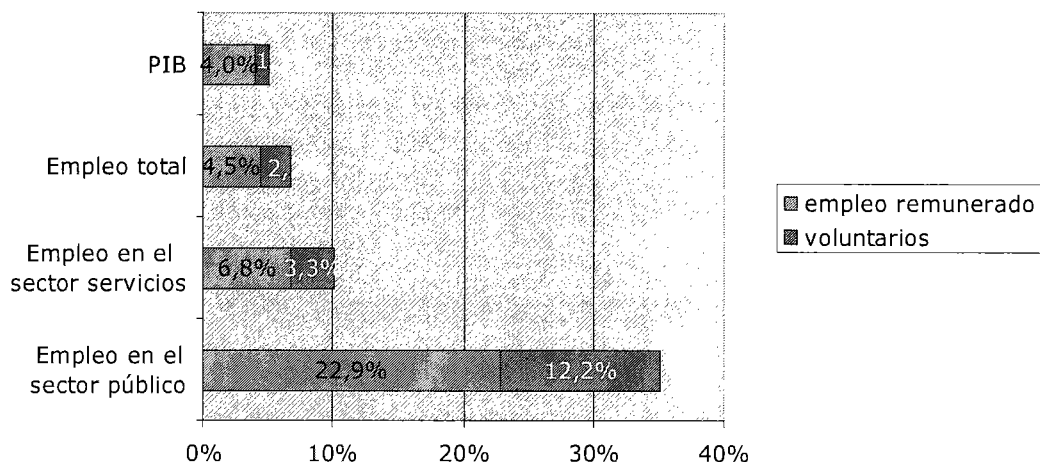


Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (1995).

Asimismo, la verdadera envergadura del sector no lucrativo adquiere aún más importancia cuando se considera la aportación del trabajo voluntario. Aproximadamente, el 9,8% de la población adulta española afirma dedicar parte de su tiempo a colaborar con

organizaciones no lucrativas. Ruiz Olabuénaga (2001) indica que el empleo voluntario en el sector no lucrativo, puede equipararse a 253.599 empleos a jornada completa, ascendiendo al 2,19% del total de puestos de trabajo españoles.

Tabla 15: Sector no Lucrativo con voluntarios en relación al empleo total en España.



*Empleo total: no agrario.

Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (1995).

El rápido desarrollo económico y el auge de las asociaciones vivido desde 1975, permitió que hoy España cuente con un número destacado de organizaciones no lucrativas. El número de organizaciones supera las 253.500 entidades distribuidas en todo el territorio español.

Por tipos de entidades, destacan por su presencia mayoritaria, dos categorías:

- las asociaciones, con un 69%, y
- los clubes deportivos, con un 23%.

Después, se ubican las cooperativas con el 3%, seguidas por los centros de enseñanza y las fundaciones.

Tabla 16: Número y tipos de ONL

Colectivos	NÚMERO	%
Asociaciones	174.916	69,0
Fundaciones	5.698	2,2
Cooperativas	7.822	3,1
Mutualidades de previsión social	400	0,2
Centros de enseñanza	6.392	2,5
Clubes deportivos	58.085	22,9
Cajas de ahorro con obra social	50	0,0
Hospitales	144	0,1
TOTAL	253.507	100,0

Fuente: Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001)

A su vez, si se analizan las entidades **por actividad principal** (según la tipología ICNPO), las que más representación cuantitativa tienen son las relacionadas con el ocio, la cultura, las actividades deportivas y recreativas, que suponen un 58% del total del sector.

A una distancia considerable le siguen las organizaciones de educación e investigación con un 14%, seguidas por la categoría de desarrollo comunitario y vivienda con el 11%. El resto de los grupos tiene menor representación en los porcentajes generales, pero no por ello menos importancia.

Por ejemplo, las entidades de derechos civiles -con 15.779 entidades- representan, en cantidad, un 6% del sector y las de servicios sociales -con 7.922- el 3%.

La distribución del número de organizaciones según su actividad no tiene una relación directa con la cantidad de empleo remunerado que concentra ni con el número de voluntarios que atrae. Si bien las entidades deportivas, culturales y de ocio son las más numerosas, se ubican en segunda posición cuando se evalúa su dimensión con respecto a la concentración de trabajo remunerado y voluntario.

Tabla 17: Número de Organizaciones en España (según la Clasificación ICNPO)

Clasificación ICNPO	Fundaciones		Asociaciones		Otras		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
1. Cultura, deporte y ocio	1.140	20,0	88.328	50,5	58.085	79,7	147.553	58,2
2. Educación e investigación	2.002	35,1	25.999	14,9	7.005	9,6	35.006	13,8
3. Salud	772	13,5	1.834	1,0	144	0,2	2.750	1,1
4. Servicios sociales	1.450	25,4	6.472	3,7	0	0,0	7.922	3,1
5. Medio ambiente	10	0,2	5.508	3,1	0	0,0	5.518	2,2
6. Desarrollo comunitario y vivienda	100	1,8	20.496	11,7	6.828	9,4	27.424	10,8
7. Derechos civiles	64	1,1	15.334	8,8	381	0,5	15.779	6,2
8. Interm. filantrópicos	40	0,7	0	0,0	50	0,1	90	0,0
9. Actividades internacionales	30	0,5	500	0,3	0	0,0	530	0,2
10. Asociaciones profesionales	90	1,6	10.445	6,0	0	0,0	10.535	4,2
11. Otras (Mut. P. Social)	0	0,0	0	0,0	400	0,5	400	0,2
Total	5.698	100	174.916	100	72.893	100	253.507	99,9

Fuente: Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001)

El área de servicios sociales en España es el tipo de actividad no lucrativa que cuenta con el mayor porcentaje de empleo remunerado del sector (31,8%). Este porcentaje está por encima de la media europea (27%) y supera ampliamente la media de los 22 países analizados en el Informe Hopkins (18,3%). Para Ruiz Olabuénaga y otros (1995) esta situación expresa claramente la preponderancia de tres grandes organizaciones no lucrativas: la ONCE, la Cruz Roja y Cáritas; las cuales desempeñan un destacado papel en la prestación y financiación de servicios en toda España. Por ejemplo, la ONCE emplea a unos 40.000 trabajadores remunerados.

Las cuotas de empleo remunerado son también significativas en el sector educación e investigación; salud; y cultura y deporte. Es notablemente inferior el porcentaje de empleo remunerado que generan las organizaciones profesionales y otras actividades adicionales, así como también las actividades internacionales y la protección del medio ambiente.

Tabla 18: Porcentaje de Organizaciones en relación al trabajo no lucrativo y al número de voluntarios en España (según la Clasificación ICNPO)

Clasificación ICNPO	Total Nº organiza c. %	(1) Trabajo remunerado * %	(1) Trabajo remunerado y voluntario* %	(2) Nº de Volunt. %
1. Cultura, deporte y ocio	58,2	11,8	15,2	21,9
2. Educación e investigación	13,8	25,1	20,6	12,3
3. Salud	1,1	12,2	10,5	7,3
4. Servicios sociales	3,1	31,8	30,8	28,7
5. Medio ambiente	2,2	0,3	3,0	8,0
6. Desarrollo comunitario y vivienda	10,8	11,2	9,2	5,4
7. Derechos civiles	6,2	3,4	5,9	10,6
8. Interm. filantrópicos	0,0	0,1	0,1	0,0
9. Actividades internacionales	0,2	2,0	2,6	3,8
10. Asociaciones profesionales	4,2	1,8	1,8	1,7
11. Otras (Mut. Prev. Social)	0,2	0,3	0,2	0,0

* Porcentaje en relación al empleo total.

Fuente: (1) Proyecto Johns Hopkins (1995); (2) Ruiz Olabuénaga (2001).

Con la introducción de los voluntarios, las posiciones relativas entre áreas cambia. La cuota de empleo equivalente a jornada completa en las áreas de cultura y actividades deportivas, defensa de los derechos civiles y asesoramiento jurídico, y otras áreas, aumenta; mientras que las áreas tradicionales del bienestar social (educación, salud y servicios sociales) y desarrollo comunitario, disminuyen proporcionalmente.

A su vez, Ruiz Olabuénaga (2001) introduce una relación de comparación, dado que compara entre el peso relativo de las organizaciones y los voluntarios adscritos a ellas. En cuatro sectores: cultura-deporte, educación-investigación, desarrollo-vivienda y asociaciones profesionales, el porcentaje de voluntarios es

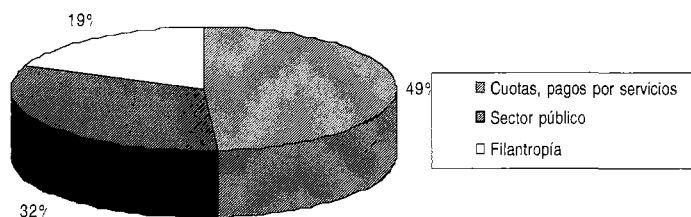
sensiblemente inferior en número de asociaciones. Mientras que en otros cuatro: salud, servicios sociales, medioambiente y derechos civiles, sucede lo contrario: el número de organizaciones es porcentualmente menor que el de los voluntarios.

En España, las organizaciones no lucrativas reciben mayor proporción de ingresos procedentes de cuotas de asociados y pagos por servicios prestados (49% del total de ingresos del Tercer Sector) que de fondos públicos. (Ver tabla 10).

Las donaciones privadas constituyen una cuota de ingresos superior que en la media de los países de la Unión Europea (7,1%), con un peso importante en el volumen total (18,8%). Esto se debe, en parte, a un modelo de financiación única, por el cual parte de la recaudación del cupón de la ONCE se destina a la Fundación ONCE, encargada de financiar una amplia red de organizaciones al servicio de las necesidades de personas con minusvalías.

Un 32,1% del total constituyen los ingresos provenientes del sector público a las organizaciones sin finalidad de lucro. Si bien, la fuente pública supera a lo aportado por la filantropía privada, es notablemente inferior a los ingresos por cuotas y pagos por servicios. Esta limitada financiación estatal se contrasta aún más si se compara con el modelo de financiación en Europa Occidental, en donde, como promedio, los ingresos provenientes del sector público son 55,6% del total.

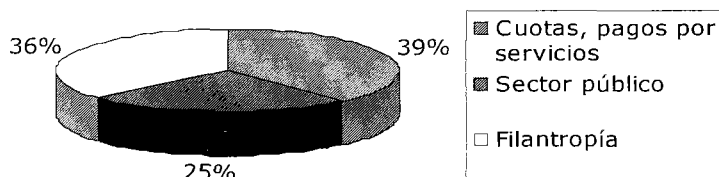
Tabla 19: Fuentes de financiación del Sector no Lucrativo en España



Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

Al valorar la aportación del trabajo voluntario, la participación de la filantropía privada en los ingresos totales del Tercer Sector aumenta del 19% al 36,3%; superando, por tanto, a la contribución del sector público, que desciende al 25,2%. Aunque el porcentaje de ingresos aportado por las cuotas y pagos por servicios también disminuye del 49% al 38,5%, una vez incluidos los voluntarios, siguen siendo la mayor fuente de ingresos en España.

Tabla 20: Fuentes de financiación del Sector no Lucrativo en España con voluntarios



Fuente: Estudio Comparativo del Sector no Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (2003).

El sector no lucrativo español demuestra su importancia, no sólo por el volumen económico que representa como sector dentro del conjunto de la economía, sino también por el consolidado conjunto de entidades de gran envergadura que lo constituyen. Con características perfectamente equiparables al modelo de los países europeos, pero con particularidades propias que le confieren ciertas diferencias, en su composición y principalmente en su estructura financiera.

El Tercer Sector en Cataluña

La relevancia del Sector no lucrativo en Cataluña queda confirmada, no sólo desde el punto de vista de su valor social, sino también por la importancia e impacto económico que genera. Más de 5.600 organizaciones cívico-sociales dan cuenta de la gran cantidad de iniciativas sociales y la amplia red asociativa que enriquecen la participación comunitaria y ciudadana.

Al igual que los países comparados en el informe Hopkins, el Tercer Sector constituye en Cataluña una apreciable fuerza económica

y es un importante generador de empleo. Según cifras recogidas en el Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social elaborado por el Centro de Estudios de Temas Contemporáneos y el Departamento de Bienestar Social de la Generalitat de Cataluña, es un sector que moviliza más de 900 millones de euros al año, suponiendo más del 1% del Producto Interior Bruto (PIB) catalán, y que emplea de forma remunerada a más de 52.000 personas. Este volumen de empleo representa más del 2,4% de la población ocupada en Cataluña, a pesar de que casi la mitad de las organizaciones, el 52%, no tienen asalariados. Sólo el 14% de las entidades del Tercer Sector en Cataluña no tienen voluntarios.

El subsector que concentra principalmente al personal asalariado para su funcionamiento son las obras sociales de las cajas de ahorro, seguido por las asociaciones dedicadas a la atención de personas con discapacidades y las entidades de capacitación y apoyo a los desocupados. En el resto de subsectores, el trabajo voluntario supera al trabajo remunerado.

Ello hace que el porcentaje de personal remunerado (27%) en relación al total de los recursos humanos con que cuentan las organizaciones catalanas es relativamente reducido si se compara con la alta participación de voluntarios (70%) del sector.

La actividad de los voluntarios tiene mayor extensión en las asociaciones de vecinos, así como también en las asociaciones de mujeres, las cuales dependen casi exclusivamente del trabajo no remunerado para su funcionamiento.

Los otros dos campos donde se concentra el tiempo de participación de los voluntarios son las organizaciones de servicios sociales (pobreza, marginación e inmigrantes) y el ámbito de la salud.

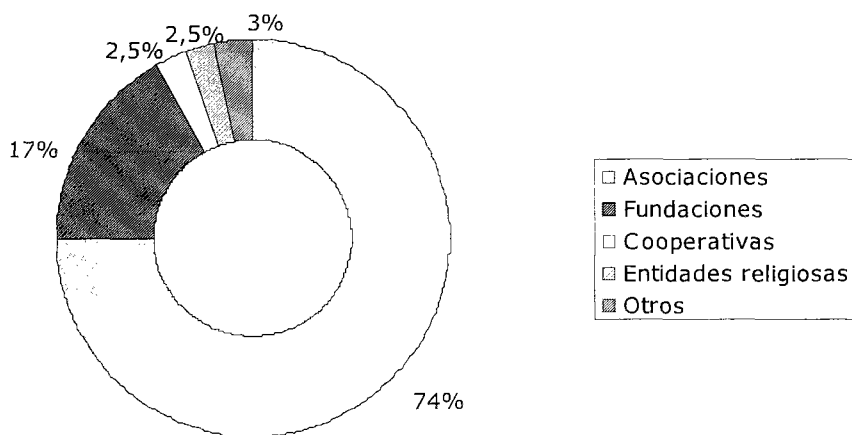
Teniendo en cuenta sus estructuras jurídicas, la asociación es el estatuto legal más adoptado: el 74% de las entidades del sector son asociaciones. La segunda forma jurídica con más número de entidades son las fundaciones (17%); y con mucha menor representación están las cooperativas (2,5%), las entidades religiosas (2,5%) y otros tipos (3%).

Tabla 21: Tipología de personal según subsector de actividad

Subsector	Asalariados	Voluntarios	Objetores y autónomos
Alcoholismo / drogadicción	21%	75%	4%
Parados	44%	52%	4%
Disminuidos	53%	45%	3%
Mujeres	8%	88%	4%
Gente mayor	21%	73%	6%
Inmigrantes	10%	84%	6%
Infancia y juventud	28%	66%	6%
Enfermedades / Sida	15%	83%	2%
Pobreza / marginación	13%	84%	3%
Vecinos	1%	96%	3%
Obra social Cajas	86%	7%	7%
General y otros	16%	81%	3%
TOTAL	27%	69%	4%

Fuente. Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Catalunya (2002).

Tabla 22: Forma jurídica de las organizaciones en Cataluña



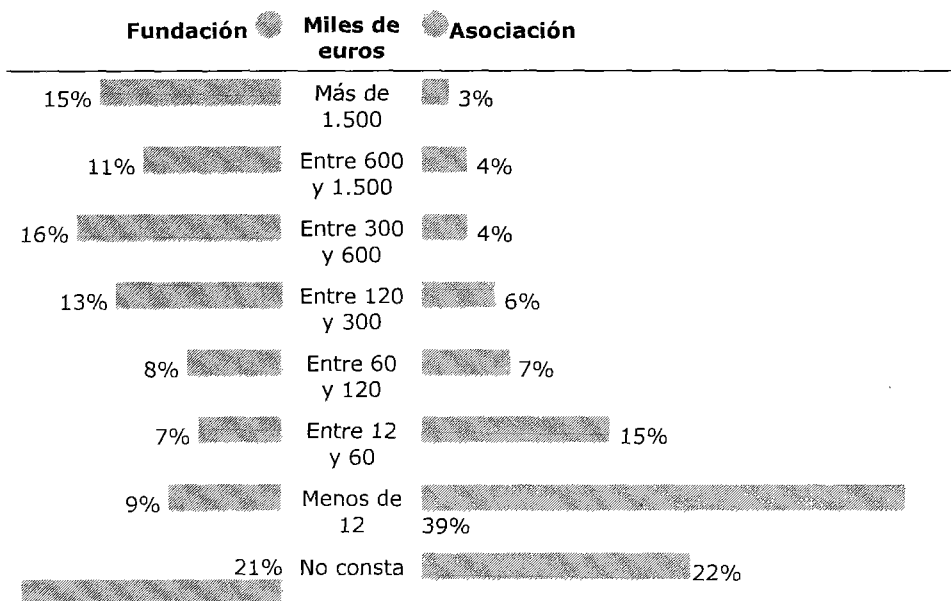
Fuente: Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Catalunya (2002).

La forma jurídica adoptada varía según dos factores: el subsector de actuación al cual se dedica la entidad y el volumen de sus recursos presupuestarios. Las entidades cuyas actividades están orientadas a temáticas de la mujer (97%), de vecinos (92%) y de inmigrantes (89%) son las que optan mayoritariamente por el modelo asociativo. El porcentaje de fundaciones se incrementa a medida que aumenta el volumen económico que moviliza la entidad, alcanzando un 15% en el caso de las organizaciones de mayores presupuestos (más de 1.500.000 €). Mientras que sólo el 9% de las organizaciones pequeñas adopta la fundación como forma jurídica.

La adopción de una u otra forma jurídica tiene, además, relación con la diversidad de necesidades de las entidades, las posibilidades de obtener beneficios fiscales y el acceso a subvenciones y contratos públicos. Estos factores han hecho que el cambio de forma jurídica sea elevado; un 6% ha cambiado desde su creación y más de un 3% tienen previsto hacerlo en el futuro.

Frente a esta situación el Libro Blanco proyecta un escenario ideal recomendando que las organizaciones opten por una fórmula jurídica en función de criterios relacionados con su misión y su forma de actuación, y no en función de temas fiscales. Esto, por su parte, demandaría un desarrollo específico de leyes especiales para situaciones concretas (grupos de empresas de inserción, cooperativas de iniciativas sociales...), para favorecer una mayor estabilidad en la forma jurídica de las organizaciones. Así como también mejorar el proceso de declaración de utilidad pública, unificando el trato fiscal a las organizaciones de ámbito social. En este terreno hay aspectos a mejorar, y como refleja el testimonio de una fundación recogida en el Libro Blanco (2002): "...aunque ahora hay situaciones absolutamente paradoxales como puede ser que el Ayuntamiento cobre el impuesto de Actividades Económicas (IAE) a una asociación sin ánimo de lucro: esto es absurdo. El Ayuntamiento puede dar subvenciones a la asociación a fin de que funcione mejor y, a su vez, le cobra el IAE, que grava la actividad económica como si fuera una empresa: esto no tiene ningún sentido".

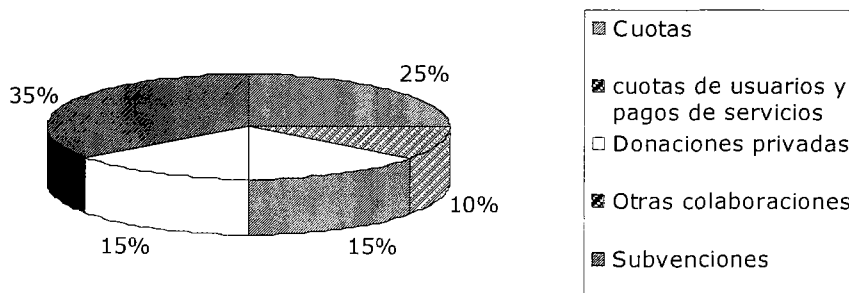
Tabla 23: Forma jurídica según el volumen presupuestario



Fuente. Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Catalunya (2002).

Reagrupando los datos que ofrece el Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social, se comprueba que en la estructura de ingresos de las organizaciones catalanas se equiparan los niveles de aportación de los tres conceptos de financiación: **cuotas y cobros por servicios**, **filantropía** y **financiación pública**, que alcanzan un 35%, un 30% y un 35%, respectivamente.

Tabla 24: Fuentes de ingresos de las Organizaciones del Tercer Sector en Cataluña.



Fuente. Adaptado del Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Cataluña (2002).

Se advierte una cierta dependencia del financiamiento público, en tanto que más de la mitad de las organizaciones reciben subvenciones procedentes de distintas Administraciones: Generalitat de Cataluña, Ayuntamientos, Diputación Provincial, entre otros.

Hay diferencias significativas en el número medio de donantes en función de si trata de una organización de gran volumen o de una pequeña. Las organizaciones de volumen medio (presupuestos entre 300.000 y 600.000 euros) son las que tienen mayor número de donantes y, por lo general, las entidades que mayor aportación reciben de la filantropía privada son las fundaciones.

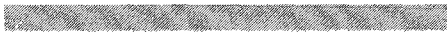
El cobro de los servicios proporcionados, si bien constituye una fuente importante en la financiación de las organizaciones, no es algo generalizado en las entidades catalanas. El 47% de las entidades no cobran por los servicios que prestan y un 25% cobra solamente lo que es imprescindible.

El Libro Blanco reconoce como un punto débil del sector la falta de una visión estratégica en el equilibrio de las fuentes de financiación, que hace que la búsqueda de recursos económicos no responda, en algunas ocasiones, a la estrategia global corporativa definida por la asociación o institución, sino a acciones concretas motivadas por necesidades determinadas y puntuales.

Asimismo, cabe destacar la gran diversidad en el volumen presupuestario que tienen las entidades del sector; mientras que un 32% de las organizaciones tiene un presupuesto inferior a los 12.000 €, hay un 5% que cuenta con un presupuesto superior al 1.500.000 de euros anuales.

Tabla 25: Organizaciones según volumen presupuestario (2001).

En miles de euros

Menos de 12		32%
Entre 12 y 60		14%
Entre 60 y 120		7%
Entre 120 y 300		8%
Entre 300 y 600		7%
Entre 600 y 1.500		5%
Más de 1.500		5%
No consta		22%

Fuente. Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Catalunya (2002).

4. LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO

Las organizaciones sociales de voluntariado

En una comunidad, el activismo cívico, el voluntariado organizado y el compromiso asociativo son dimensiones vitales de su dinámica sociocultural. Las últimas dos décadas han sido testigos de un aumento progresivo de asociaciones y organizaciones heterogéneas y múltiples, orientadas a fines cívicos, humanitarios, dedicadas a promover valores y defender ideas sociales de bien común.

Un informe elaborado por el Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales del País Vasco, CIDECA (2004), recuerda que la existencia de estas organizaciones es antigua y ha operado como mecanismo al servicio de intereses y movimientos sociales que se diferenciaban del resto de instituciones de los poderes públicos o de los intereses económicos. Sin embargo, como parte de una evolución participativa y organizativa, parece estar produciéndose una verdadera "revolución asociativa mundial", un surgimiento masivo de actividades de voluntariado privado, organizadas prácticamente en todos los rincones del mundo. Este fenómeno es provocado, en parte, por las crecientes dudas acerca de la capacidad del Estado de hacer frente por sí mismo a los problemas relacionados con el bienestar social, el desarrollo y el medio ambiente a que se enfrentan las naciones hoy en día (Salamon y otros: 1999), y estimulado por la revolución de las comunicaciones en las últimas décadas. Estas entidades constituyen un hecho fundamental en el funcionamiento de las sociedades contemporáneas; construyendo un tejido denso de redes ciudadanas que contribuyen a una mayor fortaleza de la sociedad civil.

La riqueza de formas y actividades que conforman el sector no lucrativo se consolida sobre la necesidad primaria que tienen las personas de unirse y agruparse para conseguir algún objetivo. Josepa Cuco (1992) puntualiza que los ciudadanos se asocian para obtener más fácilmente determinados servicios que, de otro modo, les sería difícil lograr.

Ruiz Olabuénaga (2001) lo define como *asociacionismo*: propensión de las personas a agruparse en conjuntos estables para obtener cualquier tipo de meta u objetivo.

En este sentido, la materialización de esa necesidad se plasma en la creación de distintos modelos de agrupaciones que, bajo diversas fórmulas legales y jurídicas, actúan en la sociedad por un fin común. Las organizaciones y las asociaciones son el instrumento de trabajo y la estructura que permite alcanzar un objetivo, utilizando para tal fin una serie de recursos entre los cuales adquiere particular relevancia la actividad humana.

El impacto de las organizaciones depende, en gran medida, de tres factores: (1) **la estructura y volumen**, (2) **la forma de dirección y gestión**, y (3) **la base social y los recursos humanos** sobre la que se sustenta.

La mayoría de las asociaciones se caracteriza por contar con escasos recursos (humanos, económicos y materiales) y convivir en un entorno en el que las demandas superan, en muchas ocasiones, a la capacidad de dar respuestas y soluciones. Frente a esto, las entidades deben, en todo momento, gestionar equilibradamente estos distintos factores.

(1) La estructura y volumen de las organizaciones se ven condicionados por factores externos y contextuales del propio sistema socioeconómico en donde están insertas, así como por su capacidad de movilización de recursos, tanto económicos como humanos. De ahí, la amplia tipología de entidades, con amplias diferencias en número de personas implicadas y fondos económicos con que cuentan.

(2) El crecimiento del sector provocó que los modelos informales y sin una base de gestión orientada al cumplimiento de objetivos derivara en la nula capacidad de desarrollo de la entidad y en actuaciones ineficaces frente a las problemáticas que atendían. En las dos últimas décadas el Tercer Sector comenzó a implementar acciones gerenciales y de dirección con el objetivo de potenciar la eficacia de sus acciones. En este sentido, los procesos de gestión adquieren relevancia como coordinador, equilibradamente, de todos los recursos de las organizaciones.

(3) Como entidades de servicios, las organizaciones tienen en sus equipos humanos su principal valor. Por un lado, la base social, el conjunto de la sociedad que legitima y da apoyo a su actuación, y por otro, sus propios recursos humanos internos, que constituyen la razón de su funcionamiento y "hacen" a la entidad diariamente. Pero es

importante cuidar a estos voluntarios, no exentos de ser víctimas del “Burn Out” que supone ayudar a personas en situaciones difíciles. La empatía que requiere estar al lado de los que sufren, y extraer la fuerza y la capacidad de ayuda suponen, a menudo, situaciones de sobredemanda que hacen que la persona voluntaria se encuentre sola y emocionalmente desorientada, en situación de necesidad de ayuda emocional a su acción. La Asamblea Local de Barcelona de Cruz Roja, sensible con la necesidad de cuidar a sus voluntarios, y que éstos tengan el pleno soporte de su organización en el desarrollo de sus labores de intervención, ha puesto en marcha un dispositivo denominado Grupo de Soporte Emocional al Voluntario y miembros de Cruz Roja, que contempla una labor preventiva, de intervención en urgencias y de seguimiento, para poder acompañar a los voluntarios que, en un momento dado, necesiten de la ayuda emocional y la reafirmación en su buena acción desde la confidencialidad absoluta por parte de la organización. Esta iniciativa es muy enriquecedora y podría convertirse en un modelo de valoración para otras ONG en el cuidado de sus voluntarios.

Procesos de gestión de las organizaciones

En la última década las organizaciones del Tercer Sector han crecido con prosperidad, pero les significó que tuviesen que adoptar algunas estrategias internas orientadas a definir estilos gerenciales, atender al redimensionamiento de sus estructuras, a sus políticas de gestión, a la fijación de metas y objetivos, a las formas de financiamiento y a las estrategias de comunicación.

Jordi Raich (2004) reconoce que hay que tener en cuenta que las ONG se han profesionalizado mucho, que tienen departamentos de marketing y se han convertido, en cierto modo, en empresas que canalizan nuestro malestar con la injusticia y la desigualdad y hacen de intermediarios de nuestra generosidad. Y como empresa que da un servicio solidario, necesita dar un producto, y el producto que se ofrece, en general, es la víctima, la cual se puede reducir con recursos, siempre en el marco de la suscripción del Código de Conducta firmado por las ONG de desarrollo, un marco en el que se establecen las reglas y valores a adaptar en su acción en los ámbitos de: proyectos de desarrollo, ayuda humanitaria y de emergencia, sensibilización y educación en el desarrollo, investigación y reflexión, incidencia política, comercio justo, relaciones, organización y comunicación y publicidad. Este Código, no tiene tan sólo el

compromiso por parte de las ONG de desarrollo de difundirlo, sino que se ha creado una Comisión de Seguimiento para velar por su cumplimiento.

Esto deja al descubierto, algunos matices y problemáticas derivados de la profesionalización de la gestión.

En primera instancia, que entre las muchas organizaciones que trabajan actualmente en diferentes contextos, existen distintos niveles de desarrollo y complejidad organizacional. Conviven asociaciones, principalmente las de barrio y las recreativas, que continúan llevando a cabo sus tareas sin adoptar ningún proceso formal de gestión, manteniendo estructuras informales, incluso improvisadas, de decisión y planificación de sus actuaciones. Y por otro, las más estructuradas, que funcionan con criterios de dirección formalizados, definen metas y objetivos precisos en cada oportunidad y adoptan mecanismos de gestión altamente "rentables". Aplicando los principios del marketing social, algunas de estas organizaciones constituyen verdaderas "empresas sin ganancias".

A su vez, esta estructura de gestión deriva también en una inusual competencia entre las múltiples asociaciones que demandan la participación ciudadana, tanto de trabajo voluntario como de fondos, para poder alcanzar sus objetivos. Competencia agudizada por el número creciente de entidades creadas en los últimos años, y por las diferencias tan marcadas en las estructuras de gestión, que hace que algunas organizaciones empleen la mayor parte de sus esfuerzos en la búsqueda de atraer la atención y captar recursos para sus causas. Las ONG, asociaciones, y entidades, se ven envueltas, por lo tanto, en una lucha constante por la legitimidad y por los recursos que acompañan a su aceptación social, lo cual tiende a reforzar la necesidad de planificar y gestionar los programas dentro de proyectos duraderos.

Raich (2004) apunta que, en este sentido, se llega a la situación que describe con los términos de "víctimas prefabricadas" o "víctimas sexy", que no son más que víctimas que tienen éxito comercial. Hace unos años se hablaba de víctimas de guerra, después eran refugiados y desplazados, pero ahora, cada vez es más difícil, y se intenta buscar iconos que atraigan más la atención de la gente y que sirvan para una causa concreta.

Coherencia entre las actuaciones y los valores éticos que movilizan, legitimidad social y transparencia de gestión, son los ejes principales de las demandas que la sociedad civil reclama a las asociaciones y organizaciones del Tercer Sector. Si bien implícitamente todas estas entidades están involucradas en distintos niveles de políticas de actuación, muchas veces la dependencia del entorno, la heterogeneidad de su constitución, las múltiples fuentes de ingresos y la diversidad de sus beneficiarios, hace que la responsabilidad en la planificación y la actuación de las entidades sea difusa, poco clara e, incluso, cuestionada a los ojos de la opinión pública.

Las entidades, por su parte, deben tratar con valores y expectativas de los distintos públicos externos (poderes públicos, parlamentarios, donantes, medios, directivos de empresas, ciudadanos, etc.) a los cuales deben dar respuestas sobre sus modos de actuación, los intereses que fundamentan las decisiones, el origen de los ingresos y el destino de los fondos.

La transparencia de la organización en la utilización de los recursos es un aspecto crucial de la construcción de su legitimidad. La opinión pública, en general, y los donantes, en particular, demandan información sobre el destino de sus aportaciones y es importante que no se ponga en duda la sinceridad y fiabilidad de las operaciones porque esto afectaría a la confianza y a futuras contribuciones (Raich: 2004).

El primordial problema para la mayoría de las organizaciones, tanto las más consolidadas y con estructuras formales de gestión, como para las menos profesionalizadas, es cómo obtener fondos y mantener un cuerpo estable de voluntarios. Un doble esfuerzo de captación para consolidar su estructura organizativa.

Para Mokwa (1990), los que diseñan las políticas de las organizaciones sin finalidad de lucro tienden a identificar significativamente más demandas sociales y oportunidades de programas que los recursos que tienen para afrontarlos. La cuestión se plantea en tres áreas relacionadas: las estrategias de atracción de recursos; el establecimiento de prioridades para los programas de acción; y las políticas de asignación de recursos. La atracción de recursos incluye tanto la búsqueda de fondos financieros (*fundraising*) como la captación de voluntarios.

La asignación de los fondos ocupa un lugar central en el debate sobre la solidaridad, en directa vinculación con la rentabilidad social de la acción emprendida. El deber de las organizaciones sin finalidad de lucro es gestionar correctamente las donaciones que se les confían y llevar a cabo eficazmente los programas que se proponen. Una crítica frecuente con respecto al funcionamiento de estas organizaciones se refiere a los elevados porcentajes de recursos económicos que se destinan exclusivamente para el sostenimiento de la estructura organizativa y que no se aplican a proyectos concretos. Evitar constituirse en una maquinaria burocrática constituye un desafío al que deben prestar cuidadosa atención. La organización no es más que una política de mediación entre unas voluntades y determinados objetivos de carácter social.

Organización y recursos humanos

Las organizaciones del Tercer Sector en tanto que instrumentos de trabajo para alcanzar objetivos específicos, utilizan para tal fin una serie de recursos, entre los cuales adquieren especial importancia sus recursos humanos. En sus equipos de trabajo radica el principal valor de las organizaciones y, fundamentalmente, con el aporte de sus voluntarios consolidan su capital estructural.

Los actores, tanto internos como externos, que se interrelacionan en la estructura de una organización tienen distintos roles y funciones de acuerdo a los tipos de aportaciones y relaciones "contractuales" que establezcan con la entidad.

En primer lugar se reconoce el papel de los **voluntarios**, aquellas personas que toman parte dentro de la organización desarrollando actividades y que le permiten darle continuidad y sentido a la institución.

Las dimensiones del sector hizo que en la mayoría de los casos, las organizaciones para poder funcionar recurran a la contratación de **empleados**, los cuales suscriben un contrato formal de trabajo, a tiempo parcial o completo, y al igual que en cualquier otro sector económico, reciben un salario por el trabajo prestado. Pero es importante reflexionar sobre la exigencia, por parte de la Organización, de un compromiso con las finalidades de la institución,

pues trabajar con una ONG no es trabajar, por ejemplo, con una cadena de montaje.

Los **socios** son aquellos que pertenecen a la organización porque están registrados oficialmente en ella y realizan aportes económicos en forma de cuotas. Algunas entidades distinguen a los socios participantes de los socios no participantes, en función del nivel de colaboración en el desarrollo de actividades.

Los **donantes** se diferencian de los socios porque realizan contribuciones que no necesariamente son monetarias y tampoco son recurrentes; es decir, puede tratarse de aportaciones esporádicas, puntuales, tanto en especie como en metálico a favor de la organización.

Los receptores de los servicios ofrecidos por las organizaciones sin finalidad de lucro, son de dos tipos, **beneficiarios** o **clientes**, dependiendo del tipo de contribución que reciban y de la contraprestación que se pida a cambio.

Las entidades cuentan con la presencia de personal con diferentes grados de compromisos y relaciones; es una característica distintiva de este sector. Hecho que hace mucho más compleja la gestión de sus recursos humanos, pero que significa una riqueza innegable de este tipo de organizaciones (Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social: 2002).

El papel de todos los grupos adquiere distintas valoraciones de acuerdo al carácter que le imprime, por un lado, el trabajo voluntario y, por otro, el trabajo remunerado. En su interrelación y convivencia se consolida la gestión diaria de la organización.

Voluntarios y trabajo voluntario

La característica del trabajo voluntario en el seno de la organización consiste en el hecho de ser una actividad desarrollada sin ninguna remuneración de tipo financiero, o con una remuneración mínima como reembolso de gastos.

El modo en que la organización integra en su estructura las contribuciones de sus colaboradores determina esquemas organizativos que influyen en el comportamiento del voluntario que participa en ella. El esquema o modelo de funcionamiento interno de una organización condiciona la naturaleza que tendrán las relaciones entre los trabajadores remunerados y los voluntarios, el carácter de los contactos y la comunicación de su funcionamiento, los estilos de coordinación y asignación de tareas, entre otros; factores que, en definitiva, serán la base de la fidelización de sus voluntarios y de su consolidación organizativa.

Los responsables de la organización deben garantizar una coordinación adecuada para integrar los esfuerzos individuales de sus colaboradores con la misión general de la entidad. Lograr, mediante la asignación consensuada de tareas, que los voluntarios hagan coincidir sus objetivos individuales con los de la institución, garantiza un mayor compromiso y menos presión de obligatoriedad en las prestaciones ofrecidas.

A su vez, según Colozzi (2001), las peculiaridades del trabajo voluntario producen en la organización formas diversas de división del trabajo que multiplican los roles de coordinación y hacen, a veces, problemática la ocupación de roles auxiliares, tareas aburridas o rutinarias. El trabajo voluntario es típicamente *part time*, generalmente compaginado en medio de otras actividades, por lo que el voluntario evita, en la mayoría de los casos, aquellas actividades que considere desagradables inútiles o excesivas.

El compromiso a tiempo parcial del voluntario determina una característica de la organización del trabajo en las entidades: una división del trabajo poco rígida y la necesidad de asignar segmentos parciales del trabajo completo a un número muy elevado de diferentes personas, dada la escasa disponibilidad de tiempo y la selección de tareas que caracteriza al trabajo voluntario.

Colozzi (2001) agrega que el control organizativo es, por este motivo, informal y personal: los voluntarios aceptan recibir instrucciones y, en general, se atienen a ellas porque tienen confianza en la persona en particular que se las ha dado, no porque se sientan obligados. Es decir, se establece un vínculo de relaciones definidas

más por un centro o un núcleo que por un vértice piramidal de jerarquías. El núcleo central lo forman aquellas personas que están siempre presentes, conocen el funcionamiento y estado de la entidad, están informadas y colaboran en la mayoría de los compromisos.

El modelo organizativo también tiene importantes efectos en los modos y canales comunicativos que se establecen en el ámbito de la entidad. En muchos casos, en las organizaciones se resuelven, según Colozzi (2004), de manera informal, con una comunicación directa y en tiempo real, con vínculos a veces menos rígidos que si se tratara de un trabajo remunerado. Es importante la disponibilidad de la tecnología (las TIC, especialmente) para mantener a sus miembros informados de la evolución de los Proyectos en los que participan cuando ellos no están presentes, así como para cuidar de ellos en su gestión de la actividad. Una buena web interactiva que permita hacer gran parte de las labores de seguimiento y control de los proyectos, así como de las personas voluntarias y trabajadores será una herramienta imprescindible para la eficiencia de la organización.

Personal remunerado, voluntarios y formación

En aquellas instituciones que prestan servicios combinando la labor de profesionales con la de voluntarios se plantean algunos interrogantes: ¿qué diferencias hay entre la labor de un profesional y la de un voluntario? ¿Hasta dónde puede actuar un voluntario? ¿Está preparado el voluntario para asumir determinadas funciones? Estos planteamientos ponen en el centro del debate el tema de la formación y la capacitación de sus recursos en el seno de las entidades del Tercer Sector.

No siempre es fácil determinar con claridad cuáles son las competencias que corresponden a los trabajadores contratados y cuáles son las que deben ser cubiertas por personas voluntarias, apuntan distintos autores en *Dilemas*, un libro que recoge las aportaciones de los participantes de la 18ª Conferencia Mundial del Voluntariado (2004).

Sin embargo, se vuelve fundamental para la organización lograr que los espacios que ocupan los profesionales y los voluntarios sean nítidos y las tareas que desarrollan estén claramente delimitadas.

Muchas de las organizaciones desarrollan sus actuaciones en situaciones de gran dificultad que exigen, por lo tanto, contar con la actuación de profesionales especializados.

En este sentido, los profesionales son los responsables de responder a determinadas tareas relacionadas exclusivamente con su formación, conocimientos y competencias. En su gran mayoría, han sido contratados para ejercer una labor específica con una remuneración a cambio, dentro de la estructura de la organización; aunque también puede darse el caso de voluntarios que han cursado determinados estudios, y que por tanto, no presentarían diferencias en cuanto a conocimientos con los que reciben cierta remuneración dentro de la organización. Ambos grupos siempre tienen que tener presente que sus funciones deben estar constreñidas a los parámetros que encuadren la visión y la misión de la entidad para la cual aportan su trabajo; que en ciertas circunstancias pueden ser muy distintas a las requeridas por su profesión en el mercado de trabajo remunerado.

Por otro lado, la especificidad del trabajo voluntario, como vimos anteriormente, proviene de ser una colaboración o prestación que no espera una retribución económica a cambio, y por tanto, como su nombre indica, son las intenciones subjetivas las que movilizan a realizarlo; depende de la motivación de las personas, de sus deseos de buena voluntad, de querer hacer el bien, pero sin implicar que se requiera algún tipo de formación específica para poder desempeñarlo.

En esa línea, algunos participantes de la 18ª Conferencia Mundial del Voluntariado opinan que no es necesario formarse como un profesional en un área, ya que en el campo del voluntariado no existe ninguna restricción de quién puede ser voluntario. Consideran que la formación de los voluntarios no siempre es necesaria, porque la mayoría de las veces se recluta a personas específicas con el perfil adecuado para cumplir con las labores especializadas. Y con cierta contundencia, reconocen que los voluntarios quieren hacer voluntariado, no formación, a no ser que la formación se relacione directamente con el trabajo y sea también beneficiosa para ellos y sus motivaciones iniciales (Dilemas: 2004).

Aunque éste es el posicionamiento recogido en estas Jornadas, se ha de reflexionar en la responsabilidad de la acción del voluntariado en su actividad, y por tanto, la necesidad básica de estar informado y formado para la labor que se desarrollará.

Al voluntario no puede obligársele a recibir una formación determinada -afirma otro participante- pero tiene que estar capacitado para afrontar las tareas, dificultades y desafíos que conlleva la actuación de la institución. Hay determinados trabajos en el terreno que precisan de una formación básica, como es el caso de los voluntariados en los ámbitos de la sanidad, la enseñanza, o el soporte social. No se puede acceder a tareas de responsabilidad sin una formación previa adecuada, la formación en estos casos se convierte en indispensable y obligatoria.

Matizando esta posición, otros participantes de la Conferencia consideran que no quiere decir que sea necesario ser profesional para ser voluntario; la formación del voluntario no requiere estudiar una carrera académica, pero sí capacitarse en lo que hace. Al voluntario que no posee estudios relacionados con la actividad que lleva a cabo la entidad con la cual colabora, se le exige tener mínimos niveles de conocimientos, ya sea sobre el sector en general, sobre la problemática específica en la que actúa, sobre las interrelaciones del sistema económico o sobre cualquier otra dimensión que se considere conveniente.

Asimismo, otros autores, (Alfaro: 1990, Petrus: 1991, Monferrer: 2001) van más allá, remarcando que para el voluntariado actual la formación es imprescindible y totalmente necesaria para alcanzar un desarrollo de la acción responsable y de calidad. Irene Monferrer (2001) considera que no se trata de eliminar la buena voluntad ni el altruismo, ni de substituirlos por nada. Se trata, simplemente de adquirir una buena dosis de eficacia y de competencias, tanto para mejorar la tarea como para dar una confianza y seguridad al voluntario, y tan importante como eso es dar confianza al receptor de la acción voluntaria.

En este sentido, es importante cuando se valoran las solicitudes de voluntarios, conocer, por parte de la institución tanto, sus expectativas como voluntario, como, informar, haciendo la evaluación previa correspondiente del candidato, ¿qué es lo que hará la institución?, ¿qué resultados se esperan?, y ¿cómo afectará su acción a las personas, tanto con las que intervendrán como usuarias de los servicios, como del equipo con que se relacionen?. Es importante enmarcar, claramente, la actividad que desarrollarán todos los voluntarios en una institución, pues ésta ha de ser consciente de que

gestiona el tiempo libre de los voluntarios, y para ellos ha de ofrecer la mayor eficacia en su demanda de contribuir en proyectos.

Cuando se hace referencia a la formación del voluntario se habla, según Alfaro (1990), de un proceso constante de transformación, en el cual el voluntario, con su grupo de acción, va dialogando con la realidad, va aprendiendo de ella y va sistematizando sus conocimientos, sus hábitos de trabajo y sus habilidades. Significa, por tanto, una revisión, una profundización y una transformación de sus actitudes.

Monferrer (2001) destaca de esta definición que se habla de un *proceso constante de transformación* que garantiza la mejora de la acción voluntaria y la calidad de vida de la población. Así como también, que la formación es una ayuda para el mismo voluntario al tiempo que incrementa el grado de satisfacción por la tarea realizada. La autora entiende la formación como una inversión, no como un gasto, ya sea para la asociación que la imparte como para el voluntario que la recibe.

Además, puntualiza otros beneficios que aporta la formación:

- *para facilitar la selección de los voluntarios*: es un punto de referencia para otorgar grados de participación en las distintas actividades, en tareas de responsabilidad y organización, etc.

- *para incrementar la seguridad y, por tanto, la satisfacción personal*: según la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España (1988) la satisfacción del voluntario y su autoestima dependen de la acogida personal que reciben dentro de la asociación, de la formación inicial que se le proporcione y de la importancia que se le otorga a su participación (por mínima que sea). Es decir, la formación disminuirá la angustia que puede generar la acción social y permite al voluntario sentirse útil.

- *para aumentar la fidelización y la participación*: Un participante en la 18ª Conferencia Mundial del Voluntariado (2004) expone que para las organizaciones, la capacitación y la formación se convierten en el principal elemento para promover la fidelidad de sus voluntarios, dotándolos de herramientas que les ayuden a obtener la satisfacción del trabajo que realizan y así evitar que el voluntario abandone su tarea por haberse "quemado".

- *para no reducir la tarea a un aspecto exclusivamente asistencial*: la formación puede ser un instrumento para detectar necesidades,

despertar la conciencia ciudadana, plantear nuevos objetivos, e impulsar la participación con la generación de propuestas innovadoras.

- *para potenciar hábitos y valores del voluntariado*: la formación contribuye a fortalecer los aspectos positivos que movilizan a los voluntarios, combinando el *saber hacer* (hábitos y habilidades), el *saber saber* (conocimientos, información) y el *saber ser* (actitudes y crecimiento personal e integral).

- *para sensibilizar*: la difusión de la actividad voluntaria, la sensibilización de la opinión pública, la captación de la atención de la administración pública y de los órganos de decisión demandan que cada voluntario cuente con herramientas que permitan en cada acción difundir y explicar el sentido y valor de la acción voluntaria.

Asimismo, desde el punto de vista normativo, la formación se considera como un **derecho del voluntario**, reconocido en la Ley 6/1996 Estatal de Voluntariado. El Título II expone que, entre otros, el voluntario tiene derecho a *recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, la formación, orientación y apoyo y en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que le asignen*. Y a su vez, el Título III cita como uno de los deberes de las organizaciones *proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades*.

Por su parte, el Departamento de Bienestar Social de la Generalitat de Cataluña, aprobó el 20 de junio de 1994 (DOGC núm. 1911), el **Plan de Formación del Voluntariado de Cataluña**, en el cual se remarca en el artículo 2 que: *la formación que se establece en este Plan tiene carácter optativo y su carencia no podrá ser motivo de exclusión de las personas en actividades voluntarias, sin perjuicio de la aplicación de los criterios de organización interna de las entidades privadas respecto de su propio voluntariado*.

Este artículo manifiesta la necesidad de homologar y unificar los criterios para impartir cursos o actividades de formación, dado que la diversidad y evolución del movimiento voluntario ha conducido a ofrecer una base formativa desigual y sin reconocimiento administrativo. A su vez, el Plan afirma que:

El voluntario, en la medida en que es una persona que transmite, que comparte, que ayuda, siempre suele tener presente una dimensión educativa en su relación. Y ello exige un aprendizaje y un esfuerzo continuo, para hacer mejor la labor, para garantizar un

servicio con el máximo de calidad, y para profundizar el sentido y valor de su opción personal de voluntariado.

Este crecimiento humano y pedagógico que el voluntario experimenta mediante su proceso formativo ha de ir acompañado de una formación técnica y organizativa en el ámbito que le corresponda. Hace, por tanto, mención de la necesidad de una formación básica y específica.

La formación de los voluntarios se divide en tres instancias: formación inicial-básica, formación específica-especializada y formación permanente.

Para Monferrer (2001) la **formación básica** (en tanto nivel de capacitación, y no el momento en qué es impartida) es aquella que invita al voluntario a reflexionar sobre el voluntariado, transmitiéndole su espíritu y significado, le ayuda a adquirir el sentido de la asociación y le alienta a asumir un compromiso con la entidad donde realizará su tarea. Este tipo de formación es importante que sea impartida por la asociación a la cual se pertenece y no una entidad externa. De esta manera, los contenidos pueden ser más concretos y se incrementan las posibilidades de compartir experiencias e intercambiar opiniones.

En un segundo nivel, se ubica la **formación específica**, en la cual el objetivo es brindar una visión global del proyecto en el que se participa y, preferentemente, proporcionar conocimientos especializados de la situación del entorno donde se actúa.

Las organizaciones deben reconocer que los procesos formativos van más allá de cursos y que mientras que desarrollan sus actividades se crean momentos y espacios para continuar el proceso educador. Es decir, la organización es la protagonista para llevar adelante una **formación permanente y continuada** de sus recursos humanos, comportando procesos de análisis, elaborando programas de evaluación, control y reflexión sobre el desarrollo de los proyectos.

Además, se pueden incluir nuevas orientaciones en las temáticas de formación en voluntariado orientadas específicamente a los coordinadores, directores o los equipos de gestión de las instituciones, como medio para optimizar su gestión, el aprovechamiento de

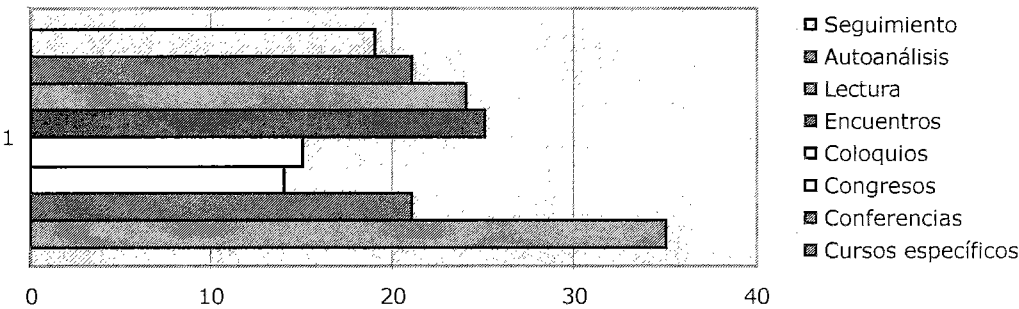
recursos económicos y humanos, y capacitarse para desarrollar estrategias de reclutamiento y fidelización de voluntarios y colaboradores. También se debe formar a los formadores, para que puedan ser los responsables de prolongar y acentuar los beneficios de la formación continua de sus voluntarios.

Las organizaciones tienen una gran responsabilidad en este sentido, porque deben llevar a cabo estos procesos de formación encontrando los métodos y recursos económicos más adecuados para ofrecer las herramientas más óptimas. El Centro Europeo del Voluntariado (2005) considera que en España la formación de los voluntarios es limitada y ha sido llevada a cabo tradicionalmente por las mismas organizaciones, considerando, además, que son muy pocas las organizaciones que cuentan con un plan interno de formación.

Según un estudio realizado por Irene Monferrer (2001) sobre un total de 1124 cuestionarios contestados realizados a voluntarios de asociaciones pertenecientes a la Federación Catalana de Voluntariado Social, un total de 620 voluntarios, el 55%, reciben habitualmente algún tipo de formación.

Un 35% ha asistido a *cursos específicos*, mientras que un porcentaje menor, que no sobrepasa el 15%, ha participado en *coloquios y congresos*. Los otros tipos de formación han obtenido niveles muy similares: encuentros (25%), lecturas (24%), autoanálisis (21%) y actividades de seguimiento (19%).

Tabla 26: Tipo de formación recibida prioritariamente

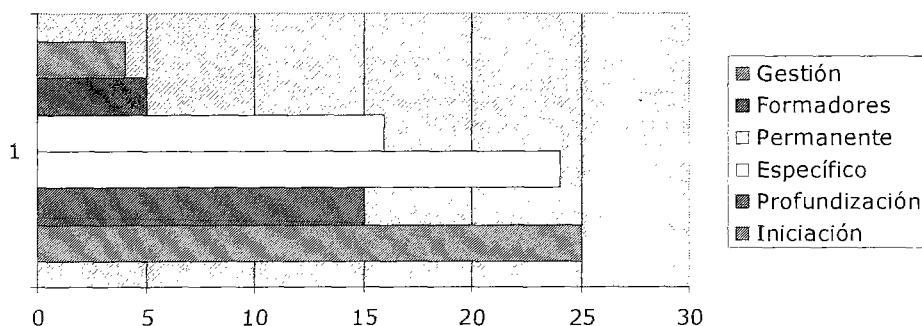


Fuente: Irene Monferrer (2001).

Monferrer (2001) reconoce que los voluntarios demandan, preferentemente, formación específica porque requieren herramientas, estrategias y recursos que le permitan afrontar las situaciones en las que se encuentran.

Los cursos de iniciación al voluntariado los han hecho una media del 25% de los voluntarios y la formación específica, un 24%. Los porcentajes más bajos de asistencias son para los cursos de administración-gestión y los de formación de formadores (4 % y 5 %, respectivamente).

Tabla 27: Niveles de formación recibidos



Fuente: Irene Monferrer (2001).

La correlación entre los niveles de formación, edad y estudios previos dibujan el siguiente perfil de relaciones:

- los voluntarios más jóvenes son los que más se inscriben en cursos de iniciación al voluntariado.
- a más edad, optan por cursos específicos, o de reciclaje. También en los cursos de gestión es donde se nota el incremento de la edad de los participantes.
- con más estudios previos se busca más formación específica.
- con estudios primarios, más formación orientada a formadores.
- con estudios superiores, más cursos de gestión y de administración.

En los últimos años, los organismos públicos también comenzaron a involucrarse en este campo creando estructuras para brindar cursos

de formación, tanto dirigidos a los voluntarios como a las organizaciones.

También algunas universidades, como parte de sus programas sociales, están incluyendo cursos sobre voluntariado y creando espacios de debate interdisciplinarios para el trabajo voluntario.

Las grandes organizaciones voluntarias en España: Cáritas y Cruz Roja

Cáritas

Cáritas es la Confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia católica en España, instituida por la Conferencia Episcopal. La red de Cáritas en España está constituida por unas 5.000 Cáritas Parroquiales, 68 Cáritas Diocesanas y sus correspondientes Cáritas Regionales o Autonómicas.

Para Cáritas, una de las principales señas de identidad de su organización es la apuesta por el voluntariado, ya que colaboran en ella más de 66.000 voluntarios y voluntarias. El 80 por ciento de los trabajadores de Cáritas son voluntarios.

En 1989 Cáritas presenta su Carta del Voluntariado, incluyendo las características que, a su criterio, han de definir al voluntario de la entidad:

1- Es una persona sensibilizada con lo social, que vive la caridad como algo inseparable de la justicia y la lucha de los derechos humanos.

2- Se compromete de forma desinteresada y gratuita a poner sus capacidades y su tiempo libre al servicio de las necesidades de la comunidad.

3- Sabe acoger a las personas con respeto a su libertad individual y despierta en ellas la capacidad de ayudarse a sí mismas.

4- Es capaz de establecer una buena relación personal y trabajar en equipo.

5- Asume tareas adecuadas a sus aptitudes, posibilidades y preparación.

6- Está dispuesta a actualizar su formación y a modificar sus modelos de acción cuando las circunstancias lo requieran, en función de una mayor eficacia en la labor.

7- Conoce la identidad de su acción voluntaria y no contribuye a la inhibición y falta de responsabilidad de otros agentes sociales.

8- Su acción es educativa y promotora de cambio social descubriendo, afrontando y denunciando disfunciones sociales.

El voluntario de Cáritas debe ayudar a las personas con las cuales trabaja a tomar decisiones y compromisos. Debe ser crítico con la realidad a fin de ayudar a las personas a ser conscientes de los derechos y deberes que tienen en la sociedad.

Dice Cáritas que hay que promover una sensibilización por las situaciones de injusticia y de marginación que sufren personas y grupos. El voluntario debe tener la preocupación de crear una conciencia de solidaridad con los más pobres.

Para Cáritas, el trabajo del voluntario no se limita a resolver problemas puntuales sino que su acción debe tener en cuenta una visión global de la sociedad orientada hacia su transformación y procurando actuar antes de que aparezcan los problemas. El voluntariado de Cáritas, según la organización, no se limita a abordar los efectos de la pobreza sino que debe tener en cuenta la doble vertiente de sus causas: las del mismo individuo y las causas estructurales.

En este sentido, su acción tampoco es meramente asistencial, sino también reivindicativa: el trabajo voluntario debe contribuir a defender los derechos de las personas con especial atención a los más pobres. Los voluntarios de Cáritas deben ayudar a la comunidad a formarse una conciencia crítica del entorno.

Cruz Roja

Para Cruz Roja, el voluntariado es el eje en el que se fundamenta su intervención y como tal, está estrechamente vinculado a todas las áreas en que ésta se estructura.

El Manual del Voluntariado que Cruz Roja Española utiliza en su Curso de Formación define al voluntario de la entidad como toda aquella persona que de manera reflexiva, solidaria y desinteresada, desarrolla una actividad en beneficio de la comunidad dentro del marco y las finalidades de la organización.

En este documento se dice también que las características de los comportamientos de los voluntarios de la Cruz Roja son:

- Actúa de acuerdo con los principios fundamentales de la entidad.
- Realiza una acción en beneficio de la comunidad.
- Su actividad obedece a un programa de acción.
- Supone una decisión reflexiva del individuo, escogida libremente.
- Trabaja, generalmente, en grupo y de manera organizada.
- Ha de adquirir la formación necesaria para el desarrollo de su actividad

El marco en el que se engloban las acciones dirigidas a promocionar la participación en la institución y a su organización y coordinación en la misma es su Plan de Voluntariado.

El Plan de Voluntariado de Cruz Roja se articula en base a tres líneas de actuación: captación y sensibilización; incorporación, coordinación y seguimiento; y coordinación con otras entidades.

La primera línea de actuación tiene por objeto informar y sensibilizar a la población sobre la acción voluntaria, promoviendo su incorporación a la entidad.

En relación a la incorporación de voluntarios a la organización, Cruz Roja identifica, con carácter general, las siguientes fases: acogida y orientación, formación, incorporación a la actividad, motivación y reconocimiento. El desarrollo de este proceso garantiza, según Cruz Roja, una adecuada intervención y participación del voluntariado en la institución.

Con la tercera línea de actuación, Cruz Roja pretende mejorar y reforzar su coordinación con otras entidades para el desarrollo de acciones conjuntas en materia de voluntariado.

Cruz Roja describe en siete principios básicos el modelo de voluntariado que pretenden en su organización:

- **Participativo:** la participación del voluntariado en Cruz Roja se concreta tanto en la actividad como en la vida asociativa y en los órganos de gobierno de la institución.
- **Comprometido:** más allá de la actividad en la que interviene directamente, el voluntariado debe mantener un compromiso con los más vulnerables a través de Cruz Roja.

- **Capacitado:** para el adecuado desarrollo de su acción, el voluntariado de Cruz Roja debe estar convenientemente formado y dispuesto a recibir formación.

- **Motivado:** la motivación constituye uno de los fundamentos para asegurar la permanencia del voluntariado.

- **Disponible:** la disponibilidad del voluntariado se entiende, no sólo como el tiempo que puede aportar para el desarrollo de su acción, sino también como la capacidad para contraer compromisos con la Institución: formación, participación, asunción de nuevas responsabilidades y tareas.

- **Polivalente:** la institución debe promover un voluntariado polivalente en la acción, facilitando la participación del voluntariado en varios campos mediante la dotación de los medios y recursos adecuados.

- **Grupal:** la propia naturaleza de Cruz Roja justifica y exige el trabajo en equipo.

Hay que decir que tan importante como estos principios básicos, lo es la necesidad de que el voluntario sea responsable de su compromiso.

Entidades privadas de promoción del voluntariado.

Una de las características del fenómeno social del voluntariado, especialmente en España, es la excesiva dispersión de organizaciones. La necesidad de concentrar esfuerzos, maximizar recursos, captar voluntarios y promover, en términos generales, las actividades de voluntariado, ha llevado a distintas organizaciones a constituir entidades de otros niveles en los diferentes ámbitos territoriales.

En este punto se describen tres de las principales entidades que reúnen a organizaciones en los ámbitos catalán, estatal e internacional, respectivamente.

Federación Catalana del Voluntariado Social (FCVS)

La Federación Catalana del Voluntariado Social (FCVS) es un organismo privado y plural que reúne a la mayoría de asociaciones (en la actualidad más de 300) centradas en el voluntariado social.

La Federación nace de las resoluciones tomadas por integrantes del mundo asociativo catalán en una reunión realizada en Monells

(Baix Empordà) en mayo de 1986. El voluntariado social es el más significativo de los sectores del voluntariado y cada año crece la participación ciudadana orientada a la integración social de los colectivos más vulnerables.

El principal objetivo de la FCVS es dar soporte de gestión y organización a las entidades y grupos federados para orientarlos a realizar sus tareas con eficacia. A la vez de coordinar y representar a dichas entidades, la Federación promueve el contacto entre sus miembros, a fin de unificar criterios y aprovechar las experiencias compartidas.

También tiene como finalidad descubrir las carencias en los servicios sociales, ponerlos de relieve e instar a los organismos adecuados a resolverlos. A su vez, planifica las actuaciones y promueve los servicios más adecuados, entre las distintas asociaciones, para el desarrollo del voluntario: formación y capacitación, actos colectivos, difusión y documentación, etc. Y, sobretodo, la Federación se vuelca a motivar y sensibilizar a la sociedad sobre las posibilidades de participación en la acción social organizada.

Plataforma del Voluntariado de España

La Plataforma del Voluntariado de España es una red, creada en 1986, que agrupa a organizaciones y plataformas de voluntariado autonómicas y territoriales de España. Sus finalidades son:

- Promover, concienciar y sensibilizar a la sociedad.
- Propiciar espacios de coordinación e intercambio.
- Participar en la elaboración de políticas y programas de voluntariado.
- Servir de marco para la defensa de los intereses y de la independencia de las entidades de Voluntariado.
- Ser portavoz de las ONG ante foros nacionales e internacionales.
- Impulsar y consolidar las plataformas territoriales de voluntariado.

La Plataforma divide sus programas de actuación en tres áreas: promoción y fomento; formación; creación y consolidación de redes de voluntariado. En el área de promoción y fomento, la Plataforma presta servicios para la sensibilización, información y desarrollo de acciones de reconocimiento del voluntariado. En el área de formación,

la Plataforma aporta recursos y espacios para la capacitación del voluntariado. En el área de creación y consolidación de redes de voluntariado, la Plataforma promueve el trabajo en red y la coordinación entre entidades de voluntariado de ámbito nacional e internacional.

La Federación Catalana de Voluntariado Social está integrada en esta Plataforma.

International Association for Volunteer Effort (IAVE)

Creada en 1970, la International Association for Volunteer Effort (IAVE) es una organización no gubernamental internacional integrada por organizaciones y miembros individuales de 80 países. El objetivo de la IAVE es promover y fortalecer el voluntariado en todo el mundo. La IAVE facilita el intercambio de experiencias entre organizaciones de voluntariado y el acceso a redes y contactos útiles para el desarrollo de sus actividades. La entidad organiza una conferencia internacional bianual sobre aspectos del voluntariado. La última tuvo lugar en Barcelona en agosto de 2004, en la que participaron más de 1.200 voluntarios, y en la que la Federación Catalana de Voluntariado Social fue la entidad anfitriona.

La Plataforma del Voluntariado de España es miembro de la IAVE.

Red de organizaciones

Los vínculos que puede establecer una organización con su entorno social, fundamentalmente con otras agrupaciones, no sólo constituyen un elemento de valor agregado al interior de la entidad, sino que contribuyen a impulsar la cultura de la colaboración en toda la sociedad y a ampliar la base social de relaciones de impulso al voluntariado, a la vez que extienden los ámbitos geográficos de actuación.

En un sector formado por gran cantidad de pequeñas y medianas organizaciones parecería lógico que existiera una coordinación común y compartida para realizar proyectos o tareas de forma conjunta. Pero en la práctica, muchas veces, esto sólo se traduce en una expresión de deseos que no llegan a consolidarse de forma concreta en ninguna actuación. Según las opiniones recogidas en el Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social (2002), un 71% de las entidades catalanas considera que se coordinan poco o nada entre ellas, citando como

causas: la competencia por los recursos, la presión del día a día, y el personalismo y protagonismo con que se desarrollan algunas organizaciones. Asimismo, más de un 35% de organizaciones no pertenece a ningún tipo de estructura de coordinación superior (como federaciones, confederaciones o redes internacionales), y un 30% afirma no haber tenido ninguna colaboración con otras entidades durante los últimos dos años.

Si bien el porcentaje de pertenencia a organizaciones de segundo nivel es alto, 64% en el caso de las entidades medianas y superando el 90% para las de mayor tamaño, no se reconoce un incentivo de trabajo coordinado ni de actuación estratégica conjunta. El principal argumento se sitúa en el plano de las interrelaciones comunicativas, ya que las organizaciones que pertenecen a este tipo de entidades señalan que el objetivo es *mantenerse en contacto con las otras entidades* (96%) e *intercambiar experiencias* (76%). Menos de la mitad, un 43%, encuentra en este tipo de vínculos un canal para *incrementar su capacidad técnica*.

En otro nivel, los objetivos que movilizan a pertenecer a una organización de segundo nivel se establecen en función de los recursos financieros, para obtener viabilidad e influencia (33%), obtener subvenciones públicas (30%) y obtener donaciones privadas (7%).

En este sentido, en una entrevista a una fundación que trabaja en el ámbito de la educación subraya que "no se trata tanto de crear una superestructura como de hacer que ésta responda a un proceso real de relación y de coincidencia, de trabajo en común. Pero, si existiera esta superestructura y fuera expresión de este trabajo compartido, sería muy útil para el sector, en primer lugar, para las funciones de interlocución con las Administraciones públicas y con la sociedad en general" (Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social: 2002).

Paralelamente a las estructuras formales existentes del asociacionismo y el voluntariado en los distintos órdenes regionales y naciones, en las últimas décadas comenzaron a surgir movimientos que algunos autores denominan "globalización desde abajo". Frente a la globalización impulsada y controlada por líderes políticos y financieros, la participación social y política de grupos de ciudadanos y movimientos civiles van adquiriendo poder y capacidad de influencia que traspasa las fronteras territoriales y se instauran como una gran red de interrelaciones planetarias.

Dos nuevos nombres, Sociedades Civiles Globales (SCG) y Organizaciones Internacionales No Gubernamentales (INGO), aparecen en la década de los noventa, haciendo referencia a un tipo cada vez más numeroso de organizaciones no lucrativas cuyo campo de operación y cuya responsabilidad de gestión están fuera de los ámbitos administrativos y políticos de las naciones-estado. Su escenario es el de la convivencia y la interacción a nivel mundial.

Para el CIDEA (2004), la organización supranacional de los movimientos religiosos (del Catolicismo o del Islam), las entidades internacionales de la ONU, Commonwealth, Cruz Roja o de la Media Luna, las internacionales sindicales han existido durante siglos. Pero nunca ha sido tan intensa la explosión de entidades, el número de personas activamente involucradas voluntariamente, la amplitud de los campos de actuación y la diversidad de sus intervenciones, como en estos momentos.

Organizaciones como Greenpeace, Amnesty International, Human Rights Watch, entre otras, adquieren notoriedad y ejercen progresiva influencia, siguiendo un modelo de acción transnacional iniciado ya en 1839 con la Sociedad anti-esclavitud o en 1864 con el Comité Internacional de la Cruz Roja, para responder a las nuevas problemáticas que provoca el desarrollo socioeconómico internacional.

Tan importante como su crecimiento numérico es su imparable proceso de interconexión que las relaciona a modo de red de influencia y de poder social favorecidas por la capacidad actual de alcanzar audiencias globales de manera simultánea a través de Internet. El éxito del asociacionismo global se debe, inequívocamente, a las oportunidades que brinda la revolución tecnológica de las comunicaciones.

Voluntarios en la Red

El Centro Europeo del Voluntariado (2005) describe la emergencia de una nueva forma de voluntariado: voluntariado on-line, acciones desde la distancia usando Internet como herramienta. Esta alternativa ofrece la posibilidad de hacer voluntariado desde nuestras casas o lugares de trabajo con investigaciones, traducciones o consultorías.

Los medios de comunicación digitales abrieron las posibilidades de relaciones sociales y van permitiendo, progresivamente, cambiar las prácticas del voluntariado. Considerarlos como un recurso imprescindible es una decisión pendiente para muchas organizaciones del Tercer Sector. Las nuevas tecnologías pueden brindar muchos beneficios y favorecer al crecimiento de las instituciones, en tanto que es una herramienta que permite a las organizaciones acercarse más a sus beneficiarios y socios, de un modo más fácil, rápido y económico; contribuye a movilizar a nuevos voluntarios, a mantener relaciones de contacto continuas, acercar los boletines informativos a toda la sociedad, favorecer la difusión de informes e investigaciones sobre problemáticas sociales, etc.

Sin embargo, a pesar de la fuerte concienciación sobre la importancia de los recursos tecnológicos, aún persiste una cierta reticencia por parte de algunas organizaciones a adaptarse a las nuevas tecnologías.

Entre las organizaciones catalanas, el uso de herramientas informáticas, tanto a nivel de software para el control de la gestión de actividades como el uso de Internet para establecer relaciones intersectoriales, depende fundamentalmente del volumen de la entidad.

Según los datos del Libro Blanco del Sector Cívico-social (2002) las tecnologías de la información son un recurso con que cuentan principalmente las grandes entidades; para las pequeñas organizaciones la capacidad para afrontar el cambio tecnológico continúa siendo complicado, ya que cuentan con pocos recursos económicos y humanos. Esta marcada diferencia se plasma, por ejemplo, en el uso del correo electrónico, un medio que ya se considera habitual en la mayoría de los sectores económicos, y que sólo el 16% de las pequeñas agrupaciones sin finalidad de lucro utiliza, en contraste con las de mayor tamaño, en las cuales el correo electrónico se usa habitualmente (80%).

Para Flotats (2003) uno de los primeros aspectos que ha de entender cualquier organización que quiera aprovechar los beneficios de Internet es que es un medio de comunicación. Y por lo tanto, la entidad debe dedicar los mismos esfuerzos, recursos económicos y humanos que utiliza para promocionarse o darse a conocer fuera de la red.

La difusión de información a diferentes públicos (otras asociaciones, socios, interesados, medios de comunicación, etc.) es sólo uno de los múltiples usos estratégicos que las organizaciones pueden realizar con las tecnologías digitales de comunicación. Internet también puede ser un importante canal para que las asociaciones ofrezcan servicios a sus beneficiarios: asesoramiento especializado, bibliotecas digitales, transferencia de documentos, formación a distancia; son algunos de los ejemplos de las posibilidades para dinamizar la actividad del voluntariado.

Viola Krebs (2004) identifica las acciones de voluntariado que permiten ampliar el uso de la tecnología de la información para el desarrollo humano:

- generar contenidos locales
- hacer capacitación en telecentros
- movilizar voluntariado universitario para el desarrollo
- iniciar interrelaciones entre proyectos que abarcan las mismas problemáticas: enfermos de Sida, alfabetización, desarrollo, educación, etc.
- incluir en el mundo digital a personas con discapacidades
- ayudar a movilizar recursos para los contextos de desastres naturales
- dar información a los centros de refugiados
- desarrollar y potenciar los programas de voluntariado en línea
- fomentar las redes de voluntariado, regionales, nacionales e internacionales
- promover el voluntariado corporativo involucrando a las empresas

Flotats (2003) destaca que Internet brinda la oportunidad de crear espacios organizados, comunidades virtuales de personas interesadas y preocupadas por temas afines. Lo que beneficia que se pueda intercambiar y aportar informaciones complementarias, consolidar el crecimiento de la organización, brindar datos sobre actuaciones concretas, compartir experiencias personales de actuación, compartir líneas estratégicas de actuación, etc. A la vez, permite alcanzar a audiencias globales con menores esfuerzos que antes, creando redes de interrelaciones más consolidadas, continuas y distribuidas internacionalmente. También Internet resulta una herramienta útil para ayudar a conseguir fondos y recursos económicos implicando a sectores más amplios de la sociedad civil.

5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Clasificaciones de los ámbitos de actuación

La contribución del voluntariado hace referencia a una realidad muy amplia y diversa que abarca múltiples ámbitos de actuación; desde el trabajo de los voluntarios sociales, que realizan actividades y servicios destinados a personas y colectivos específicos, hasta el voluntariado cultural o medioambiental.

La actividad principal que desarrolla una organización permite su categorización y, tal como hemos visto, la clasificación internacional ICNPO es una de las más utilizadas. Esta clasificación prevé 12 grupos, haciendo una tipología de las organizaciones en función de su finalidad principal, es decir, se consideran las tareas u objetivos a los que se destinan mayores cantidades de recursos y gastos de explotación.

La Ley Estatal del Voluntariado 6/1996, de 15 de enero, determina que las actividades de las entidades de voluntariado deben ser de interés general y menciona sus posibles ámbitos de actuación: las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga.

Voluntariado.net (2005), una iniciativa propuesta por distintas ONG con el objetivo de orientar a personas de cualquier edad que se interesen por la labor voluntaria, adoptando un tipología extensa de los ámbitos de actuación. Considera que la acción voluntaria se desarrolla prácticamente en todos los ámbitos temáticos, y detalla los siguientes:

- **social:** abarca el trabajo voluntario en apoyo a personas y colectivos socialmente excluidos, en la acogida e integración de inmigrantes, en la lucha contra la pobreza, en la atención a colectivos sociales con necesidades, carencias o discapacidades de distintos tipos.

- **cultural:** voluntarios orientados a la recuperación o conservación de la identidad cultural, en la promoción y la creatividad, en la difusión de los bienes culturales.

- **educativo:** muchas personas voluntarias trabajan en la alfabetización y educación de personas adultas, en la defensa de la educación para todos, en la dinamización y la promoción de la participación en la comunidad escolar, etc.

- **medioambiente:** comprende a las personas voluntarias que trabajan en la protección o recuperación de especies o espacios naturales, en la denuncia de situaciones de degradación medioambiental, en el desarrollo de una conciencia medioambiental entre la ciudadanía, etc.

- **salud:** abarca todas las actividades sanitarias del voluntariado, la promoción de la salud, el desarrollo de hábitos de vida saludable, respuestas a situaciones de necesidad sanitaria, etc.

- **participación ciudadana y civismo:** la promoción de la participación ciudadana para el fortalecimiento del tejido asociativo, como impulso de la iniciativa social en la creación y animación de redes sociales, etc.

- **promoción de colectivos:** tareas orientadas a la lucha y defensa de derechos, integración social de determinados colectivos sociales: mujeres, jóvenes, inmigrantes, reclusos, grupos étnicos, etc.

- **derechos humanos:** la denuncia de injusticias, contra la pena de muerte, en defensa de los derechos humanos, los valores democráticos, etc.

- **cooperación internacional:** incluye las iniciativas tendentes a promover el desarrollo y la cooperación con países del Tercer Mundo, para combatir la pobreza y promover el desarrollo sostenible en los países más empobrecidos, etc.

- **emergencia y socorro:** comprende las actuaciones para dar respuesta a situaciones de emergencia causadas por desastres naturales, guerras, hambrunas, etc.

- **desarrollo socio-económico:** personas voluntarias que trabajan en el desarrollo de proyectos de promoción socio-económica o desarrollo comunitario, dirigidos a mejorar las condiciones de vida de una comunidad o sector social concreto, etc.

- **tiempo libre:** fundamentalmente con niños y adolescentes, este ámbito de actuación incluye tareas de educación en el tiempo libre, promoción de valores, conocimientos y actitudes, actividades relacionales y recreativas que tienen por ámbito el tiempo libre y el entretenimiento, etc.

- **comercio justo:** como propuesta alternativa al comercio internacional convencional basada en garantizar a los productores del Sur una compensación justa por su trabajo, asegurándoles un medio de vida digno y sostenible y el disfrute de sus derechos laborales.

Algunas organizaciones optan por crear grupos más abarcadores de ámbitos de actuación. Así, de este modo, pueden dar cuenta de la interrelación y actuación conjunta de profesionales y voluntarios en distintas disciplinas y quehaceres, en tanto núcleos de conocimientos, prácticas y experiencias diversas que confluyen orientados a cumplir con un fin en común en los distintos entornos de demandas.

El Programa de Voluntarios de Naciones Unidas (2001), por ejemplo, en varios de sus informes, adopta tres núcleos de objetivos programáticos para describir las actuaciones de sus unidades operativas de trabajo:

- **un mundo sin miseria:** este primer grupo de objetivo programático abarca todas aquellas organizaciones y proyectos voluntarios orientados al desarrollo, la erradicación de la pobreza, la mejora de las condiciones de vida, la igualdad de oportunidades, el acceso a la tecnología, el derecho a la información y la comunicación.

- **un mundo sin temor:** guerras y conflictos armados internos y externos en distintas partes del mundo han abierto la puerta al voluntariado en temas de consolidación de la paz, prevención de conflictos, gestión de crisis, acciones humanitarias de socorro y mitigación de efectos en catástrofes socioeconómicas, tanto las naturales como las causadas por la acción humana. Es decir, este núcleo agrupa la contribución de la acción comunitaria de carácter voluntario centrada en la construcción de sociedades más seguras y estables.

- **un futuro sostenible:** el voluntariado supone una contribución esencial en el campo de la salud, para campañas sanitarias de educación y prevención de enfermedades, la lucha contra el SIDA, la polio o la lepra; así como también resulta de vital importancia para el mantenimiento de servicios efectivos de suministro de sangre. El trabajo voluntario puede movilizar a la comunidad en favor de temáticas que le son propias y cercanas, convirtiéndose en el portavoz y agente de actuación en el terreno local de las demandas de la ciudadanía, desde los aspectos cívico-sociales, culturales y educativos, hasta la defensa y protección medioambiental.

La Ley de creación del Consejo del Voluntariado de Cataluña dispone, para su conformación, contar con distintos grupos de vocales, entre los cuales algunos representan a las Organizaciones de Voluntariado. Esos 10 representantes se eligen según las áreas de actuación, fijando cinco ámbitos principales: *voluntariado social*,

voluntariado comunitario, voluntariado cultural, voluntariado medioambiental y voluntariado de cooperación internacional.

Tipología de las actividades

Al margen de la clasificación por ámbitos de actuación, Bruel (1994) indica que hay una tipología de actividades más adecuadas para desarrollar mediante el voluntariado.

Según las necesidades de cada comunidad, esta tipología puede variar. Se describen a continuación las tipologías más habituales de actividades voluntarias:

- preventiva:** prevé las situaciones futuras de riesgo a todos los niveles.

- reparadora:** resuelve una contingencia sobrevenida sobre un colectivo o individuo con el objetivo de devolver a la situación inicial.

- complementaria:** como su nombre indica, complementa acciones desarrolladas por la Administración u otras entidades.

- de suplencia:** interviene en problemas donde nadie actúa y que, en cambio, son de clara importancia social.

- de soporte:** aporta la función de soporte a un proceso ya iniciado por otros usuarios o entidades.

- de autoayuda:** favorece y da soporte a una agrupación de personas con problemáticas comunes para que encuentren y desarrollen soluciones.

- de asistencia:** resuelve y/o palia una necesidad específica.

- de acompañamiento:** presencia activa y solidaria que da soporte a las necesidades de comunicación y/o relación de los usuarios.

- de desarrollo:** actúa sobre la comunidad para que evolucione en los campos sanitarios, educativo y social como más importantes.

- educativa:** provee a los receptores de unas nuevas pautas de conducta.

Voluntariado social

El voluntariado social es el ámbito de actuación de las organizaciones sin finalidad de lucro con mayor tradición en la historia española. Incluye dos sectores primarios: servicios sociales y sanidad.

Servicios sociales

Los servicios de asistencia social están destinados a personas o colectivos que presentan, temporal o permanentemente, alguna discapacidad, patología o alguna característica problemática que dificulta su plena integración y su bienestar. Según la Subdirección General de Asociacionismo y Voluntariado (2005) es el ámbito donde se hace más palpable la solidaridad y donde se demanda un perfil más exigente de voluntariado: capacidad de actuación y de asumir compromisos, de dar y sobretodo de saber escuchar, atender y superar las propias ansiedades y angustias derivadas del servicio que prestan. Son tareas que demandan un alto esfuerzo, dado que su ámbito de trabajo implica ayudar a personas con problemas o colectivos marginados. Por ejemplo, el trabajo con toxicómanos, para dar soporte a sus tratamientos, información u orientación, apoyo a sus familiares o terapias de reinserción social. También, el trabajo con internos de centros penitenciarios que requieren acciones de formación, talleres, actividades lúdicas y deportivas.

El voluntariado es un mecanismo de gran utilidad para movilizar a la comunidad y concienciar sobre las problemáticas que sufren los distintos colectivos.

Voluntariado y salud

El voluntariado supone una contribución esencial en todo el ámbito sanitario, cubriendo tareas muy dispares y con orientaciones diversas: la participación en campañas divulgativas, el voluntariado hospitalario, actuaciones con enfermos de Sida, entre otras.

Una de las tareas en que se desenvuelve el voluntariado en este ámbito está relacionada con las actuaciones de divulgación y la educación sanitaria. Estas campañas, emprendidas por organizaciones sin finalidad de lucro, intentan generar una cultura de prevención de enfermedades en la vida diaria de los pueblos de todo el mundo, promoviendo a que la gente lleve una vida cada vez más sana y movilizando apoyos en distintos sectores sociales para favorecer el acceso a los servicios de salud a todas las personas.

Muchas de las intervenciones de voluntarios internacionales en materia de salud se llevan a cabo con la participación de agentes locales, para la implementación de planes a largo plazo. A cambio del tiempo invertido, los voluntarios locales reciben formación sanitaria y la oportunidad de convertirse en canalizadores de futuras acciones en

sus comunidades. En otras actuaciones concretas, como por ejemplo las que se realizan sobre situaciones de crisis y catástrofes, no se utiliza el apoyo local, ya que requieren personal altamente cualificado y entrenado especialmente para desempeñar su labor en dichas condiciones.

El papel del voluntariado también resulta de vital importancia para el mantenimiento de servicios efectivos de suministro de sangre. Disponer de reservas de sangre seguras y adecuadas constituye la base de la medicina moderna. Según Voluntarios de Naciones Unidas (VNU, 2001) en comunidades con poco o ningún acceso a la salud pública, los servicios proporcionados para proteger el suministro de sangre podrían llegar a significar para la población desfavorecida una mayor esperanza de cobertura médica básica.

Otra de las múltiples tareas que pueden llevar a cabo los voluntarios en materia de salud, se orienta a su colaboración en centros hospitalarios. Su labor tiene como objetivo complementar las tareas llevadas a cabo por los profesionales de la salud y atender a las que éstos no pueden realizar. Es decir, llevar a cabo las tareas que no son competencia de los profesionales de la salud, pero que son imprescindibles para lograr calidad asistencial. Un estudio sobre el voluntariado hospitalario promovido por la Asociación para el Voluntariado en Europa (Moix Queraltó: 2002), concluye que las labores que realizan los voluntarios cubren una gran variedad de necesidades del enfermo y los beneficios que se desprenden de esta colaboración no sólo repercuten positivamente en el paciente, sino también en: el propio voluntario, la familia del enfermo, el personal sanitario, el hospital e incluso en la sociedad.

La tarea que se realiza con más frecuencia es el acompañamiento al enfermo (estar a su lado, escucharle, distraerlo); la segunda tarea es la orientación (aconsejarle, dirigirlo a diferentes profesionales); y finalmente, cuestiones prácticas (recados, gestiones) y favorecer la relación personal sanitario-paciente (actuar de puente entre enfermeras y médicos, y paciente). En este sentido, es interesante el programa HOSPIJOC iniciado en Cruz Roja en el año 1993 impulsado por Xavier Fontova para niños de menos de 10 años hospitalizados o que visitan las unidades de pediatría, donde se ofrece un servicio de entretenimiento y juegos favoreciendo la interrelación entre ellos.

Voluntariado comunitario

El voluntariado comunitario incluye un conjunto de muy diversas intervenciones cívicas y sociales que se basan en la promoción de la participación y de la vida asociativa, realizando una dinamización del entorno sociocultural y facilitando los canales de integración de las personas a la vida social.

En este ámbito, encontramos básicamente asociaciones de vecinos, centros comunitarios y educativos, y asociaciones deportivas, entre otros.

Los centros comunitarios y la vida asociativa en torno a eventos festivos y culturales tiene larga tradición en Cataluña. Sus actividades agrupan a personas de diferentes edades (niños, jóvenes, mayores) llevando a cabo actividades muy diversas (eventos, actividades recreativas o culturales, fiestas populares, etc.) que permiten que las personas se sientan parte activa de su comunidad, lo que contribuye a su consolidación identitaria y fomenta las relaciones personales.

Diversidad cultural e inmigración

La realidad social de muchos núcleos urbanos está modificando su fisonomía a raíz de la presencia de ciudadanos recién llegados de otros países. La inmigración es un reto para la convivencia y la cohesión social en algunas ciudades de los países desarrollados.

Un cuaderno de trabajo publicado por la Federació Catalana de Voluntariado Social (FCVS: 2004) recoge las opiniones y reflexiones de distintas entidades sociales que trabajan para la integración social y la diversidad cultural. Estas organizaciones reconocen que el punto de partida para alcanzar verdaderas soluciones es que se impulsen políticas europeas y se destinen recursos al desarrollo en las ciudades de origen, para evitar la causa de la inmigración masiva, favoreciendo desde la cooperación, flujos migratorios más justos y solidarios.

Jordi Ibáñez (2004), de la ONG Bona Voluntat en Acció, señala que las entidades no lucrativas de acción social, sensibles al problema que afronta la sociedad, han tomado conciencia, adoptando un compromiso y aportando todos sus esfuerzos -la mayoría voluntarios- para conseguir una sociedad más justa.

Una de las conclusiones del informe de FCVS considera que las entidades sin finalidad de lucro son la red social alternativa para la integración de la inmigración, mientras que el sector asociativo

demuestra que es más rápido en reaccionar y el que mejor respuesta está dando al crear servicios específicos para la población inmigrante: servicios de traducción, formación, propuestas para el desarrollo de políticas públicas desde las bases sociales, entre otras múltiples tareas llevadas a cabo en este ámbito.

Voluntariado, igualdad de oportunidades y género

Durante el 2º Congreso Catalán del Asociacionismo y el Voluntariado, celebrado en Barcelona en noviembre de 2002, se realizó una mesa de trabajo bajo el nombre Mujer, Asociacionismo y Voluntariado. Las asociaciones que asistieron, plantearon como punto de partida que es necesario que la perspectiva de igualdad de género se expanda a todos los sectores y no sólo quede concentrada como un reclamo o una causa de lucha dentro de las asociaciones de mujeres.

La cultura del asociacionismo y el voluntariado permite a las mujeres participar en igualdad y paridad de condiciones. De todas maneras, aún es necesario profundizar en las posibilidades de participación de las mujeres en varios sectores socioeconómicos, en los cuales no está suficientemente representada y no cuenta con las mismas posibilidades remunerativas, ni con las mismas condiciones y oportunidades.

El compromiso asumido por el voluntariado ha sido y es uno de los modelos más adoptados y favorables para la búsqueda de soluciones, para eliminar barreras o problemáticas estructurales relativas al rol femenino. El voluntariado puede movilizar a las comunidades a actuar contra la violencia doméstica, promoviendo la concienciación y la autoestima social; y puede favorecer las condiciones para alcanzar cuotas mayores de participación de la mujer en los procesos políticos. También se plantea que el mundo asociativo, en general, pueda hacer una labor muy importante en la educación en los valores de igualdad de género, introduciendo planes para potenciar esos valores desde la infancia, en las escuelas e institutos, reforzando la cooperación entre las distintas entidades sociales y los gobiernos, y apoyando la consolidación y crecimiento de las entidades voluntarias de mujeres.

Voluntariado cultural

El objeto de la acción de las entidades que actúan en este ámbito son todas las expresiones de la cultura, en su sentido más amplio,

tanto en difusión como en creación, abarcando la cultura popular y tradicional, la investigación, la dinamización del sector, la defensa de los patrimonios culturales y la promoción de la producción cultural o artística.

La actuación de voluntariado se lleva a cabo a través de programas y proyectos concretos relacionados con alguno de los aspectos de la cultura, actuando en relación con distintos tipos de asociaciones:

- instituciones de defensa del patrimonio: conservación de archivos, protección de colecciones históricas, bibliotecas, realización de tareas de recuperación del patrimonio histórico.
- voluntariado de protección a las culturas regionales o locales: defensa de la diversidad cultural, relaciones de intercambios y mantenimiento de las culturas de minoría étnicas, promoción de las tradiciones y costumbres.
- voluntariado en teatros o museos, visitas en otros idiomas para extranjeros, visitas técnicas para grupos reducidos, o especiales para minusválidos físicos y psíquicos, actividades destinadas a colegios o grupos culturales de distintas edades y niveles.
- asociaciones de actividades populares: promoción de bailes populares, comités de fiestas, bestiarios, grupos, entidades corales, orfeones, o agrupaciones de sardanas.
- entidades de actividades artísticas: teatro, danza, música, para la enseñanza, formación permanente y la renovación pedagógica.
- voluntariado en asociaciones de difusión o medios de comunicación para la divulgación de actividades culturales de carácter no comercial, acercamiento de las distintas manifestaciones culturales a todos los sectores sociales.
- entidades de investigación sobre cultura y vida social, conocimiento de las tendencias y niveles de participación de la población en actividades culturales.

En cualquiera de los espacios culturales mencionados, el voluntariado cultural puede llevar a cabo acciones para establecer relaciones de tipo formativo, de transmisión de contenidos y habilidades, participación en conferencias, cursos o intercambios de experiencias, colaborar en el fomento de uso del idioma, realizar monitoreos de actividades culturales, realizar talleres participativos, etc. También puede participar en proyectos de tipo creativo o de investigación, colaboraciones técnicas o intelectuales, de cara a la elaboración de estudios, documentos, publicaciones, traducciones de informes, etc.

Voluntariado medioambiental

La continua degradación de los recursos naturales de nuestro planeta ha movido a la juventud mundial a hacer suya la causa de la protección del medio ambiente, mediante la movilización, la autoayuda, el servicio y la participación.

La actuación en el área de la naturaleza moviliza a numerosos grupos de ecologistas, naturalistas y ambientalistas; así como también a asociaciones para promover la educación ambiental, para sensibilizar a la población y crear conciencia de las problemáticas que afectan al medio ambiente y promover la defensa y protección del patrimonio natural.

Las preocupaciones medioambientales varían de acuerdo a los contextos socioeconómicos de las naciones. Ayub Osman, un joven activista de Kenia, en el cierre del Año del Voluntariado (2001) afirmaba que “cuando la pobreza se impone a todo lo demás, la gente se olvida del medio ambiente”. En aquellas zonas en las que los pobres tienen poco o ningún acceso a los bienes y servicios, el medio ambiente se convierte en su último y único recurso en su lucha por la supervivencia.

En materia de protección del medio ambiente el papel de la escuela resulta especialmente importante para los jóvenes voluntarios, ya que es el foro natural para actividades de carácter voluntario. La puesta en práctica de actividades escolares organizadas en las que se ofrecen a los jóvenes oportunidades reales y duraderas de dedicar tiempo a sus comunidades, resulta altamente efectiva para crear, por un lado, una nueva generación de voluntarios comprometidos y, por otro, miembros responsables de la sociedad.

En los países desarrollados, las actividades voluntarias se centran en las campañas de recogida selectiva de residuos, la denuncia y control de agentes químicos contaminantes, o la utilización de residuos o desechos tóxicos.

Otro de los objetivos que motivan a los voluntarios que trabajan en este ámbito es la defensa contra la contaminación, incluyendo la sonora y lumínica en las ciudades, contra la deforestación de selvas y bosques, para la protección de las zonas rurales.

Los voluntarios forestales trabajan con la finalidad de estimular la participación directa de la ciudadanía en la prevención de incendios forestales y en la vigilancia, reconstrucción y protección de la riqueza forestal y faunística.

Trabajan, también, asociaciones de reflexión y opinión ambiental, con el objetivo de proyectar y velar por las actuaciones responsables sobre el territorio, realizando estudios proyectivos tanto climáticos como de seguimientos de plagas, limpieza de los mares y bosques, orientadas a un progreso sostenible y no devastador del medio ambiente.

En esta área de voluntariado también existen grupos de defensa de los animales, contra su abandono y maltrato, en la protección de animales con peligros de extinción, en contra del uso científico abusivo contra animales o deportes crueles con los animales.

Voluntariado de cooperación internacional

Las líneas de actuación que abordan problemáticas internacionales han tenido, en los últimos años, un especial crecimiento y un aumento considerable del número de organizaciones y voluntarios interesados en dichas tareas.

Pobreza y desarrollo sostenible

Una mejora sostenible de las condiciones de vida en los países pobres no es posible sin un cambio en las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos de los países desarrollados. Para combatir la pobreza deben producirse cambios en las prioridades individuales de las personas y en las reglas injustas de la economía internacional. Y en este sentido, el voluntariado ha sido un socio de gran valor en un amplio abanico de actividades de desarrollo cuyo primordial objetivo es la erradicación de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida de los seres humanos, promoviendo actividades orientadas a un crecimiento sostenible.

Las actuaciones de las organizaciones centradas en el desarrollo, generalmente se basan en una interrelación multidisciplinaria y multisectorial, con el objetivo de canalizar los esfuerzos de distintos técnicos y expertos en el desarrollo de un programa concreto en el área o territorio de actuación. Para ello, se recurre a profesionales

remunerados para las distintas actuaciones y se establecen relaciones participativas con voluntarios y entidades locales.

Esa interrelación, a su vez, permite que los problemas no sean detectados por personas de afuera, sino que los mismos grupos locales son los que analizan, evalúan y buscan soluciones para los problemas comunes a todos; lo que incrementa el sentimiento de propiedad local del proyecto y consolida los vínculos de confianza fomentando el deseo de prestar servicio voluntario.

De este modo, los beneficios del proyecto se pueden valorar tanto en sus aportaciones a los participantes individuales como para las comunidades y el medio social al que pertenecen.

Un aspecto fundamental para la reducción sostenible de la pobreza es la creación de oportunidades para que todos los miembros de una comunidad puedan influir y contribuir al proceso de desarrollo. Incluso las comunidades más marginadas son capaces, no sólo de contribuir a planes de reducción de la pobreza, sino también de iniciarlos. Según el Programa de Voluntarios de la ONU (2001), las organizaciones locales de voluntariado cuentan con un enorme potencial, sin embargo muchas de ellas presentan limitaciones en cuanto a conocimientos técnicos, capital financiero y contactos con los creadores de política del sector público y privado, y no suelen disponer ni de la capacidad organizativa ni de los recursos técnicos y financieros necesarios, lo que les dificulta poder poner en marcha proyectos o movilizar recursos.

El concepto de desarrollo integral sostenible lleva implícito dos preceptos de base para las acciones de voluntariado:

- que los proyectos realizados de forma conjunta en diversas áreas se sostengan por sí solos y sean perdurables.
- que la población de cada comunidad se implique en ellos.

Para que después de la intervención de la ONG se puedan prolongar en el tiempo y consolidar las estructuras de base fomentadas y que sean las comunidades locales las que dispongan de los recursos técnicos y capacidades necesarias para lograr las mejoras en las condiciones. En este aspecto, la formación y capacitación brindada a los actores participativos es un hecho que permite afrontar sus problemas, aprovechar los recursos obtenidos y llevar adelante el proyecto.

Se trata no sólo de favorecer la superación de problemas concretos, sino de permitir que los voluntarios locales que participan en dicha actividad se beneficien de la formación recibida y logren ampliar sus redes sociales. A su vez, esto les supone nuevas oportunidades de generación de ingresos y de movilidad social en un futuro a partir de las capacidades y habilidades adquiridas.

Innovación y microcréditos

El voluntariado es, en muchos lugares, un impulsor clave en innovación económica. El impulso generado a través de microcréditos y el fomento a emprendimientos personales y comunitarios está modificando las relaciones socioeconómicas entre determinados grupos sociales en zonas marginales.

La microfinanciación es un área en la que la participación de voluntarios ayuda a crear las condiciones necesarias para una estrategia eficaz de reducción de la pobreza. Estas condiciones son:

- a. una ventaja en cuanto al riesgo, resultante del uso de incentivos sociales generados por la responsabilidad ante los demás para reducir el riesgo del acreedor; y
- b. una ventaja en cuanto a los costes, resultante del empleo de trabajo voluntario para reducir al máximo los costes de transacción, lo que redundará en una mejora de la sostenibilidad (VNU: 2001).

Muchos de estos programas económicos fomentados por las organizaciones están dirigidos a mujeres, las cuales a través de préstamos económicos, pueden crear emprendimientos que reportan beneficios directos no sólo a su familia, sino a toda la comunidad.

Las ONG fueron las primeras en demostrar que los incentivos sociales generados por el voluntariado en esta materia hacen más controlables los riesgos de los acreedores y posibilitan la sostenibilidad de distintos programas. Por tanto, cuando se reconoce el éxito de los esquemas de microcrédito, hay que reconocer también la labor de las ONG, que facilitan relaciones socioeconómicas eficientes basadas en la confianza y el apoyo mutuo comunitario.

Ayuda humanitaria y consolidación de la paz

La labor de las organizaciones de voluntarios se extiende a la actuación sobre el terreno en situaciones de conflicto armado y atención a sus víctimas. A su vez, el voluntariado representa en la actualidad uno de los principales recursos para promover y crear las condiciones para la paz.

La mayoría de las guerras de hoy en día se producen a causa de fuertes divisiones étnicas y culturales de nivel interno, y se libran en países que carecen de recursos económicos y políticos para gestionar o superar esos conflictos. El voluntariado actúa en estas áreas de "conflictos silenciados"; voluntarios que viven o son enviados a zonas de conflicto en donde tienen que hacer frente a diferentes retos: distribución de alimentos, atenciones sanitarias, epidemias, hambrunas; interactuando con diversos actores: gobiernos, comunidades enfrentadas, víctimas y colaboradores locales, entre otros.

Numerosas poblaciones refugiadas o desplazadas dentro de su país, obligadas a abandonar sus hogares a causa de guerras o genocidios a poblaciones enteras, han demostrado ser capaces de resistir las tremendas presiones causadas por el desarraigo. Apoyando iniciativas de autoayuda y de participación entre las comunidades de refugiados, la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) ha intentado potenciar la autoconfianza de los individuos más vulnerables, para que los refugiados establezcan sus propias prioridades de desarrollo y pongan en marcha sus propios programas. En muchos casos han sido las mujeres las que han estado a la cabeza de estos esfuerzos (PVNU: 2001).

Entre 1994 y 1999 más de 3.500 voluntarios de las Naciones Unidas participaron en regiones críticas del mundo en procesos de democratización, consolidación de la paz, derechos humanos, rehabilitación de ayuda humanitaria. Por ejemplo, en Guatemala 114 voluntarios originarios de más de 25 países y algunos de ellos de origen indígena colaboraron para asegurar el respeto de los acuerdos de paz firmados en diciembre en 1996.

En las situaciones postconflicto, las organizaciones de voluntariado contribuyen a la integración de ex-combatientes y otros grupos vulnerables, por ejemplo mujeres y discapacitados, mediante formación, búsqueda de trabajo y colocación. A la vez que colaboran en la reconstrucción de zonas devastadas.

Situaciones de crisis y catástrofes naturales

En la medida en que los sistemas socioeconómicos son propensos al impacto de riesgos naturales y a catástrofes tecnológicas y

medioambientales, las organizaciones civiles han generado mecanismos de actuación rápidos, eficientes y con amplia cobertura sobre el terreno, en ocasiones en que ni los propios gobiernos pueden dar respuestas a las demandas concretas de la situación.

La acción en las situaciones de emergencia demuestran que siempre es preferible adoptar planes de previsión enfocados y basados en reducir riesgos, en vez de hacer frente al desastre. Sin embargo, la realidad demuestra que ni las sociedades más desarrolladas cuentan con sistemas de actuación de crisis sólidos desde sus órganos de gobierno, por lo que el papel de las entidades de voluntariado son el principal recurso de actuación, (por ejemplo, huracán Katrina en Nueva Orleans, 2005).

El voluntariado es reconocido como una modalidad de actuación efectiva en entornos de crisis, ocupa un lugar idóneo para ayudar a hacer frente a la gestión de catástrofes naturales, a crisis tanto humanas como naturales, que ponen a prueba la capacidad de los actores públicos, privados y de la sociedad civil para hacer frente a situaciones críticas.

El voluntariado también desempeña un importante papel en las actividades de reconstrucción después de las catástrofes.

Voluntariado y brecha digital

La transición hacia la era de la información no está siendo fácil, especialmente para los más pobres. La escasez de recursos y conocimientos es un primer aspecto del problema; otro, es la inadecuada infraestructura básica, y un tercero, el analfabetismo y las barreras lingüísticas. La gran brecha que se genera en las capacidades digitales entre Norte y Sur es uno de los temas que más preocupa a distintas organizaciones y grupos de voluntarios.

La desigual distribución de la tecnología de la información y la comunicación está disparando la polarización económica global. Además, el modelo de expansión de las TIC, basado en el consumidor individual característico del mundo industrializado, resulta demasiado caro para los países en desarrollo. La globalización, que acelera el crecimiento económico recompensando el uso eficaz de recursos, favorece naturalmente a quienes poseen importante capital productivo. La información es un recurso vital. Aquellos que no tienen acceso a capital informativo quedan atrapados en un crecimiento económico de bajo nivel. La brecha digital ha situado, por tanto, los beneficios organizativos que supone la tecnología moderna

de la comunicación lejos del alcance de la mayoría de los ciudadanos del mundo.

La tecnología de la información ha hecho posible que organizaciones de voluntariado del Norte puedan movilizarse respecto a un amplio espectro de temas políticos y sociales. Si a los pobres del mundo, según la opinión de los Voluntarios de Naciones Unidas (2001), se les diera acceso a la tecnología de la información, ésta podría desempeñar un papel fundamental en el fomento de su capacidad organizativa regional y supranacional.

6. EL VOLUNTARIADO Y LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

Estado, sociedad civil y mercado

El voluntariado y la acción voluntaria son formas de comportamiento social fuertemente arraigadas en las estructuras sociales cuyas manifestaciones están decisivamente influenciadas por las historias y las culturas en las cuales emergen. La naturaleza y el papel del voluntariado depende en muchos sentidos del modelo de Estado de cada país. En las sociedades occidentales actuales, las formas y prácticas que adopta el voluntariado en los distintos contextos nacionales están relacionadas con los diferentes modos de intervención pública en la vida social. Bajo esta premisa, Sarasa (1995) distingue cuatro modelos de relación entre el Estado y las organizaciones no lucrativas.

1) En un primer modelo las organizaciones de voluntariado forman una especie de oligopolio social de naturaleza religiosa e ideológica. En este modelo, característico de países como Alemania, Bélgica, Holanda, Suiza y Austria, las entidades dependen en gran medida del apoyo financiero del Estado y tienen una influencia política elevada, ya que la filosofía que subyace a su acción se basa en el principio de subsidiariedad.

2) En los países escandinavos, donde el Estado tiene un rol central en la distribución del bienestar y en la provisión de servicios sociales, las organizaciones sociales son herramientas de las políticas públicas y se financian íntegramente con fondos del Estado.

3) El sector de voluntariado en Estados Unidos está ligado fundamentalmente a organizaciones de orden religioso o étnico. Aunque su financiación también, en parte, proviene de fondos públicos, sus acciones tienen una gran independencia del Estado.

4) El modelo mediterráneo (España, Francia e Italia) se caracteriza, según el autor, por una cooperación algo distante entre el Estado y las ONG, una gran fragmentación de organizaciones, una fuerte dependencia financiera de los fondos públicos y cierta desconfianza entre el sector público y las entidades civiles.

En general, en todos los modelos europeos las organizaciones de voluntariado tienen una elevada dependencia de los recursos públicos, lo que hace que en menor o en mayor grado sus tareas puedan considerarse como una extensión de la acción estatal. El sector voluntario tiene una creciente presencia en la producción de bienestar, complementando las funciones del Estado, junto con un papel creciente también del sector privado en la prestación de servicios sociales. Otra característica convergente, apuntan Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001), es que las entidades de voluntariado están sometidas a las presiones del mercado que influyen en el orden organizativo, en el económico y en los valores subyacentes de la acción voluntaria.

En el modelo de los países del sur europeo, principalmente en España, el sector del voluntariado presenta una elevada fragmentación asociativa. Esta fragmentación, por un lado, conduce a una competencia entre las organizaciones por la obtención de recursos públicos, y por otro, determina una cierta debilidad de las organizaciones en términos de incidencia en las políticas públicas y frente a los poderes del Estado. Por el contrario, en los países del norte y centro de Europa la actividad asociativa se canaliza a través de unas pocas organizaciones que por consiguiente tienen una elevada concentración de poder. Este poder otorga al sector una gran autonomía en relación al mercado, mientras que en los países del sur las organizaciones no lucrativas se enfrentan a una creciente competencia del sector mercantil (Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero: 2001).

Algunas teorías sobre las limitaciones del mercado y del Estado para cubrir las demandas de bienestar de la sociedad sugieren que los voluntarios vienen a llenar las brechas dejadas por esas carencias del sector público y el sector privado. Con esta premisa, surge la preocupación de que los gobiernos puedan verse tentados a reducir sus servicios sociales y recortar el gasto público con la excusa de que el sector del voluntariado asumirá las responsabilidades abandonadas por el Estado. Sin embargo, aunque este puede ser un peligro latente en un momento en el que varios países están redefiniendo sus modelos de Estado del Bienestar, existe poca evidencia de que el crecimiento del sector del voluntariado se sustente en una tendencia al abandono por parte del Estado de sus obligaciones morales con la sociedad. Por el contrario, los procesos contemporáneos que hemos venido describiendo, parecen confirmar una relación de

complementariedad del voluntariado con los servicios públicos más que una sustitución. Más aún, las organizaciones de voluntariado han demostrado que en muchas circunstancias operan con mayor eficacia y contribuyen con mejor efectividad que las instituciones públicas a la solución de graves problemas sociales. Sin embargo, es evidente que las organizaciones de la sociedad civil, más allá de utilizar recursos humanos voluntarios, necesitan de recursos financieros para mantener sus infraestructuras, organizar el trabajo voluntario y llevar adelante sus tareas. Y en este aspecto, así como en el de asegurar un marco legal y fiscal, el Estado tiene un importante rol que jugar.

En un trabajo coordinado por el profesor Carpio García (1999) de la Universidad Autónoma de Madrid los autores opinan que el sector del voluntariado puede ser una herramienta flexible y sensible para abordar los problemas sociales evitando el peso de la burocracia pública, siempre que las instituciones del Estado continúen garantizando los derechos fundamentales. Según esta perspectiva, el bienestar de la sociedad, en las actuales economías de mercado de los países industrializados, es una responsabilidad compartida por todos los sectores que en ella se interrelacionan: el mercado, el sector público y el Tercer Sector. Por tanto, la retirada de uno de los sectores en ciertos ámbitos o aspectos de la protección social no debería significar necesariamente una pérdida de bienestar sino que puede tratarse de una redistribución de funciones entre los distintos actores implicados en el desarrollo social. El Estado puede disminuir su intervención en la provisión de ciertos servicios, estimulando a los empresarios y/o a las organizaciones sociales de voluntariado a asumir el esfuerzo.

El informe "Below the Waterline of Public Visibility" (2000) elaborado por un grupo de expertos a instancias del Programa de Voluntarios de Naciones Unidas (VNU), analizando el significado del voluntariado en las políticas públicas, plantea que el desafío no consiste en sustituir el paradigma de "todo abastecido por el Estado" por el de una comunidad autogestionaria e independiente, sino en integrarlos de manera que se refuercen mutuamente. En las complejas sociedades actuales ni el gobierno ni la sociedad civil ni el mercado pueden resolver los desafíos del desarrollo equitativo y sostenible de forma aislada, necesitan cooperar y completarse.

Esta cooperación entre el Estado y el sector del voluntariado se debe basar en los siguientes supuestos:

- no debe haber contradicción entre los deberes del Estado en el abastecimiento de servicios públicos y las responsabilidades de los ciudadanos de asegurarse que los beneficios derivados de esos servicios estén maximizados;

- no debe haber contradicción entre los órdenes públicos 'de arriba hacia abajo' y las iniciativas 'desde la base' de la comunidad, entre la oferta de servicios públicos y la consolidación de iniciativas voluntarias locales;

- no debe haber contradicción entre la acción voluntaria como forma de compromiso social por un lado, y el trabajo productivo, por otro.

Los expertos sostienen la necesidad de afianzar la confianza entre los actores públicos y privados, proponiendo que las alianzas que se establezcan entre múltiples actores sociales sean flexibles y se basen en una acción orientada a la solución de un problema. Cuando las instituciones públicas y las organizaciones sociales del Tercer Sector actúan en la misma dirección la experiencia demuestra que la acción voluntaria no constituye ningún riesgo para los gobiernos. Por el contrario, los voluntarios son más socios que rivales, aumentando los recursos disponibles orientados al desarrollo social.

Según el informe presentado por el Programa de Voluntarios de Naciones Unidas (VNU) el voluntariado, siendo un componente importante del desarrollo social, puede ampliar la base de recursos, solucionar problemas complejos y mejorar la calidad de la vida de toda la comunidad. Los gobiernos, desempeñando un papel proactivo, pueden favorecer y estimular positivamente los niveles de participación voluntaria en sus sociedades nacionales. Desde esta perspectiva, el informe realiza también algunas recomendaciones sobre cómo los gobiernos pueden maximizar la contribución del voluntariado a la sociedad.

Las redes sociales generadas por la acción voluntaria son importantes herramientas sociales en la lucha contra la pobreza y por los derechos de las personas. Los gobiernos deben realzar estas redes sociales y ligarlas a organizaciones intermedias, a mercados más amplios y a las instituciones públicas. Para los expertos convocados por VNU, el desarrollo de una estrategia nacional integrada para la acción debe permitir, allí donde no lo hay, la creación de un marco fiscal y legislativo, aumentar la conciencia pública de la contribución

del voluntariado al bienestar general y promover el voluntariado entre los segmentos excluidos de la población.

En esta estrategia, la descentralización de recursos y autoridad puede dar a las agencias públicas una posición más cercana a la comunidad, facilitar el control sobre los servicios y aumentar las responsabilidades en programas del sector público. Las iniciativas de desarrollo deben implicar sistemáticamente a los usuarios que están dispuestos a invertir su propio tiempo, una inversión que debe ser reconocida y recompensada.

La promoción de un ámbito de apoyo a redes locales contribuye significativamente a la creación de ciudadanos con iniciativas más que meros receptores de servicios públicos. Quitando barreras a las actividades asociativas locales -propone el documento de Naciones Unidas- los gobiernos pueden realzar la capacidad de su población a organizarse para la acción voluntaria. Las medidas legislativas deben incluir una revisión de su estatuto jurídico, de los requisitos para el registro de las organizaciones voluntarias locales y de las reglas que gobiernan sus mecanismos de financiamiento.

En poblaciones geográficamente dispersas, las carencias de infraestructuras en transporte y comunicación limitan la capacidad organizativa de la población. La brecha digital y las desigualdades en el acceso a los recursos tecnológicos también divide a la población. Debe ser una prioridad de los gobiernos reducir estas distancias ya que el acceso a la información es esencial para que prospere la acción voluntaria y su organización. Estar bien informado sobre los programas de gobierno permite que las poblaciones locales sientan como suyos los servicios y actividades públicas y sepan dónde y cómo implicarse, complementando los planes y programas del gobierno con la acción voluntaria.

El derecho a colaborar voluntariamente debe ampliarse a todos los sectores de la sociedad. El Estado debe realizar un esfuerzo orientado a ampliar las oportunidades para la contribución voluntaria entre los segmentos más débiles de la población. En este sentido, los gobiernos deben basar sus acciones en las propias redes comunitarias, aumentando las habilidades prácticas de las personas y fortaleciendo el sentido de pertenencia y cooperación de los voluntarios implicados. Personas con discapacidades, personas de la tercera edad, personas que viven en la pobreza, poseen habilidades y conocimientos que les

permiten contribuir directamente en sus comunidades. Valerse de las ventajas personales de los miembros de estos colectivos puede ser de provechosa utilidad para la acción voluntaria.

El informe "Below the Waterline of Public Visibility" (2000) señala que los gobiernos pueden también desempeñar un papel dominante en planificar maneras innovadoras de aumentar la participación de la juventud. La experiencia demuestra que cuando a la juventud se le ofrece oportunidades creativas y significativas de contribuir a la mejora de sus comunidades, los jóvenes reaccionan muy positivamente. La incorporación de los jóvenes a los programas de servicio a la comunidad puede tener un impacto duradero, ya que es probable que las personas que realizan tareas de voluntariado durante la juventud continúen participando en acciones voluntarias a lo largo de su vida, promoviendo, además, el compromiso de los demás. Según los expertos, un número de estrategias prometedoras se centran alrededor de la difusión de las nuevas tecnologías de información, permitiendo a la juventud de alrededor del mundo comunicarse entre sí, para discutir sus valores y culturas, aumentar su autoestima y fortalecer su sentido de responsabilidad social y conducta cívica.

Bajo la premisa de que las empresas tienen obligaciones con la sociedad que van más allá del cumplimiento de las normas legales y de sus funciones mercantiles, en los años recientes el sector privado ha comenzado a tener interés en la promoción del voluntariado, tanto como parte de su estrategia de inversión en la comunidad, como también como un medio de desarrollo de sus empleados. En el contexto de una nueva filosofía corporativa de responsabilidad social, algunas empresas organizan un esquema de voluntariado de la compañía o proporcionan tiempo remunerado a sus empleados para que desarrollen actividades de voluntariado. Otras prefieren reconocer y apoyar el compromiso de sus empleados con organizaciones sin fines de lucro.

Es interesante introducir brevemente aquí el concepto diferencial defendido por la Cátedra de Mecenazgo "Caius Maecenas" de la Fundación Mecenazgo y Sociedad, autora del primer Libro Blanco del Mecenazgo, Patrocinio y Esponsorización Empresarial en España (Mecalux 2001), creada y dirigida por el Dr. Francesc Xavier Altarriba, según la cual se ha de ser cuidadoso con el concepto atribuido de "responsabilidad social a las empresas". Esta Cátedra parte de una

visión pragmática y realista, tanto desde un punto de vista económico como laboral y jurídico, y formula la siguiente reflexión: la empresa no es una ONG, ya que sus Estatutos fundacionales así lo determinan. Sus responsabilidades son básicamente: **el cumplimiento** de las leyes y normativas que la afectan, **el buen trato** a los trabajadores, **el equilibrio** en la relación precio/beneficio, **el respeto** a los consumidores/as, y **la publicidad** veraz.

Todo lo que exceda de estos puntos, no obedece tanto a una **responsabilidad** (de obligado cumplimiento ético o jurídico), sino de un **compromiso** (libre pero consecuente). Las acciones hechas con intención de **compromiso social corporativo no parten de “culpabilizar” a la empresa o desviarla** de sus **legítimos objetivos**, sino de una **sensibilidad libre y madura**, que seguramente será tenida en cuenta por los consumidores/as y seguida de cerca por la competencia.

La responsabilidad social corporativa, según la Cátedra de Mecenazgo hace referencia a la conveniencia que la empresa devuelva parte de sus beneficios a la sociedad, lo que permite o colabora en su obtención. Se basa en justificaciones relacionadas con la ética distributiva y la sensibilidad social, a fin de resolver necesidades sociales, crónicas o emergentes. Esta atribución de una nueva función de la empresa, la hace acercarse a ONG o Fundaciones.

Las empresas reconocen que su apoyo al voluntariado incrementa las capacidades, la moral y la fidelidad de los empleados con la compañía y mejora la posición e imagen de la empresa en la comunidad local.

Apoyo del sector público al desarrollo del voluntariado en España y Cataluña

El Estado español y los gobiernos de las distintas Comunidades Autónomas realizan una política activa de fomento y desarrollo del voluntariado según sus áreas de competencia. Esta actitud positiva hacia el voluntariado se manifiesta en cuatro órdenes:

1. garantizando un marco jurídico para el desarrollo del sector
2. abriendo a las organizaciones instancias de participación y decisión en las políticas públicas

3. a través de medidas específicas para promover y fomentar la acción voluntaria
4. proporcionando recursos financieros para la ejecución de los proyectos de las organizaciones

Marco jurídico para el voluntariado

Las ventajas de una legislación sobre el voluntariado se interpretan en términos de ofrecer una protección básica a los voluntarios fuera del régimen aplicable al trabajo asalariado, eliminar los obstáculos para el ejercicio de tareas voluntarias, adoptar medidas apropiadas para facilitar la acción voluntaria y establecer criterios para la solución de conflictos entre los voluntarios y la organización.

La legislación vigente en distintos países del mundo sobre voluntariado asume distintas modalidades:

- leyes que abarcan y reconocen plenamente la amplia gama de expresiones actuales y potenciales de la acción voluntaria en un país democrático; estas leyes se denominan, también, leyes marco sobre el voluntariado;
- leyes y reglamentaciones que apoyan la acción voluntaria organizada y brindan protección jurídica a los voluntarios que actúan por medio de organizaciones públicas o privadas (en esta modalidad se inscribe la Ley 6/1996 del Estado español y las leyes autonómicas sobre el voluntariado); y
- leyes y reglamentaciones que fomentan y apoyan la participación voluntaria de grupos específicos, tales como la juventud o los desempleados, o promueven el voluntariado en ámbitos de especial interés, por ejemplo, la acción para el desarrollo social, la cooperación internacional para el desarrollo, las brigadas de bomberos, la defensa civil o la gestión de situaciones de desastre (Unión Interparlamentaria y otros: 2004).

García Campá (2001) divide la evolución de la legislación española en materia de voluntariado en tres etapas que, según el autor, reflejan el creciente interés de poderes públicos en regular las actividades del voluntariado.

La primera etapa abarca entre 1970 y 1980. En esta década comienza a elaborarse en España una normativa dispersa y parcial sobre el voluntariado, normas que aparecen en textos jurídicos de diferentes ámbitos y que regulan sólo algunos aspectos muy concretos del voluntariado.

La segunda etapa transcurre en los años 80. En este período el autor identifica tres conjuntos normativos que confirman un cambio sustancial en la regulación jurídica del voluntariado: la normativa internacional, la legislación sobre personas minusválidas y sobre servicios sociales, y el sistema legal de subvenciones públicas al voluntariado.

En el ámbito internacional, por ejemplo, una Resolución de 19 de febrero de 1986 de las Naciones Unidas proclama el día 5 de diciembre como "Día Internacional del Voluntariado para un desarrollo económico y social". El 16 de noviembre de 1983 el Parlamento Europeo emite una Resolución sobre el voluntariado y el 21 de junio de 1985 el Consejo Europeo propone una Recomendación sobre la protección social de los voluntarios para el desarrollo.

Durante esta década y comienzos de la siguiente todas las Comunidades Autónomas legislan sobre los servicios sociales (Navajo: 2004):

- Ley 6/1982, de 20 de mayo, del País Vasco (Derogada)
- Ley 8/1983, de 30 de marzo, de Navarra.
- Ley 11/1984, de 6 de junio, de Madrid.
- Ley 8/1985, de 9 de diciembre, de Murcia.
- Ley 26/1985, de 27 de diciembre, de Cataluña.
- Ley 3/1986, de 16 de abril, de Castilla-La Mancha.
- Ley 9/1987, de 11 de febrero, de Baleares.
- Ley 4/1987, de 25 de marzo, de Aragón.
- Ley 5/1987, de 11 de abril, de Asturias.
- Ley 5/1987, de 23 de abril, de Extremadura.
- Ley 9/1987, de 28 de abril, de Canarias.
- Ley 3/1987, de 27 de mayo, de Galicia (Derogada).
- Ley 2/1988, de 4 de abril, de Andalucía.
- Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Castilla León.
- Ley 5/1989, de 6 de julio, de la Comunidad Valenciana.
- Ley 2/1990, de 10 de mayo, de La Rioja.
- Ley 5/1992, de 27 de mayo, de Cantabria.
- Ley 4/1993, de 14 de abril, de Galicia.
- Ley 5/1996, de 18 de octubre, del País Vasco.

Estas leyes incluyen en su articulado un compromiso de fomento del voluntariado y, en algunos casos, un compromiso de regulación.

También en esta etapa, la Ley de Presupuestos del Estado para el año 1988 dispone que se destine el 0,5239% del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas a colaborar en el sostenimiento de la Iglesia Católica y a subvencionar otros fines de interés social, entre los que se encuentran las actividades de voluntariado social.

En la tercera etapa, que transcurre a lo largo de la década del 90, tanto el estado como la mayoría de las Comunidades Autónomas elaboran leyes que tienen como objeto principal regular el sector del voluntariado.

Estas leyes tratan sobre el voluntariado en general, sobre el voluntariado social o, en algunos casos, sobre ámbitos más concretos del voluntariado (Navajo:2004).

Las leyes y decretos autonómicos sobre voluntariado son:

Ley 25/1991, de 13 de diciembre, de creación del Instituto Catalán del Voluntariado - INCAVOL - (derogada).

Ley 9/1992, de 7 de octubre, del voluntariado social en Aragón.

Decreto 45/1994, de 19 de mayo, del voluntariado social de Andalucía.

Ley 3/1994, de 19 de mayo, del voluntariado social en la Comunidad de Madrid.

Decreto 67/1994, de 2 de diciembre, por el que se regula el voluntariado social en La Rioja (derogada).

Decreto 12/1995, de 19 de enero, por el que se regula el voluntariado en Castilla-León.

Decreto 10/1995 de 21 de febrero, sobre regulación de los expertos voluntarios extremeños.

Ley 4/1995, de 16 de marzo, del voluntariado en Castilla-La Mancha.

Decreto 28/1994, de 12 de mayo, sobre voluntariado verde en La Rioja (derogada).

Decreto 246/1996, de 5 de julio, sobre el reglamento del cuerpo de bomberos voluntarios.

Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del Voluntariado Social en Extremadura.

Ley Foral 2/1998, de 29 de marzo, del voluntariado en la Comunidad de Navarra.

Ley 7/1998, de 6 de mayo, del voluntariado en La Rioja.

Ley 4/1998, de 15 de mayo, del voluntariado en Canarias.

Ley 3/1998 de, 18 de mayo, del voluntariado en las Islas Baleares.

Ley 17/1998, de 25 de junio, del voluntariado del País Vasco.

Decreto 59/2000, de 26 de julio, por el que se regula el voluntariado cultural en Cantabria.

Ley 3/2000, de 22 de diciembre, del voluntariado de Galicia.

Ley 4/2001, de 19 de junio, del voluntariado en la Comunidad Valenciana.

Ley 7/2001 de 7 de julio, del voluntariado en Andalucía.

Ley 10/2001, de 12 de noviembre, del voluntariado en Asturias.

Decreto 30/2003, de 18 de febrero, de funcionamiento del Consejo Vasco del Voluntariado

Decreto 53/2003, de 30 de abril, por el que se crea la Comisión Regional de Voluntariado de Castilla y León.

Decreto 123/2003 de 6 de mayo, por el que se aprueba el I Plan Andaluz del Voluntariado en Andalucía.

Decreto del 28 de junio de 2005, por el que se crea el Consejo del Voluntariado en Cataluña.

En términos generales, las leyes que regulan las actividades de voluntariado en el ámbito autonómico tienen una estructura formal y unos contenidos similares (García Campá: 2001; Navajo: 2004; Voluntariado.net):

- Incluyen una definición de los conceptos legales de voluntariado, voluntario y entidad de voluntariado.

- Se plantean como objetivo promover y facilitar la participación de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro.

- La mayoría destaca los principios básicos que deben regir la acción del voluntariado y de las organizaciones de acción voluntaria. Por ejemplo: "a) Participación libre, altruista y comprometida de los ciudadanos y ciudadanas, sin compensación económica, de acuerdo a las preferencias y capacidades, mediante entidades de organización democrática y no discriminatoria. b) Solidaridad con las personas y los grupos, con el objetivo de alcanzar el interés general, atendiendo a las necesidades sociales de forma global y no exclusivamente de los miembros de la propia organización. c) Descentralización, procurando que las actividades del voluntariado se realicen lo más cerca posible de los ciudadanos y en su propio entorno. d) Autonomía y libertad de las organizaciones del voluntariado respecto a los poderes públicos, velando a la vez para que se garantice el cumplimiento de la legislación y la responsabilidad que las entidades de voluntariado asumen ante la sociedad. e) Complementariedad y

coordinación de voluntariado y las administraciones en todos sus ámbitos y niveles y no sustitución de las actuaciones de éstas" (Ley de Voluntariado 3/1998. Baleares).

- Indican los campos de actuación, ya sea dentro del área social (aquellas que sólo legislan este aspecto) o en general. Diferentes normativas mencionan las áreas asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medioambiente, de defensa de la economía social o la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, de defensa de los derechos humanos, de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, de lucha contra el paro, etc. Algunas leyes especifican que estas actividades, sea cual sea su ámbito, deben ir "dirigidas a la construcción de una sociedad más solidaria y más justa".

- Establecen que la actividad voluntaria no puede sustituir al trabajo retribuido.

- Señalan las características de las entidades que pueden disponer de voluntarios y mencionan algunos requisitos (funcionamiento interno, organización, etc.).

- Establecen los derechos y deberes que surgen entre los voluntarios y las organizaciones de voluntariado. En algunos casos prevén un sistema para la resolución de conflictos entre las partes (leyes del voluntariado de Rioja, Baleares y Galicia).

- Establecen un registro de asociaciones y en algunos casos de voluntarios.

- Determinan las relaciones entre la Administración y las organizaciones de voluntariado.

- Algunas leyes incluyen medidas para la promoción del voluntariado.

En **Cataluña**, además del Decreto que regula las funciones y composición del Consejo Catalán del Voluntariado, el Parlamento adoptó y reconoció, mediante Resolución 98/V de 29 de mayo de 1996, la Carta del Voluntariado, surgida del I Congreso Catalán del Voluntariado, reunido en Barcelona el 29 de octubre de 1995. La Carta del Voluntariado recoge los principios que guían las actividades de voluntariado y la contribución del sector al desarrollo social, y establece los derechos y deberes que deben observar todas las personas voluntarias y las entidades en sus relaciones y actuaciones.

En el ámbito estatal, las actividades de voluntariado están reguladas por la Ley 6/1996, de 15 de enero. Esta Ley se aplica a los

voluntarios y organizaciones que desarrollen programas de ámbito estatal o supraautonómico.

De forma similar a la Carta del Voluntariado de Cataluña, la Ley estatal de voluntariado determina los derechos y deberes que deben tener los voluntarios en relación a las organizaciones y actividades en que participen.

Los derechos de los voluntarios son:

- Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación.
- Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.
- Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.
- Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

Y están obligados a:

- Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.

- Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.
- Actuar de forma diligente y solidaria.
- Participar en las tareas formativas previstas por la organización de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.
- Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

La Ley estatal dice que las organizaciones de voluntariado deben estar legalmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica, carecer de ánimo de lucro y desarrollar programas en el marco de las actividades de interés general, y establece una serie de requisitos que deben cumplir:

- Cumplir los compromisos adquiridos con los voluntarios en el acuerdo de incorporación a la organización.
- Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
- Establecer los sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
- Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
- Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquéllas.
- Facilitar al voluntario una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados.

- Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.

La norma también promueve algunas medidas de incentivo al voluntariado y determina cómo se debe acreditar la prestación de servicios voluntarios.

Participación de las entidades de voluntariado en las políticas públicas

En algunas Comunidades Autónomas, y también a nivel estatal, la legislación ha establecido canales institucionales para que el sector del voluntariado participe en el proceso de adopción de las decisiones públicas que le afectan. La mayoría de las leyes autonómicas de voluntariado tienen previsto en su articulado la creación de un Consejo de Voluntariado que, integrado a la Administración, esté formado por representantes de las organizaciones y del Gobierno. Sin embargo, en muchos casos, la puesta en marcha de estos organismos ha sido postergada.

García Campá (2001), coincidiendo con otros autores, estima que la creación de Consejos de Voluntariado en el ámbito autonómico resulta conveniente por dos motivos. Por un lado -dice- las posibilidades de hacer efectiva la participación ciudadana voluntaria están directamente relacionadas con la descentralización del poder, con su distribución territorial y con su acercamiento al ciudadano. Por otro, cree que son necesarios porque en el marco del proceso de reestructuración del Estado del Bienestar se está incrementando progresivamente la importancia de los poderes locales y regionales en la definición de las políticas sociales.

A partir de un análisis de la estructura de los Consejos de Voluntariado y su funcionamiento, el autor concluye que (en el año 2001) la participación del voluntariado en las decisiones públicas no es significativa. Esto es debido a que la participación de los representantes de las organizaciones en la composición del Consejo es minoritaria y a que las funciones del Consejo están restringidas a la consulta y asesoramiento sobre asuntos que le afectan. Aún así el autor reconoce que los Consejos de Voluntariado que emiten informe de carácter preceptivo adquieren cierta relevancia en el proceso decisorio público.

En Cataluña la instancia de participación del sector del voluntariado estuvo garantizada hasta 2004 por el Instituto Catalán

del Voluntariado (INCAVOL), organismo que había sido creado en 1991 y que fue suprimido por la Ley de acompañamiento de los presupuestos de 2004. Como sustituto del INCAVOL, el Gobierno de la Generalitat creó mediante un decreto del 28 de junio de 2005 el **Consejo del Voluntariado**, definido como un "órgano de asesoramiento, consulta y participación de las entidades, colectivos y personas que actúan en el ámbito del voluntariado". Este Consejo está adscrito a la Administración mediante la Dirección General de Actuaciones Comunitarias y Cívicas del Departamento de Bienestar y Familia.

A diferencia de otros órganos autonómicos con funciones similares, el Consejo del Voluntariado de Cataluña está compuesto mayoritariamente por representantes de las organizaciones de voluntariado (en relación a los representantes de la Administración); entidades que trabajan en distintos ámbitos y en las diferentes demarcaciones territoriales.

La estructura del Consejo catalán está integrada por un plenario formado por 40 miembros, presidido por el titular del Departamento de Bienestar y Familia, y una Comisión Directiva formada por un Presidente, un Vicepresidente y de 6 a 10 vocales.

Las funciones del Consejo del Voluntariado son:

- Informar sobre los planes de subvenciones del Departamento de Bienestar y Familia en materia de voluntariado y sobre los criterios para su concesión.
- Informar sobre las propuestas de disposiciones generales en el ámbito de las entidades de voluntariado.
- Promover campañas de voluntariado y la participación de personas voluntarias en el seno de las entidades.
- Promover informes y estudios en materia de voluntariado.
- Informar sobre las necesidades formativas en el campo del voluntariado.
- Coordinar las actuaciones públicas que se lleven a término en el ámbito del voluntariado.

Siendo éste un Consejo de reciente creación, la relevancia de sus actuaciones y la medida en que influye en la adopción de políticas públicas aún no se puede evaluar.

En el ámbito estatal, la creación de un Consejo de Voluntariado fue prevista en el Plan Estatal del Voluntariado para los años 1997-2000, ya que esta figura no había sido contemplada en la Ley 6/1996 del Voluntariado. Sin embargo, a la finalización del período que abarcaba el Plan no se había tomado ninguna medida para su constitución y puesta en funcionamiento.

Alternativamente, mediante el Decreto 1910/1999 de 17 de diciembre, se creó el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social, modificado después por el Decreto 235/2005 de 4 de marzo. Este Consejo, adscrito a la Administración General del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha sido concebido como un "ámbito de encuentro, diálogo, participación y asesoramiento en las políticas públicas de servicios sociales". Su objetivo es "propiciar la participación y colaboración del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas de acción social" y para ello tendrá un rol de asesoramiento sobre las medidas de política social que puedan abordarse a favor de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad.

El Consejo está integrado por un presidente (el titular de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad), dos vicepresidentes y 37 vocales en representación de la Administración General del Estado y de las organizaciones no gubernamentales de acción social.

La presencia mayoritaria de vocales (26 miembros) en representación de las organizaciones y su exclusiva titularidad de derecho al voto otorgan al sector del voluntariado una participación relevante en este Consejo.

Estas organizaciones representadas en el Consejo se dividen en dos grupos, las de carácter generalista o de ámbito de actuación transversal, y las de atención específica a colectivos vulnerables.

Según el Decreto 235/2005 las organizaciones de carácter generalista son: las que atienden a distintos colectivos; las que intervienen en la erradicación de la pobreza y la exclusión social; las que intervienen en pro del desarrollo social en el medio rural; las que se dedican a la provisión de servicios técnicos y de calidad a las organizaciones del Tercer Sector de acción social; y aquellas cuya

actuación está orientada al fomento y coordinación del voluntariado social.

Las áreas de atención a colectivos vulnerables son: área de personas con discapacidad; área de personas mayores; área de infancia y familia; área de juventud; área de mujeres; área de población gitana; área de migrantes, refugiados o asilados; área de personas con problemas de drogodependencia; área de personas afectadas por el SIDA; organizaciones que actúan en defensa del derecho a la libre orientación sexual y de los colectivos de gays y lesbianas; área de atención a personas privadas de libertad y sus familiares.

Para poder participar en el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social las entidades deben cumplir cuatro requisitos:

- 1) que sus estatutos se enmarquen en la acción social dirigida a colectivos y áreas previstos en el Decreto;
- 2) que su ámbito de actuación sea estatal;
- 3) que cuenten con voluntarios para el desarrollo de sus actividades; y
- 4) que acrediten la realización de programas sociales.

Las funciones específicas del Consejo se pueden clasificar en tres grupos: realizar propuestas a la Administración; tomar conocimiento previo de determinadas materias competencia de la Administración; y coordinar iniciativas, actuaciones y propuestas dirigidas hacia las propias organizaciones.

A pesar de la importancia de estas funciones, García Campá (2001) puntualiza que el Consejo Estatal no tiene atribuciones para emitir informes o dictámenes de carácter preceptivo, tarea que sí desarrollan algunos Consejos autonómicos y que constituye un auténtico medio de control de la Administración.

Aunque la representación en este órgano consultivo está limitada a las organizaciones de voluntariado que realizan acciones sociales, se puede decir que este Consejo Estatal, reglamentado por el Decreto 235/2005, constituye un órgano equivalente a un Consejo de Voluntariado de ámbito estatal con características similares y comparables a los que se han creado en los ámbitos autonómicos.

Medidas de fomento del voluntariado

La aplicación de las leyes sobre voluntariado en los distintos ámbitos territoriales se plasma en la planificación y ejecución de medidas que tienen como objetivo fomentar el desarrollo del sector y facilitar la participación de los voluntarios en las organizaciones sociales.

Por lo general, las políticas de fomento del voluntariado abarcan los siguientes aspectos:

- campañas de concienciación acerca de los valores y beneficios del voluntariado;
- asistencia técnica, logística y financiera para las organizaciones de voluntarios, incluidos servicios de capacitación e información;
- medidas de apoyo financiero para los voluntarios, por ejemplo, descuentos en el transporte público;
- inclusión de los voluntarios en los planes de protección social y atención médica cuando su servicio voluntario les impida acogerse a otras formas de cobertura; y
- desarrollo y fomento de la investigación sobre el voluntariado, incluida la creación de mecanismos nacionales para cuantificar la contribución del voluntariado al desarrollo humano.

Desde 1997, el gobierno del Estado español, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la colaboración de otras áreas de la Administración estatal, de las Administraciones autonómicas y municipales, las Organizaciones no Gubernamentales, las Universidades y otros agentes sociales, elabora un **Plan Estatal del Voluntariado** por periodos de cuatro años. El Plan fija los objetivos y señala las prioridades de actuación del gobierno en lo concerniente a la política de voluntariado, persiguiendo tres metas fundamentales: sensibilizar y consolidar en la sociedad los valores de solidaridad y participación; apoyar a los voluntarios y a sus organizaciones, y coordinar las acciones de distintos agentes implicados en el voluntariado así como las diversas políticas de voluntariado existentes.

También en el ámbito autonómico las distintas Administraciones desarrollan políticas públicas de apoyo y promoción a las actividades voluntarias. En **Cataluña**, a partir del Decreto de la Generalitat 354/2004, de 27 de julio, los objetivos y funciones relativos al voluntariado fueron asumidos por la Dirección General de

Actuaciones Comunitarias y Cívicas dentro del Departamento de Bienestar y Familia.

A través de estas dependencias, la Generalitat mantiene el **Servicio Catalán del Voluntariado**, definido como "un espacio de intercambio de experiencias entre las entidades que realizan proyectos de voluntariado, los ciudadanos que desean informarse o participar en sus actividades y las instituciones públicas como promotoras de la acción voluntaria". Mediante su página web (www.voluntariat.org), el Servicio Catalán del Voluntariado permite a los ciudadanos obtener información sobre las oportunidades para realizar tareas de voluntariado, apuntarse a actividades y campañas concretas, realizar cursos de formación y recibir noticias del mundo del voluntariado. Para las entidades, el Servicio Catalán del Voluntariado ofrece diversos servicios de soporte en la gestión y formación especializada, así como la posibilidad de realizar convocatorias a los voluntarios para las actividades que propongan.

La Generalitat está llevando a cabo también un censo de entidades de voluntariado de Cataluña con el objetivo de obtener datos precisos sobre la composición y dimensión del sector en el ámbito de la Comunidad Autónoma. La inscripción en el censo es, además, un requisito para solicitar subvenciones de la Generalitat para programas relacionados con el fomento del voluntariado. Se puede inscribir en el censo cualquier organización sin ánimo de lucro que desarrolle su acción en uno o más ámbitos de actuación del voluntariado, que cuente con personal voluntario, y que disponga de un proyecto de voluntariado propio respetando los derechos y deberes establecido en la Carta del Voluntariado.

En distintos municipios catalanes las Administraciones locales cuentan con agencias públicas que brindan soporte y asesoramiento a las entidades no lucrativas.

Torre Jussana-Serveis Associatius del Ayuntamiento de Barcelona, por ejemplo, es una institución municipal al servicio de todas las asociaciones y entidades de la ciudad. Torre Jussana tiene por objetivo potenciar y fortalecer el espíritu asociativo y voluntario de la ciudad. Los servicios que presta esta agencia son fruto de la tarea conjunta entre el Ayuntamiento de Barcelona y las asociaciones, orientados a crear y mejorar la gestión y el funcionamiento de las

distintas entidades, canalizando consultas organizativas, de funcionamiento y de financiación.

Sus tareas se orientan en cuatro ejes de actuación:

- formación asociativa: cursos de gestión asociativa, formación a formadores y para distintos colectivos, sesiones informativas.
- publicaciones: reflexiones teóricas, presentación de experiencias, manuales de gestión, boletines informativos y guías de participación.
- promoción: soporte y difusión de las entidades que desarrollan acciones con personas voluntarias para fomentar la participación de voluntarios en Barcelona.
- recursos on-line: espacio virtual con el objetivo de que sea un punto de información y promoción de actividades y campañas, que ofrezca catálogos de formación y publicaciones, directorios de asociaciones, enlaces de interés, y principalmente, inscripción de voluntarios, seguimiento de proyectos, e intercambio de comunicaciones, recursos y experiencias.

Subvenciones del sector público a las organizaciones de voluntariado

Como se ha mencionado anteriormente, un porcentaje importante de los recursos financieros de las organizaciones del voluntariado (más del 30%) proviene de aportaciones del sector público. Distintos organismos de las Administraciones de todos los niveles (estatal, autonómicas y municipales) otorgan subsidios para facilitar la ejecución de actividades programadas por las Organizaciones no Gubernamentales.

En el ámbito estatal, una fuente significativa de los recursos aportados a la financiación de proyectos de las entidades de voluntariado procede de la recaudación del 0,52% del Impuesto a la Renta de las Personas Físicas (IRPF). En la convocatoria de 2005 el Gobierno destinó casi 96.945.430 euros a 298 Organizaciones no Gubernamentales para la realización de 823 programas sociales. Los principales colectivos a los que van dirigidos estos programas son la personas mayores (22,6%), personas con discapacidad (17,1%), infancia y familia (10,5%), y migrantes, refugiados y solicitantes de asilo (9,81%).

Las dos entidades que han recibido mayor cantidad de recursos en concepto de subvención para el desarrollo de sus programas son Cruz Roja Española (18.025.983 euros) y Cáritas Española (10.262.201 euros). Ambas entidades cuentan con un amplio respaldo social, está implantadas en todas las Comunidades Autónomas y atienden a diversos colectivos.

Por su parte, el Departamento de Bienestar y Familia de la Generalitat de Cataluña destina una partida de 5.000.000 de euros en el año 2005 para la concesión de subvenciones a entidades para programas de actuaciones comunitarias, cívicas y de fomento del voluntariado.

Según el Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social (2002) en Cataluña el 56% de las organizaciones considera que la Generalitat da mucho o bastante apoyo al sector y el 75% de las organizaciones se ha relacionado con el sector público en los dos años anteriores al informe.

Entre los diferentes tipos de relaciones que las organizaciones establecen con la Administración autonómica, el 71% de ellas cuenta con subvenciones y un 46% con cesión de espacios. El 25% de las organizaciones han participado recientemente en organismos consultivos, el 22% ha intervenido en campañas conjuntas de sensibilización y un 19% ha accedido a contratación pública.

Tabla 28: Tipo de relaciones que han tenido las organizaciones con las administraciones públicas en los años 1999-2001.

Nos han concedido un donativo/subvención	71%
Nos han cedido espacios u otras cesiones	46%
Hemos participado en sus organismos consultivos	26%
Realización conjunta de campañas	22%
Han contratado nuestros servicios	19%
Oferta conjunta de servicios	17%

Hemos asesorado en el diseño de servicios	15%
Nos han asesorado en el diseño de servicios	12%
Han participado en nuestros organismos consultivos	8%
Hemos cedido espacios o realizado otras cesiones	6%
Hemos contratado sus servicios	4%
Hemos concedido un donativo	3%

Fuente: Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social. Departamento de Bienestar Social. Generalitat de Catalunya (2002).

El trabajo voluntario en las instituciones públicas

Por lo general, el trabajo voluntario se canaliza a través de organizaciones no gubernamentales sin finalidad de lucro, pero en ciertas circunstancias o en algunos ámbitos específicos se pueden observar situaciones en las que la colaboración de los voluntarios se realiza en el marco de programas diseñados o coordinados por instituciones públicas.

La Ley estatal de voluntariado 6/1996, en su artículo 12 establece que la colaboración de los voluntarios en la Administración de Estado y en las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de ésta se ajustará a esa normativa y sugiere que preferentemente se preste a través de convenios o de acuerdos de colaboración con entidades privadas sin ánimo de lucro.

En la práctica se pueden dar distintas situaciones:

- que la institución pública programe y realice actividades con la colaboración de voluntarios sin la participación de entidades del Tercer Sector.
- que la institución pública elabore un programa de actuación y cuente para su ejecución con la colaboración de entidades de voluntariado.
- que la organización del Tercer Sector proponga a la institución pública un programa de actuación que elaboren y/o ejecuten de forma conjunta.

Cualquiera que sea la forma que adopte la participación de voluntarios en actividades de la Administración, tanto a nivel estatal como autonómico o municipal, todos los documentos que hacen referencia a las relaciones entre el voluntariado y el sector público advierten la importancia de que los voluntarios no sustituyan a trabajadores remunerados.

Las asociaciones entre el Estado con el voluntariado -dice el informe "Below the Waterline of Public Visibility" (2000) de Naciones Unidas- no puede ser ni un motivo para la reducción del Estado, para que éste no cumpla con su rol y sus responsabilidades, ni una excusa para explotar mano de obra no asalariada. La articulación social no debe ser una estrategia dictada por una escasez de fondos públicos. Los vínculos entre el Gobierno y los voluntarios son deseables en cuanto que aumentan la eficacia y amplían los programas de Gobierno, al mismo tiempo que se consolida la confianza de la gente y de la comunidad en sí misma y en su Gobierno.

Los expertos señalan que las reformas educativas y en el área de la salud, basadas en vínculos asociativos con voluntarios ilustran las ventajas de crear espacios comunes de la participación de la comunidad en el terreno público. Correlaciones positivas similares ocurren, también, cuando los ciudadanos se incorporan a programas de voluntariado cultural (en bibliotecas públicas o museos, por ejemplo) o colaboran para la realización de grandes eventos deportivos o socioculturales.

La acción voluntaria también es inestimable en momentos de emergencia (catástrofes) o para situaciones de riesgo extremo (crisis sanitaria, epidemias).

Las experiencias demuestran que ciertos problemas de carácter humanitario solamente pueden ser abordados con sinergias amplias que impliquen a los programas de Gobierno con las iniciativas de las asociaciones de la comunidad, de las organizaciones de distintos colectivos sociales, de los líderes religiosos, de los educadores, de los profesionales de salud, de los artistas, de las universidades... Cuando la acción voluntaria se descompone en factores de las políticas de Estado -dicen los expertos- estas tendencias se refuerzan en un ciclo virtuoso de ayuda mutua, aumentando la eficacia de cara a determinadas crisis graves.

Promoción del voluntariado por Naciones Unidas

La esencia fundacional de las Naciones Unidas se basa en el esfuerzo mancomunado de que todos los países trabajen para hacer frente a los estragos de la pobreza y la exclusión, y para fomentar una existencia armoniosa y pacífica entre las distintas naciones del mundo. En este sentido, el voluntariado, en general, y los voluntarios organizados a través de las Naciones Unidas tienen un rol fundamental que cumplir. El que fuera Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan (2001) lo sintetiza en una frase: "El voluntariado es la expresión definitiva de lo que son las Naciones Unidas: servicio, solidaridad y fe en que juntos podemos mejorar nuestro mundo."

El voluntariado tras años de esfuerzos por su reconocimiento y valoración ocupa dentro de las Naciones Unidas un lugar preponderante, a su vez, es reconocido por la comunidad internacional como un fenómeno valioso y ubicuo que merece una seria atención por parte de los gobiernos y del propio sistema de las Naciones Unidas. El voluntariado se acepta ahora, tal como recogen varios documentos de la organización, como un elemento positivo que puede fomentarse estratégicamente en los planes para hacer frente a muchos de los principales retos de nuestro tiempo.

Este impulso y reconocimiento viene avalado por dos instancias destacables, entre muchos otros factores. Por un lado, la creación en la década de los 70 del **Programa de Voluntarios de la Naciones Unidas (VNU)**. Y por otro, la declaración del **Año Internacional del Voluntariado** en 2001; que supuso trabajos de investigación, sesiones de trabajos especiales, impulsó la investigación y el estudio del voluntariado, y un compromiso por parte Naciones Unidas de fomentar y apoyar la labor de los voluntarios en todo el mundo. Con este fin la Asamblea General elaboró un documento de recomendaciones para los gobiernos y para su funcionamiento interno.

Dentro del sistema general de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), el trabajo de los voluntarios, así como su captación y selección, se realiza a través del **Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU)**. Este programa operacional de cooperación para el desarrollo, fue creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1970 con el fin de movilizar y promover el

voluntariado alrededor del mundo. Desde 1976 aporta profesionales experimentados a proyectos de desarrollo sectorial y comunitario en las esferas de asistencia humanitaria, promoción de los derechos humanos, y consolidación de la paz y la democracia, entre otros ámbitos.

El Programa VNU está administrado por el **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**⁶ y trabaja a través de sus oficinas locales que se encuentran repartidas por todo el mundo. A su vez, el PNUD financia, en gran medida, el programa a través de los fondos de cooperación internacional de los países desarrollados; que reportarían unas contribuciones para el año 2005 de una suma anual de alrededor de 17 millones de dólares.

Además, el presupuesto del Programa VNU se nutre de la financiación de:

- los presupuestos regulares para programas de los organismos de las Naciones Unidas,
- las contribuciones de donantes al Fondo Voluntario Especial del Programa VNU,
- las donaciones para fines especiales por parte de gobiernos donantes,
- y las contribuciones de gobiernos receptores.

Los Voluntarios de Naciones Unidas canalizan, en más de 150 países, el trabajo de más de 7.000 voluntarios, 4.748 (65%) de hombres y 2.552 (35%) de mujeres. De los cuales aproximadamente 5.000 son especialistas, trabajadores de campo que actúan en colaboración con voluntarios nacionales, asesores a corto plazo en materia de empresas e industrias y profesionales expatriados de regreso a sus países de origen.

⁶ **PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.** El PNUD es la red mundial de las Naciones Unidas para el desarrollo, que promueve el cambio y conecta a los países con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a los pueblos a forjar una vida mejor. Esta presente en 166 países, trabajando con el objetivo de ayudar a encontrar en cada comunidad sus propias soluciones a los retos mundiales y nacionales del desarrollo. Mientras que fortalecen su capacidad local, los países aprovechan los conocimientos de personal del PNUD y del círculo de asociados al mismo.

El perfil de este personal se define, principalmente, por ser jóvenes, oscilan entre los 30 y 40 años, con título universitario y varios años de experiencia profesional. Sus contratos cubren generalmente un período de dos años, aunque hay asignaciones más breves para misiones humanitarias, electorales y de otra índole.

En la actualidad, estos voluntarios prestan servicios en las naciones más pobres del mundo y menos desarrolladas, un 40% está trabajando en África y un 28% en Asia y el Pacífico. El resto se encuentra repartido entre Latinoamérica y el Caribe (18%), los Países Árabes (6%), y en programas más recientes en Europa Central y Oriental (8%).

El Programa VNU trabaja en cooperación con gobiernos, organismos de las Naciones Unidas, bancos de desarrollo, organizaciones no gubernamentales y organizaciones comunitarias de base. Los programas en los que sirven especialistas VNU suelen ser gestionados por gobiernos aunque frecuentemente hay contribuciones técnicas y de supervisión por parte de alguno de los organismos especializados del sistema de las Naciones Unidas, tales como la FAO, la OIT, el PMA, la UNESCO, ACNUR, la OMS, el UNICEF o el Banco Mundial. Asimismo, el VNU actúa propiamente como agente ejecutor a petición de algunos gobiernos.

El Programa VNU sirve como plataforma de ejecución de programas destinados, entre otros sectores de la población, a los jóvenes, especialmente en proyectos experimentales orientados a aumentar su participación en las actividades de desarrollo. También el programa de voluntarios fija sus objetivos en cuatro sectores principales:

- Cooperación técnica con gobiernos con limitados recursos técnicos
 - Iniciativas a nivel comunitario
 - Ayuda humanitaria y rehabilitación
 - Promoción de los derechos humanos y en apoyo a procesos electorales y de consolidación de la paz

Tabla 29: Informe Anual 2004/05. Los Voluntarios de Naciones Unidas en cifras.

Número de asignaciones	7.772	
Número de Voluntarios	7.300	
Asignaciones de VNU internacionales	4.618	59 %
Asignaciones de VNU nacionales	3.154	41 %
Países de asignación	139	
Países de origen	163	
De países en desarrollo	122	75 %
De países industrializados	41	25 %
Hombres	4.748	65 %
Mujeres	2.552	35 %
Asignaciones por regiones		
África	3.150	40%
Estados Árabes	430	6 %
Asia y el Pacífico	2.180	28 %
Europa y la CEI	654	8 %
Latinoamérica y el Caribe	1.358	18%
Actividades del Programa VNU		
Consecución de los ODM ⁷ y reducción de la pobreza humana		33 %
Promoción de la gobernabilidad democrática		22 %
Prevención de crisis y reconstrucción		45 %
Número de asignaciones VNU con los principales socios		
PNUD/Gobierno	4.439	
Naciones Unidas	2.095	
ACNUR	691	
PMA	272	
FNUAP	95	
UNICEF	52	
Otros	128	

Fuente: VNU - Voluntarios de Naciones Unidas (2005)

⁷ **ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio.** En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en el año 2000, los líderes del mundo asignaron al desarrollo un papel central dentro del programa mundial mediante los *Objetivos de Desarrollo del Milenio*, estableciendo metas claras para reducir la pobreza, la enfermedad, el analfabetismo, la degradación del medio ambiente y la discriminación contra la mujer para el año 2015.

En las sesiones plenarias de las Naciones Unidas, que coincidía con el momento de la **Clausura Oficial del Año Internacional del Voluntariado 2001**, se desarrolló un programa de recomendaciones sobre los modos en que los gobiernos y el sistema de las Naciones Unidas pueden dar apoyo al voluntariado (Resolución A/RES/56/38).

En primera instancia y como base fundamental del documento final, se reconoce el valor y la aportación del voluntariado como un componente importante de toda estrategia encaminada a ocuparse de, entre otros ámbitos, la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible económico y social, la salud, la gestión de desastres, la integración social y, en particular de la superación de la exclusión social, en beneficio de la sociedad en su conjunto, las comunidades y los voluntarios individuales.

Asimismo, otros de los pilares constitutivos de las recomendaciones es tratar de no encontrar soluciones o modelos universales, ya que lo que rinde frutos en un país puede no hacerlo en otras culturas y tradiciones diferentes.

Las recomendaciones plasmadas por dicha Asamblea abordan por separado las acciones de los gobiernos y del sistema de las Naciones Unidas, pero solo en función de una mejor declaración de objetivos, porque en realidad ambas líneas de acción se refuerzan mutuamente.

El documento insta a que los gobiernos creen y favorezcan los entornos de promoción del voluntariado, mediante políticas legislativas y fiscales específicas así como también con las políticas socioeconómicas generales que pueden repercutir en las oportunidades y la disposición de los ciudadanos para realizar actividades voluntarias.

En este sentido, es importante que se garantice que el apoyo a las actividades de los voluntarios no supone un apoyo a la reducción de la labor gubernamental ni a que esas actividades sirvan para reemplazar empleos remunerados.

Para definir las recomendaciones a los gobiernos se proponen ocho líneas estratégicas de actuación relativas: al aumento de la sensibilización en la opinión pública; al estímulo y reconocimiento del voluntariado; al establecimiento de marcos fiscales, legislativos

propicios para las organizaciones; al fomento de estudios de investigación sobre aspectos y efectos del voluntariado; a la creación de facilidades de acceso de los ciudadanos a la información para la participación en actividades voluntarias; estudio de los efectos de las políticas socioeconómicas generales sobre el voluntariado; integración de los voluntarios en los planes de desarrollo, y promover la participación de todos los grupos de la población.

Por su parte, en un plano de autorreflexión y evaluación, el documento aprobado en la Asamblea General recomienda que las organizaciones y los órganos pertinentes del sistema de las Naciones Unidas, incluidas las comisiones regionales, fomenten el apoyo al voluntariado, creando un entorno favorable mediante, entre otras cosas, distintas líneas de acción. Considerando las estrategias orientadas a la sensibilización de la opinión pública; el reconocimiento de la contribución de los voluntarios; la inclusión y vinculación de los mismos en los distintos programas de la ONU; la planificación a largo plazo para potenciar los recursos sociales; y la ayuda para el desarrollo de capacidades nacionales de promoción del voluntariado.

Tabla 30: Recomendaciones sobre las maneras en que los gobiernos y el sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar el voluntariado.

Apoyo de los gobiernos	
Aumento de la sensibilización de la opinión pública acerca de la aportación del voluntariado.	- Organizar reuniones, seminarios de información dirigidos a líderes de opinión, educadores, medios de comunicación y con las entidades y organizaciones. - Divulgar documentos oficiales sobre el estado del voluntariado. - Realizar actos y campañas de divulgación para promoverlo para contrarrestar estereotipos y promover a la participación.
Adopción de medidas para estimular y facilitar la preparación, capacitación y reconocimiento de los voluntarios.	- Crear infraestructuras humanas y físicas como complemento a las fuentes existentes para el funcionamiento de centros de voluntarios. - Fomento de las nuevas iniciativas. - Proporcionar capacitación a coordinadores e instructores de voluntariado. - Alentar a los trabajadores del sector público a realizar actividades voluntarias.

Marcos fiscales, legislativos y fiscales propicios, para las organizaciones civiles.	- Aprobación de leyes de incentivo para la participación y para facilitar las actividades de las organizaciones. - Proporcionar incentivos fiscales y protecciones legales a la actividad voluntaria. - Promover las alianzas entre los distintos sectores implicados, ya sean públicos o privados, como actores del voluntariado.
Fomento y realización de estudios de investigación sobre los diversos aspectos del voluntariado.	- Análisis de parámetros, características y tendencias del voluntariado. - Asignar valor económico al servicio voluntario para destacar su contribución a la sociedad.
Acceso de los ciudadanos a información sobre cómo y en qué ejercer actividades voluntarias.	- Crear bases de datos nacionales sobre las oportunidades del voluntariado, en colaboración con las organizaciones. - Difundir información procurando que los sectores desfavorecidos tengan acceso a la misma. - Alentar a los medios de comunicación a apoyar y extender la labor de las organizaciones sin fines de lucro.
Estudio de los efectos de las políticas socioeconómicas generales, sobre las oportunidades y la disposición ciudadana para realizar actividades voluntarias.	- Evaluar la legislación para comprender como afecta a la estructura del voluntariado, como por ejemplo, duración de la semana de trabajo, edad de jubilación... - Revisar las medidas jurídicas y fiscales vigentes para garantizar los derechos de los voluntarios y movilizar mayores recursos. - Abrir nuevos espacios para una mayor participación e intervención ciudadana en los ámbitos locales, escolares, y de todas las instancias sociales.
Integración del voluntariado en los planes de desarrollo nacional.	- Reconocer la contribución del voluntariado en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible. - Aprovechamiento estratégico de las tradiciones locales de autoayuda y ayuda mutua.
Participación de todos los grupos de la población	- Facilitar los medios para conseguir la participación de todos los sectores de la sociedad: jóvenes, personas de tercera edad, personas con discapacidades, u otras minorías. - Diseñar actividades de participación activa de todos los colectivos. - Promover el voluntariado en los centros de enseñanza, especialmente dirigido a los jóvenes. - Establecer sistemas de reconocimiento del servicio voluntario prestado por los jóvenes.

Apoyo del sistema de las Naciones Unidas	
Sensibilización de la opinión pública	- Crear mayor conciencia interna respecto a la función de los voluntarios. - Proporcionar apoyo estratégico para que en el plano político se incorpore el tema en los programas de reuniones. - Realizar estudios intersectoriales y técnicos sobre el voluntariado. - Divulgar información en todos los medios, incluido Internet, para alcanzar mayor sensibilidad social al voluntariado
Reconocimiento de la contribución de los voluntarios	- Intensificar y ampliar en todo el sistema de las Naciones Unidas la práctica de reconocimiento de los voluntarios y de las organizaciones relacionadas. - Otorgar más importancia a las actividades de fomento, como por ejemplo, día del voluntariado, premios u otras medidas de fomento.
Inclusión de voluntarios en los programas, vinculándoles con iniciativas nacionales	- Incorporar voluntarios en los planes de servicio destinados a atender los distintos problemas mundiales. - Ofrecer los conocimientos y redes especializadas de las NU, a los centros de voluntarios nacionales y locales. - Alentar a los funcionarios de NU a realizar actividades voluntarias, utilizando sus conocimientos y experiencias.
Planificación a largo plazo potenciando el capital social incluyendo a todos los sectores de la sociedad.	- Tomar decisiones estratégicas para lograr la participación de todos los sectores: jóvenes, personas de tercera edad, etc. - Fomentar las normas y redes sociales, para afianzar su capacidad de desarrollo.
Ayuda a la creación de la capacidad nacional	- Ayudar a los países que lo soliciten a crear capacidad nacional en los niveles de capacitación, generación de iniciativas y promoción del voluntariado. - Promover el voluntariado como instrumento estratégico para fortalecer el desarrollo económico y social. - Reconocer la función permanente del programa de los Voluntarios de Naciones Unidas (VNU) - Afianzar el establecimiento de redes y la promoción del voluntariado.

Fuente: Adaptación de las Recomendaciones de Naciones Unidas en el Año Internacional del Voluntariado 2001.

7. LOS VOLUNTARIOS

Motivaciones del voluntario

La acción del voluntario se entiende, en principio, como una aportación desinteresada en beneficio de las personas, grupos o comunidades. Sin embargo, aunque la colaboración del voluntario parezca un esfuerzo carente de recompensa, el comportamiento altruista supone gratificaciones para la persona que lo realiza. El voluntario no obtiene, por su trabajo, beneficios materiales pero su dedicación y entrega a los demás es fuente de satisfacciones intangibles que abonan las expectativas de los voluntarios.

Desde algunas vertientes de la psicología se descarta la idea de un altruismo puro y se plantea que la ayuda tiene siempre en cierto sentido motivaciones egoístas.

“Serví como maestra voluntaria en el Caribe y en Tanzania. Durante mi vida como voluntaria y en mi carrera, en la que trabajé con voluntarios, nunca conocí a ninguno de ellos que no dijera que recibía más de lo que daba, y creo que ello es una gran verdad del voluntariado y, por supuesto, esa ha sido mi experiencia.” Sharon Capeling-Alakija Coordinadora Ejecutiva de Voluntarios de las Naciones Unidas, Programa VNU. (Naciones Unidas: 2001).

Las motivaciones para que una persona se comprometa en actividades de voluntariado de forma continuada son, a efectos analíticos, de dos órdenes: motivaciones centradas en los otros y motivaciones centradas en uno mismo. En el universo subjetivo de las personas, sin embargo, es difícil aislar las unas de las otras. Podría decirse que nada hay que hagamos por los demás que no hagamos, en cierto modo, por nosotros mismos. Pero también habría que puntualizar que en la naturaleza de la acción voluntaria está implícita la ausencia de motivos especulativos vinculados exclusivamente a la obtención de beneficios personales. La legitimidad de la acción voluntaria viene dada siempre por una orientación de servicio a los demás y su concepción se desvirtúa si esta actitud es instrumentalizada sólo como un medio para obtener beneficios personales.

Desde el punto de vista de su dimensión política algunos autores destacan que las motivaciones más válidas para comprometerse en acciones de voluntariado están relacionadas con una toma de

conciencia reflexiva sobre las problemáticas sociales, en distintos ámbitos y sus causas. A partir de la comprensión de ciertas realidades y guiado por un ideal de justicia social y solidaridad con los colectivos más desfavorecidos el voluntario siente la necesidad de participar en la solución de los problemas no sólo de manera asistencial sino con una actitud reivindicativa de derechos y con una vocación transformadora, en el marco de una organización que canaliza este compromiso hacia el logro de los objetivos propuestos.

García Roca (1994) describe las cualidades que mueven a los seres humanos a ser voluntarios:

- La riqueza de la humanidad como individuo y como colectivo. Las personas con sensibilidad perciben la realidad con criterios de generosidad, de convivencia enriquecedora, de ilusiones compartidas y de igualdad de oportunidades para todos.
- La fuerza de la voluntad que permite a las personas luchar contra los obstáculos y las dificultades para conseguir los ideales que consideran válidos y dignos de ser vividos.
- La fuerza de la ética para delimitar y clarificar qué es correcto y qué no lo es, la capacidad para discernir lo objetivamente bueno de lo malo, la capacidad para defender las propias convicciones.
- La fuerza de la iniciativa, ya que la acción voluntaria está siempre abierta a procesos futuros de innovación y de experimentación. La necesidad de innovación proviene, fundamentalmente, del carácter cambiante de las necesidades humanas y del intenso cambio social. Su fortaleza no la recibe de su rigidez, sino de su constante creatividad.

Para García Roca (1994), entre las motivaciones concretas para ser voluntario se encuentran:

- Deseo de autorrealización en la consideración de la acción voluntaria, así como de un uso adecuado del tiempo libre de que se dispone.
- Experiencias previas positivas, surgidas por contactos con otros voluntarios o con organizaciones voluntarias.
- La imagen de la organización, en la que se desea participar como voluntario, que puede venir dada por los objetivos o programas de la misma o por la significación de las personas que la componen.
- Las creencias humanitarias, religiosas o filosóficas, que impulsan el ejercicio de la ayuda mutua y la entrega a los mas desfavorecidos, llevando a compartir solidariamente y a comprometerse con los problemas de los demás seres humanos.

- La conciencia política, no en el sentido partidista o de adscripción a una ideología concreta, sino de responsabilidad ciudadana en el ejercicio de una justicia que alcance a todos, o como deseo de participación en las tareas colectivas.
- La existencia de ciertos acontecimientos concretos que desencadenan la acción voluntaria.

Un estudio realizado por Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001), analizando las entidades subvencionadas con el IRPF en 1997, muestra que las principales motivaciones de los voluntarios están relacionadas con necesidades expresivas como la satisfacción personal (38%) o el deber u obligación moral (33%) por encima de intereses instrumentales como la adquisición de experiencia y formación (28%).

Basándose en otro estudio empírico, Gutiérrez Resa (2000) destaca que las motivaciones principales de los voluntarios son la solidaridad humana y la respuesta a las necesidades de la comunidad.

Una investigación desarrollada para Cruz Roja Española por la consultora Alex Millward Brown en 1991 agrupa las motivaciones de los voluntarios en las siguientes categorías:

- Necesidad personal de ayudar a los demás.
- Necesidad de hacer algo útil.
- Necesidad de conocer nuevas experiencias, de relacionarse con gente similar.
- Necesidad personal de mejorar la sociedad.
- Por intereses profesionales o de otro tipo.

Según Colozzi (2001) los motivos que impulsan a los voluntarios a trabajar en las diferentes organizaciones se pueden dividir en tres categorías:

- a) El servicio a los otros o a la sociedad.
- b) La consideración de las relaciones sociales e interpersonales que ofrece la participación en asociaciones y organizaciones de voluntariado y que son sustancialmente diferentes a las que se produce tanto en la esfera laboral como profesional.
- c) La aceptación de los objetivos perseguidos por una determinada organización, que son estimados como objetivamente importantes.

Como expresan distintos testimonios, el trabajo voluntario enriquece a la persona que lo realiza y potencia su autoestima, ayuda

a las personas a aprender de sus semejantes y amplía las redes de acción social, económica y cultural en todo el mundo.

"No se trata sólo de hacer algo por los demás. En cierto modo, resulta también muy importante para uno mismo". Ruud Lubbers Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR. (Naciones Unidas: 2001)

"El voluntariado significa conectar con uno mismo. Como deseas expresar algo, quieres contribuir con una aportación útil. Pero también significa conectar con otra realidad". Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. (Naciones Unidas: 2001)

El 5º Congreso Estatal del Voluntariado realizado en el 2001 en Castilla y León, destacaba en sus conclusiones que cada persona, como ser relacional que reafirma su individualidad en su proyección hacia los demás, tiene derecho a la búsqueda de la felicidad compartida, así como la obligación de enriquecer permanentemente su dimensión humana, a través del ejercicio de la acción solidaria.

José Manuel Herrera, voluntario de Cáritas Española, resumía en pocas palabras el significado de la acción solidaria: "el voluntariado debe moverse entre lo útil, válido, positivo y constructivo para los demás, y lo agradable y gratificante para ti mismo".

Antoni Bruel en una publicación editada por el Ayuntamiento de Barcelona y Cruz Roja de Barcelona (1994) describe lo que se llama "las remuneraciones alternativas" que satisfacen las expectativas de reconocimiento de todo voluntario. Sin embargo, admite que hay dificultades para definir cuáles son las posibles compensaciones que han de dar las organizaciones a sus voluntarios, que considera que han de estar vinculadas a: reconocer y asegurar su acceso a los órganos de gobierno de la organización, la utilidad del servicio que presta, la actividad que desarrolla, su constancia, su grado de compromiso y su esfuerzo para formarse. Ahora bien, para que este reconocimiento sea realmente eficaz ha de ser público (ha de hacerse en público y, principalmente, ante el grupo al que pertenece), motivado (motivo justificado) y periódico (demostrando la constancia de la organización).

Al margen de las compensaciones de reconocimiento, Bruel apunta como compensaciones personales la obtención de formación, la proyección personal, la relación grupal que obtiene, y la satisfacción producida por el desarrollo de la actividad.

Perfil del voluntario

El resultado de la investigación llevada a cabo por Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001) refleja que en el voluntariado de servicios sociales en España predominan las mujeres (57%) sobre los varones (43%); la edad media es de 34 años; mayoritariamente poseen formación secundaria; se comprometen continua y regularmente con la organización; y dedican entre 4 y 5 horas semanales a las actividades voluntarias.

El estudio indica que la mayor parte de los voluntarios (67%) conoció a la organización en la que participa a través de amigos y familiares.

En la estructura de la organización, la colaboración de voluntarios no sólo se da en los niveles de menor responsabilidad o en tareas operativas: el 21% de los directivos de las entidades consultadas desempeñan sus funciones gerenciales de forma voluntaria. La participación de voluntarios en niveles directivos se da en mayor medida en las entidades de menor tamaño, mientras que en las más grandes los cargos ejecutivos están más profesionalizados.

Los datos aportados por el Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social revelan que en Cataluña es destacable la feminización del sector, ya que el 76% de los voluntarios son mujeres. El 65% de los voluntarios tiene una dedicación semanal que no supera las 3 horas de media.

Tabla 31: Perfil sociológico del voluntariado en las entidades españolas de servicios sociales

Edad media del voluntario	33,8 AÑOS
Voluntarios en intervalos de edad:	Porcentaje
* De 18 a 30 años	27,0%
* De 31 a 45 años	45,5%
* De 46 a 65 años	20,0%
* Más de 65 años	7,5%
TOTAL	100,0%
Género	Porcentaje
* Varones	43,0%
* Mujeres	57,0%
Estudios	Porcentaje
* Primarios	24,0%
* Secundarios	43,0%
* Superiores	23,0%
* Sin estudios	10,0%
Permanencia	Porcentaje
* Continuada superior al año	55,5%
* Continuada inferior al año	6,5%
* Esporádica	1,9%
* Sin clasificar	36,0%
TOTAL	100,0%
Dedicación	Media
* Promedio de horas semanales en marzo	4,3
* Promedio de horas semanales en noviembre	4,8
* Promedio de horas semanales marzo-noviembre	4,5

Fuente: Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001) sobre datos de Encuesta 0,52 1998.

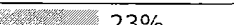
La constancia también es una característica de los voluntarios catalanes: la mayoría colabora en las organizaciones durante al menos un período de tiempo superior al año (88%), y más aún, un 36% de los voluntarios supera los 5 años de participación en la organización. Esto demuestra un alto grado de fidelización y compromiso con la actividad desarrollada en la institución.

Tabla 32: Distribución del personal por género, y por edad

	Asalariados	Voluntarios
Mujeres	71%	76%
Hombres	29%	24%
Edad		
Menos de 20 años	2%	9%
De 20 a 35 años	49%	25%
De 35 a 50 años	36%	31%
De 50 a 65 años	9%	16%
Más de 65 años	4%	19%

Fuente: Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social (2002)

Tabla 33: Distribución del personal según antigüedad en Cataluña

Antigüedad	● Asalariados	● Voluntarios
menos de 1 año	 12%	 18%
entre 1 y 2 años	 22%	 18%
entre 2 y 5 años	 30%	 23%
más de 5 años	 36%	 41%

Fuente: Libro Blanco del Tercer Sector Cívico-social (2002)

Valores y actitudes del voluntario

El voluntariado se distingue de otros tipos de actividad humana porque, entre otras razones, los voluntarios suelen aportar un entusiasmo especial a su labor. El voluntario toma la opción de participar en acciones voluntarias libremente, con una actitud de servicio a los demás basada en valores de solidaridad, cooperación y respeto a la diversidad.

Cualquier persona puede ser voluntario, con las únicas limitaciones que impongan las tareas a realizar, pero para serlo se requiere algo más que la disposición de tiempo libre para dedicar a las actividades programadas.

La actitud básica del voluntario debe ser de respeto a las creencias y valores de las personas o grupos a los que está apoyando, fomentando sus capacidades y recursos para que crezcan con autonomía y libertad.

El voluntario debe ser una persona sensibilizada e interesada por las necesidades y problemas existentes, y por lo tanto, dispuesta a contribuir a su solución, a implicarse e integrarse con el colectivo social donde se realiza la acción voluntaria, con una actitud de servicio, amabilidad, pero no paternalista.

El voluntario ha de ser constante, comprometido, capaz de trabajar en equipo y de asumir la metodología de acción de la organización. Esta actitud de compromiso del voluntario se expresa en cuatro vertientes: hacia el beneficiario, hacia la organización, hacia sí mismo y hacia la sociedad.

Preferentemente, la personalidad del voluntario debe ser la de una persona madura y con equilibrio afectivo, abierta y dinámica, con habilidades de comunicación, relación y empatía, así como capacidad para mantener en ciertas circunstancias una distancia emocional.

En ningún caso, el voluntario debe tener expectativas de obtener beneficios económicos o materiales con su acción. Su colaboración, en este sentido, debe ser absolutamente desinteresada.

El voluntario debe tener buena disposición para adquirir formación e información para las tareas a realizar, con la conciencia de que la gratuidad de su trabajo no debe menoscabar el sentido de responsabilidad y preparación necesarios para que la tarea se ejecute correctamente y con eficacia.

En ciertos casos, es importante que el voluntario tenga cualidades como: capacidad para la resolución de conflictos y/o situaciones problemáticas; habilidad para la gestión de recursos; discreción y respeto a la intimidad de las personas y grupos destinatarios de la acción, paciencia y constancia, humildad, etc.

Los jóvenes y el voluntariado

Los temas relacionados con los jóvenes han cobrado actualidad en las políticas locales, nacionales e internacionales, al tiempo que ha ido aumentando la demanda de los propios jóvenes para participar en la sociedad y su desarrollo.

El voluntariado es un poderoso instrumento para canalizar constructivamente la voluntad de participación de los jóvenes, dándoles la oportunidad de contribuir activamente.

El voluntariado tiene tres aspectos importantes para los jóvenes: el de la formación; el de sus incidencias en la comunidad o en la sociedad; y el del reconocimiento que los voluntarios obtienen gracias a esas incidencias (Unesco: 2000).

Como señala Rodríguez (2000), el voluntariado juvenil puede llegar a constituirse en la principal herramienta de las estrategias de desarrollo social en las próximas décadas y debe ser observado en todas sus dimensiones, no sólo como una modalidad más de preparación de los jóvenes para ejercer sus roles adultos en el futuro.

Consciente de la importancia de favorecer la implicación de los jóvenes en tareas de voluntariado y de los beneficios que ello genera para la sociedad en general y para la formación las nuevas generaciones, la Unión Europea está desarrollando desde 1996 el Servicio Voluntario Europeo (SVE). Este programa brinda a los jóvenes la oportunidad de realizar actividades de voluntariado durante 6 a 12 meses en una organización de un país extranjero. El Servicio Voluntario Europeo tiene tres objetivos principales:

- a) proporcionar a los jóvenes una experiencia de aprendizaje intercultural no formal, facilitar su integración en la sociedad, su participación activa, aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo y darles oportunidades para ser solidarios con otras personas;
- b) apoyar el desarrollo de las comunidades locales;
- c) alentar el establecimiento de nuevas asociaciones y la creación de redes de organizaciones y asociaciones en Europa.

A este programa tienen acceso todos los ciudadanos jóvenes de la Unión Europea y los jóvenes de la región Mediterránea y de América Latina.

Según un estudio de la UNESCO (2000) sobre el servicio voluntario de jóvenes se debe reconocer el carácter específico del voluntariado juvenil. Los jóvenes emprenden su labor de voluntarios con esperanzas y necesidades distintas de los demás grupos de edad. Esto tiene incidencias en la concepción de los proyectos. Los jóvenes desean participar en todas las fases de los programas de voluntarios, de la concepción a la evaluación. Un planteamiento basado en la colaboración de los jóvenes contribuirá a fomentar su interés y su sentido de la responsabilidad, así como a hacer que sus enfoques e ideas creativos se transformen en proyectos.

El aprendizaje y la formación son dos dimensiones esenciales de los programas con jóvenes voluntarios. Los jóvenes pueden adquirir aptitudes para la vida activa mediante su participación en la elaboración de proyectos y la experiencia práctica que consiguen gracias a su propia labor como voluntarios. Sin embargo, tanto los organizadores de programas como los jóvenes voluntarios sienten a menudo que se necesita una formación adicional que pueda ser útil más adelante.

El examen de la Unesco indica que la movilidad y los viajes de los jóvenes desempeñan un papel esencial desde el punto de vista de la sensibilización, la creación de actitudes abiertas, el descubrimiento de otras culturas y los encuentros con otros jóvenes.

Una de las conclusiones que se desprenden del estudio de la UNESCO (2000) es que el voluntariado de jóvenes es un fenómeno mundial que surge de la voluntad universal de los jóvenes de participar directamente en el desarrollo social y de manifestar su solidaridad en actividades concretas que se correspondan con esa voluntad. El servicio voluntario de jóvenes contribuye a una mayor autonomía de la juventud, y son muchos los antiguos voluntarios que han puesto de relieve la gran influencia que esa actividad tuvo en sus vidas. Sin embargo, la noción de servicio y la importancia decisiva que ha de darse a las auténticas incidencias en el desarrollo de los programas y proyectos de voluntarios sigue siendo crucial. Los testimonios muestran que los jóvenes voluntarios desean, sobre todo, manifestar su solidaridad haciendo cosas concretas y útiles durante el tiempo de su servicio.

En España, una de las instituciones que en mayor medida está promoviendo la participación de los jóvenes en tareas de voluntariado es la Universidad.

Coincidiendo con el Año Internacional del Voluntariado, en junio de 2001, el Consejo de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) aprobó un documento en el que manifiesta su compromiso y disposición a potenciar la participación social y la acción voluntaria a través de diferentes estrategias. El CRUE define 6 áreas de objetivos: formación y educación; investigación; sensibilización; estructuras solidarias propias; compartir experiencias y recursos; y nuevas tecnologías y transferencia de tecnología:

Entre otras medidas el CRUE propone:

- Fomento y apoyo a la docencia dentro de los planes de estudio de primero, segundo y tercer ciclo, introduciendo asignaturas de libre elección y oferta específica.
- Diseñar programas de acción coordinada entre Universidades, ONG y empresas en los que se maximicen los recursos humanos y materiales.
- Fomento y apoyo a las iniciativas de miembros de la comunidad universitaria destinados a :
 - la sensibilización de la propia comunidad universitaria en la realización desinteresada de tareas de acción solidaria y denuncia de situaciones injustas.
 - sensibilización al resto de la sociedad, especialmente a los estudiantes de enseñanzas medias, colaborando en acciones solidarias con otras instituciones implicada.
- Creación y apoyo a estructuras solidarias que permitan fomentar la solidaridad activa y el voluntariado entre los miembros de la comunidad universitaria, muy especialmente a los estudiantes, facilitando su actuación como voluntarios en un marco específico, bien a través de la creación de programas propios o mediante derivación a otras entidades.

El CRUE declara que la Universidad priorizará, como soporte fundamental de las estrategias diseñadas las nuevas tecnologías de la información y comunicación, tanto para agilizar el acceso a la información, la comunicación entre voluntarios y profesores, entre universidades, entre países y con otros agentes sociales, etc, como para el desarrollo de la formación a distancia.

La tercera edad y el voluntariado

En una sociedad con un envejecimiento progresivo donde se prevé que la población española de más de 60 años, representará el 20% de la población para el 2010 (INSERSO, 1989), no se puede permitir que este colectivo con niveles económicos aceptables, sin los problemas de salud de antes y con una media de 10 a 15 años de vida autónoma, se encuentren marginados y desplazados. Cuentan con una gran cantidad de tiempo libre y disponen de amplios conocimientos y experiencia. La necesidad de permanecer activos, su elevado sentido del “deber” y compromiso social, lo convierten en un excepcional voluntario y, evidentemente, su incorporación como voluntarios supone importantes ventajas para todos los sectores, organizaciones, sociedad y las propias personas mayores (Cruz Roja Española, 1989).

El voluntariado puede jugar, dice Josep Vicenç Marin (2005), responsable técnico de comunicación de la Federació Catalana de Voluntariado Social (FCVS), un papel importante en las vidas de quien cambia del mundo laboral a la jubilación.

Son muchas las personas jubiladas laboralmente que cooperan activamente, desde la acción voluntaria y desde las asociaciones del voluntariado social, en la promoción de una sociedad más justa y mejor para todos. Son personas que disfrutan de condiciones de salud y plenitud intelectual que les permite asumir compromisos de envergadura en plena madurez y encuentran en el voluntariado el modo de mantenerse activos.

Sin embargo, aún hoy persisten muchas barreras, tanto institucionales como actitudinales, para que las personas participen como voluntarias en épocas tardías de su vidas.

Por un lado, la valoración a la baja del trabajo de la gente mayor por el solo hecho de que lo hacen porque disponen de tiempo libre; imagen que también atrapa a las propias personas mayores que se sienten más seguras y más cómodas manteniendo el estereotipo que los sitúa dedicados al ocio y a la preocupación por ellos mismos, renunciando a pensarse y a pensar que pueden ser útiles en su ayuda a los demás. Las ganas de ser voluntarios pueden quedar bloqueadas por esta barrera y hacer que hombres y mujeres de la tercera edad pierdan la oportunidad de participar en actividades de distinta naturaleza.

Justin Davis Smith y Pat Gay (2005), consideran, además, otras barreras para la participación de la gente mayor en actividades de voluntariado como, por ejemplo, las restricciones en las pólizas de seguros⁸, la falta de accesibilidad en infraestructuras para personas con movilidad reducida y, fundamentalmente, los obstáculos culturales. En muchas de las organizaciones se reconoce una baja o nula representación de voluntarios mayores y escaso número de minorías étnicas, y muy pocas hacen esfuerzos para captar y atraer su participación.

El informe resalta la necesidad de las asociaciones de voluntariado de fomentar el reclutamiento de gente mayor y de diversificar los segmentos de voluntarios con los que trabajan. A la vez, las organizaciones necesitan crear condiciones de actividades y tiempos más flexibles para que se adapten al perfil y características de las personas de la tercera edad que deseen colaborar.

Las motivaciones de la gente mayor por el voluntario son variadas. Para algunos, es una oportunidad de estar en contacto con la sociedad, para otros es una oportunidad de continuar aprendiendo habilidades y disfrutar de nuevas experiencias. El estar activos, una vez jubilados, permite a la gente mayor incrementar las relaciones humanas, mejorar y desarrollar nuevas potencialidades, mantener una vida activa dotada de sentido y orientada hacia al interés general y el bien de la sociedad.

El trabajo voluntario de las personas jubiladas o retiradas del mercado laboral, en tanto sujetos activos, co-responsables y protagonistas, es de alta utilidad social y es un claro exponente de la importancia del asociacionismo y del voluntariado para alcanzar una sociedad civil dinámica y fuerte. Las personas de la tercera edad aportan a las organizaciones experiencia, relaciones, energía, alto grado de fidelización, compromiso y valores sólidos.

⁸ La legislación española reconoce como un derecho del voluntario a ser asegurado contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria. Sin embargo, las compañías aseguradoras, incluyen como restricción que la póliza cubre a las personas con una edad máxima de 70 años, ampliable a 75 siempre que se comunicado y esta situación sea aprobada.

Por ello, el voluntariado de gente mayor está en clara progresión en Cataluña, apuntan Juan Muñoz y Mariano Heredero (2005) de la FCVS: más de 100.000 personas de más de 65 años participan en alguna actividad o en algún proyecto de voluntariado. Esta cifra representa el 10% del total de la población de más de 65 años.

Actitudes de la sociedad hacia el voluntariado

El perfil de las actitudes voluntarias y la participación ciudadana de los españoles puede ser delineada a partir de una encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en mayo de 2001. El estudio se basó en 2.493 entrevistas en domicilios españoles a personas mayores de 18 años, tomando, entre otros, tres ejes de análisis:

1. la implantación del fenómeno asociativo en España,
2. las formas de práctica solidaria más realizada por los ciudadanos españoles y los espacios sociales en los cuáles se desarrollan,
3. los aspectos relativos a las organizaciones no gubernamentales: grado de conocimiento, tareas desarrolladas, predisposición a colaborar.

El informe pone de manifiesto que no existe una práctica generalizada de colaboración con las ONG, ni una cultura asociativa temprana entre el conjunto de la población. El 93% de los encuestados no ha pertenecido nunca a una organización no gubernamental, y solo el 4% pertenece a este tipo de entidades en la actualidad.

La práctica asociativa más extendida entre la población española es la relacionada con el deporte y la religión. El 19% manifiesta que ha pertenecido, en algún momento de su vida, a asociaciones y grupos deportivos; porcentaje que desciende al 9% cuando la vinculación se analiza en el momento actual del encuestado.

Las asociaciones que concentran mayor porcentaje de afiliados (11%) son las vinculadas con sociedades locales o regionales, tales como peñas de fiestas, cofradías. Las que menos afiliación acaparan son los grupos relacionados con mujeres (1%), asociaciones ecologistas (2%), partidos políticos (2%), organizaciones de derechos humanos (3%), y las ONG (4%).

Tabla 34: Pertenencia a asociaciones y organizaciones

	Pertenece	Ha pertenecido	Nunca ha pertenecido
Sociedades locales o regionales	11,2%	11,5%	76,9%
Asociaciones y grupos deportivo	9,4%	19,2%	71,0%
Asociaciones educativas, artísticas y culturales	9,1%	10,1%	80,4%
Asociaciones de carácter benéfico social, de ayuda a los demás	9,0%	6,2%	83,9%
Sindicatos	6,7%	6,5%	86,0%
Organizaciones No Gubernamentales	4,4%	1,6%	93,2%
Organizaciones de derechos humanos	3,1%	2,1%	93,9%
Partidos políticos	2,2%	2,5%	94,3%
Grupos juveniles	1,6%	10,0%	87,9%
Grupos ecologistas	1,5%	1,5%	96,1%
Grupos de mujeres	1,2%	0,6%	97,4%

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas. CIS. Estudio Nº 2419. Barómetro de mayo de 2001.

Para Carmen Alemán y Antonio Trinidad (2001) la solidaridad puede ejercerse de maneras y formas muy diferentes: mediante la contribución económica, la entrega de productos, la colaboración directa en ONG, etc.

Frente a las catástrofes naturales o para paliar los daños ocasionados por situaciones extremas es cuando la sociedad española actúa de forma más solidaria. Estos autores, tomando los datos del informe del CIS, revelan que más de la mitad de la población (54%) suele contribuir económicamente en casos puntuales; destacando, principalmente, la solidaridad de las mujeres comprendidas entre los 35 y 61 años con estudios universitarios.

Por el contrario, cuando se analiza la contribución económica de forma regular con las organizaciones no gubernamentales, el porcentaje desciende de manera significativa, siendo sólo del 36% de los encuestados.

Si la contribución no es económica, las actividades solidarias regulares aumentan: el 70% dice haber entregado ropa en el último año, el 50% alimentos, el 24% libros, materiales didácticos, etc. a algunas de las organizaciones. Pero aún sigue siendo minoritario el hecho de dedicar tiempo a trabajar, sin remuneración, en actividades o acciones desarrolladas por las organizaciones no gubernamentales.

De cara al futuro, la actitud de colaboración con una ONG se muestra más prometedora, en tanto que el 54,6% de los españoles considera *muy probable* o *bastante probable* que desarrolle algún tipo de participación en alguna organización. Un 22% ven como *poco probable* que realicen alguna colaboración y un 12% manifiesta que *no colaboraran* en el futuro.

El tercer eje de análisis del estudio del CIS hace referencia a aspectos relativos a las Organizaciones no Gubernamentales. Al respecto, la población española dice tener un amplio conocimiento de la existencia y actividades que realizan las ONG, y son mayoría los que valoran muy positivamente dicha labor (*muy bien*: 30,7% - *bien*: 48%). La valoración negativa es casi inexistente (1%), pero hay un 10% de opiniones críticas que consideran que la actividad de las organizaciones es *regular*.

A su vez, esta valoración positiva se traduce en que más de la mitad de la población española (63%) considere que la actividad prestada por las Organizaciones no Gubernamentales puede ser de mucha ayuda para encontrar soluciones a los problemas de los países en vías de desarrollo y sea necesaria su existencia para hacer frente a las necesidades y problemas de las sociedades actuales. Así como también la mitad de la población cree que el papel de las ONG a escala internacional será cada vez mayor. Como contrapunto, uno de cada cuatro españoles es un tanto escéptico con respecto a la contribución de estas colaboraciones porque consideran que sirve de poco; y de cara al futuro, las organizaciones tendrán el mismo papel que hasta ahora o incluso se reducirá.

Una amplia mayoría (67%) está de acuerdo en que el Estado debe apoyar económicamente a las ONG; aunque un sector importante, un 20%, (principalmente hombres entre 25 y 54 años) opina que estas organizaciones se deben autofinanciar, con el aportes de sus socios, colaboradores y afiliados.

La mitad de los encuestados por el CIS está bastante y muy interesado en conocer más profundamente el trabajo que llevan a cabo, aumentando el interés conforme aumenta el nivel de estudios. Este interés queda también reflejado en el alto conocimiento por parte de la gente de las distintas campañas de difusión que realizan las organizaciones; pudiendo afirmar que habían oído hablar de campañas "para apadrinar niños", "a favor del 0,7", o en menor proporción la campaña "a favor del comercio justo".

El 43% de los encuestados están poco o nada interesados en recibir información sobre las actividades de las ONG, y son principalmente personas de 65 años con menores niveles de estudios.

Me gustaría finalizar este discurso con las siguientes reflexiones:

En un mundo globalizado, con un cambio climático evidente que genera desastres naturales, bastantes movimientos migratorios por falta de alimento y ante un agotamiento previsible de la fuente energética del petróleo que genera situaciones bélicas que, a su vez, favorecen más movimientos de población, las ONG cada vez tienen y tendrán un protagonismo más vital en la sociedad. Las Administraciones han contado con ellas para dar respuesta a las necesidades que se generan en la población, y lo han de hacer de forma transparente y reconociendo su valor. Por otro lado, las ONG están obligadas a hacer una buena gestión de sus recursos, tanto económicos como humanos, dar transparencia a sus cuentas y gestiones, y desarrollar una vertiente más crítica hacia la Administración, lo que exige disminuir su dependencia económica y potenciar una actividad en red con el sector privado, garantizándole trazabilidad de las inversiones, a cambio de que le aporte recursos. El sector privado comprometido necesita garantías de seguridad en su inversión para que se convierta en un factor de prestigio y notoriedad su contribución con las ONG.

Los grandes protagonistas del valor añadido de las ONG son los voluntarios, auténticos mecenas del siglo XXI, a los cuales hemos de proteger, estimular y agradecer su disposición y tiempo, pues el

espíritu de servicio, el compromiso solidario y la confianza con que realizan su acción, mejoran tanto el clima social como la calidad ecológica del hábitat que nos acoge.

En un mundo seducido por los valores de éxito, la notoriedad y el materialismo, hacer uso de los valores instrumentales del esfuerzo, la disciplina y la autoresponsabilidad, es de manera paradójica, una “transgresión” imitable.

Existir, se refiere a mantener unas constantes vitales, aunque en forma basal, y un cierto intercambio de energía con el exterior.

Vivir es como el precepto alquímico, transmuta el plomo del Ego por el Oro del Amor, fluidificando prejuicios y coagulando la paz y la justicia para hacerlas estables y permanentes.

Dra. Rosmarie Cammany Dorr

Nota de la autora:

Una parte de los datos obtenidos en este Informe provienen del Estudio Comparativo del Sector No Lucrativo realizado por la Universidad John Hopkins en 1999 y 2003. Se considera uno de los estudios más relevantes por su rigurosidad y metodología de obtención. Sin embargo, valoramos la posibilidad de aplicar indicadores correctivos que ponderen la estimación objetiva de la proyección de estos datos en la actualidad.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Estructura del Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009	36
Tabla 2:	Características comunes de las entidades del Tercer Sector.....	38
Tabla 3:	Clasificación internacional de las ONL (ICNPO)	40
Tabla 4:	Empleo del Sector no lucrativo en contexto (35 países).....	43
Tabla 5:	Porcentaje de la población activa en el Sector no lucrativo (empleados remunerados y voluntarios). Total por países.....	44
Tabla 6:	Distribución de dedicación de empleados y voluntarios por área de actividad.	45
Tabla 7:	Modelos de estructura del Sector no lucrativo según predominio de actividad	47
Tabla 8:	Representación del empleo, remunerado y voluntario, en el Tercer Sector con relación al empleo total.	49
Tabla 9:	Fuentes de ingresos del Sector no lucrativo. Media 32 países.....	50
Tabla 10:	Fuentes de ingresos del Sector no lucrativo por países.	51
Tabla 11:	Origen de los ingresos sin imputación del trabajo voluntario. Comparativa España, países desarrollados, países en vías de desarrollo y media países	52
Tabla 12:	Fuentes de ingresos del Sector no Lucrativo con inclusión de los voluntarios. Media países.	52
Tabla 13:	Origen de los ingresos incluido el trabajo voluntario. Comparativa España, países desarrollados, países en vías de desarrollo y media países	53
Tabla 14:	Empleo Sector no lucrativo en España comparado con otros sectores económicos.	55
Tabla 15:	Sector no Lucrativo con voluntarios en relación al empleo total en España.....	56
Tabla 16:	Número y tipos de ONL.....	57
Tabla 17:	Número de Organizaciones en España (según la Clasificación ICNPO).....	58
Tabla 18:	Porcentaje de Organizaciones en relación al trabajo no lucrativo y al número de voluntarios en España (según la Clasificación ICNPO).....	59
Tabla 19:	Fuentes de financiación del Sector no Lucrativo en España.....	60

Tabla 20:	Fuentes de financiación del Sector no Lucrativo en España con voluntarios	61
Tabla 21:	Tipología de personal según subsector de actividad	63
Tabla 22:	Forma jurídica de las organizaciones en Cataluña.....	63
Tabla 23:	Forma jurídica según el volumen presupuestario.....	65
Tabla 24:	Fuentes de ingresos de las Organizaciones del Tercer Sector en Cataluña.	66
Tabla 25:	Organizaciones según volumen presupuestario (2001).....	67
Tabla 26:	Tipo de formación recibida prioritariamente.....	82
Tabla 27:	Niveles de formación recibidos.....	83
Tabla 28:	Tipo de relaciones que han tenido las organizaciones con las administraciones públicas en los últimos dos años (1999-2001).	131
Tabla 29:	Informe Anual 2004/05. Los Voluntarios de Naciones Unidas en cifras.....	137
Tabla 30:	Recomendaciones sobre las maneras en que los gobiernos y el sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar el voluntariado.	139
Tabla 31:	Perfil sociológico del voluntariado en las entidades españolas de servicios sociales.....	147
Tabla 32:	Distribución del personal por género, y por edad	148
Tabla 33:	Distribución del personal según antigüedad en Cataluña	148
Tabla 34:	Pertenencia a asociaciones y organizaciones.....	156

BIBLIOGRAFÍA

- **18ª Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004.** Fòrum de les Cultures. Barcelona. <http://www.barcelona2004.org>
- **5º CONGRESO ESTATAL DEL VOLUNTARIADO (2001): Voluntarios: Una apuesta con futuro.** Junta de Castilla y León- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ALEF MILLWARD BROWN (1991): **Estudio sobre el voluntariado de la Cruz Roja.** Cruz Roja Española. Madrid.
- ALEMÁN BRACHO, Carmen (2001): **Editorial.** En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra Nº 31.
- ALEMÁN BRACHO, Carmen y TRINIDAD REQUENA, Antonio (2001): **Las actitudes solidarias en España.** En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra Nº 31.
- ALFARO, Mª Elena (1990): **La formación del voluntariado social.** Cuadernos de la Plataforma-Col. La acción voluntaria 4. Ed. Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España. Madrid.
- ALONSO, Sandra (2004): **18ª Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004.** Fòrum de les Cultures. Barcelona <http://www.barcelona2004.org>
- ANNAN, Kofi (2001): En *Momento decisivo para los voluntarios*. Debate de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre el Voluntariado. Sesiones plenarias del quincuagésimo sexto periodo. Nueva York. 5 de diciembre.
- ARAGONÉS, F. y otros (1986): **Voluntariado social. Apuntes y propuestas.** COCEMFE, Ed. Popular, Madrid.
- B.O.E. del 17 de enero de 1996: **Ley 6/1996 del Voluntariado, de 15 de enero.**
- B.O.E. del 18 de marzo de 2005: **REAL DECRETO 235/2005, de 4 de marzo, por el que se regula el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social.**
- BRUEL, Antoni (1994): **El voluntariat, la seva organització i els seus projectes.** IMAE, Ajuntament de Barcelona i Creu Roja Barcelona.
- BURNS, Liz (2004): **18a Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004.** Fòrum de les Cultures. Barcelona <http://www.barcelona2004.org>
- CAMARASA I CASALS, Mar (2005): **Voluntary Action in Spain. Facts and Figures.** Centro Europeo del Voluntariado. <http://www.cev.be>
- CARPIO, Maximino (Coord.) (1999): **El Sector No Lucrativo en España. Especial atención al ámbito social.** Ediciones Pirámide. Madrid.
- CASADO, Demetrio (dir.) (1995): **Organizaciones Voluntarias en España.** Hacer Editorial, 2ª ed., Barcelona.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN SOBRE PROBLEMAS DE LA ECONOMÍA, EL EMPLEO Y LAS

- CUALIFICACIONES PROFESIONALES - CIDEA. (2004): **El Tercer Sector una Visión Cuantitativa y Cualitativa**. Cuadernos de trabajo. Cidec. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del País Vasco. - Fondo Social Europeo. Donostia-San Sebastián.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS - CIS (2001): **Barómetro de opinión: Cooperación Internacional**. Boletín N° 27. Estudio CIS 2419. Maig.
 - CENTRO EUROPEO DEL VOLUNTARIADO (2005): **Voluntary Action in Spain. Facts and Figures**. <http://www.cev.be>
 - COLOZZI, Ivo (2001): **Un modelo organizativo para las organizaciones del voluntariado**. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra N° 31. Madrid
 - CONGRESO MUNDIAL DE LA INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR VOLUNTEER EFFORT - IAVE (1990): **Declaració Universal sobre el Voluntariat**, en Annex 2 del dossier d'Informació Juvenil (1993) núm. 0022/0293.
 - CONSEJO DE RECTORES DE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS - CRUE (2001): **Universidad : Compromiso Social y Voluntariado**. Universidad Autónoma de Madrid.
 - CREU ROJA A CATALUNYA (2000): **Manual per a la intervenció social del voluntariat**. Quadern pedagògic. Creu Roja. Barcelona.
 - CRUZ ROJA ESPAÑOLA (1989): **Programa de promoción del voluntariado entre personas mayores**. Cruz Roja Española. Madrid.
 - CROWLEY, Rosemary (2001): En *Momento decisivo para los voluntarios*. Debate de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre el Voluntariado. Sesiones plenarias del quincuagésimo sexto periodo. Nueva York. 5 de diciembre.
 - CUCO, Josepa (1992): **Vida associativa**. En *La sociedad valenciana de los noventa*. Edicions Alfons El Magnànim, Valencia
 - DAVIS SMITH, Justin - GAY, Pat (2005): **Volunteering in retirement**. Josep Rowntree Foundation. www.jrf.org.uk
 - DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL (2002): **Llibre Blanc del Tercer Sector Cívicosocial**. Generalitat de Catalunya. Barcelona.
 - DOGC-1911. 20/6/94: **Pla de Formació del Voluntariat de Catalunya**. Departament de Benestar Social. Generalitat de Catalunya.
 - ELLIS, Susan (1994): **The Volunteer recruitment book**. Energize. Philadelphia.
 - ESTIVILL, Jordi (1999): **Voluntary organisations and networks in a changing world**. Gabinet d'Estudis Socials. Barcelona. Spain. <http://blues.uab.es>
 - FALCÓN, Enrique (1997): **Dimensions polítiques del voluntariat. De la promoció al canvi d'estructures**. Edita Cristianisme i Justícia. Barcelona. Quadern N° 69.

- FEDERACIÓ CATALANA DE VOLUNTARIAT SOCIAL - FCVS (2004): **18^a Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004**. Fòrum de les Cultures. Barcelona <http://www.barcelona2004.org>
- FEDERACIÓ CATALANA DE VOLUNTARIAT SOCIAL - FCVS (2004): **Inmigración, igualdad y convivencia: un reto para el voluntariado social**. Cuaderno de campo. Barcelona.
- FEDERACIÓ CATALANA DE VOLUNTARIAT SOCIAL - FCVS (2005): **Envellir sent voluntari invisible**. Revista Vol. N^o Especial. Juny - Juliol. Federació Catalana de Voluntariat Social. Barcelona.
- FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA - FISCRMLR (1999): **Política de voluntariado**. Octubre.
- FLOTATS, Sònia (2003): **¿Están sacando las ONG españolas provecho de Internet?** En *Publicación on-line Enredando*. <http://enredando.com>
- FOLCH I CAMARASA, Lluís (1994): Conferència en *Dimensions del Voluntariat*. Ciclo de conferencias, Generalitat de Catalunya - Departament de Benestar Social, Barcelona.
- FONSECA, Gelson (2001): En *Momento decisivo para los voluntarios*. Debate de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre el Voluntariado. Sesiones plenarias del quincuagésimo sexto periodo. Nueva York. 5 de diciembre.
- GARCÍA CAMPÁ, Santiago (2001): **La participación del voluntariado en las decisiones públicas: el Consejo del Voluntariado**. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N^o 30.
- GARCÍA ROCA, Joaquín (1994): **Solidaridad y voluntariado**. Colección Presencia Social. Sal Terrae. Santander.
- GARCÍA ROCA, Joaquín (1996): **El Tercer Sector**. Documentación Social. N^o 103. Madrid.
- GARCÍA, Marisol (2000): **¿Hay algún voluntario?** En *Ariadn@: El suplemento para comprender el mundo digital*. N^o 23. Jueves 3 de diciembre.
- GOODWIN, Robert (2004): **18^a Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004**. Fòrum de les Cultures. Barcelona <http://www.barcelona2004.org>
- GUTIERREZ RESA, Antonio (1997): **Acción social no gubernamental. Análisis y reflexiones sobre las relaciones voluntarias**. Tirant lo Blanch. Valencia.
- GUTIERREZ RESA, Antonio (2000): **Rostros de la Solidaridad**. Centro Francisco Tomás y Valiente.UNED, Alzira-Valencia.
- HERRERA, José Manuel (2001): En *Voluntarios una apuesta con futuro. Conclusiones del 5º Congreso Estatal de Voluntarios*. Junta de Castilla y León. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- HERRERA, Manuel (2002): **El Tercer Sector. Diccionario de la Solidaridad**. Cuadernos de Solidaridad. Tirant lo Blanch. Valencia.
- HOEKENDIJK, Liebje (1986): **¿Qué trabajo debe pagarse?** Cruz Roja Española. Madrid.

- IBÁÑEZ, Jordi (2004): **Presentación UT Barcelona**. En FEDERACIÓ CATALANA DE VOLUNTARIAT SOCIAL: *Inmigración, igualdad y convivencia: un reto para el voluntariado social*. Cuaderno de campo. Barcelona.
- II CONGRÉS CATALÀ DE L'ASSOCIACIONISME I EL VOLUNTARIAT (2002): **Dona, Associacionisme i Voluntariat**. Barcelona. Novembre.
- INSERSO (1989): **La tercera edad en España: Aspectos cuantitativos**. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.
- INSTITUT CATALÀ DEL VOLUNTARIAT - INCAVOL (1994): **Curs d'Iniciació al Voluntariat**. Generalitat de Catalunya- Departament de Benestar Social, Barcelona.
- JORNADES SOBRE VOLUNTARIAT (1986): **El Voluntariat a Catalunya**. Monells. Baix Empordà.
- KREBS, Viola (2005): **Voluntariado y Nuevas Tecnologías: experiencias desde un mundo global**. En *I Jornadas sobre Participación Social y Nuevas Tecnologías: Cibervoluntariado y Ciberactivismo*. 6-7 de mayo. Universidad de Almería.
- MARBÁN GALLEGO, Vicente y RODRÍGUEZ CABRERO, Gregorio (2001): **El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos**. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra Nº 31.
- MARTÍNEZ MARTÍN, M^a Isabel, GONZÁLEZ GAGO, Elvira, GONZÁLEZ MARTÍN, Adrián Y DE CABO SERRANO, Gemma (2000): **Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Tomillo. Madrid.
- MECALUX S.A. (2001): **Guía Práctica del Mecenazgo**. L'Hospitalet, Barcelona.
- MÉDICOS SIN FRONTERAS (2002): **Informe 2002 Médicos Sin Fronteras - España**. Barcelona. <http://www.msf.es>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y TÉCNICA (2004): **Plan Estatal del Voluntariado. Comentarios**. <http://www.mec.es>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1997): **Plan del Voluntariado 1997 - 2001**.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): **Plan del Voluntariado 2001-2004**. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra Nº 31.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**. Nº 31. Extra: Voluntariado. Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): **Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009**.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005): **Distribución de las subvenciones del 0,52% del IRPF** . En *Periódico on-line Trabajo y Asuntos Sociales*. <http://www.mtas.es/periodico>
- MOIX QUERALTO, Jenny (2002). **El voluntariado hospitalario en España**. En *Todo Hospital*. Nº 185. Barcelona.
- MOKWA, Michel (1990): **The policy characteristics and organisational dynamics of social marketing**. En FINE (Edit.) *Social Marketing: Promoting the causes of Public and Nonprofit Agencies*.
- MONFERRER, Irene (2001): Tesis doctoral: **El Voluntariat Social a Catalunya. Anàlisi de la seva realitat des de la perspectiva de la formació**. Universitat de Barcelona. Barcelona
- MONTAGUT, Teresa; OTAÑO BOTXI, Cobeña; GUARDI, Judith y VVAA (2004): **Dilemas: la Justicia Social, el Profesional y El Voluntario, Relaciones Interculturales**. 18ª Conferència Mundial del Voluntariat IAVE 2004. Barcelona 2004 - Federació Catalana de Voluntariat Social.
- MONTSERRAT CODORNIÚ, J. y RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1996): **Las Entidades Voluntarias en la Construcción del Bienestar Social**. En RODRÍGUEZ CABRERO, G. y MONTSERRAT CODORNIÚ, J. (dir.) (1996): *Las Entidades Voluntarias en España. Institucionalización, Estructura Económica y Desarrollo Asociativo*. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.
- MUÑOZ, Juan y HEREDERO, Mariano (2005): **"Grans" persones**. En *Especial: Envellir sent voluntari invisible*. Revista Vol. Juny - Juliol. Federació Catalana de Voluntariat Social. Barcelona.
- NACIONES UNIDAS (2001): **Momento decisivo para los voluntarios**. Sesiones plenarias del quincuagésimo sexto periodo de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas. Nueva York. 5 de diciembre.
- NAVAJO, Pablo (2004): **Iniciativa social y estado de bienestar**. <http://www.iniciativasocial.net>
- OFICINA DE COMUNICACIÓ DEL GOVERN (2005): **Acords de Govern 28 de juny de 2005**. Consell del Voluntariat. Generalitat de Catalunya.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA - UNESCO (2000): **Examen de los programas existentes en Materia de Voluntariado de los jóvenes y propuestas para un Planteamiento innovador de la Unesco**. París. <http://www.mcu.es>
- OSMAN, Ayub (2001): En VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU: *El voluntariado y el sistema de las Naciones Unidas y el sistema de las Naciones Unidas. Trabajando por un mundo mejor*. <http://www.unv.org>
- PENELAS LEGUÍA, Azucena; CUESTA VALIÑO, Pedro (2001): **La prestación de servicios por las Organizaciones no lucrativas en España**. Distribución y Consumo Nº 34. Juny-Juliol 2001
- PERRY, James - IMPERIAL, Mark (2001): **A Decade of Service-Related Research: A Map of the Field**. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Sage Publications. Volumen 30- Nº 3. Setiembre.

- PETRUS ROTGER, Antonio (1991): **Estudi comparat sobre voluntariat.** Generalitat de Catalunya–Departament de Benestar Social. Barcelona.
- RAICH, Jordi (2004): Entrevista de Lydia Escribano. Agencia de Noticias Solidarias. Fundación Bip Bip. Noviembre. <http://www.fundacionbip-bip.org>
- RODRÍGUEZ, Ernesto (2001): **Voluntariado, participación, equidad y ciudadanía: los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo.** Biblioteca Digital de la Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética y Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) - <http://www.iadb.org>
- RUIZ DE GAUNA, Rafael (2001): **El tercer sector en Cataluña: situación y perspectivas.** Rev. Educación Social Nº 23 . Fundació Pere Tarres. <http://www.peretarres.org>
- RUIZ OLABUÉNAGA, José (2001): **El voluntariado en el contexto europeo.** En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Extra Nº 31.
- RUIZ OLABUÉNAGA, José (dir.) (2000): **El Sector no Lucrativo en España.** Fundació BBV. Bilbao.
- SALAMON, Lester M.; ANHEIER, Helmut K. y colaboradores(1999): **Proyecto de Estudio Comparativo del Sector No Lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (Fase II). Nuevo Estudio del Sector Emergente. Resumen. Valoración revisada.** Johns Hopkins University - Fundació BBVA. Madrid.
- SALAMON, Lester M.; Anheier, Helmut K.; LIST, Regina; TOEPLER, Stefan; SOKOLOWSKI, S.Wojciech y colaboradores (2001): **La Sociedad Civil Global. Las dimensiones del sector no lucrativo.** Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo de la Universidad Johns Hopkins. Johns Hopkins University - Fundació BBVA.
- SALAMON, Lester M.; SOKOLOWSKI, S.Wojciech y LIST, Regina (2003): **Global Civil Society. An Overview.** Proyecto de estudio comparativo del sector no lucrativo de la Universidad Johns Hopkins. Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies, Center for Civil Society Studies.
- SARASA, Sebastià (1995): **La sociedad civil en la Europa del Sur. Una perspectiva comparada de las relaciones entre Estado y asociaciones altruistas.** En SARASA y MORENO (comps.): *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- STANLEY, Levin (1973): **Volunteers in Rehabilitation.** Goodwill Industries of America.
- SUBDIRECCIÓ GENERAL D'ASSOCIACIONISME I VOLUNTARIAT (2005): **Els àmbits del voluntariat a Catalunya.** Servei Català del Voluntariat. <http://www.voluntariat.org>
- TAVAZZA, Luciano (1995): **El nuevo rol del voluntariado social.** Lumen. Madrid.
- UNIÓN INTERPARLAMENTARIA, FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA ROJA, Y

VOLUNTARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS (2004): **El voluntariado y la legislación: Nota de orientación**. Ginebra.

- **V Jornadas de Voluntariado en Canarias. Solidarios entre culturas** (2002). Las Palmas de Gran Canaria. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales.
- VICENÇ MARIN, Josep (2005): **Voluntariat i transició a la jubilació**. En *Especial: Envel·lir sent voluntari invisible. Revista Vol.* Juny - Juliol. Federació Catalana de Voluntariat Social. Barcelona.
- **VII Congreso Estatal del Voluntariado** (2004). Las Palmas de Gran Canaria. 24 al 26 de noviembre. <http://www.plataformavoluntariado.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS (2005): **Los VNU en cifras: estadísticas del VNU**. Informe Anual. <http://www.unv.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU (1999): **Expert Working Group Meeting On Volunteering & Social Development**. New York, 29-30 November. <http://www.unv.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU (2000): **Below the Waterline of Public Visibility**. The Hague, Netherlands. 29-30 Noviembre. <http://www.unv.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU (2001): **El voluntariado y el sistema de las Naciones Unidas y el sistema de las Naciones Unidas. Trabajando por un mundo mejor**. <http://www.unv.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU (2001): **Caring Cities. Volunteerism In Urban Development And The Role Of The United Nations Volunteer Programme**. Policy Paper <http://www.unv.org>
- VOLUNTARIOS DE NACIONES UNIDAS - VNU (2005) **The TICAD-UN Volunteers Programme**. Tokyo International Conference on African Development (TICAD). Bonn, Germany. <http://www.unv.org>

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- www.iniciativasocial.net - Iniciativa Social.net
- www.voluntariado.net - La web del voluntariat
- www.voluntariat.org - www.xarxanet.org - Servei Català del Voluntariat
- www.bcn.es/tjussana - Torre Jussana-Serveis Associatius
- www.caritas.es - Cáritas Española
- www.cev.be - Centre Europeu del Voluntariat
- www.congde.org - Código de conducta de las ONGD de España
- www.cruzroja.es - Cruz Roja Española
- www.federacio.net - Federació Catalana de Voluntariat Social
- www.gencat.net/benestar - Departament de Benestar i Família. Generalitat de Catalunya
- www.geragogia.net - Geragogia Net
- www.iave.org - International Association for Volunteer Effort (IAVE)
- www.mtas.es - Ministeri de Treball i Assumptes Socials d'Espanya
- www.plataformavoluntariado.org - Plataforma del Voluntariat d'Espanya.
- www.unv.org - Voluntaris de Nacions Unides (VNU)

DISCURS DE CONTESTACIÓ
PER L'ACADÈMICA NUMERÀRIA

EXCMA. SRA. DRA. ANNA M. CARMONA I CORNET

Excel·lentíssim Sr. Degà President.
Excel·lentíssimes i Excel·lentíssims Sres. i Srs. Acadèmics.
Senyores i Senyors,

És per a mi un honor, contestar en nom d'aquesta Docta Corporació, el Discurs d'Ingrés de l'Excma. Sra. Rosmarie Cammany Dorr, de qui vull destacar el seu prestigi professional i la seva gran categoria humana.

És difícil resumir en poques paraules, el brillant i extens currículum de la Il·lustre Acadèmica, coneixent els seus mèrits científics i la seva intensa tasca docent, com a professora universitària i excel·lent activitat professional, que culmina amb aquest magistral discurs que acaba de pronunciar.

Suscita, un exponent esperonador, per solucionar i mitigar les conseqüències dels terribles problemes socials que afecten principalment, la pau, la justícia, la salut i la qualitat de vida.

Rosmarie Cammany Dorr, va néixer a Barcelona el 23 de juny de 1959. L'any 1983 obté el títol de Llicenciada en Medicina i Cirurgia de la Universitat Autònoma de Barcelona, Màster en Psicoteràpia i Comunicació Pre-verbal i Psicoteràpia Clínica per la "University Hahnmann" de Filadèlfia l'any 1987 i Diplomada en Recursos Humans i en Marketing per la "Universidad Politècnica" de Madrid, els anys 1991 i 1992.

Va exercir de psicoterapeuta del Centre de Dia del Departament de Psicogeriatria del Hospital Jefferson de la "Thomas Jefferson University" de Filadèlfia.

Va formar part de la Xarxa Psiquiàtrica del Maresme de la Diputació de Barcelona i va ser adjunta a Direcció del Departament de Psicosociologia de la Salut de l'Institut de Sociologia i Psicologia Aplicades des de 1988 a 1992.

Intervé com a Directora Tècnica de l'Institut d'Estudis de la Comunicació i Organització i actualment com a gerent de l'Institut d'Investigació Sociològica, de l'Institut de Prospectiva i Anàlisi, de la Realitat Social, Krebs.

Des de l'any 1997, va ocupar el càrrec de Directora Tècnica de FAI ecològic, empresa que incorpora cinc àmbits d'actuació o acció, entre els quals, es destaca la producció ecològica, formació, residència i intervenció en salut.

Des de l'any 2001, és la Presidenta de la Fundació Privada Mecenatge i Societat "Caius Maecenas", Fundació, amb l'objectiu d'assessorament i realització d'activitats de recerca, docència, difusió i consulting des de l'àmbit del Mecenatge, Patrocini i Esponsorització.

Les múltiples activitats d'investigació sociològica desenvolupades des de l'any 1989, culminen en l'obtenció del grau de Doctora en Sociologia de la Salut per la Universitat de Barcelona, amb la màxima qualificació d'Excel·lent "Cum laude".

La tasca docent de la Dra. Rosmarie Cammany, s'inicia el curs 1988-89 en el Departament de Psicosociologia de la Salut, en el curs de gerocultors, amb la col·laboració de l'Institut Català de Noves Professions, del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Ha impartit diversos cursos de Formació Sòcio-Sanitària i de Post-grau en Gerontologia i Relacions Humanes, en l'àmbit laboral i d'Assistents de Disminuïts Físics i/o Psíquics.

És docent Màster en Psicoteràpia Clínica i Moviment Teràpia, a la Universitat Autònoma de Barcelona i del Post-grau de Musicoteràpia, a la Universitat de Barcelona.

Són nombroses les conferències i els llibres publicats per la Dra. Cammany, i entre els més destacats, cal citar "Les dones catalanes en les famílies del 2000" i "Les vivències silenciades: Estudi d'opinió sobre la victimització de la dona a Catalunya", publicacions de l'Institut Català de la Dona, de la Generalitat de Catalunya.

La seva aportació com a membre del Comitè d'experts i col·laboració tècnica per l'elaboració del Llibre Blanc del Benestar Social a Catalunya i del Pla Gerontològic Comarcal de Catalunya, fan palès de la dedicació i atenció en la comunicació i activitat creativa, en el envelliment normal i patològic i la seva repercussió social, objecte de nombroses ponències a Congressos especialitzats.

Aquesta àmplia i profunda obra investigadora, ha quedat reflectida en la seva participació, com a experta en els diferents programes de debat dels mitjans de comunicació i com a Membre Fundacional i associada d'Organitzacions nacionals i internacionals, sent actualment vicepresidenta de Creu Roja de Barcelona

Per tot això i més, és d'agrair a les Excel·lentíssimes i Excel·lentíssims Senyores i Senyors Acadèmics, que han avalat i adoptat el nou ingrés a aquesta Reial Acadèmia de Doctors.

Ha exposat la nova Acadèmica, amb gran rigor científic, un dels temes que més incideixen i ajuden a la societat actual, com és: "El voluntariat: un model de mecenatge pel segle XXI".

En tot detall, desenvolupa amb la seva àmplia experiència mèdica, la problemàtica actual d'aquest interessant tema, especificant que els vincles de la relació i comunicació social, estan canviant vertiginosament en l'actualitat i que aquest model que presenta, contribuirà a la millora de la qualitat de vida i a l'enfortiment d'un desenvolupament social i econòmic més equilibrat i just.

És evident, la importància del voluntariat en les societats actuals, pel que fa referència al desenvolupament de l'Estat del Benestar i la Salut de la població bàsicament.

Les organitzacions de voluntariat social, representen la defensa i respecte del Drets Humans, per la qual cosa és summament necessari que s'apliquin estratègies ben definides, per assolir el reconeixement de la Societat i de les Entitats públiques i privades a nivell mundial.

Per tot això, cal transparència i unificació de criteris en la reciprocitat d'actuacions, principalment d'aquelles organitzacions voluntàries, que tenen com a objectiu principal ajudar als poders públics.

Les Institucions Públiques, haurien de gestionar polítiques transparents amb les Organitzacions de Voluntariat i empreses privades per una més i millor implicació i dedicació, en projectes d'interès social eficaços i eficients d'àmbit internacional.

En el model de l'Estat Espanyol, predominen els serveis socials, en canvi l'estructura del Sector no lucratiu a Estats Units, Japó i els Països Baixos, representa el 45% de l'Àrea de la Salut.

La Dra. Rosmarie Cammany, analitza el Tercer Sector dels diferents països, en relació a l'ocupació remunerada i l'ocupació voluntària a l'Estat Espanyol, que representa el 4'5%.

Fa un estudi complert del percentatge d'organitzacions en relació amb el treball no lucratiu i el nombre de voluntaris a Espanya, segons els projectes comparatius de la Universitat John Hopkins, per indicar a continuació la rellevància del Sector no lucratiu a Catalunya, pel seu valor social i la importància i impacte econòmic que genera.

Continua exposant, les Organitzacions Socials de Voluntariat, els seus processos de gestió i els recursos humans, fent especial esment del treball voluntari, com activitat desenvolupada sense cap remuneració de tipus financer.

Des del punt de vista del voluntariat a Catalunya, he de dir, que les persones que s'ofereixen lliurement a fer una cosa, a la qual no estan obligades, mereixen tot el respecte i admiració de la ciutadania en general i de les Administracions del nostre país.

La cultura catalana, tendeix a no esperar que l'Administració Pública ens faci les coses, sinó que nosaltres mateixos intentem solucionar-les.

D'aquest tarannà, s'esdevé que en el decurs de la nostra història, la iniciativa privada ha precedit i precedeix la pública, en l'aportació de recursos materials, i sobretot i en gran proporció, els recursos humans.

Aquests recursos humans, l'integren el conjunt de persones voluntàries, que anomenem voluntariat, que han donat, donen i donaran un especial sentit a la Societat civil del nostre país.

Tanmateix i sortosament, fa anys, les Administracions Públiques han entès l'existència d'aquest col·lectiu català, i la iniciativa privada s'ha esdevingut un potencial col·laborador.

Però, el que és més important per a nosaltres és l'ajut i la participació de totes aquelles persones -infants, joves, grans, homes, dones-, que donen a la societat catalana, enriquint-la i posant a l'abast de tothom, la mà d'obra, les hores de treball, les seves experiències, les seves qualitats personals, la capacitat de viure en grup, en un medi cultural, polític i social diferent, entre altres aptituds.

Tota aquesta tasca, genera activitat individual, capacitat d'esforç i sentit social, valors que ens enriqueixen encara més.

El Voluntariat, es mou per motivacions, per qualitats personals, per actituds ideològiques, com a resposta nova i global a determinats climes socials insatisfets. És un indicador d'alt nivell social, un nervi de la democràcia.

Els àmbits més freqüents del treball voluntari són: l'assistencial, el sanitari, el cultural, l'ambiental, el de protecció civil i l'esportiu.

Ha esdevingut un moviment d'envergadura mundial, molt ben estructurat i dirigit, un cos qualificat d'assistència tècnica i solidaritat, coordinat per les organitzacions no-governamentals, en els diferents programes de desenvolupament.

El voluntari, com agent d'intercanvi cultural, fomenta el respecte, l'experiència activa en els grups i la competència professional.

Vull destacar com a professional de la salut, la necessitat i la importància del voluntariat respecte a la salut pública, en especial a les actuacions d'educació sanitària a la població, en el sentit de

promoció de la salut i prevenció de malalties, així com la col·laboració en centres hospitalaris per millorar la qualitat assistencial.

No vull finalitzar la meua intervenció, sense felicitar a la Dra. Rosmarie Cammany Dorr, per la seva aportació com a dona pionera i per la seva singularitat caracterial, en l'aplicació d'aquesta filosofia de conducta social, exercint les tasques abans esmentades, de forma continuada i permanent en els propis nuclis familiars i en els grups socials del seu entorn.

En consideració a aquesta realitat, m'atreveixo a dir, que la dona ha estat i és la voluntària per excel·lència. Sortosament, la participació voluntària masculina augmenta entre nosaltres, per tant el voluntariat no ha de conèixer impediments ni repressions, cal potenciar-lo i donar-li el suport social i polític que es mereix.

Agraeixo sincerament a Rosmarie Cammany, en nom d'aquesta Docta Acadèmia, la deferència que ha tingut, al compartir amb tots nosaltres, les seves reflexions sobre un tema de gran transcendència i suport a la societat amb la seva immensa tasca científica, professional i docent.

Les meves més sinceres felicitacions a la Il·lustre Acadèmica, per la seva brillant intervenció i moltes gràcies a totes les persones que han assistit a aquest rellevant acte, per la seva atenció.

ÍNDICE

1. CONCEPTO DE VOLUNTARIADO.....	9
<u>Definiciones y expresiones del voluntariado.....</u>	<u>9</u>
<u>Importancia del voluntariado en las sociedades actuales.....</u>	<u>17</u>
2. EL VOLUNTARIADO EN LA SOCIEDAD ACTUAL.....	23
<u>Antecedentes de la acción voluntaria en la sociedad.....</u>	<u>23</u>
<u>Caracterización de las transformaciones sociales contemporáneas.....</u>	<u>25</u>
<u>Tendencias, desafíos y perspectivas.....</u>	<u>27</u>
3. DIMENSIÓN Y VALORACIÓN ECONÓMICA DEL TERCER	
SECTOR Y EL VOLUNTARIADO.....	37
<u>Concepto y composición del Tercer Sector.....</u>	<u>37</u>
<u>Contexto internacional.....</u>	<u>41</u>
<u>Situación del Tercer Sector y el voluntariado en España.....</u>	<u>53</u>
<u>El Tercer Sector en Cataluña.....</u>	<u>61</u>
4. LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.....	68
<u>Las organizaciones sociales de voluntariado.....</u>	<u>68</u>
<u>Procesos de gestión de las organizaciones.....</u>	<u>70</u>
<u>Organización y recursos humanos.....</u>	<u>73</u>
<u>Las grandes organizaciones voluntarias en España:</u>	
<u>Cáritas y Cruz Roja.....</u>	<u>84</u>
<u>Entidades privadas de promoción del voluntariado.....</u>	<u>87</u>
<u>Red de organizaciones.....</u>	<u>90</u>
<u>Voluntarios en la Red.....</u>	<u>92</u>
5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL VOLUNTARIADO.....	95
<u>Clasificaciones de los ámbitos de actuación.....</u>	<u>95</u>
<u>Voluntariado social.....</u>	<u>98</u>
<u>Voluntariado cultural.....</u>	<u>103</u>
<u>Voluntariado medioambiental.....</u>	<u>104</u>
<u>Voluntariado de cooperación internacional.....</u>	<u>105</u>
6. EL VOLUNTARIADO Y LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	111
<u>Estado, sociedad civil y mercado.....</u>	<u>111</u>
<u>Apoyo del sector público al desarrollo del voluntariado en España</u>	
<u>y Cataluña.....</u>	<u>117</u>

<u>El trabajo voluntario en las instituciones públicas.....</u>	133
<u>Promoción del voluntariado por Naciones Unidas</u>	135
<u>7. LOS VOLUNTARIOS</u>	143
<u>Motivaciones del voluntario</u>	143
<u>Perfil del voluntario</u>	147
<u>Valores y actitudes del voluntario</u>	149
<u>Los jóvenes y el voluntariado</u>	151
<u>La tercera edad y el voluntariado</u>	154
<u>Actitudes de la sociedad hacia el voluntariado.....</u>	156
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	161
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	163
<u>PÁGINAS WEB CONSULTADAS</u>	171
<u>DISCURSO DE CONTESTACIÓN.....</u>	173

NOVES PUBLICACIONS DE LA REIAL ACADÈMIA DE DOCTORS

Directori 1991

Los tejidos tradicionales en las poblaciones pirenaicas (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm. Sr. Eduardo de Aysa Satué, Doctor en Ciències Econòmiques, i contestació per l'Excm. Sr. Josep A. Plana i Castellví, Doctor en Geografia i Història) 1992.

La tradición jurídica catalana (Conferència magistral de l'acadèmic de número Excm. Sr. Josep Joan Pintó i Ruiz, Doctor en Dret, en la Solemne Sessió d'Apertura de Curs 1992-1993, que fou presidida per SS.MM. el Rei Joan Carles I i la Reina Sofia) 1992.

La identidad étnica (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Pou d'Avilés, Doctor en Dret) 1993.

Els laboratoris d'assaig i el mercat interior: Importància i nova concepció (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Pere Miró i Plans, Doctor en Ciències Químiques, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Simón i Tor, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1993.

Contribución al estudio de las Bacteriemias (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent II-lm. Sr. Miquel Mari i Tur, Doctor en Farmàcia, i contestació per l'Excm. Sr. Manuel Subirana i Cantarell, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1993.

Realitat i futur del tractament de la hipertròfia benigna de pròstata (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm. Sr. Joaquim Gironella i Coll, Doctor en Medicina i Cirurgia i contestació per l'Excm. Sr. Albert Casellas i Condom, Doctor en Medicina i Cirurgia i President del Col·legi de Metges de Girona) 1994.

La seguridad jurídica en nuestro tiempo. ¿Mito o realidad? (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. José Méndez Pérez, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1994.

La transició demogràfica a Catalunya i a Balears (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Tomàs Vidal i Bendito, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ferrer i Bernard, Doctor en Psicologia) 1994.

L'art d'ensenyar i d'aprendre (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm. Sr. Pau Umbert i Millet, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm. Sr. Agustín Luna Serrano, Doctor en Dret) 1995.

Sessió necrològica en record de l'Excm. Sr. Lluís Dolcet i Boxeres, Doctor en Medicina i Cirurgia i Degà-emèrit de la Reial Acadèmia de Doctors, que morí el 21 de gener de 1994. Enaltiren la seva personalitat els acadèmics de número Excms. Srs. Drs. Ricard Garcia i Vallès, Josep Ma. Simón i Tor i Albert Casellas i Condom. 1995.

La Unió Europea com a creació del geni polític d'Europa (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Jordi Garcia-Petit i Pàmies, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Llorc i Brull, Doctor en Ciències Econòmiques) 1995.

La explosión innovadora de los mercados financieros (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent II-lm. Sr. Emilio Soldevilla García, Doctor en Ciències, Econòmiques i Empresarials, i contestació per l'Excm. Sr. José Méndez Pérez, Doctor en Dret) 1995.

La cultura com a part integrant de l'Olimpisme (Discurs d'ingrés com a acadèmic d'Honor de l'Excm. Sr. Joan Antoni Samaranch i Torelló, Marquès de Samaranch, i contestació per l'Excm. Sr. Jaume Gil Aluja, Doctor en Ciències Econòmiques) 1995.

Medicina i Tecnologia en el context històric (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Felip Albert Cid i Rafael, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán) 1995.

Els sòlids platònics (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm. Sra. Pilar Bayer i Isant, Doctora en Matemàtiques, i contestació per l'Excm. Sr. Ricard Garcia i Vallès, Doctor en Dret) 1996.

La normalització en Bioquímica Clínica (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Xavier Fuentes i Arderiu, Doctor en Farmàcia, i contestació per l'Excm. Sr. Tomàs Vidal i Bendito, Doctor en Geografia) 1996.

L'entropia en dos finals de segle (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. David Jou i Mirabent, Doctor en Ciències Físiques, i contestació per l'Excm. Sr. Pere Miró i Plans, Doctor en Ciències Químiques) 1996.

Vida i música (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Carles Ballús i Pascual, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Espadaler i Medina, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1996.

La diferencia entre los pueblos (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent Il·lm. Sr. Sebastià Trías Mercant, Doctor en Filosofia i Lletres, i contestació per l'Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1996.

L'aventura del pensament teològic (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Josep Gil i Ribas, Doctor en Teologia, i contestació per l'Excm. Sr. David Jou i Mirabent, Doctor en Ciències Físiques) 1996.

El derecho del siglo XXI (Discurs d'ingrés com a acadèmic d'Honor de l'Excm. Sr. Dr. Rafael Caldera, President de Venezuela, i contestació per l'Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán, Doctor en Filosofia i Lletres) 1996.

L'ordre dels sistemes desordenats (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Josep Ma. Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques, i contestació per l'Excm. Sr. Joan Bassegoda i Novell, Doctor en Arquitectura) 1997.

Un clam per a l'ocupació (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Isidre Fainé i Casas, Doctor en Ciències Econòmiques, i contestació per l'Excm. Sr. Joan Bassegoda i Nonell, Doctor en Arquitectura) 1997.

Rosalía de Castro y Jacinto Verdaguer, visión comparada (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Jaime M. de Castro Fernández, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Pau Umbert i Millet, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1998.

La nueva estrategia internacional para el desarrollo (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Santiago Ripol i Carulla, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Joaquim Gironella i Coll, Doctor en Medicina i Cirurgia) 1998.

El aura de los números (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Eugenio Oñate Ibáñez de Navarra, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports, i contestació per l'Excm. Sr. David Jou i Mirabent, Doctor en Ciències Físiques) 1998.

Nova recerca en Ciències de la Salut a Catalunya (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm. Sra. Anna Maria Carmona i Cornet, Doctora en Farmàcia, i contestació per l'Excm. Josep Ma. Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques) 1999.

Dilemes dinàmics en l'àmbit social (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Albert Biayna i Mulet, Doctor en Ciències Econòmiques, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques) 1999.

Mercats i competència: efectes de liberalització i la desregulació sobre l'eficàcia econòmica i el benestar (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Amadeu Petitbó i Juan, Doctor en Ciències Econòmiques, i contestació per l'Excm. Sr. Jaime M. de Castro Fernández, Doctor en Dret) 1999.

Epidemias de asma en Barcelona por inhalación de polvo de soja (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm. Sra. Ma. José Rodrigo Anoro, Doctora en Medicina, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Llorc i Brull, Doctor en Ciències Econòmiques) 1999.

Hacia una evaluación de la actividad cotidiana y su contexto: ¿Presente o futuro para la metodología? (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm. Sra. Maria Teresa Anguera Argilaga, Doctora en Filosofia i Lletres (Psicologia) i contestació per l'Excm. Sr. Josep A. Plana i Castellví, Doctor en Geografia i Història) 1999.

Directorí 2000

Génesis de una teoría de la incertidumbre. Acte d'imposició de la Gran Creu de l'Orde d'Alfons X el Savi a l'Excm. Sr. Jaume Gil-Aluja, Doctor en Ciències Econòmiques i Financeres) 2000.

Antonio de Capmany: el primer historiador moderno del Derecho Mercantil (discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Xabier Añoveros Trías de Bes, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Santiago Dexeus i Trías de Bes, Doctor en Medicina i Cirurgia) 2000.

La medicina de la calidad de vida (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Luís Rojas Marcos, Doctor en Psicologia, i contestació per l'Excm. Sr. Àngel Aguirre Baztán, Doctor en psicologia) 2000.

Pour une science touristique: la tourismologie (Discurs d'ingrés de l'acadèmic corresponent Il·lm. Sr. Jean-Michel Hoerner, Doctor en Lletres i President de la Universitat de Perpinyà, i contestació per l'Excm. Sr. Jaume Gil-Aluja, Doctor en Ciències Econòmiques) 2000.

Virus, virus entèrics, virus de l'hepatitis A (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Albert Bosch i Navarro, Doctor en Ciències Biològiques, i contestació per l'Excm. Sr. Pere Costa i Batllori, Doctor en Veterinària) 2000.

Mobilitat urbana, medi ambient i automòbil. Un desafiament tecnològic permanent (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Pere de Esteban Altirriba, Doctor en Enginyeria Industrial, i contestació per l'Excm. Sr. Carlos Dante Heredia García, Doctor en Medicina i Cirurgia) 2001.

El rei, el burgès i el cronista: una història barcelonina del segle XIII (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. José Enrique Ruiz-Domènec, Doctor en Història, i contestació per l'Excm. Sr. Felip Albert Cid i Rafael, Doctor en Medicina i Cirurgia) 2001.

La informació, un concepte clau per a la ciència contemporània (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Salvador Alsius i Clavera, Doctor en Ciències de la Informació, i contestació per l'Excm. Sr. Eugenio Oñate Ibáñez de Navarra, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports) 2001.

La drogaaddicció com a procés psicobiològic (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Miquel Sánchez-Turet, Doctor en Ciències Biològiques, i contestació per l'Excm. Sr. Pedro de Esteban Altirriba, Doctor en Enginyeria Industrial) 2001.

Un univers turbulent (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Jordi Isern i Vilaboy, Doctor en Física, i contestació per l'Excm. Sra. Maria Teresa Anguera Argilaga, Doctora en Psicologia) 2002.

L'envelliment del cervell humà (Discurs de promoció a acadèmic numerari de l'Excm. Sr. Jordi Cervós i Navarro, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Pou d'Avilés, Doctor en Dret) 2002.

Les telecomunicacions en la societat de la informació (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Àngel Cardama Aznar, Doctor en Enginyeria de Telecomunicacions, i contestació per l'Excm. Sr. Eugenio Oñate Ibáñez de Navarra, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports) 2002.

La veritat matemàtica (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Josep Pla i Carrera, doctor en Matemàtiques, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Ma. Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques) 2003.

L'humanisme essencial de l'arquitectura moderna (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Helio Piñón i Pallarès, Doctor en Arquitectura, i contestació per l'Excm. Sr. Xabier Añoveros Trías de Bes, Doctor en Dret) 2003.

De l'economia política a l'economia constitucional (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Joan Francesc Corona i Ramon, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials, i contestació per l'Excm. Sr. Xavier Iglesias i Guiu, Doctor en Medicina) 2003.

Temperància i empatia, factors de pau (Conferència dictada en el curs del cicle de la Cultura de la Pau per el Molt Honorable Senyor Jordi Pujol, President de la Generalitat de Catalunya, 2001) 2003.

Reflexions sobre resistència bacteriana als antibiòtics (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numerària Excm. Sra. Ma. de los Angeles Calvo i Torras, Doctora en Farmàcia i Veterinària, i contestació per l'Excm. Sr. Pere Costa i Batllori, Doctor en Veterinària) 2003.

La transformación del negocio jurídico como consecuencia de las nuevas tecnologías de la información (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Rafael Mateu de Ros, Doctor en Dret, i contestació per l'Excm. Sr. Jaime Manuel de Castro Fernández, Doctor en Dret) 2004.

La gestión estratégica del inmovilizado (Discurs d'ingrés de l'acadèmica numeraria Excm. Sra. Anna Maria Gil Lafuente, Doctora en Ciències Econòmiques i Empresarials, i contestació per l'Excm. Sr. Josep J. Pintó i Ruiz, Doctor en Dret.

Los costes biológicos, sociales y económicos del envejecimiento cerebral (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Félix F. Cruz-Sánchez, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'Excm. Sr. Josep Pla i Carrera, Doctor en Matemàtiques) 2004.

El conocimiento glaciar de Sierra Nevada. De la descripción ilustrada del siglo XVIII a la explicación científica actual. (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Antonio Gómez Ortiz, Doctor en Geografia, i contestació per l'acadèmica de número Excm. Sra. Maria Teresa Anguera Argilaga, Doctora en Filosofia i Lletres (Psicologia) 2004.

Los beneficios de la consolidación fiscal: una comparativa internacional (Discurs de recepció com a acadèmic d'Honor de l'Excm. Sr. Rodrigo de Rato y Figaredo, Director-Gerent del Fons Monetari Internacional. El seu padrí d'investidura és l'acadèmic de número Excm. Sr. Jaime Manuel de Castro Fernández, Doctor en Dret) 2004.

Evolución histórica del trabajo de la mujer hasta nuestros días (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Eduardo Alemany Zaragoza, Doctor en Dret, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Rafel Orozco i Delcós, Doctor en Medicina i Cirurgia) 2004.

Geotecnia: una ciencia para el comportamiento del terreno (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Antonio Gens Solé, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Eugenio Oñate Ibáñez de Navarra, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports) 2005.

Sessió acadèmica a Perpinyà, on actuen com a ponents; Excm. Sra. Anna Maria Gil Lafuente, Doctora en Ciències Econòmiques i Empresarials i Excm. Sr. Jaume Gil-Aluja, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials: "*Nouvelles perspectives de la recherche scientifique en économie et gestion*"; Excm.. Sr. Rafel Orozco i Delcós, Doctor en Medicina i Cirurgia: "*L'impacte mèdic i social de les cèl·lules mare*"; Excm. Sra. Anna Maria Carmona i Cornet, Doctora en Farmàcia: "*Nouvelles stratégies oncologiques*"; Excm. Sr. Pere Costa i Batllori, Doctor en Veterinària: "*Les résistences bactériennes a les antibiotiques*". 2005.

Los procesos de concentración empresarial en un mercado globalizado y la consideración del individuo (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Fernando Casado Juan, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials, i contestació de l'Excm. Sr. Josep Ma. Costa i Torres, Doctor en Ciències Químiques) 2005.

"Son nou de flors els rams li renc" (Discurs d'ingrés de l'acadèmic numerari Excm. Sr. Jaume Vallcorba Plana, Doctor en Filosofia i Lletres (Secció Filologia Hispànica), i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. José Enrique Ruíz-Domènec, Doctor en Filosofia i Lletres) 2005.

Historia de la anestesia quirúrgica y aportación española más relevante (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Vicente A. Gancedo Rodríguez, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Josep Llort i Brull, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials) 2006.

El amor y el desamor en las parejas de hoy (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Paulino Castells Cuixart, Doctor en Medicina i Cirurgia, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Joan Trayter i García, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials) 2006.

El fenomen mundial de la deslocalització com a instrument de reestructuració empresarial (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Alfredo Rocafort i Nicolau, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Isidre Fainé i Casas, Doctor en Ciències Econòmiques i Empresarials) 2006.

Biomaterials per a dispositius implantables en l'organisme. Punt de trobada en la Historia de la Medicina i Cirurgia i de la Tecnologia dels Materials (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Josep Anton Planell i Estany, Doctor en Ciències Físiques, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Pere Costa i Batllori, Doctor en Veterinària) 2006.

La ciència a l'Enginyeria: El llegat de l'école polytechnique. (Discurs d'ingrés de l'acadèmic de número Excm. Sr. Xavier Oliver i Olivella, Doctor en Enginyeria de Camins, Canals i Ports, i contestació per l'acadèmic de número Excm. Sr. Josep Pla i Carrera, Doctor en Matemàtiques) 2006.

La Reial Acadèmia, bo i respectant
com a criteri d'autor les opinions
exposades en les seves publicacions,
no se'n fa responsable ni solidària.

© Reial Acadèmia de Doctors
Impressió: Imprenta Baltasar 1861
Tels. 93 346 91 52 - 93 346 92 06
Tiratge 350 exemplars

Dipòsit Legal: B-13851-2007

