



Universidad de Granada

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE TRABAJO
SOCIAL.**
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS
SOCIALES.

TESIS DOCTORAL

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL VOLUNTARIADO CON
PERSONAS MAYORES EN LA PROVINCIA DE GRANADA**

Presentada por:

Vicente Marcial Ballesteros Alarcón.

Dirigida por:

Dr. Enrique Raya Lozano.

Dra. María Fuensanta Guzmán Pérez.

Granada 2.010

Editor: Editorial de la Universidad de Granada
Autor: Vicente Marcial Ballesteros Alarcón
D.L.: GR 3213-2010
ISBN: 978-84-693-4389-0

A mis padres y Norberto

“Nosotros los que conocemos somos desconocidos para nosotros, nosotros mismos somos desconocidos para nosotros mismos: esto tiene un buen fundamento. No nos hemos buscado nunca, ¿cómo iba a suceder que un día nos encontrásemos?”.

(Nietzsche, F.: La genealogía de la moral)

“ (...) Cuando me encuentro a mis amigas y les digo que vengo de ver a mi señora, me preguntan si yo estoy echando horas y yo digo, si estoy echando horas y no hay dinero en el mundo para pagarme.”

(Entrevista a voluntaria. E5)

Agradecimientos

A Enrique Raya, por haber creído y confiado en mí, animándome y apoyándome a pesar de la deuda histórica que mantengo con él y que espero saldar algún día.

A María Guzmán por su estímulo y apoyo que traspasando lo propio del compañerismo académico nos hace sentirnos amigos.

A Frater, por darme la oportunidad, hace veinticinco años, de conocer el mundo de la discapacidad y la enfermedad, permitiéndome ser voluntario.

A los voluntarios y voluntarias que han colaborado voluntariamente con este trabajo de investigación.

A todas y cada una de las entidades de voluntariado que han colaborado en ésta tesis haciendo posible que llegue a buen término.

A Norberto por haber sobrellevado los monólogos y privaciones que suponen estar cerca de un doctorando.

También a Victoria Arco, Laura López y Abelardo de la Rosa por su ojo crítico y corrector.

A Miguel Castillo, Ana Fernández y María José Castillo por su ayuda generosa.

Por último y no por ello menos importante, más bien al contrario, a la Universidad de Granada por que es a esta institución y a los cinco centros por los que he pasado (Facultad de Teología, Filosofía, Escuela de Trabajo Social, Psicología y Ciencias de la Educación) a los que debo y agradezco llegar a este punto.

ÍNDICE:

CAP. I.-EL VOLUNTARIADO COMO REALIDAD SOCIAL COMPLEJA.

I.1.- PRECISIONES TERMINOLÓGICAS.	53
I.1.1.- Dificultades para una definición de voluntariado.	56
I.1.2.- Definiciones del concepto de voluntariado.	59
I.1.3.- Conceptos claves para la comprensión del voluntariado.	72
I.2.- TIPOLOGÍA DE VOLUNTARIOS.	79
I.3.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL VOLUNTARIADO.	86
I.4.- EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO.	94
1.4.1 Las motivaciones para el voluntariado.	103
I.5.- EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO.	105
I.5.1.- Fases del proceso de institucionalización	106
I.5.2.-La legislación sobre el voluntariado y la institucionalización del voluntariado.	108
I.5.3.-La institucionalización vertical y horizontal del Voluntariado.	110
I.5.4.-Gestión del voluntariado desde las Administraciones y desde el movimiento voluntario.	117
I.6.- LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.	119
I.6.1.-Aclaración conceptual del termino organización de voluntariado.	121
I.6.2.-Tipo de organizaciones.	122
I.7.- LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN DEL VOLUNTARIADO.	127
I.8.- LAS TAREAS Y FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO.	129
I.9.- CRÍTICA AL VOLUNTARIADO.	132

CAP. II .-EL VOLUNTARIADO EN EL CONTEXTO DEL ESTADO DEL BIENESTAR.

II.1.-INTRODUCCIÓN.	137
II.2.- ¿Qué entendemos por estado del bienestar como contexto del voluntariado?	138
II.1.1.- Tipos o regímenes de estado del bienestar	142
II.3.-EL ESTADO DEL BIENESTAR EN ESPAÑA.	147
II.3.1.-Origen y evolución del E.B. español.	148
II.3.2.- El E.B Español en nuestros días.	149
II.4.-DERIVA DEL ESTADO DEL BIENESTAR: REFORMA, REESTRUCTURACIÓN, REFORMULACIÓN.	153
II.5.- EL ESTADO DEL BIENESTAR Y EL TERCER SECTOR.	157
II.5.1.- El concepto de Tercer Sector.	159
II.5.2.- Tipologías organizativas en el seno del Tercer Sector.	168

II.5.3.- Funciones y rasgos característicos del sector voluntario en el seno del Tercer Sector.	174
II.6.-LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO.	176
II.7.-TERCER SECTOR Y ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL. CONCLUSIONES.	185

CAP. III.- CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIADO: LOS VOLUNTARIOS Y LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO

III.1.- LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO.	190
III.1.1.-Los estudios sobre el voluntariado en España.	191
III.2.- EL PERFIL DEL VOLUNTARIADO.	199
III.2.1.-Variables sociodemográficas del perfil de los voluntarios.	200
III.2.1.1.-Población voluntaria.	
III.2.1.2.-Edad y género.	
III.2.1.3.-Estado civil.	
III.2.1.4.-Nivel de estudios.	
III.2.1.5.- Variables familiares. Composición del hogar familiar.	
III. 2.1.6.-Nivel socio-económico.	
III.2.1.7.- Situación socio-laboral.	
III.2.1.8.-Vinculación con opiniones religiosas y políticas.	
III.2.1.9.- Dedicación a las tareas de voluntariado.	
III.2.1.10. Motivaciones de los voluntarios.	
III.2.1.10.1.- Motivaciones explícitas para ser voluntario.	
III.2.1.10.2.- Motivaciones no explícitas para ser voluntario.	
III.2.1.11.-Experiencia en otras asociaciones.	
III.2.1.12.- Principales tareas y funciones dentro de la asociación.	
III.2.1.13.- Colectivos con los que trabajan los voluntarios.	
III.2.1.14.- Satisfacción con las tareas y funciones asignadas.	
III.3.- EL PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.	
III.3.1.- Delimitación conceptual.	235
III.3.2.-Caracterización de las entidades de voluntariado: Localización territorial, antigüedad, tamaño y ámbito geográfico.	236
III.3.3.- Sector principal de actuación y auto-definición de la organización.	239
III.3.4.-La institucionalización de las organizaciones.	240
III.3.5.--Los recursos de las organizaciones.	244
III.3.5.1.-Infraestructura.	
III.3.5.2.- Los recursos humanos en las organizaciones de voluntariado.	
III.3.5.3.- Recursos financieros de las organizaciones.	

III. 4.-CONCLUSIONES A MODO DE SÍNTESIS DEL PERFIL DEL VOLUNTARIADO Y SUS ORGANIZACIONES.....	252
---	-----

CAP. IV.-LAS PERSONAS MAYORES OBJETO Y SUJETO DEL VOLUNTARIADO.

IV.1.- LAS PERSONAS MAYORES EN ANDALUCÍA.	
IV.1.1.-Realidad sociodemográfica.	263
IV.1.2.- Estado civil.....	265
IV.1.3.- Formas de convivencia.....	266
IV.1.4.- La situación económica de los mayores.	268
IV.1.5.- La salud en los mayores.	270
IV.1.6.- La cobertura de los servicios sociales en atención a las personas mayores.....	276
IV.1.7.- Nivel cultural de los mayores	278
IV.1.8.-Empleo del tiempo.	278
IV.-1.9. Conclusiones.	280
IV.2.- LAS PERSONAS MAYORES COMO VOLUNTARIAS.	
IV.2.1.- Las referencias y estudios sobre el voluntariado de las personas mayores.....	290
IV.2.1.1-El voluntariado entre las personas mayores.	295
IV.2.1.2- Predictores de voluntariado entre los mayores.....	295
IV.2.2.-Las motivaciones de los voluntarios mayores.	301
IV.2.3.- El asociacionismo de las personas mayores.....	304
IV.2.4.-las personas mayores objeto o receptores de voluntariado.....	307
IV.2.5.- El voluntariado de los mayores: conclusiones.....	309

CAP. V.-LA INVESTIGACIÓN.

V.1.- EL ESTUDIO DEL VOLUNTARIADO.	
V.1.1.- Pertinencia teórica.....	316
V.1.2.- Limitaciones estructurales.	317
V.1.3.- Limitaciones funcionales.	320
V.1.4.- Condicionantes personales.....	321
V.3.- EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	324
V.3.1.- Opciones metodológicas.	330
V. 4. TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE DATOS.....	326
V. 4.1 Los cuestionarios.....	326
V. 4.1.1. Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores	
V. 4.1.2. El Cuestionario de Organizaciones	
V. 4. 2. Las entrevistas.....	352
V.5.- Población y muestra.	352
V.6. Consideraciones éticas.....	354
V.7. Criterios y estrategias de rigor.	357

CAP. VI.- RESULTADOS, ANÁLISIS y DISCUSIÓN: LOS VOLUNTARIOS.

VI.1.-CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA DE VOLUNTARIOS.	
VI.1.1.- Edad y sexo.	366

VI.1.2.- Estado civil.....	369
VI.1.3.- Número de hijos.	371
VI.1.4.- Número de hermanos.	373
VI.1.5.-Unidad de convivencia.	375
VI.1.6.- Residencia actual.	377
VI.1.7.- Nivel de estudios.	379
VI.1.8.- Nivel socioeconómico.	381
VI.1.9.- Ámbito sociolaboral.	382
VI.1.10.-Aficiones.	385
VI.1.11.-Auto-identificación religiosa.	386
VI.1.12.-Auto-posicionamiento político.....	390
VI.1.13.-Nacionalidad.	393
VI.2.- PROCESO DE AFILIACIÓN ASOCIATIVA.	
VI.2.1.- Antecedentes y acceso al voluntariado.	393
VI.2.2.- Relación con el voluntariado. Sentimientos y motivaciones.....	405
VI.2.2.1.-Sentimientos ante el voluntariado.	
VI.2.3.-La incorporación al voluntariado.	417
VI.2.4.-Razones para la permanencia como voluntario.	419
VI.3.- IMPLICACIÓN EN LA ASOCIACIÓN Y DEDICACIÓN A LAS TAREAS DE VOLUNTARIADO.	
VI.3.1.- Trabajo en el interior de la asociación: tareas, servicios y funciones.	432
VI.3.2.-Servicios que realizan los voluntarios.....	435
VI.4.- SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS VOLUNTARIOS.....	445
VI.5.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN RECIBIDA Y DEMANDADA COMO VOLUNTARIO.....	447
VI.6.-CONCLUSIONES SOBRE EL PERFIL DE LOS VOLUNTARIOS CON PERSONAS MAYORES.	453

CAP. VII.- RESULTADOS, ANÁLISIS y DISCUSIÓN: LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE/CON MAYORES.

VII. 1.-INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA.....	464
VII.2.- EL PROCESO AUTO-INSTITUCIONALIZADOR DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.....	468
VII.2.1.- El perfil institucional de las organizaciones de voluntariado.....	470
VII.2.1.1.-La lógica de las ideas (Ideología).	471
VII.2.1.1.1.-Inspiración religiosa de la entidad.	
VII.2.1.1.2.-Trabajo en Red.	
VII.2.1.2.- La lógica normativa.	484
VII.2.1.3.- Lógica Organizativa- Ejecutiva.....	487
VII.2.1.3.1.-Sector donde desarrollan su acción.	
VII.2.1.3.2.-Tipo de actividad y acción voluntaria de la organización.	
VII.2.1.4.- La lógica de control de las organizaciones de voluntariado.	492
VII.2.1.5.- La Lógica de la Acción de las organizaciones de voluntariado.	495
VII.2.1.5.1- Los Recursos humanos de las	

organizaciones de voluntariado con personas mayores.	
VII.2.1.5.2.-Características del voluntariado.	
VII.2.1.5.3.-Actividades y servicios de los voluntarios.	
VII.2.1.5.4.-Destinatarios o receptores de la acción voluntaria.	
VII.2.1.5.5.-Ámbito geográfico de actuación de las entidades.	
VII.2.1.5.6.-Relaciones inter-institucionales.	
VII.2.1.6.-Lógica económica de las organizaciones.	520
VII.2.1.7.-Lógica informacional de las organizaciones de voluntariado.....	525
VII.3.-CONCLUSIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES.....	527

CAP. VIII.- EL VOLUNTARIADO DESDE LOS VOLUNTARIOS Y LAS ORGANIZACIONES. ANÁLISIS DE LAS FUENTES CUALITATIVAS.

VIII.1.- FUENTES DOCUMENTALES PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DEL VOLUNTARIADO	
VIII.1.1.-Textos escritos en las preguntas abiertas del cuestionario a voluntarios.	535
VIII.1.2.- Entrevistas a voluntarios y técnicos-gestores de voluntariado.	536
VIII.1.3.- Documentos de las organizaciones.	537
VIII.2.- ACERCAMIENTO CUALITATIVO Y NO SOLO CUANTITATIVO.....	538
VIII.3.- EL DISCURSO SOBRE EL VOLUNTARIADO DE LOS PROPIOS VOLUNTARIOS.	
VIII. 3.1.- La construcción del discurso sobre "Ser voluntario"	
.....	554
VIII. 3.1.1.-Ser voluntario desde la lógica heterocentrada.	559
VIII. 3.1.2.-Ser voluntario desde la lógica auto-centrada.....	562
VIII. 3.1.3.-Las características de los voluntarios vistas por éstos.	564
VIII. 3.1.4.-Los retos de los voluntarios vistos por éstos.....	568
VIII. 3.1.5.- La identidad colectiva del voluntariado...	572
VIII.4.- LA ACCIÓN VOLUNTARIA ORGANIZADA CON PERSONAS MAYORES VISTA POR LOS VOLUNTARIOS. LAS ENTREVISTAS.	
VIII.4.1.- El proceso de compromiso voluntario.	576
VIII.4.1.1- Tiempo que lleva como voluntario.....	577
VIII.4.1.2.-Motivaciones para ser voluntario.	577

VIII.4.1.2.1.-Voluntariado para ocupar el tiempo libre en la jubilación.	
VIII.4.1.2.2.-El Voluntariado como terapia.	
VIII.4.1.2.3.-Voluntariado como opción de vida comprometida.	
VIII.4.1.2.4.-El Voluntariado como expresión de Capacidades.	
VIII.4.1.2.5.- Voluntariado casual.	
VIII.4.1.3.- Opción por una entidad determinada.....	585
VIII.4.1.3.1.-Asociacionismo propiciado por las relaciones personales.	
VIII.4.1.3.2.-Asociacionismo propiciado por motivaciones altruistas.	
VIII.4.1.3.3.-Asociacionismo propiciado por idealización del voluntariado.	
VIII.4.1.3.4.-Asociacionismo propiciado por tradición.	
VIII.4.1.4.-Quién animó a los voluntarios para su incorporación.	589
VIII.4.1.5.-Influencia de las creencias religiosas o ideas políticas en la opción por el voluntariado.	591
VIII.4.1.5.1- Voluntariado axiológico religioso.	
VIII.4.1.5.2.- Voluntariado axiológico cívico.	
VIII.4.1.5.3.- Influencia de las experiencias personales: el ajuste emocional.	
VIII.4.1.5.4.-Voluntariado como búsqueda de experiencia y empleo.	
VIII.4.2.- Las organizaciones de voluntariado con personas mayores vistas por los voluntarios.....	596
VIII.4.2.1.- Organización y el compromiso voluntario.	
VIII.4.2.2.-La organización de voluntariado como institución no como asociación.	
VIII.4.2.3.-Aspectos positivos y negativos de la organización.	
VIII.4.2.4.-El voluntariado en general visto por los voluntarios entrevistados.	
VIII.4.3.- Las personas mayores vistas por los voluntarios. 605	
VIII.4.3.1- Razones para ser voluntario con personas mayores	
VIII.4.3.2.- Delimitación del concepto de persona mayor por parte de los voluntarios.	
VIII.4.3.3.- Los problemas de las personas mayores vistos por los voluntarios.	
VIII.4.4.-La formación para ser voluntario que han recibido de sus organizaciones.	615
VIII.4.5.-Las tareas como voluntario en las organizaciones. 618	
VIII.4.5.1.-Grado de satisfacción que tienen los voluntarios con las tareas que realizan	
VIII.5.-CONCLUSIÓN.....	623

CAP. IX.- CONCLUSIONES Y APLICABILIDAD PARA EL VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES.

IX.1.-ASPECTOS INNOVADORES DEL PRESENTE ESTUDIO.....	631
IX.2.-EL CONCEPTO DEL VOLUNTARIADO.....	633
IX.3.-PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS VOLUNTARIOS.....	635
IX.4.-EL PROCESO DE VOLUNTARIADO.....	638
IX.5.-LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES EN GRANADA.....	643
IX.6.-LAS PERSONAS MAYORES VISTAS POR LOS VOLUNTARIOS..	648
IX.7.-APLICABILIDAD DE NUESTRA INVESTIGACIÓN.....	649

BIBLIOGRAFÍA.....653

ANEXOS:

Cuestionario de organizaciones.....	709
Cuestionario de voluntarios.	723
Ejemplo de tabla para su posterior análisis de las respuestas a la preguntas abiertas del cuestionario a los voluntarios.....	735
Guión de las entrevistas a los voluntarios.....	737
Fichas de registro de las entidades participantes en el estudio.....	739

ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS:

CAPÍTULO I:

CUADRO I.1: RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL VOLUNTARIADO SEGÚN LAS DEFINICIONES RECOGIDAS.	67
CUADRO I.2: DIMENSIONES Y CATEGORÍAS UTILIZADAS PARA DEFINIR EL CONCEPTO DE VOLUNTARIO Y ACCIÓN VOLUNTARIA.	71
CUADRO I.3: CLAVES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA TIPOLOGÍA DE VOLUNTARIADOS Y VOLUNTARIOS.....	85
CUADRO I.4.- VARIABLES ENDÓGENAS Y EXÓGENAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO	95
CUADRO I.5: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DE INVESTIGACIONES TEORÍAS Y MODELOS SOBRE EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO.....	98
CUADRO I.6: PROPUESTA DE ANÁLISIS DE VARIABLES E INDICADORES DEL PROCESO EN EL VOLUNTARIADO.....	102
CUADRO I.7.- INVENTARIO DE MOTIVACIONES DE CLARY et al (1998).....	104
CUADRO I.8.- LÓGICAS DE PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO: LAS RAZONES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.....	105
CUADRO I.9: LÓGICAS DE LA INSTITUCIONALIZACION VERTICAL DEL VOLUNTARIADO DESDE LA ADMINISTRACION PUBLICA.....	112
CUADRO I.10: LÓGICAS DE INSTITUCIONALIZACION HORIZONTAL DEL VOLUNTARIADO.....	113
CUADRO I.11: DENOMINACIONES QUE RECIBEN LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.	121
CUADRO I.12: TIPOS DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN ANGEL ZURDO.	124
CUADRO I.13: MODELOS DE ASOCIACIONISMO Y VOLUNTARIADO	125
CUADRO I.14: CLAVES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA TIPOLOGÍA DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.....	126
CUADRO I. 15: APROXIMACIÓN A LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.....	128
CUADRO I.16: FUNCIONES Y TAREAS ORGÁNICAS.	129
CUADRO I.17: FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO HACIA LOS BENEFICIARIOS.....	130
CUADRO I.18: EJEMPLO DE TAREAS QUE PUEDEN REALIZAR VOLUNTARIOS CON PERSONAS MAYORES.	131
CUADRO I.19: EJEMPLO DE LUGARES, ORGANISMOS O INSTITUCIONES DONDE DESARROLLA SUS LOS VOLUNTARIOS	132

CAPÍTULO II.

CUADRO II.1.- INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES RECIENTES SOBRE EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA.....	158
---	-----

CUADRO II.2: POSIBLES RELACIONES ENTRE ESTADO Y ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO. 179

FIGURA 2.1: RELACIONES ESTADO-ORGANIZACIONES. 181

CAPÍTULO III:

TABLA III.1 EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (PPVE)(1997) 204

TABLA III.2 EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A)(2004) 205

TABLA III.3: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004) 207

TABLA III.4: ESTADO CIVIL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001) 209

TABLA III.5: ESTADO CIVIL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999) . 210

TABLA III.6: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (PPVE)(1997) 210

TABLA III.7: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999) 210

TABLA III.8: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A)(2004) 211

TABLA III.9: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004) 211

TABLA III.10: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCÍA 211

TABLA III.11: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001) 212

TABLA III.12: HOGARES Y FORMAS DE CONVIVENCIA DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004)..... 212

TABLA III.13: NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999) 213

TABLA III.14: NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001) .. 213

TABLA III.15: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN Y MEDINA TORNERO (1999) 214

TABLA III.16: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001). 215

TABLA III.17: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A)(2004). 215

TABLA III.18: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A)(2004). 215

TABLA III.19: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004) 216

TABLA III.20: RELACIÓN DE TENDENCIAS POLÍTICAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)..... 217

TABLA III.21: RELACIÓN DE TENDENCIAS POLÍTICAS EN FUNCIÓN DE GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001)..... 217

TABLA III.22: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS MEDINA TORNERO (1999)..... 218

TABLA III.23: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS NAVARRO-PÉREZ (2004).....	218
TABLA III.24: ASISTENCIA A RITOS RELIGIOSOS DE LOS VOLUNTARIOS NAVARRO-PÉREZ (2004).....	218
TABLA III.25: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS PVSG (2001).....	219
TABLA III.26: GRADO DE COMPROMISO DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCIA	220
TABLA III.27: HORAS SEMANALES DE DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO DE LOS VOLUNTARIOS PVSG (2001).....	220
TABLA III.28: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO SEGÚN MEDINA TORNERO (1999).....	223
TABLA III.29: RAZONES PARA LA PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004).....	224
TABLA III.30: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO SEGÚN PVSG (2001).....	225
TABLA III.31: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO EN GRANADA.	226
TABLA III.32: SENTIMIENTOS QUE SE PRODUJERON AL CONOCER EL VOLUNTARIADO SEGÚN PVSG (2001)	227
TABLA III.33: ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS GRANADINOS.	231
TABLA III.34: DESTINATARIOS DE LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO.	232
TABLA III.35.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN CAMPO DE ACTUACIÓN DE LA ENTIDAD.	240
TABLA III.36: DOCUMENTOS LEGALES SEGÚN PVSG(2001)	242
TABLA III.37: ORGANOS DE LOS QUE DISPONEN LAS ENTIDADES. PVSG(2001)	242
TABLA III.38: RÉGIMEN DE LOS LOCALES QUE POSEE LAS ORGANIZACIONES .PVSG(2001)	245
TABLA III.39: RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIACIONES DE VOLUNTARIADO EN ESPAÑA. SEGÚN (PPVE)(1997)	246
TABLA III.40: RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIACIONES DE VOLUNTARIADO EN ESPAÑA SEGÚN (CEET)(2000)	247
TABLA III.41: PERSONAL COMPROMETIDO CON LAS ORGANIZACIONES EN LAS ORGANIACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN PVSG .	
TABLA III.42: NÚMERO DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG	248
TABLA III.44: PERSONAL COMPROMETIDO: VOLUNTARIOS Y SECTOR PRINCIPAL DE ACTUACIÓN SEGÚN PVSG.	248
TABLA III.45: ACTIVIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONAL QUE LO REALIZA SEGÚN PVSG	248
TABLA III.46: FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO SEGÚN : (J.A)(2004:139).	249

TABLA III.47: FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO SEGÚN (PVSG)(2001).	251
--	-----

CUADROS:-

CUADRO III.1: CLASIFICACIÓN TIPOLOGICA DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO	242
--	-----

GRÁFICOS:

GRÁFICO III.1: VOLUNTARIADO POR EDADES EN ANDALUCIA.....	206
GRÁFICO III.2: VOLUNTARIADO POR EDADES EN GRANADA	206
GRÁFICO III.3: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCIA.....	208
GRÁFICO III.4: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS EN GRANADA	208
GRÁFICO III.5: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS EN GRANADA.	212
GRAFICO III.6: FRECUENCIA DE ACTIVIDAD EN LOS VOLUNTARIOS DE GRANADA.....	221
GRAFICO III.7: MOTIVACIONES DE LOS VOLUNTARIOS ANDALUCES.....	224
GRÁFICO III.8.- ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS ANDALUZES.	231
GRÁFICO III.9.: CAMPOS DE INTERVENCIÓN EN EL VOLUNTARIADO GRANADINO.....	234
GRÁFICO III.10.-FORMA DE FINANCIACIÓN E LAS ENTIDADES ANDALUZAS.....	252

CAPÍTULO IV:

TABLA IV. 1: ESTIMACIONES DE LA POBLACIÓN DE GRANADA CALCULADAS A PARTIR DEL CENSO DE 2001	264
--	-----

TABLA IV.2: VALORACIÓN DEL ESTADO DE SALUD PERCIBIDA. POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS	271
--	-----

TABLA IV.3.: LIMITACIONES PARA LA VIDA DIARIA COMO CONSECUENCIA DEL ESTADO DE SALUD.	272
---	-----

TABLA IV.4: LIMITACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD. POBLACIÓN DE 0 Y MÁS AÑOS	272
---	-----

TABLA IV.5: POBLACIÓN CON LIMITACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA.	273
--	-----

TABLA IV.6: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TIENEN LIMITACIONES PARA LA VIDA COTIDIANA SEGÚN TIPO DE TAREAS.....	273
---	-----

TABLA IV.7: CAUSAS DE MORTALIDAD EN PERSONAS MAYORES.	274
--	-----

TABLA IV.8 PERSONAS QUE REALIZAN DISTINTAS ACTIVIDADES EN EL CURSO DEL DÍA Y DEDICACIÓN MEDIA (HORAS Y MINUTOS), SEGÚN EDAD.	279
---	-----

TABLA IV.9. RELACION DE AYUDA QUE PRESTA EL VOLUNTARIADO ANDALUZ A LAS PERSONAS MAYORES EN ANDALUCIA.	308
--	-----

TABLA IV.10. FACTORES QUE INFLUYEN ESPECÍFICAMENTE SOBRE EL VOLUNTARIADO DE LOS MAYORES.....	310
--	-----

CAPÍTULO V

TABLA V. 1: PROPIEDADES ESTADÍSTICAS DE LOS ÍTEMS.....	341
TABLA V.2. (A). MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS.	344
TABLA V.2 (B). MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS.....	345

CAPÍTULO VI

TABLAS:

TABLA VI.1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LAS ORGANIZACIONES DE PERTENENCIA.	364
TABLA VI.2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EDAD.	366
TABLA VI.3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EDAD y SEXO.	367
TABLA VI.4: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL.	370
TABLA VI.5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL Y GÉNERO.	370
TABLA VI.6: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD.....	371
TABLA VI.7: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TENENCIA DE HIJOS.....	372
TABLA VI.8: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HIJOS	372
TABLA VI.9: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y GÉNERO	372
TABLA VI.10: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y EDAD.....	373
TABLA VI.11: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HERMANOS Y GÉNERO.....	374
TABLA VI.12: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HERMANOS Y LUGAR OCUPA ENTRE LOS HERMANOS.	374
TABLA VI.13: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA TOTAL.	375
TABLA VI.14: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA Y GÉNERO.....	376
TABLA VI.15: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA Y GRUPOS DE EDAD.	377
TABLA VI.16: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAMAÑO DE LA CIUDAD O PUEBLO.....	377
TABLA VI.17: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAMAÑO DE LA CIUDAD O PUEBLO y GÉNERO.	378
TABLA VI.18: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN BARRIO CAPITAL DONDE VIVE. ...	379
TABLA VI.19: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN BARRIO CAPITAL DONDE VIVE Y GÉNERO.	379
TABLA VI.20: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.....	380
TABLA VI.21: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO.....	382
TABLA VI.23: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL ECONÓMICO DECLARADO Y GÉNERO.	382
TABLA VI.24: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.....	382

TABLA VI.25: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.....	383
TABLA VI.26: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.....	384
TABLA VI.27: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y GRUPOS DE EDAD.....	384
TABLA VI.28: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AFICIONES.....	386
TABLA VI.29: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA.....	387
TABLA VI.30: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA Y GÉNERO.....	388
TABLA VI.31: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA Y GÉNERO.....	388
TABLA VI.32: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN HECHO RELIGIOSO.....	389
TABLA VI.33: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA.....	390
TABLA VI.34: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA Y GÉNERO.....	391
TABLA VI.35: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA Y GRUPOS DE EDAD.....	392
TABLA VI.36: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NACIONALIDAD.....	393
TABLA VI.37: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HA SIDO BENEFICIARIO DEL VOLUNTARIADO.....	394
TABLA VI.38: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HA SIDO BENEFICIARIO DEL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.....	395
TABLA VI.39: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA.....	396
TABLA VI.40: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL.....	397
TABLA VI.41: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL.....	398
TABLA VI.42: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.....	398
TABLA VI.43: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.....	400
TABLA VI.44: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.....	400
TABLA VI.45: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONA O ENTIDAD CONTACTO TOTAL.....	402
TABLA VI.46: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU PARTICIPACIÓN ANTERIOR EN OTRA ORGANIZACIÓN.....	403
TABLA VI.47: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU PARTICIPACIÓN ANTERIOR EN OTRA ORGANIZACIÓN Y SEXO.....	404

TABLA VI.48: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO DE LA OTRA ORGANIZACIÓN.	404
TABLA VI.49: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO.	409
TABLA VI.50: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.	410
TABLA VI.51: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO Y EDAD.	411
TABLA VI.52: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOTIVACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO.	413
TABLA VI.53: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOTIVACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.	415
TABLA VI.54: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOMENTO DE DECISIÓN PARA EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO	417
TABLA VI.55: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN.	419
TABLA VI.56: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y TIEMPO COMO VOLUNTARIO.	420
TABLA VI.57: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.	422
TABLA VI.58: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.	423
TABLA VI.59: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN ORGANIZACIÓN.	424
TABLA VI.60: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO VOLUNTARIO EN ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.	425
TABLA VI.61: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN.	426
TABLA VI.62: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN Y GÉNERO.	427
TABLA VI. 63.: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN Y EDAD.	428
TABLA VI.64: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y OCUPACIÓN.	429
TABLA VI.65: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y SITUACION LABORAL	430
TABLA VI.66: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y PRÁCTICA RELIGIOSA.	431
TABLA VI.67: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y OPCIÓN POLÍTICA.	432
TABLA VI.68: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAREAS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS (porcentajes)	433
TABLA VI.69: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAREAS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS Y GÉNERO (porcentajes)	434

TABLA VI.70: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS.	436
TABLA VI.71: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS y GÉNERO	438
TABLA VI.72: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS y GÉNERO.	440
TABLA VI.73.: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LAS FUNCIONES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS. (Porcentajes).	441
TABLA VI.74: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA SATISFACCIÓN GENERAL.	446
TABLA VI.75: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GRADO DE CONOCIMIENTO DE DIFERENTES ASPECTOS DEL MOVIMIENTO VOLUNTARIO.....	448
TABLA VI.76: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE DIFERENTES ASPECTOS.....	451
TABLA VI.77: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DEMANDA FORMACIÓN	452

GRÁFICOS:

GRÁFICO VI.1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL ECONÓMICO DECLARADO.381	
GRÁFICO VI. 2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA.....	391
GRÁFICO VI.3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA.....	396
GRÁFICO VI.4: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL	399
GRÁFICO VI.5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONA O ENTIDAD CONTACTO TOTAL.....	402
GRÁFICO VI.6: SENTIMIENTOS ANTE EL HECHO VOLUNTARIO.	408
GRÁFICO VI.7: MOTIVACIONES PARA INCORPORARSE COMO VOLUNTARIOS	412
GRÁFICO VI.8: LUGAR DONDE SE PRESTA EL VOLUNTARIADO.	441
GRÁFICO VI.9: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA TOMA DE DECISIONES EN CUANTO A TAREAS Y FUNCIONES.	444

CAPÍTULO VII.

TABLAS:

TABLA VII.1.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE VOLUNTARIOS QUE HAN PARTICIPADO EN EL ESTUDIO	465
TABLA VII.2.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPOLOGÍA.	467
TABLA VII.3.-FUENTES DOCUMENTALES EN LA RED SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE LA MUESTRA.	468
TABLA VII.4.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AUTODEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	478

TABLA VII.5.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AUTODEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	483
TABLA VII.6.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DOCUMENTOS CONSTITUTIVOS... ..	485
TABLA VII.7.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ORGANOS DE GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES.	485
TABLA VII.8.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN COMPOSICIÓN JUNTA Y DIRECTIVA Y PERIODICIDAD REUNIONES.....	486
TABLA VII.9.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN REMUNERACION DE LA JUNTA DIRECTIVA.	487
TABLA VII.10.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DESTINATARIOS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.....	490
TABLA VII.11.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN FINALIDAD LUCRATIVA DE LA ENTIDAD.....	492
TABLA VII.12.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONAL COMPROMETIDO CON LA ENTIDAD.....	497
TABLA VII.13.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN REQUISITOS PARA SER VOLUNTARIO.	499
TABLA VII.14.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIOS PARA RECLUTAR VOLUNTARIOS.....	500
TABLA VII.15.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIOS PARA RECLUTAR VOLUNTARIOS.....	501
TABLA VII.16.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN INCORPORACIÓN/ABANDONO DE VOLUNTARIOS EN UN AÑO.....	502
TABLA VII.17.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PORCENTAJE DE GASTO EN VOLUNTARIADO SOBRE PRESUPUESTO ANUAL.....	503
TABLA VII.18.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GASTOS QUE CUBREN DE LOS VOLUNTARIOS.....	503
TABLA VII.19.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ASEGURAMIENTO DE LOS VOLUNTARIOS.....	504
TABLA VII.20.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACTIVIDADES DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES.....	505
TABLA VII.21.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACTIVIDADES DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES.....	507
TABLA VII.22.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE SERVICIOS QUE PRESTAN LAS ORGANIZACIONES.	510
TABLA VII.23.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LUGARES DONDE PRESTA LOS SERVICIOS LAS ORGANIZACIONES.	511
TABLA VII.24.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN COLECTIVOS DESTINATARIOS. .	513
TABLA VII.25.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE COLECTIVOS DESTINATARIOS.....	513
TABLA VII.26.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPOS DE CENTROS QUE GESTIONAN LAS ENTIDADES PROPIOS O AJENOS.	516
TABLA VII.27.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AGUERDOS CON OTRAS INSTITUCIONES.	517

TABLA VII.28: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN INICIATIVAS CONJUNTAS, COLABORACIONES, ACUERDOS CON INSTITUCIONES SOCIALES.	518
TABLA VII.29.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN FUENTE DE INGRESOS PORCENTAJES.....	520
TABLA VII.30: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGUN FUENTES DE INGRESOS.PORCENTAJES.....	521
TABLA VII.31.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGUN FUENTES PROPIAS DE INGRESOS.....	523
TABLA VII.32.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN UTILIZACIÓN Y TEMPORIZACIÓN.	525
TABLA VII.33.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACCIONS FORMATIVAS QUE REALIZAN.....	526

CUADROS

CUADRO VII.1: LÓGICAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES.	470
--	-----

GRÁFICOS:

GRÁFICO VII.1.- MEDIOS PARA CAPTAR A LOS VOLUNTARIOS	500
GRÁFICO VII.2.- GASTOS QUE SE CUBREN DE LOS VOLUNTARIOS.	504
GRÁFICO VII.3.: LUGAR DONDE PRESTA LOS SERVICIOS.....	511

CAPÍTULO VIII.

TABLAS:

TABLA VIII.1.- NUDOS LIBRES O CATEGORÍAS SOBRE DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO, CUALIDADES Y RETOS ACTUALES DEL VOLUNTARIADO.....	543
TABLA VIII.2.- NUDOS ESTABLECIDOS SOBRE LAS ENTREVISTAS A VOLUNTARIOS.	553

CUADROS

CUADRO VIII.1 CLASIFICACION DE LOS TEXTOS GENERADOS POR LOS VOLUNTARIOS..	536
CUADRO VIII.2.- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A VOLUNTARIOS/AS	536
CUADRO VIII.3.- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS TECNICOS DE VOLUNTARIADO DE ENTIDADES.	537
CUADRO VIII.4: RECURSOS WEB DE LAS ORGANIZACIONES DE LA MUESTRA.	538
CUADRO VIII.5.- INVENTARIO DE MOTIVACIONES DE CLARY et al (1998).....	543
CUADRO VIII.6.- LÓGICAS DE PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO: LAS RAZONES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.....	553
CUADRO VIII.7.- LÓGICAS SUBYACENTES EN LAS RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS. 554	
CUADRO VIII.8: REFERENCIAS EN LAS PREGUNTAS ABIERTAS DE CADA CATEGORIA POR CASOS. (SEXO Y EDAD). "SER VOLUNTARIOS".....	557
CUADRO VIII.9: NÚMERO DE REFERENCIAS DE CADA CATEGORIA DE PREGUNTAS ABIERTAS POR CASOS. (SEXO Y EDAD). CUALIDADES DEL VOLUNTARIO.	565
CUADRO VIII.10: RETOS DEL VOLUNTARIADO: REFERENCIAS DE CADA CATEGORIA POR CASOS. (SEXO Y EDAD).....	569

GRÁFICOS:

GRÁFICO VIII .1: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-JOVEN.	546
GRÁFICO VIII .2: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-ADULTA.	547
GRÁFICO VIII.3: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-MAYOR.	548
GRÁFICO VIII.4: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE--JOVEN.	549
GRÁFICO VIII.5: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE-ADULTO.	550

GRÁFICO VIII.6: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE-MAYOR 551

INTRODUCCIÓN

Presentar el trabajo de investigación que tiene el lector en sus manos no es simple, ya que no es fruto de una decisión espontánea o muy meditada y algunos meses de trabajo, sino de toda una historia personal, mi historia.

Esta Tesis es un punto de llegada, no final, de todo un proceso de búsqueda y ajuste personal que he tenido a lo largo de mi vida y que ya tiene canas.

Ruego que disculpen los lectores si les parece pretencioso que inicie la presentación de esta investigación con unas notas auto-biográficas pero téngase en cuenta que estas notas darán sentido, o eso espero, al origen, el proceso y destino de esta tesis doctoral.

Desde adolescente he estado comprometido con algún tipo de acción social. Primero fue con un grupo parroquial de jóvenes, participando y a la vez dinamizando, un centro juvenil y colaborando con unas religiosas en un barrio marginal gitano de mi pueblo. Después en el bachillerato colaboré durante dos años en un comedor para transeúntes en la calle Real de Cartuja.

En muchas ocasiones digo que mi curriculum formativo con fuertes y directas implicaciones en mi vida personal lógicamente, tiene ciertos

paralelismos con la historia del trabajo social, que intento explicar brevemente, puesto que también dan sentido a este trabajo.

Comencé mi formación superior estudiando Teología, creyendo que las inquietudes que tenía por mejorar la sociedad y ayudar a los desfavorecidos, podía canalizarlas a través del compromiso religioso como sacerdote. Cuando descubrí que "sacerdocio", no supone necesariamente "compromiso social" y que ser sacerdote suponen otras renunciaciones importantes abandoné el seminario, tras cuatro años, pero continué estudiando Teología compatibilizándolo con la Licenciatura en Filosofía y Letras, entonces "filosofía pura".

Finalicé los estudios de Teología y la Filosofía y con ellos adquirí una perspectiva teológica y otra secularizada del mundo y de la vida que nos rodea, perspectivas ambas que cuando menos me enriquecieron personalmente y me permitieron trabajar como profesor en Enseñanzas Medias.

Estando en el seminario, el segundo año de Teología, comencé a acompañar los fines de semana a un sacerdote en el Hospital de San Juan de Dios, el Padre Vico. Mi ayuda no era otra que visitar junto a él a los enfermos ingresados de aquel hospital, por entonces muy humilde y popular que pertenecía a la Diputación de Granada.

En ese tiempo tuve varias experiencias interesantes. Por un lado conocer a una organización juvenil con la que estuve varios veranos trabajando en Alemania "voluntariamente" para recaudar fondos destinados a un hospital en África y conocer a la organización de enfermos y discapacitados con la que me he formado como voluntario y he madurado como persona: Frater.

Fraternidad Cristiana de Enfermos y Minusválidos era por entonces una pequeña asociación de enfermos y grandes discapacitados, pero muy vital y dinámica, donde se realizaban múltiples actividades de ocio, formación, reivindicación y protesta. Tiempos aquellos en los que aún faltaban algunos años para que se hablara de la LISMI (Ley de integración social del minusválido) y que por tanto muy difíciles para las personas discapacitadas. Actividades las de Frater, en las cuales voluntarios y asociados tenían la posibilidad de interrelacionarse de forma tan intensa y especial que a todos los que pasábamos por esa experiencia nos marcaba irremediabilmente.

Descubrí que tras un accidente, una enfermedad o una jugarreta genética con graves secuelas físicas, psíquicas o sensoriales (o todas juntas) aún queda vida. Fue el principal descubrimiento de esos años y claro, como consecuencia, descubrí que un voluntario puede hacer mucho para que esa vida merezca la pena ser vivida.

Ese fue mi caso hace 27 años y me quede enganchado. Aunque, por supuesto, en ese momento y por muchos años no supe que yo era un voluntario ya que entonces nos llamaban o éramos "amigos de frater" "colaboradores", "colaboradores sanos", "fraternal no discapacitados", etc.

A lo largo de éstos 27 años he hecho muchas y diversas cosas como voluntario. Voluntariado directo con enfermos y discapacitados en los domicilios en centros o en campamentos de verano, voluntariado en actividades de ocio o formativas, he viajado con discapacitados, he organizado muchos y diferentes eventos con ellos y he sido responsable voluntario de diferentes áreas.

También he sido cooperante durante tres veranos en diversos lugares de América latina con la *Agencia Española de Cooperación Internacional* y he formado y animado a voluntarios en diferentes ámbitos. Por último represento a mi organización y participo activamente en diversas redes de voluntariado, (*Plataforma Andaluza del voluntariado, Plataforma de Granada y en el European volunteering Center*).

Cuando llevaba 13 o 14 años como voluntario en Frater, y profesor en Enseñanzas Medias, decidí estudiar Trabajo Social, pues entendía que necesitaba una base teórica y técnica para la intervención social y no solo "buena voluntad" de voluntario. Así entre 1992 y 1995 estudié Trabajo Social, descubriendo que tras la "acción social" que yo conocía había toda una "teoría" y un "método".

En el tiempo de la diplomatura descubrí las necesidades y demandas de diferentes colectivos sociales, así como diferentes campos de actuación para los trabajadores sociales. Sensibilizado y motivado por diferentes factores al terminar Trabajo Social realicé un *Master en Gerontología también en la Universidad de Granada*,, pues me parecía que podía completar la formación teórico-práctica del Trabajo Social en el campo del envejecimiento y por otra parte una consecuencia lógica dado que muchos de los miembros de mi organización estaban envejeciendo.

Por tanto, como decía al principio acerca de la historia del Trabajo Social y el paralelismo de mi curriculum vitae. El Trabajo Social, simplificándolo mucho, primero fue primero asistencial-caritativo con los pobres, luego pasó a ser responsabilidad pública y se convierte en responsabilidad pública y/o privada profesionalizada en la actualidad.

Analizando mi experiencia personal, entiendo que tiene cierto paralelismo, pues mi paso por el voluntariado ha sido primero de marcado carácter religioso que se ha ido secularizando con los años, para ser cada vez más técnico y profesional. Aunque reconozco que hoy por hoy siento que como voluntario puedo integrar e integro toda mi historia personal y formativa.

Así llego a esta Tesis doctoral. Tras tantos avatares, siempre con el voluntariado como referente, una vez que decidí investigar sobre un tema que pudiera ser motivador para mi y de algún interés científico, estaba claro que debía ser el voluntariado y más concretamente éste con personas mayores. De esta forma podía intentar integrar un curriculum tan diversificado y disperso.

Pero he de hacer alguna otra reflexión antes de avanzar sobre el tema de esta tesis.

Dada mi formación académica y mi experiencia personal como voluntario, a lo largo de éstos años he ido afrontando el ser miembro de una organización en la que podía realizar labores como voluntario no sin reflexionar sobre lo que estaba haciendo yo particularmente y mis compañeros en general. Es más, trabajar en red con otras organizaciones me ha permitido tener una visión y comprensión más amplia del fenómeno voluntario.

Por tanto esta Tesis es también para mi un ejercicio de *"reflexividad sobre el voluntariado o práctica reflexiva"* en un doble sentido: por una parte plantearme mi papel como investigador "construyendo conocimiento" y mostrar que como investigador-científico tengo un papel activo, y por tanto, puedo "objetivar" o mostrar los caminos que me han

conducido hacia el producto final o producto científico¹. Y en segundo lugar es una reflexión "reflexiva" sobre la práctica voluntaria, como ejercicio de comprensión de los principios teóricos-ideológicos que la rigen. Así pues debo reconocer que aunque no haya seguido la teoría y metodología de la investigación-acción- participativa, me encuentro cercano a dicha corriente pues como en dicha postura, a lo largo de estos últimos años en los que he estado investigando sobre el voluntariado he establecido un proceso de reflexión permanente en la acción y sobre la acción (Shön ,1992) en la misma línea a la que se refiere David Howe en su obra "Dando sentido a la práctica: una introducción a la teoría del trabajo social" de 1999. Así éste trabajo es para mi punto de llegada en cuanto fruto de la investigación y reflexión sobre la práctica pero también es punto de inflexión para mi práctica.

Y es aquí donde deseo incluir una segunda reflexión que debo hacer referente al marco científico y práctico de esta Tesis como declaración de principios también.

Más arriba he dicho que tras muchos años como voluntario necesitaba formarme científica y técnicamente si quería ir más allá del puro "voluntarismo" y esto me llevó a estudiar Trabajo Social especializándome posteriormente en "Gerontología Social".²

¹ Aquí estoy parafraseando a Pilar Albertín Carbó cuando explica que es *La reflexividad o práctica reflexiva* en su artículo : "*La formación reflexiva como competencia profesional. Condiciones psicosociales para una práctica reflexiva. El diario de campo como herramienta*"

² Téngase en cuenta que para ser admitido en un máster y posteriormente en los cursos de doctorado, tuve que esgrimir las dos licenciaturas puesto que la diplomatura no era suficiente, aunque me consta que fui admitido al "Master de Gerontología", precisamente por ser Trabajador Social.

Entendiendo el Trabajo Social como lo hacía en el año 2000 la Asamblea de la FITS en Montreal:

"The social work profession promotes social change, problem solving in human relationships and the empowerment and liberation of people to enhance well-being. Utilising theories of human behaviour and social systems, social work intervenes at the points where people interact with their environments. Principles of human rights and social justice are fundamental to social work."³

Siempre he considerado que el "voluntariado Social" y el Trabajo Social, estaban estrechamente ligados y podríamos decir que el segundo aporta o debiera aportar el marco disciplinar, científico y técnico, al primero.

El Trabajo Social como disciplina ha marcado mi acción práctica como voluntario, aportándome conocimientos, métodos y técnicas y por tanto es igualmente la referencia para éste trabajo de investigación. Como decían Teresa Zamanillo y Lourdes Gaitán (1993:33) sobre la relación entre práctica y teoría "...acabemos con la ficción. La acción no excluye el pensamiento, como tampoco éste vive sin aquélla. Pensamiento y acción son las dos caras de una única verdad. (..). Acción y cambio son los dos conceptos que más han ocupado y preocupado a los trabajadores sociales.

³ "La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el empoderamiento y la liberación de las personas para incrementar su bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social".(Traducción propia)

Pero para cambiar o transformar la realidad social hemos de convenir en que es preciso conocer la dirección que se quiere seguir, a donde se desea llegar. Es necesario también algo más: contar con un planteamiento teórico que ahorme o de sentido a la práctica (...) es menester profundizar y rastrear hasta dar con un cuerpo sistematizado de conocimientos adecuado a los fines que se persiguen".

Así como trabajador social asumo, a través de éste trabajo, la responsabilidad de intentar contribuir a la sistematización del Trabajo social con el voluntariado, el Trabajo Social con el voluntariado con personas mayores en suma el Trabajo Social con personas mayores.

Pero por supuesto, esto no significa que corresponda al Trabajo Social "descubrir" todo los conocimientos que se necesitan para trabajar en éstos sectores a partir de cero, se trata más bien de re-estudiar el cuerpo de conocimientos existentes en las diferentes ciencias sociales, desde la realidad del voluntariado que interesa al Trabajo Social y a partir de ahí reconstruir racionalmente el objeto de nuestro estudio como dice, Ulises Toledo (2004).

He tratado por fin de hacer una investigación-acción reflexiva desde tres actitudes básicas siguiendo a Flores O. S. (2004): mente abierta, responsabilidad y honestidad. Mente abierta en cuanto a tener la actitud proactiva de leer, escuchar y observar puntos de vista alternativos, aceptando lo bueno que me podían aportar diferentes enfoques. Responsabilidad en cuanto a los objetos, sujetos, procedimientos y resultados de la investigación y honestidad en cuanto al procedimiento intelectual y a la interacción con los diferentes sujetos implicados.

Por supuesto unos de los principales implicados en éste estudio son los destinatarios de la acción voluntaria, las personas mayores. El colectivo de las personas mayores representa para mí el gran olvidado de entre todos los colectivos sociales con problemas, si es que existe algún colectivo sin problemas.

Muchos han reflexionado sobre la vejez llegando a conclusiones muy sesudas y aportando consejos más o menos certeros sobre cómo prepararse para la vejez, afrontarla, cuidarla, etc., pero lo cierto es que como decía un graffiti⁴: *"Un hombre no envejece cuando se le arruga la piel sino cuando se arrugan sus sueños y sus esperanzas"*. Cuando los años no solo arrugan la piel sino que lo hace con las inquietudes, las esperanzas, los proyectos, los amigos, la familia, la pareja. ¿Que queda después de todo? Cuando no solo se va perdiendo la vida sino que se va perdiendo todo lo que daba vida a la vida. El final se presenta como una etapa de la que nos ocupamos poco y casi siempre para paliar sus efectos, pero pocas veces para afrontarlos con toda su crudeza. La soledad ante todo y la decrepitud que nos hace a todos iguales necesitados de ayuda y afecto.

Las personas mayores presentan unas problemáticas peculiares en el panorama de los problemas y necesidades sociales. Tienen cubiertas gran parte de las necesidades fisiológicas básicas pero sin embargo otras que lo son también, como la necesidad de auto-estima o la necesidad de recibir y dar afecto, no siempre están garantizadas y cubiertas.

⁴ Cfr. <http://www.pensamientos.org/pensamientosvejez.htm> (Consulta realizada 22/2/2010)

Los voluntarios pueden tener un papel muy importante en la asistencia a las personas mayores y por eso hemos decidido investigar sobre el papel que esta iniciativa solidaria puede tener y tiene sobre la población mayor.

La presente investigación no se propone otro objetivo que el de aportar un análisis sobre el fenómeno del *voluntariado con personas mayores*, cuya relevancia relativa, y complejidad social parecen haber crecido durante los últimos años.

Enfocando el voluntariado desde una óptica interdisciplinar amplia, tenderemos a resaltar las ambivalencias, paradojas, dilemas y tensiones que lo atraviesan y condicionan, tratando de escapar de un discurso autocomplaciente, dominante hoy en día a todos los niveles y del que este doctorando, por ser parte del fenómeno, puede ser víctima dada su trayectoria personal. Entendiendo que el voluntariado ocupa un papel importante en la provisión de bienestar a la ciudadanía en general y a los grupos más desfavorecidos en particular.

Lo que se ofrece en este quizás excesivo número de páginas, no es otra cosa que una aproximación interdisciplinar al voluntariado, siendo además ésta una modesta aportación parcial al Trabajo Social en varios sentidos.

Decimos que es una aportación parcial, no para ampararnos bajo la modestia y excusar las deficiencias sino para constatar que es imposible, por principio, completar, "saturar" definitivamente un análisis social, o dicho de otra forma, todo conocimiento social es incompleto y fragmentario por definición. Y decimos incompleto y fragmentado no como excusa para los posibles errores o desatinos que solo son imputables a la ignorancia o

ineptitud de este doctorando sino a las limitaciones epistemológicas que son propias de toda investigación social dada la complejidad de la realidad, por delimitada que la consideremos que es lo propio de todo conocimiento científico.

Además esta investigación es parcial en cuanto que no hemos considerado todos y cada uno de los aspectos del voluntariado, algo por otro lado casi imposible, sino aquellos que por un motivo u otro nos han parecido de importancia para tener una visión más o menos certera del voluntariado con personas mayores en el ámbito de la provincia de Granada.

Y por último ésta es una aproximación parcial en tanto y en cuanto el autor investigador, no está libre de los condicionantes personales e ideológicos que operan en y desde este fenómeno social, aunque hemos intentado mantener la autovigilancia metodológica e ideológica permanentemente⁵. Por tanto ofrecemos los hallazgos y conclusiones que podamos extraer de este estudio a la comunidad investigadora y a los voluntarios y organizaciones que han participado en la investigación para que lo contrasten y critiquen, pues de esa forma conseguiremos que avance el conocimiento de este hecho social.

Recordemos lo que decía Edgar Morín (1995: 18), refiriéndose a los sociólogos:

“El sociólogo debe aceptar la limitación inherente al término «autor», pero al mismo tiempo, debe asumir la misión que comporta: comprometerse personalmente en su investigación de los fenómenos y de

⁵ Edgar Morin (1995: 75), advierte que “...no hay receta para la objetividad, y el único recurso es la toma de conciencia permanente de la relación observador-fenómeno, es decir, la autocrítica permanente”.

los acontecimientos; aventurarse en su diagnóstico y en su pronóstico; problematizar de forma crítica aquello que parece evidente o natural, movilizar su conciencia y su reflexión humana y de ciudadano y elucidar sus apuestas intelectuales. Del mismo modo, debe escrutar y utilizar datos fiables y comprobables, y también desarrollar un pensamiento personal. En lugar de refugiarse en una jerga anónima que le parezca científica, debe comprometerse con su escritura singular y, así, afirmarse plenamente como autor.”

Añadiendo Morín (ibíd.) aún más una reflexión sobre la creación del investigador: *“Puesto que el cientifismo es parcial e inacabado en toda sociología, todo sociólogo es en parte un científico y en parte un ensayista. [...] El sociólogo debe asumir plenamente la calidad y la insuficiencia que contiene el término ensayista: no puede más que ensayar para alcanzar un conocimiento pertinente, y ensayarse a sí mismo, aceptando sus riesgos intelectuales”.*

El objeto de nuestro estudio es por tanto *el voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada*, hecho social complejo más allá de la pretendida simplicidad de la decisión personal de hombres y mujeres⁶ que optan por actuar como voluntarios en determinados momentos de sus vidas. Por lo tanto intentaremos ahondar en las múltiples problemáticas que supone éste fenómeno, intentando interpretar y no solo describir allí donde sea posible.

⁶ A lo largo de todo el trabajo trataremos de tener en cuenta la cuestión de género no solo porque es de justicia hacer mención a las mujeres como parte integrante del colectivo de los voluntarios/as sino porque además son mayoría. Ante la incomodidad de usar continuamente las expresiones voluntarios y voluntarias en todos los pasajes de la investigación, se ha optado, en la mayoría de los casos en que sea necesario, por la poco satisfactoria fórmula ‘voluntarios/as’, o ‘voluntarias/os’, o la referencia al más neutro ‘voluntariado’.

Este hecho, el voluntariado con personas mayores, puede y así lo hemos hecho nosotros, englobarse dentro del "voluntariado Social", entendido éste desde la perspectiva en que se entiende la "Acción social"⁷, pasando por tanto nosotros a considerar el voluntariado objeto de nuestro estudio como "voluntariado de acción social", que realiza su intervención con personas mayores.

El enfoque con el que hemos afrontado este estudio es multidisciplinar, descriptivo e interpretativo y crítico, dado que son muchos los factores que inciden en este fenómeno: psicológicos, éticos, culturales, económicos, políticos, sociodemográficos, ideológicos, históricos, etcétera. Dado que el voluntariado puede ser caracterizado como "*fenómeno social complejo y cambiante, y de naturaleza ambivalente y paradójica*". (Zurdo, A. 2.003: 25).⁸

Es un enfoque multidisciplinar en cuanto hemos hecho uso de disciplinas como la sociología, la psicología, la politología, la antropología o la filosofía entre otras. Es así mismo un enfoque descriptivo-interpretativo, pues aunque hemos intentado describir básicamente los hechos tanto de las personas voluntarios/as y de las organizaciones, hemos adelantado algunas interpretaciones allí donde lo hemos estimado oportuno, pero también ha sido crítico nuestro estudio por cuanto hemos ido encontrando una realidad

⁷ "la acción social es una intervención organizada en vistas a modificar el medio social y mejorar las condiciones de vida que resultan negativas o perjudiciales para determinados grupos humanos" (COLOMER, 1983: 75).

⁸ Y que como redundaba Ángel Zurdo desde una perspectiva sociológica: "El voluntariado se nos presenta —en su vertiente manifiesta— como una realidad compleja, y por ello, diversa o heterogénea: en su identidad social e ideológica, en sus materializaciones organizativas concretas, etc. Dicha heterogeneidad (sociodemográfica, motivacional, organizacional e ideológica) podría suponer un duro revés en la aspiración de establecer e interpretar regularidades sociales (fin de cualquier aproximación sociológica) que afectaran al fenómeno en su conjunto" (Zurdo. A. 2.003: 26)

con claros y oscuros, a veces mas difícil de penetrar de lo que creíamos y sometida a presiones que le hacen ir por senderos no siempre coherentes con los principios socialmente establecidos y no queríamos caer en la complacencia de describir sin comprometernos a interpretar los hechos que nos aparecen.

Nuestra hipótesis de partida era comparar el voluntariado con personas mayores a nivel personal y organizacional con otros voluntariados sociales existentes en nuestro entorno.

Partíamos de la idea de que dado que las personas mayores suponen una etapa vital al final de la vida y por tano una etapa que podría parecer menos esperanzadora (comparado con niños, adolescentes u otros colectivos) , con menos posibilidades de intervención para el cambio, las personas que se hacen voluntarias con éste colectivo deberían reunir unas características personales (motivacionales, actitudinales, ideológicas) y demográficas distintivas.

Así mismo partíamos de la hipótesis de que las organizaciones de voluntariado con personas mayores serían unas organizaciones de marcado carácter reivindicativo y reunirían aspectos característicos diferenciadores con el resto de las organizaciones.

El presente estudio ha sido organizado en dos partes una e teórica de recopilación y análisis bibliográfico y otra de exposición y análisis de los resultados de nuestra investigación.

En la primera parte hemos hecho una extensa revisión bibliográfica para contextualizar los objetivos de nuestra investigación organizándola en cuatro capítulos.

En el capítulo I, nos hemos aproximado al voluntariado como realidad compleja a nivel personal y organizacional. Hemos comenzado por tener que delimitar terminológicamente a que nos referimos cuando decimos voluntariado, como se puede tipologizar éste hecho desde diferentes perspectivas y cual ha sido su evolución histórica a lo largo de las décadas más recientes. Así hemos podido comprobar que lo que socialmente está establecido y bastante idealizado como voluntariado es básicamente el que está institucionalizado. Y éste voluntariado organizado y conformando instituciones es relativamente nuevo, proceso que ha ido evolucionando a lo largo de las tres últimas décadas, habiendo vivido un proceso para llegar a su reconocimiento público igualmente complejo con la concurrencia no solo de las organizaciones sino de otros estamentos como los partidos políticos y los diferentes gobiernos.

Por último en el capítulo I, hemos visto cuales son en sentido general las funciones y tareas que tienen tanto las organizaciones como los voluntarios en el seno de éstas respecto a los diversos campos de actuación.

Pero el voluntariado no es una realidad que está presente en nuestra sociedad sin conexión con otros elementos y estamentos de la vida social. El voluntariado y su papel básico de intervención social, está estrechamente ligado a los sistemas de provisión de bienestar a la ciudadanía y por eso hemos dedicado un Capítulo II a analizar el papel que tiene el voluntariado en el seno del sistema de provisión de bienestar a la ciudadanía y su relación con los otros sectores implicados, estado, mercado y resto del tercer sector donde se engloba el voluntariado.

Una vez que hemos visto en los capítulos I y II que entendemos por voluntariado social y lo hemos contextualizado en el sistema de bienestar de nuestro estado, hemos profundizado en el acercamiento del fenómeno del voluntariado y algunas de sus dimensiones fundamentales: sociodemográfica, motivaciones, proceso de afiliación y destinatarios de la acción voluntaria. En el capítulo III hemos intentado hacer un perfil del voluntariado y de las organizaciones en nuestro contexto estatal, regional y cuando ha sido posible en nuestro contexto provincial. Tarea esta no demasiado fácil dada la escasa existencia de fuentes primarias.

Por último hemos dedicado el capítulo IV a las personas mayores destinatarios de la acción de nuestro colectivo objeto de estudio. En éste capítulo afrontamos de forma muy genérica la situación de las personas mayores y sus problemática. Claramente no podíamos aquí describir y profundizar en todos y cada uno de los aspectos y facetas de la vida de las personas mayores que pudieran ser problemáticas y por tanto fueran susceptibles de ser campos de actuación de los voluntarios. Nos hemos limitado a algunos aspectos que nos parecían relevantes para los diferentes objetivos de nuestra investigación. Hemos analizado algunos aspectos demográficos de la población mayor en los que ya sabíamos que intervienen las organizaciones de voluntariado: formas de convivencia, situación económica, salud, la cobertura de los servicios sociales en atención a las personas mayores, el nivel cultural y empleo del tiempo. Así mismo en éste capítulo nos hemos ocupado de algo que para nosotros es importante. Las personas mayores no solo son objeto de la acción voluntaria sino que a la vez pueden ser sujetos de dicha acción.

En el "voluntariado social", es posible que algunos destinatarios de la acción voluntaria se conviertan a su vez en sujetos voluntarios con el mismo colectivo al que pertenecen o pertenecieron, esto ocurre con drogodependientes, discapacitados, enfermos, etc., sin dejar de ser hetero-ayuda.

En nuestro caso nos ha interesado contemplar esta posibilidad pues sabemos que hoy en día dentro de las actuaciones encaminadas a favorecer la "vida activa" de las personas mayores, se les anima a los mayores a comprometerse con el voluntariado como alternativa a otras ocupaciones del tiempo libre. Lo que no sabíamos es si además de ser voluntarios las personas mayores lo serían con el colectivo al que pertenecen.

La segunda parte de éste estudio se corresponde con nuestra indagación en torno al voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada.

En el capítulo V explicamos cuales han sido las opciones metodológicas que han conducido éste trabajo y porqué hemos usado tanto técnicas cualitativas como cuantitativas dada la complejidad de fenómeno que estudiamos. Estas opciones han sido resultado de la indagación previa bibliográfica, observacional, analítica sobre el objeto de estudio que nos mostraba un hecho, el voluntariado, observable, cuantificable y descriptible pero que exige de un acercamiento diferente para bucear en busca de los valores y creencias que subyacen en los voluntarios.

Los capítulos VI, VII, VIII son aquellos donde damos cuenta de los resultados de nuestra investigación.

En el capítulo VI, exponemos los resultados del cuestionario que usamos para la recogida de información sobre los voluntarios. En él reflejamos los datos sociodemográficos y sobre el proceso del voluntariado mas significativo que hemos extraído de nuestra muestra.

En el capítulo VII abordamos el estudio y análisis de las organizaciones de voluntariado con personas mayores de Granada que han participado en nuestro estudio y aportamos los resultados del cuestionario sobre las organizaciones.

En el capítulo VIII, hemos intentado por una parte saturar la información obtenida de los voluntarios a través de los cuestionarios y las preguntas cerradas a través del análisis de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario y ahondar en algunos aspectos que no habían sido tratados en los cuestionarios que tienen especial importancia para tener un conocimiento profundo de este colectivo

Por último en el Capítulo IX recogemos sintéticamente las principales conclusiones a las que hemos llegado con nuestro estudio y que pueden aportar al Trabajo Social con voluntariado en general y con el Voluntariado con personas mayores en particular algunas sugerencias para la praxis cotidiana presente o futura.

CAPÍTULO

I

**EL VOLUNTARIADO COMO
REALIDAD SOCIAL
COMPLEJA**

El voluntariado social es un fenómeno de plena actualidad como lo demuestra que con frecuencia los medios de comunicación, los discursos políticos e incluso los agentes del mercado a través de la publicidad ponen de relieve a los voluntarios y al voluntariado. Pero sobre todo, la opinión pública conoce y reconoce el voluntariado como una realidad muy positiva para nuestra sociedad.

En los treinta últimos años, básicamente desde el nacimiento de la democracia, el voluntariado es un tema recurrente. Aunque no es un fenómeno que haya nacido con el final de la dictadura. La llegada de la democracia supuso una explosión de entidades y manifestaciones de voluntariado nunca antes vista en España.

El voluntariado tal y como lo podemos percibir en nuestra sociedad se manifiesta en formas diversas y con una riqueza de matices que le convierte en un fenómeno heterogéneo, pluriforme, multidimensional y multidireccional.

Las razones que se dan para explicar la importancia actual de éste fenómeno social son muchas y variadas como las que esgrimen entre otros, autores, Marbán Gallego, Rodríguez Cabrero G..(2001), García Roca (1994), Aranguren L.(2000), Pérez Pérez G.(2000); Ruiz Olabuénaga, J.I. (2000, 2001):

Entre estas razones destacan:

- La reestructuración de la sociedad capitalista dando entrada a nuevos agentes sociales. Marbán Gallego V. y Rodríguez Cabrero G..(2001).

-
- La crisis postmoderna de las grandes ideologías, los partidos políticos y sindicatos y por consiguiente el declive de la militancia y los cambios de valores que esto acarrea. García Roca (1994), Aranguren L.(2000).
 - La secularización de la sociedad y la reconversión en solidaridad civil de la tradicional caridad. García Roca (1994), Aranguren L.(2000).
 - El afianzamiento del individualismo postmoderno que no es incompatible con la solidaridad y que podemos considerar origen de muchos movimientos sociales. Inglehart, (1991); Ariño, Aliena, Cucó y Perelló, (1999); Barthélemy, (2000); Ariño y Cucó,(2001).
 - La búsqueda de nuevas formas de participación ciudadana.
 - El retroceso y/o contención del Estado del bienestar. Ruiz Olabuénaga, J.I. (2000, 2001)
 - Cambios en el mercado del trabajo y en la estructura de los tiempos sociales. Marbán Gallego V. y Rodríguez Cabrero G..(2001).
 - El excedente de tiempo en los trabajadores.
 - Los cambios en la pirámide laboral por arriba, con personas mayores con mucho tiempo libre tras la jubilación o jubilados muy jóvenes y por abajo con jóvenes que tardan en incorporarse a la vida laboral. Ruiz Olabuénaga, J.I. (2000, 2001)
 - La rentabilidad económica del sector voluntario en nuestro país. Pérez Pérez G.(2000); Ruiz Olabuénaga, J.I. (2000, 2001); Marbán Gallego V. y Rodríguez Cabrero G.(2001).

Todos estas razones, entre otras, convierten al fenómeno del voluntariado no solo en un fenómeno de gran actualidad sino que lo convierte en objeto de estudio desde diferentes disciplinas.

I.1.- PRECISIONES TERMINOLÓGICAS.

Pero debemos hacer una distinción primaria y fundamental. Cuando hablamos de "Voluntariado" y de "voluntarios" no nos referimos a cualquier entidad voluntaria en sentido amplio.

Entendemos con Cucó (1991), las entidades voluntarias, como una agrupación de personas o entidades autónomas para la difusión, consecución y defensa de unos objetivos o fines específicos en el ámbito de lo privado y/o de lo público.

El problema es que con esta definición seguimos con cierta ambigüedad pues tenemos dos formas diferentes de entender "entidad voluntaria". De un lado las entidades cuyos miembros comparten unos valores y objetivos, los discuten, planifican determinadas acciones y las ejecutan de forma altruista. De otro tenemos las entidades voluntarias como agrupación de personas iguales que compartiendo su tiempo o aficiones, trabajan o defienden sus intereses. Tenemos así la diferenciación básica de la que hablaba Beveridge allá por los años 50 del pasado siglo cuando se refería a la relación de ayuda: la "auto-ayuda" y acción voluntaria "filantrópica". Dos tipos de acción voluntaria básica que deberemos delimitar aún más. Pues de lo contrario desde asociaciones profesionales, religiosas o políticas hasta asociaciones de fans o una peña deportiva podemos considerarlas asociaciones voluntarias que reúnen éstas características.

No nos vamos a ocupar aquí de cualquier tipo de entidad o asociación voluntaria de personas, sino de aquellas asociaciones voluntarias que reúnan ciertas características en torno a cuatro factores básicos (Johnson, 1981): sistema de formación, el modo de gestión, sistema de financiación de sus actividades y motivaciones que guían su funcionamiento.

Debemos pues delimitar nuestro campo de estudio a aquellas entidades cuyo origen se deba a la voluntad de una serie de individuos que se han unido por su propia voluntad, sin deber la organización su existencia a ninguna autoridad oficial pública.

La organización debe autogobernarse a través de los órganos con los que se haya dotado, tomando decisiones autónomas sobre todo lo relativo a sus actividades, incluidas las maneras de distribuir sus servicios. Al menos una parte de sus recursos, humanos y materiales debe provenir de aportaciones voluntarias o donaciones destinadas a mantenerlas no debe perseguir *ningún tipo de beneficio económico*. (Johnson, 1981: 14).

Nuestro objeto de estudio es más restringido aún. Nosotros nos ocuparemos aquí del "voluntariado social", entendido éste, como aquel sector del voluntariado que está comprometido con el bienestar de las personas. Por eso en adelante nosotros contemplaremos como una sola cosa, los dos tipos a los que ya se refería Beveridge (1948), distinguiendo dos tipos esenciales de entidades de voluntariado entre el que nosotros consideramos social: la "ayuda mutua" (*mutual-aid*) y las "organizaciones de carácter filantrópico" (*philanthropy*). El primer tipo lo definía como un sistema de ayuda entre iguales mientras que el segundo como "ayuda proporcionada por grupos privilegiados a quien carece de privilegios".

Por tanto nos vamos a centrar en aquellas entidades de voluntariado de índole u orientación social, comprometidas por tanto con el bienestar, que tiene dos vertientes diferentes y que a nuestro entender son partes de un todo: la orientación mutualista y la orientación altruista.

Debemos aclarar que son muchos los autores, incluso la propia Ley nacional del voluntariado, quienes excluyen la corriente mutualista del fenómeno

del voluntariado. Por nuestra parte vamos a considerar la orientación mutualista, tanto la ayuda mutua como la auto-ayuda, parte de éste todo al que denominamos “voluntariado social”.

Esta inclusión parte de la experiencia y observación directa obtenida a lo largo de los años de integración en el movimiento voluntario e investigación. Una gran parte de las entidades y personas que las componen que tienen unos inicios puramente mutualistas o auto-centrados evolucionan y se convierte en organizaciones de voluntariado altruista¹.

Veamos como lo expresa Cucó (2005) en un curso sobre voluntariado y participación ciudadana:

“El voluntariado social estaría conformado por un universo de grupos y redes de grupos de asociaciones surgidos de la acción voluntaria de los individuos para organizar derechos e intereses colectivos, prestar servicios, tomar iniciativas ante las nuevas necesidades, y para ejercer la democracia participativa y el sentido de la responsabilidad cívica.”.

Sin olvidar que cuando nos referimos al voluntariado, no nos estamos refiriendo a una entidad abstracta sino que éste está formado por hombres y mujeres concretas que hacen aún más complejo el fenómeno.

Como veremos en éste y sucesivos capítulos, el fenómeno del voluntariado está cargado de matices en cuanto manifestación de una decisión personal individual que adopta muchas formas sociales y es usado en el discurso socio-político en sentidos totalmente opuestos.

Por tanto nos proponemos hacer aquí un breve análisis de cómo el voluntariado tiene tres dimensiones básicas como dice García Roca, J. (2005:47):

¹ Un ejemplo de esta evolución pueden ser los grupos terapéuticos de “Alcohólicos Anónimos”, la presencia de los asistentes es tan importante para la persona afectada como para los otros asistentes al grupo, convirtiéndose cada afectado en voluntario altruista a la vez que usuario.

-
- Una dimensión personal, en cuanto decisión libre del individuo, con diferentes motivaciones y valores, que opta por actuar como voluntario en algún campo concreto de la realidad social.
 - Una dimensión social en cuanto fenómeno organizado en grupos de diferente formato o estatuto y con una participación social polivalente y pluriforme.
 - Una dimensión política, en cuanto éste fenómeno, ya no es natural y espontáneo, sino que es parte de nuestro sistema político a nivel ideológico, jurídico, ejecutivo e institucional.

I.1.1.- Dificultades para una definición de voluntariado.

Nos proponemos en éste apartado acercarnos a una definición y delimitación del objeto de nuestro estudio. Y esta tarea no parece fácil, cuando vemos que muchos autores, nos manifiestan la casi imposibilidad de delimitar una realidad tan heterogénea.

Si nos remitimos a lo que el Diccionario de la Lengua Española (2008) define como voluntario, nos limitaríamos a decir que un voluntario es “aquel que en determinados momentos actúa por su espontánea libertad y no por obligación. Otra acepción es aún más amplia “voluntariado es el conjunto de personas que se ofrecen voluntarias para hacer algo”.

Evidentemente esta definición es tan ambigua y amplia que incluiría a cualquier persona y tipo de acto. Incluso actividades como trabajar, alimentarnos o vestirnos, las podemos considerar voluntarias.

Así pues deberemos buscar otra forma de abordar la definición de éste concepto a pesar de las dificultades como dice García Roca (2005:43):

“¿Cómo nombrar una realidad que integra desde las relaciones informales de proximidad hasta las actividades organizadas de la Cruz Roja, desde la cooperación internacional hasta el acogimiento familiar, desde los monitores de

las olimpiadas hasta los donantes de sangre, desde la asistencia a los enfermos hasta la defensa de la naturaleza? Se trata de una realidad multiforme, difusa, con límites inciertos y variados, en la que conviven asociaciones centenarias con otras efímeras, se entrecruzan matrices culturales con otras religiosas y políticas. Una realidad tan variada produce una hemorragia de sentido, que poseen un carácter preformativo. Se caracteriza por la pluralidad, la diferenciación y la heterogeneidad; diferenciación por sectores de actividad prevalente; diferenciación por las motivaciones, diferenciación con respecto a las actividades voluntarias; diferenciación por la índole de la organización: registrada y no registrada, individuales y organizadas, económicamente autónomas y dependientes, pequeñas y grandes, centralizadas y descentralizadas, verticales y horizontales."

La dificultad que entraña la definición de este fenómeno, no viene solo de la diversidad de manifestaciones sino también de la diversidad de términos que encontramos en la literatura y se utilizan habitualmente para referirse a este hecho, como reconocen García Campá, S. (2003) y Ariño, A. (2003).

"Existe una amplia variedad terminológica para referirse a lo que comúnmente se entiende por voluntariado: sector voluntario, sector no lucrativo, tercer sector, sociedad civil, etc. Estos términos se superponen y en ocasiones se usan de forma indistinta, de modo que inmediatamente se plantea la duda de qué caracteres son los que permiten identificarlo y en consecuencia, diferenciarlo de otros conceptos afines". (García Campá, S. ,2003)

Se ha de tener en cuenta que los términos genéricos que engloban la noción de voluntariado se emplean, muchas veces indistintamente, según la perspectiva disciplinaria. La sociología está usando cada vez más el concepto de tercer sector²; y el derecho³, tras las leyes de voluntariado, habla de organizaciones no gubernamentales y entidades sin ánimo de lucro. En el caso de que el presente estudio adoptara uno solo de los enfoques señalados, la complejidad no desaparecería por completo.

² Vid. por ejemplo : Herrera Gómez, M. (1998 a,b); Izquierda Etulain, J.L. Y Callejo González, J. (1999). Marbán Gallego, V. (2000b). Albarracín, D.; Ibáñez, R.; Ortí, M. (1999); Álvarez DE Mon, S. (Dir.). et al. (1998); Ascoli, U.; Pavolini, E. (2000); Donati, P. (1997). Madrid, A. (1998). Pérez-Díaz, V. y López Novo, J.P. (2003). Zurdo Alaguero, A. (2007).

³ Vid. por ejemplo Estivill, J. (1989); Madrid, A. (1998); García Campá, S. (2003). García Inda, A. (1995). Petrus, A. (1991).

Incluso si se empleara exclusivamente la noción de voluntariado social podemos encontrar autores que prefieren hablar de "voluntariado" (en singular), pero también hay quienes indican la existencia de "voluntariados" (García Roca 1994,2004; Tavazza 1998).

En definitiva, tras esta sumaria revisión del debate en torno al concepto de voluntariado existe el riesgo de considerarlo una generalización de una realidad compleja y cambiante (Petrus 1991: 28). Los límites que permiten identificar qué es voluntariado y qué no, como se ha mostrado, no son en absoluto nítidos.

Viendo los resultados de estudios más o menos recientes sobre el voluntariado y los voluntarios, debemos adelantar que no se puede hacer un discurso, uniforme, de esta realidad tan diversa. Los conceptos voluntario y voluntariado son ambivalentes; es más, polivalentes, como han constatado Ortí, A. y Rodríguez Cabrero, G.(1996) y Colectivo Ioé (2002). El Colectivo Ioé (2002:95) tras una investigación cualitativa sobre la auto-percepción ideológica y autoconcepto del voluntariado concluye:

"A partir de estos resultados puede concluirse, que todo intento de definir "de una vez" el voluntariado implica una reducción arbitraria de las diversas identidades y propuestas realmente existentes.[...] hay que precaverse contra determinados enfoques de investigación que se limitan a medir ciertas características atribuidas a un sujeto abstracto y uniforme: el "voluntariado" imaginado, en lugar de analizar "los voluntariados" existentes."

Y añaden más adelante estos mismos autores:

"Las prácticas voluntarias presentan una gama muy amplia -y a veces contradictoria- de características que van desde el reclamo de "calor humano" hasta su reivindicación como "proyecto personal"; desde la motivación altruista al interés individual; desde el compromiso con los otros a la perspectiva de carrera personal; desde el objetivo de construir relaciones más justas a la perspectiva de incrementar el poder y estatus de ciertas organizaciones; y desde los intentos de transformación social hasta el objetivo de debilitar la capacidad autónoma mediante la cooptación y la subsidiariedad. Las prácticas voluntarias adquieren de esta forma un obligado estatuto ambiguo (salvo las que quedan absolutamente encuadradas) y se encuentran situadas entre la integración y la contestación, entre la autonomía y la cooptación". (Ibídem:96).

Es más, la dificultad para definir qué cosa es el voluntariado, viene de su carácter relacional. Como expresa García Roca, el voluntariado no es en sí mismo, no viene definido por la propia persona voluntaria, el voluntario es lo que es por su relación con otros y su relación con unos fines. En esta línea se pronuncia, García Roca J. (2005:51), cuando dice:

“El voluntariado, como expresión de la participación social, posee una existencia relacional, ya que no existe en sí ni para sí sino que siempre se es voluntario de algo y para alguien. Su valor le viene dado por la posición que ocupe en la realidad, como las figuras del ajedrez dependen del lugar que ocupen en un momento determinado en el tablero. Más que un sustantivo es un adjetivo. Decir que el voluntariado tiene una existencia relacional, significa reconocer que no existe en sí y para sí. Resulta imposible caracterizarle desde sí mismo ya que no es nunca únicamente voluntariado, sino siempre algo que se sustancia en un espacio o en un problema.”

Intentaremos pues acercarnos al fenómeno en primer lugar desde las diferentes definiciones que hemos podido reunir, para ver cuales son las dimensiones comunes.

I.1.2.- Definiciones del concepto de voluntariado.

Ante las dificultades para la delimitación del concepto de voluntariado su ambigüedad y polisemia, nosotros hemos rastreado diferentes definiciones presentes en la literatura especializada.

La investigación bibliográfica ha sido encaminada hacia lo que habitualmente se conoce como el voluntariado social. Es decir, el voluntariado comprometido con problemas y necesidades sociales de un grupo o sector social o de interés comunitario.

Algunas compilaciones de distintas definiciones acerca del voluntariado pueden encontrarse en: Aragonés et al. (1986: 12-14), Bernardo y Renés (1988: 13-17); Gómez y Mielgo (1989: 81-82).

En cualquier caso, podremos comprobar que existen dos tipos de definiciones: descriptivas y prescriptivas, como dice Ángel Zurdo muy acertadamente:

"Podemos hablar de dos tipos de definiciones. En primer lugar, de aquellas de orientación exclusivamente descriptiva —minoritarias—, que usualmente muestran una orientación más sociológica. El segundo tipo lo constituyen aquellas definiciones que confunden (parcial o totalmente) la descripción con una reconstrucción idealizante —tienden a referirse al 'deber ser' del voluntariado—. Están atravesadas por criterios de juicio moral y suponen implícitamente un reconocimiento ético del voluntariado y de los voluntarios/as. Así pues, tenemos definiciones descriptivas y prescriptivas." (Zurdo A. ,2.003:111)

Por nuestra parte, hemos recogido las definiciones sin clasificarlas en descriptivas o prescriptivas en un primer momento, para hacer después un análisis del conjunto viendo cuales son los elementos comunes a algunas de ellas y cuales son propios de cada autor.

Veamos algunas definiciones de voluntariado que hemos recopilado en la investigación bibliográfica haciéndolo de forma cronológica dejando para un tratamiento separado la definición legal del voluntariado que se hace en las diversas leyes que se han publicado.

Por su parte Tavazza, L.(1987:5), define al voluntario de la siguiente forma:

"El Voluntario es el que además de sus propios deberes profesionales y de estatutos, de 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".

Así Bernardo, F. y Renés, V. et al. (1988:85) después de hacer revisión de la bibliografía sobre el voluntariado concluyen con una definición:

"(...) sería voluntario el que actúa desinteresadamente, con responsabilidad, sin remuneración económica, en una acción realizada

en beneficio de la comunidad, que obedece a un programa de acción, con voluntad de servir; es una actividad solidaria y social, el trabajo del voluntario no es su ocupación laboral habitual, es una decisión responsable que proviene de un proceso de sensibilización y concienciación, respeta plenamente al individuo o individuos a quienes dirige su actividad y puede trabajar de forma aislada aunque por lo general actúa en grupo".

Para Caritas (1989) el voluntario social es definido como:

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

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

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

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

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

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

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

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

Otros acercamientos conceptuales podemos encontrarlos en varias declaraciones internacionales.

En la Declaración Universal sobre el Voluntariado del Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios (IAVE 1990) en el Congreso Mundial Live90 en París, los voluntarios han elaborado una declaración universal sobre el voluntariado, como resultado de la propuesta presentada en el Congreso Mundial de Washington en 1988 y proponen como definición:

"El voluntariado: Es una decisión voluntaria que se apoya sobre motivaciones y opciones personales.

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

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 lograr un mundo más justo y pacífico.

Contribuye al fortalecimiento de un desarrollo social y económico más equilibrado, incluso a la creación de nuevos empleos y profesiones."

También Gil Calvo, (1995:42) define al voluntariado como:

"la prestación gratuita y libremente asumida de trabajo o servicios en el seno de alguna clase mas o menos organizada de asociación".

Por su parte Gutiérrez Resa (1997:27), define el voluntariado como:

"aquella 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"

Para Gaskin, K. y J. Davis Smith (1997:7), investigadores del Centro Británico de Voluntariado. el voluntariado es:

"Activities or work done of a person's free will for the benefit of others (beyond the immediate family) for no payment other than, in some cases, a small honorarium and/or expenses".

[Actividades o trabajo hecho por una persona libre para el beneficio de otros (mas allá de la familia inmediata) sin ninguna recompensa mas que en algunos casos unos pequeños honorarios y/o gastos.]⁴

Podemos encontrar algunas definiciones sobre el voluntariado compiladas en su "Manual de formación de formadores de voluntariado" editado por la Plataforma de España del Voluntariado, PPVE (1998:10 ss), aunque más que definiciones propiamente dichas, son reflexiones muy diversas, recogidas en una sola obra:

Mario Espinosa Vergara: *"Voluntario es una persona que reflexivamente llega a adquirir una conciencia solidaria que le impulsa a actuar en colaboración con otras personas, con el objeto de despertar en ellos su propia capacidad para mejorar su calidad de vida. Para ello se prepara y capacita adecuadamente".*

Imanol Zubero: *"El voluntariado es una realidad social que conforma y consolida la democracia... ha existido desde siempre, lo que hay son nuevas manifestaciones, nuevas formas, nuevos perfiles, hay mayor intensidad porque la realidad es diferente, es nueva, hay nuevas formas de pobreza, de exclusión, surgen nuevas respuestas, más dinámicas y cercanas a esa realidad."*

F. Salinas *"La acción voluntaria es una expresión de la vida misma, no requiere más connotaciones que la propia conciencia y el deseo de*

⁴ Traducción propia.

servir, esto lo hace desde su libre voluntad. El voluntario da lo que tiene, se da a sí mismo (tiempo, capacidad y esfuerzo) en beneficio de los demás, del otro, del próximo, en especial de los que juegan con desventaja. Pero no lo hace como un "francotirador", sino de forma organizada v coordinada. Todo esto lo hace desde sus convicciones personales y desde la identidad de su organización. El voluntario debe ser solidario desde la gratuidad absoluta. "

Mª Jesús Funes. "Se trata de personas que no persiguen un rendimiento instrumental de su trabajo, que cooperan en defensa de unas ideas y de unos planteamientos, más sociales o más políticos, según el caso de cada cual, y que en el desempeño de la actividad están dando testimonio de esas pautas en las que creen, o denunciando aquellas otras cuyos efectos negativos quieren paliar. "

J. Meurant "El voluntariado ha intentado siempre responder a lo que el hombre espera, lo ha conseguido, sin liberarse por ello de las ambigüedades inherentes a su naturaleza y al aspecto no científico de su contenido. De esencia humanista, no se ajusta a ningún esquema de pensamiento y, por lo mismo, da lugar a un perpetuo replanteamiento de su significación y de sus objetivos. "

F. Bernardo "El voluntariado es el ejercicio libre, el organizado y no remunerado, de la solidaridad ciudadana, formándose y capacitándose adecuadamente. "

Por otra parte Medina Tornero (1999:30), en un exhaustivo estudio sobre el voluntariado de Murcia, hace su propia definición:

"Definir a un voluntario como cualquier persona que en su entorno, generalmente dentro de su propio ámbito de convivencia, se encuentra sensibilizado hacia las necesidades-problemas existentes y quiere dedicar parte de sus energías, de sus conocimientos y de su tiempo libre de manera altruista, solidaria, responsable y comprometida, en pro de un proyecto de actuación global, en equipo, capaz de crear una realidad contextual más sana, más libre, más solidaria e incompatible con la exclusión social" Medina y Tristán, (1998:51-52).

Para el "Centre d'études et d'information sur le volontariat" citado por Ariño (1999:53) el voluntario es:

"Aquella persona que se compromete (noción de compromiso), por iniciativa propia (noción de libertad), de manera desinteresada (noción de acto sin finalidad lucrativa) en una acción organizada (noción de pertenencia a un grupo o una estructura) al servicio de la comunidad (noción de interés común)".

Por su parte en el manual de formación para sus voluntarios Cruz Roja (2000-3ª) define al voluntario como:

"Toda persona que de una forma reflexiva, solidaria y desinteresada, desarrolla una actividad en beneficio de la comunidad, dentro del marco de los fines y objetivos de Cruz Roja Española."

Otro autor, Cabezas Gonzáles (2001:16), define voluntariado, tras una breve descripción de lo que él entiende que son las dos culturas que subyacen en éste, la cultura de la solidaridad y la cultura de la gratuidad, como:

"Alternativa de participación en la comunidad mediante una acción asumida libremente y de forma gratuita, con un propósito socialmente útil; para dar respuesta colectiva a la cultura de la insolidaridad"

Por su parte Ruiz Olabuénaga (2001:38), en un exhaustivo estudio sobre la repercusión económica de Tercer Sector en España ve la necesidad de establecer una definición operativa del termino:

"el voluntariado entendido como un comportamiento por el que un individuo (socio o no de una organización no lucrativa) toma parte, a favor de ésta, en actividades que, ordinariamente, serían remuneradas por ella, constituye una figura social tan ambigua que necesita una definición operativa estricta [...]"

Las dos definiciones operativas que propone son:

*"Voluntariado en sentido amplio: Todo aquel que dedica una hora al mes, como mínimo, a una organización no lucrativa.
Voluntariado en sentido estricto. Todo aquel que dedica más de 16 horas mensuales a una de estas organizaciones"*

Así mismo en un estudio realizado en Granada, como intento de delimitar el objeto de estudio se propone una definición, que pretende ser sintética respecto a otras PVSG (2001:39):

"Ser voluntario es la cualidad que se predica de la persona que decide de forma libre, por principios altruistas y solidarios con motivaciones diversas, actuar de forma organizada, sin recompensa externa, en situaciones de interés general con el objetivo de beneficiar efectivamente a otros directa o indirectamente".

Para Allen, K. (2001):

"voluntariado es cualquier actividad que beneficie al prójimo, realizado libremente y sin esperar ninguna recompensa financiera inmediata".

Y para Teresa Montagut (2001:31):

"Se entiende por el trabajo voluntario aquel trabajo no remunerado que se realiza al margen de la actividad laboral o familiar de cada individuo y que va destinado a ayudar a terceras personas. Debido a que el concepto de voluntariado responde a una realidad compleja y cambiante, debemos recurrir a una generalización en el momento de definirlo".

Los profesores Chacón, F; Vecina, M. L. (2002:29), después de analizar diferentes estudios, concluyen que :

"el prototipo de voluntariado se identifica con una persona que elige libremente prestar algún tipo de ayuda o servicio a otros, que en principio son desconocidos, sin recibir ni esperar recompensa económica alguna por ello y que trabaja en el contexto de una organización formalmente constituida sin ánimo de lucro (o en una Administración)".

Por último recogemos la definición de la Encyclopaedia of Social Work (2003):

"voluntarios son las personas que prestan libremente sus servicios sin ninguna remuneración, en organizaciones públicas o voluntarias dedicadas a las diversas actividades del sistema de bienestar".

De ésta revisión, no exhaustiva, de las definiciones de voluntario o voluntariado que hemos hecho podemos concluir que los rasgos que de forma mayoritaria recogen los autores como propios del voluntariado son (cfr. Cuadro I.1):

- La gratuidad de la acción voluntaria.
- La libertad en la decisión y en la acción del voluntariado.
- La solidaridad como valor característico.
- El altruismo.

Es importante resaltar como de 23 definiciones recogidas, 15 de los autores consideran definitoria la gratuidad de la acción voluntaria. Es por tanto la cultura del don gratuito la que marca el ser voluntario.

La siguiente idea fuerte es la solidaridad como valor característico que la nombran 12 de los autores citados y la libertad y el altruismo de las personas que se hacen voluntarios solo lo nombran aproximadamente el 40% de las definiciones.

En torno al 30% de las definiciones recogen la idea de que el voluntariado debe estar organizado y que debe tener unos determinados valores éticos.

Como vemos en la tabla, sin embargo algunos rasgos tienen poca consideración: el voluntariado como forma de participación social, la supuesta continuidad en el tiempo que debería tener la acción voluntaria o la formación ya sea inicial o continua para la labor voluntaria.

CUADRO I.1: RASGOS CARACTERÍSTICOS DEL VOLUNTARIADO SEGÚN LAS DEFINICIONES RECOGIDAS.

AUTORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Tabazza (1987)		+		+		+		+			+		+				(2)
Bernardo (1988)	+		+	+		+					+	+	+		+	+	(1,2)
Cáritas (1989)	+		+			+				+	+				+		(1,3,4)
IAVE (1990)						+	+		+		+			+			(4,5,6)
Gil Calvo, (1995)			+		+									+			
Gutiérrez Resa (1997)		+	+		+	+							+	+			
Gaskin - Smith (1997)		+	+ ⁵		+												
Espinosa (PPVE.1998)	+					+				+					+		(3)
Zubero. (PPVE.1998)																	
Salinas (PPVE.1998)	+	+	+	+	+	+					+			+			
Funes (PPVE.1998)			+								+						(4)
Meurant (PPVE.1998)																	
Bernardo (PPVE.1998)			+		+	+				+				+			
Medina (1999)	+	+			+	+							+		+		(2,5,6)
Ariño (1999)		+		+	+												(5)
Cruz Roja (2000)	+		+	+		+								+			
Cabezas (2001)			+	+	+	+			+			+					
Ruiz de (2001)														+			
PVSG (2001)		+	+	+	+	+					+			+			
Allen(2001)		+	+		+												
Montagut (2001)		+	+														
Chacón-Vecina, (2002)		+	+		+									+			
E. Social Work (2003)			+		+												
FRECUENCIA	6	10	15	7	10	12	1	1	2	3	7	2	4	9	4	1	8

⁵ Pequeños honorarios y/ o gastos

VALORES	Conceptos
1	Preparación previa/proceso (Sensibilizado, reflexión previa, concienciado)
2	Altruismo.
3	Gratuidad.
4	Intereses Colectivos/Comunes sociales.
5	Decisión/Acción libre.
6	Solidaridad.
7	Desarrollo económico y empleo.
8	Continuidad.
9	Forma de participación.
10	Formación Inicial o Continua.
11	Motivaciones (Voluntad de servicio, motivaciones sociales y políticas.
12	Finalidad Social/ comunitaria.
13	Proyectado/ Programada.
14	Organizada.
15	Grupo/Equipo.
16	Individual.
17	Valores Éticos: - Respeto. - Responsabilidad. - Promotor. - Reivindicativa. - Compromiso.

Estas características comunes que encontramos en las definiciones anteriores y que hemos reunido aquí son coherentes con investigaciones que se han realizado a nivel internacional.

En su estudio centrado en la investigación para la definición de voluntariado a nivel mundial Cnaan, Handy y Wadsworth (1996) y Smith J.D. (1999) encontraron que existen cuatro dimensiones comunes a todas las definiciones cuya comprensión y su relación con las demás nos puede llevar a entender de forma distinta el concepto de voluntariado. Las cuatro dimensiones son:

- La primera, la naturaleza de la acción voluntaria que incluye tres categorías: elección voluntaria, elección no forzada y obligación.
- La segunda, la naturaleza del refuerzo que incluye cuatro categorías: ninguna recompensa, ninguna recompensa esperada, compensación de gastos y bajo salario.

- La tercera se refiere al contexto en el que se realiza la actividad voluntaria con dos categorías: contexto formal y contexto informal.
- La cuarta se refiere a los beneficiarios de la ayuda. Incluye tres categorías: no conocidos, conocidos y uno mismo.

Sin lugar a dudas tanto en el ámbito , el de los autores citados, como en el nuestro hay gran coincidencia en cuanto a dimensiones y categorías básicas o comunes al voluntariado.

Con estas cuatro dimensiones y sus diferentes categorías podemos analizar muchas realidades diferentes. Realidades que para unos autores estarían incluidas en el hecho voluntario y para otros no⁶. Parece claro que respecto a la primera dimensión deberíamos entender al voluntario como aquella persona que es libre eligiendo serlo y realizando la labor como tal.

En cuanto a la segunda encontramos diferentes posturas en la realidad del movimiento voluntario. Desde los que suponen que el voluntario no tendrá o no debe tener ninguna recompensa material, no valoramos aquí las recompensas inmateriales morales o emocionales, hasta los que aceptan que exista una pequeña compensación.

La tercera dimensión es más difícil de delimitar, dado que podemos encontrar a personas cuya labor de voluntariado se lleva a cabo en contextos formales (hogar, residencia, centro escolar), como informales (la calle, el barrio, áreas de prostitución).

⁶Véase como en una investigación reciente de la John Hopkins University han elaborado un instrumento para medir el trabajo voluntario y han comenzado por tener que delimitar el concepto del trabajo voluntario entre la multiplicidad de significados que podían dársele dependiendo de los diferentes contextos culturales. Cfr. ILO Manual on the Measurement of Volunteer Work. <http://www.ccss.jhu.edu>

La cuarta dimensión hace aún más complejo llegar a una definición única. Delimitar si el voluntariado debe estar dirigido solo a personas desconocidas o a personas también conocidas o incluso si uno mismo puede ser beneficiario. Así hay autores que incluyen la auto-ayuda como una posibilidad del voluntariado. Mientras que otros autores excluyen del voluntariado la acción que se lleva a cabo con conocidos considerando sólo la heteroayuda.

Justin Davis Smith (1999) director del Institute for Volunteering Research de Gran Bretaña, en un informe para Naciones Unidas⁷, reconoce que no es posible dar una definición de voluntariado que abarque la complejidad del voluntariado real. En ese informe intenta una aproximación al concepto, con ejemplos concretos, desde los rasgos comunes a las definiciones que se dan en los diferentes contextos culturales, sociales, económicos y religiosos. Smith considera que hay cinco elementos claves para comprender el concepto de voluntario y de acción voluntaria:

- Concepto de la retribución.
- Concepto de libre voluntad.
- La naturaleza del beneficio.
- El entorno organizacional.
- El nivel de compromiso.

Pero debemos constatar que nosotros como muchos de los autores estamos intentando delimitar el concepto de voluntariado y de voluntario de

⁷ Organismo que en 2001 declaró el día 5 de diciembre día internacional del voluntariado en una resolución asamblearia y definía al voluntariado como: " a wide range of activities, including traditional forms of mutual aid and self-help, formal service delivery and other forms of civic participation, undertaken of free will, for the general public good and where monetary reward is not the principal motivating factor" (UN General Assembly, 2001).

forma esencialista, como si el voluntario lo fuera “en sí mismo” y solo “para sí”. cuando ya hemos visto que el voluntario se hace en relación con otros y en relación a una organización.

Así pues intentamos resumir en un cuadro (Cuadro I.2) las diferentes dimensiones y categorías que están presentes en las diferentes definiciones del término voluntario, adaptando y ampliando los modelos propuestos por diferentes autores Chacon F. y Vecina M. L. (2002:25) con las aportaciones de Navajo P.; Mora, S. Aranguren L. (1999) y García Roca, J. (1994) y alguna aportación propia.

CUADRO I.2: DIMENSIONES Y CATEGORÍAS UTILIZADAS PARA DEFINIR EL CONCEPTO DE VOLUNTARIO Y ACCIÓN VOLUNTARIA

NATURALEZA DE LA ACCIÓN			
Voluntaria		No forzada	
		Obligada	
MOTIVACION DE LA ACCIÓN			
Altruista o heterocentrada		Egoísta o autocentrada	
CONTEXTO			
Formal		Informal	
BENEFICIARIOS			
No conocidos		Conocidos	
		Uno mismo	
COMPROMISO			
Regular		Esporádico	
		De campañas	
TIPO-LÓGICA DE LA ACCIÓN			
Voluntariado de mínimos		Voluntariado de máximos	
voluntariado de la rehabilitación y asistencial	voluntariado de la prevención	voluntariado de la integración	voluntariado por la transformación
NATURALEZA DE LA ORGANIZACIÓN			
De voluntarios		Con voluntarios	
		Para voluntarios	

Por nuestra parte creemos que en la configuración y por tanto definición del concepto de voluntariado y por ende de voluntario hoy en día, atendiendo solo a la pluralidad de nuestro entorno, debemos tener en cuenta más conceptos que los que considera Justin Davis Smith.

Naciones Unidas acepta que es efectivamente difícil delimitar que se entiende por voluntariado e incluye en su definición tanto las actividades a favor de otros como las mutualistas y diversas formas de participación cívica.

El "proceso del voluntariado" (precedentes, antecedentes y consecuentes de la acción voluntaria) dependerá de una lógica no solo personal sino organizacional que condicionará el mismo ser del voluntario.

Por tanto deberemos seguir avanzando y profundizando en el análisis profundo de las categorías o conceptos que marcan el "ser" y el "hacer" del voluntariado y de los voluntarios.

I.3.- Conceptos claves para la comprensión del término *voluntariado*.

Nos acercaremos en este apartado a algunos conceptos que parecen fundamentales en todas las definiciones de voluntariado: libre voluntad, solidaridad, altruismo, gratuidad y participación. Este acercamiento no pretende manifestar otra cosa que la complejidad y ambigüedad de los términos con los que se define el voluntariado.

Pocos conceptos son tan difíciles de definir como el concepto de "*libertad*" o más en concreto "*libre voluntad*". Es posible acercarse al término libertad desde muchas perspectivas lo que nos permitiría entender la libertad de muchos modos, como dice Ferrater Mora en su Diccionario de filosofía:

"He aquí algunos modos como se ha entendido: como posibilidad de autodeterminación; como posibilidad de elección; como acto voluntario; como espontaneidad; como margen de indeterminación; como ausencia de interferencia; como liberación frente a algo; como liberación para algo; como realización de una necesidad. Junto a ello el concepto en cuestión ha sido entendido de diversos modos según la esfera de acción o alcance de la libertad; así, se ha hablado de libertad privada o personal; libertad pública. libertad política; libertad social; libertad de acción; libertad de palabra; libertad de idea; libertad moral, etc., etc." (Ferrater Mora, J. 1982. Vol.3: pp.1968 ss)

Vemos que según los modos en los que se ha usado el término, no es fácil delimitar a qué nos referimos cuando decimos que una característica del voluntariado es la "libre voluntad".

Ferrater Mora (*Ibidem*: pp.1969-1970) dice que son tres los sentidos primarios que se han dado al término libertad:

La "libertad natural" que cuando se acepta, se entiende como la posibilidad de substraerse de lo que marca el destino o lo que es lo mismo la propia naturaleza.

Libertad social o política, concebida como autonomía o independencia, es decir vivir sin interferencias de otras comunidades en el caso de una comunidad humana o vivir según las leyes del propio estado si nos referimos a los individuos. Y libertad personal que se concibe también como «autonomía» o «independencia», pero en este caso como independencia de las presiones o coacciones procedentes de la comunidad, sea como sociedad o bien como Estado". (*Ibíd.* p.1970).

Desde nuestro punto de vista el voluntario se vería afectado por las tres acepciones de libertad: natural en cuanto opción personal más allá de las apetencias instintivas; social y política en cuanto opción personal desde la reflexión pero sin presiones grupales o institucionales y personal actuando más allá de las presiones sociales.

Si nos acercamos al término voluntad, esto se hace aún más complejo.

La RAE entre las acepciones que da de voluntad destacamos las siguientes:

- *"Potencia del alma, que mueve a hacer o no hacer una cosa.*
- *Acto con que la potencia volitiva admite o rehúye una cosa, queriéndola, o aborreciéndola y repugnándola.*
- *Libre albedrío o libre determinación.*
- *Elección de una cosa sin precepto o impulso externo que a ello obligue.*
- *Intención, ánimo o resolución de hacer una cosa.*
- *Amor, cariño, afición, benevolencia o afecto.*
- *Gana o deseo de hacer una cosa.*
- *Disposición, precepto o mandato de una persona.*
- *Elección hecha por el propio dictamen o gusto, sin atención a otro respeto o reparo". (RAE 1992:2105).*

Las diferentes acepciones del diccionario, nos muestran algunos de los debates que a lo largo de la historia de la filosofía han existido en torno al

concepto de voluntad y su relación con otros aspectos del ser humano. Se ha relacionado, para distinguirlos, a la voluntad con el deseo o el mero impulso y por otro lado a la voluntad con la inteligencia o razón. Se ha dicho desde que la voluntad no está sometida a la razón, lo que supondría que se deja llevar por los impulsos, hasta que efectivamente la voluntad está sometida a unas razones y por tanto éstas pueden ser sometidas a deliberación.

“A veces se ha afirmado que lo que se llama «voluntad» es un elemento en una especie de «continuo» de «actos», que van desde los impulsos, o desde los instintos (en ocasiones concebidos como impulsos mecanizados y orgánicamente «institucionalizados»), hasta los actos de ejecución, la evaluación, la deliberación, la preferencia y la resolución” (Ferrater Mora, J. 1982:Vol. IV:3455)

Si intentamos sintetizar, podemos decir que cuando nos referimos a que un rasgo característico de la acción voluntaria es la “libre voluntad”, nos referimos a que la persona, es autónoma e independiente para actuar en base a unas razones, sin descartar, por supuesto lo puramente instintivo aunque siempre subyacen algunas razones más o menos conscientes.

Algunos autores son especialmente críticos con el uso de libertad y voluntad para referirse al voluntariado como Montañés, R. Villasante y Alberich (1996: 18), Madrid, A. (2001). Según estos autores referirse al voluntariado como algo que no se hace por obligación, lleva a esta acción al cajón del resto de las actividades, dado que nos podríamos preguntar por cuantas de las actividades que hacemos cotidianamente “obligados socialmente”, no las asumimos de forma voluntaria. Así la voluntad sería *“tan genérica que parece ser excesivamente vaga en la especificación de un sujeto o una actividad”*. Madrid, A. (2001: 123).

Con respecto al concepto de *“solidaridad”*, debemos comenzar por aceptar que es una palabra que está de moda. Es política y socialmente correcto hacer

referencia permanente a la solidaridad. El diccionario de la RAE la define como: "*Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otro*".

El término se utiliza habitualmente para denominar una acción de donación o dádiva que sea bienintencionada. Si nos remitimos al origen etimológico del término. Solidaridad hace referencia al comportamiento *in-solidum*, es decir que se unen los destinos de dos o más personas respecto a la construcción de algo que se construye solidamente.

Hoy se entiende comúnmente por solidaridad, el principio, la virtud o el valor por medio de la cual una persona reacciona frente a la necesidad o el dolor de forma generosa, cooperativa y comprometida.

Así pues, la solidaridad se nos presenta como una realidad antropológica, es consustancial al hombre unirse a otros, para procrear, para cooperar, etc. La solidaridad es alteridad pura. Solo "es" si es hacia/con los otros.

La solidaridad es una categoría ética que regula el comportamiento de los individuos y los grupos para su vida en sociedad. Podemos hablar de varios tipos de solidaridad:

- La solidaridad propia de quien necesita de otros para llevar a cabo una tarea común. (Solidaridad para cazar).
- La solidaridad que surge cuando necesitamos que alguien medie en un conflicto.
- La solidaridad capaz de impulsar a los individuos a actuar en provecho de la sociedad humana en general o de los individuos o colectivos en particular.

El problema es que hoy en día, esta palabra, adquiere muchos significados diversos desde los usos que se da al término según Luis Aranguren: solidaridad

espectáculo, solidaridad campaña y también solidaridad cooperativa o solidaridad como encuentro. (Aranguren, L. (2000)

Este término como rasgo característico del voluntariado se muestra por tanto ambiguo, en cuanto, no es fácil delimitar con cual de los conceptos de solidaridad se identifican las organizaciones y los voluntarios. Y tenemos que añadir, todos los usos del concepto están presentes e incluso conviven a la vez en el panorama actual del voluntariado.

Concluimos, con una visión ética y utópica de la solidaridad en palabras de Emmanuel Mounier citado por Agustina Jutard:

“La solidaridad es en primer lugar la reacción ante el dolor, ante el sufrimiento de los demás; en segundo lugar, la decisión, la determinación por embarcarse en proyectos de promoción humana; en tercer lugar, y quizá lo más importante es que la solidaridad supone adoptar un estilo de vida organizado, alternativo, distinto y donde se pone en juego todas las cosas personales.” (Cfr. Agustina Jutard M.: 2005)

En cuanto al concepto *“altruismo”*, debemos decir que referido al voluntariado se presenta igualmente impreciso y ambiguo. Acuñado el término por Auguste Comte, viene a significar, servicio desinteresado a las otras personas, voluntad de sacrificar al bien ajeno los intereses personales, propios. Se opone por tanto al concepto de egoísmo.

Podemos considerar que existe un altruismo natural o instintivo como el que tiene la madre hacia el hijo y un altruismo cultural en el cual la persona que lo practica siente placer en favorecer o hacer posible el éxito y/ o el bienestar de otros. Incluso podríamos hablar de un altruismo patológico que sería aquel practicado como una forma de negarse la persona a si misma, donde la ayuda que se presta al otro no produce satisfacción y se concibe esta como martirio.

Los psicólogos, por su parte han asociado el altruismo a la conducta prosocial. El concepto de altruismo en el campo del voluntariado está estrechamente vinculado al de motivación, pues se analiza la conducta altruista desde las motivaciones que llevan a las personas a conducta pro-social. Chacón, F. (1985)., Clary, E. y Snyder, M. (1991).

En el discurso sobre el altruismo y el voluntariado, con frecuencia se confunde altruismo con gratuidad. Algo que ha llevado a muchos autores a referirse a la acción voluntaria como "acción social altruista".

Sin embargo el altruismo es un concepto poco claro para referirnos al voluntariado dado que no todos los voluntariados son altruistas en su acepción de alteridad, siendo ilustrativas las actitudes de ecologistas o algunas manifestaciones del voluntariado cultural.

Así pues, deberíamos referirnos con este concepto al denominado "voluntariado social altruista". Lo que nos llevaría a desestimar como voluntariado toda expresión mutualista. Algo que en la actualidad no está totalmente consensuado, cuando muchas expresiones de auto-ayuda y de ayuda mutua derivan hacia un voluntariado propiamente hetero-centrado.

El concepto de "*gratuidad*" es probablemente el que muestra más claridad en el discurso sobre el voluntariado. La entendemos como la cualidad de lo gratuito. Refiriéndose a lo que es de balde o de gracia.

En el campo del voluntariado se entiende la gratuidad como el hecho de no recibir ningún tipo de beneficio, recompensa o remuneración, en la producción de un bien o servicio. Por supuesto se entiende que nos referimos a beneficios, recompensas o remuneraciones materiales, pues las de otra índole (afectivas, emocionales) son evidentemente muy difíciles de evaluar y medir.

En cuanto al voluntariado como "*participación social*", sin entrar aquí en la profundización en torno a este concepto igualmente amplio y hoy especialmente ambiguo. Lo entendemos como un modo de intervención consciente de las fuerzas sociales presentes en el desenvolvimiento de la vida colectiva. Intervenir significa incidir de algún modo en el resultado final del proceso en torno al cual se produce la participación.

La participación se valora hoy como una posibilidad de configuración de nuevos espacios sociales o como la inclusión de actores sociales en los movimientos sociales, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, o como la presencia en la esfera pública para reclamar situaciones o demandar cambios.

La participación desde el voluntariado se ve como un entramado complejo de razones y de hechos:

"Las funciones y tareas del voluntariado, como expresión de la participación social, se configuran en torno a tres dinámicas: los procesos sociales, que le confieren su legitimidad histórica, las demandas personales de los sujetos más frágiles y vulnerables, que constituyen sus raíces éticas, y los contextos ideológicos, que le confieren sus oportunidades específicas y acreditación social." García Roca J. (2005: 42).

La participación social de los voluntarios, por tanto, viene condicionada por los procesos históricos y sociales, las necesidades o problemas sociales y los contextos ideológicos en los que se mueve.

Esta serie de factores unidos a que el voluntario no es el actor único en un escenario único, sigue convirtiendo en ambiguo su papel:

"Más que de un sector o de una esfera autónoma de acción, la participación social es una pluralidad de prácticas y dinámicas complejas, que se domicilian en los tres escenarios de lo social: el Estado, el Mercado y los mundos vitales. La participación social de los voluntariados produce nuevas formas de realidad en el interior de cada uno de estos dinamismos, que se despliegan en los espacios de la donación, del intercambio y de la regulación; en la lógica del reconocimiento, del intercambio y del derecho; en el escenario de los mundos vitales, del mercado y del Estado. El voluntariado a futuro deberá realizarse en

el interior de estas lógicas, espacios o escenarios.” (...)Como cualquier otra realidad, el voluntariado es una realidad socialmente interpretada, que despierta unas determinadas expectativas y responde a un imaginario social colectivo”. (Ibídem: 42)

No resulta extraño que algunos autores, como Montañés o Albarracín, protesten por el uso que se da del término voluntario y su referencia a la participación social.

“...si para definir una actividad asociativa, de los múltiples significantes para referirse a ella —«militancia», «lucha vecinal», «movimiento social», «ecologista», «feministas», «pacifista», etc.— al que recurrimos es al de «voluntariado», [...] estamos delatando nuestra concepción sobre la participación social”. Montañés et al. (1996: 18)

“una figura a través de la que [se] busca representar y dotar de una cierta homogeneidad tanto a las formas de intervención como a los grupos sociales que intervienen en el sector asociativo borrando las diferencias entre las figuras tradicionales del simple socio o miembro/afiliado de cualquier asociación, organización no lucrativa, etc., y el militante o activista «politizado» de un movimiento social o pequeño y activo núcleo político” Albarracín, et al. (1999: 69)

Podemos pues concluir que los términos o cualidades que le son propias al voluntariado en los discursos más frecuentes denotan imprecisión y multiplicidad de significados y deberemos en el futuro seguir clarificando estos conceptos según evolucione la realidad. Si bien se presenta como una tarea casi imposible si no queremos establecer un “discurso único” para una realidad tan plural.

I.2.- TIPOLOGÍA DE VOLUNTARIOS.

Son muchos autores los que de una forma u otra han intentado elaborar una tipología del voluntariado, tarea harto difícil, en tanto y en cuanto es un fenómeno tan plural y rico como hemos visto y ya que siguiendo a García Roca (2005), deberíamos hablar de voluntariados (en plural) y no de un voluntariado (en singular).

El mismo autor reflexiona diciendo que el voluntariado, no es, en sí mismo, sino que adquiere la forma de voluntario en relación con otros, con una causa, con la realidad. Así llega a concluir que el voluntariado debe ser un adjetivo y no un sustantivo.⁸

Son muchas las variables que entran en juego en el rico campo del voluntariado. La combinación de todas ellas, sin excluirse ninguna, hace que "un voluntario" no encaje en un solo modelo o tipo de voluntario.

Los autores no encuentran el acuerdo para hacer una tipología de los voluntarios. Así una tipología con pretensión de tener carácter universal es la que hace Smith. J.D. (1999) considerando que hay cuatro tipos de voluntarios: "*voluntario de ayuda mutua o autoayuda*", "*voluntario filantrópico o de servicio para otros*", "*voluntario de participación*" y por último el "*voluntario de promoción y realización de campañas*".

Por su parte Marbán Gallego V. y Rodríguez Cabrero G.. (2001:55), aunque inspirados en un estudio previo realizado por Izquieta Etulain J. L. y Callejo González J.(1999), tras un estudio cualitativo con voluntarios y técnicos de Cruz Roja en Valladolid consideran tres tipos de voluntarios: "*voluntarios eficaces* ,*voluntarios héroes*, *voluntarios espontáneos*". Estos tres tipos los determinan en base a la consideración que tienen de la acción voluntaria y la relación con los destinatarios en la relación de ayuda. Así el primer tipo es un voluntario profesional y eficaz, con formación superior que busca los mejores resultados. Para éstos los destinatarios son considerados pacientes atendidos por profesionales.

⁸ cfr. Definición de voluntariado que hace PVSG (2001).

Respecto al segundo tipo consideran que su actividad es heroica al estar haciendo algo fuera de su actividad normal y los destinatarios son considerados clientes.

Los terceros pueden ser o no voluntarios cualificados y consideran que su acción es fruto de la espontaneidad frente a unos destinatarios que son personas necesitadas.

Por su parte Izquierda Etulain J.L. y Callejo González J. (1999:95-116), anticipaban los tres tipos anteriores. Ellos hacen un análisis más complejo, teniendo en cuenta que solo estudian lo que se puede considerar "*voluntarios altruistas*", motivados por ayudar a los demás, pero combinándolo con variables socio-demográficas, la visión que tienen de la organización y de los destinatarios de la acción voluntaria con los tres tipos de motivaciones: instrumentales, expresivas y morales.

Estos autores consideran un primer tipo de voluntarios altruistas, motivados por razones instrumentales y centrados en la profesionalidad de la tarea voluntaria. Como tales se consideran profesionales de la acción voluntaria. Este tipo de voluntarios tiene varios subtipos que pueden ser jóvenes con estudios superiores sin experiencia profesional que buscan formación y experiencia, pero también amas de casa o profesionales que buscan una autorrealización profesional frustrada en su vida cotidiana.

Un segundo tipo de voluntarios altruistas, son para éstos autores, los que están motivados por razones expresivas y centrados no tanto en las tareas como en la institución u organización que los acoge. En éste segundo tipo, los voluntarios se consideran a sí mismos como "*héroes*", porque necesitan valor, entrega, riesgo en su acción. Aquí distinguen varios subtipos. Por un lado aquellos con frecuencia jóvenes vinculados a las tareas más lúdicas de la

organización que hacen voluntariado para compartir tiempo e inquietudes con los amigos. Y de otra trabajadores, parados o jubilados que están vinculados desde antiguo a la organización. Para todos ellos los destinatarios son meros usuarios.

Un tercer tipo de voluntarios son aquellos movidos por razones "*morales*" y cuyo centro de atención o eje fundamental son las personas atendidas. Su acción la consideran "*espontánea*", para la que no necesitan una capacitación especial. Los usuarios son vistos como personas necesitadas de ayuda. También aquí los autores contemplan tres subtipos: jóvenes con poca experiencia como voluntarios, personas que recibieron ayuda de los voluntarios en algún momento y un tercero que estaría compuesto por jóvenes con un talante más crítico.

Por su parte García Roca (1994:131-142) distingue cuatro tipos de voluntarios en base a la función que realizan respecto a los destinatarios de su acción. Distingue entre:

"voluntario «guía» o voluntariado de la rehabilitación, el voluntario «vigía» o voluntariado de la prevención, el voluntario «mediador» o voluntariado de la integración y el voluntario «acompañante» o voluntariado de la asistencia".

Un técnico en voluntariado, con larga experiencia en la formación y animación de voluntarios en Caritas, Aranguren L.(1998:22), publicaba una amplia reflexión sobre las diferentes culturas de la solidaridad en el contexto español actual y distingue dos tipos básicos de voluntariado y de voluntarios: los "*voluntarios post-modernos*" y los "*voluntarios disidentes*". Vemos aquí los dos tipos casi literalmente.

Los primeros, los voluntarios post-modernos, están caracterizados por tener una perspectiva acrítica de la realidad. Su acción se ve legitimada desde la clave del interés general que plantea la Ley del Voluntariado aunque a veces sea un voluntario solo para un evento social concreto. Está

dedicado a tiempo parcial y se siente implicado de la misma forma. Se sitúa en el horizonte de la autorrealización personal. Se preocupa por la estética de la acción voluntaria que mima más las formas sin detenerse en el fondo de las cosas. Aquí estarían incluidos los voluntarios que entienden la solidaridad como espectáculo, los que consideran la solidaridad sólo en campañas solidarias e incluso algunos de los que entienden la solidaridad como cooperación.

Los segundos, los disidentes, están caracterizados por surgir de un análisis profundo de la realidad en la que vivimos y en la que el voluntariado detecta una creciente situación de exclusión social. Está centrado en el voluntariado de acción social con las personas que viven en situaciones de exclusión y pobreza. Está dedicado a tiempo parcial pero se siente implicado vitalmente. Se sitúa en el horizonte de la transformación social. Está preocupado por la eficiencia de su actividad tratando de ir al fondo de los problemas y ser eficaz en su resolución.

En éste segundo grupo el autor incluye a los voluntarios que entienden la solidaridad como encuentro y también algunos de los que consideran la solidaridad como cooperación.

Por su parte Mora, S. y Aranguren, L. (1999) en la conferencia pronunciada en un congreso de juristas, distinguen entre voluntariado de "*mínimos*" que estaría incentivado por necesidades instrumentales (adquirir experiencia y formación, mejorar su curriculum vitae) e intereses expresivos (desplazar su soledad y aislamiento, distraerse), un voluntariado en definitiva que ofrece su tiempo y esfuerzo a cambio de realizarse personalmente y cuyas acciones están proyectadas hacia ellos mismos, a los que podríamos denominar como voluntariado de ayuda mutua. Y un

voluntariado de "*máximos*" que es un *voluntariado altruista* más desprendido en su acción voluntaria y que actúa fundamentalmente por compromiso social y moral comprometido socialmente sin esperar nada a cambio.

De una forma más sencilla Montagut, T. (2001:33), nos plantea tres tipos de voluntarios en función del grado de compromiso que mantienen con la organización y la acción voluntaria: "*Voluntarios continuos, Voluntarios esporádicos y Voluntarios socios-benefactores*".

Por su parte Rochester (1999) hace una clasificación en base al tipo de organización y la relación que tienen la labor de los voluntarios y las personas asalariadas de las organizaciones. Considera que hay cuatro tipos de voluntarios:

"*Voluntarios prestadores de servicios*". En éstas organizaciones voluntarios y asalariados tienen funciones muy definidas. Los asalariados tienen funciones de apoyo en la formación, supervisión y coordinación del voluntariado y se considera un grupo estructurado diferente del grupo de los voluntarios y de los órganos de gestión.

"*Voluntarios de apoyo*". En éste tipo los voluntarios tienen un claro papel de apoyo al personal asalariado aunque reciben formación para realizar mejor su actividad.

"*Voluntarios miembros y activistas*". En estas organizaciones donde se da éste tipo de voluntarios no existe personal remunerado y podríamos considerarlas de ayuda mutua y auto-ayuda.

"*Voluntarios en colaboración*". Son voluntarios en organizaciones donde conviven con asalariados en grado de igualdad con la única diferencia del tiempo dedicado a las tareas.

Vemos que diferentes autores proponen diferentes tipologías según el marco teórico de referencia del que parten.

Nosotros entendemos que la opción personal que lleva a una persona a hacerse voluntario en el contexto de una organización que tiene unas características organizativas y funcionales determinadas que dirige su acción a unos fines concretos en un sector de población específico es muy compleja y no se puede simplificar.

Deberíamos combinar muchas variables para obtener una tipología de voluntarios. Consideramos aquí, algunas de las variables básicas que nos pueden permitir delimitar tipos básicos de voluntarios (Cuadro I. 3).

CUADRO I.3: CLAVES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA TIPOLOGÍA DE VOLUNTARIADOS Y VOLUNTARIOS

VARIABLES ESTRUCTURALES					
Tipos de organización					
Organizaciones públicas			Organizaciones privadas		
Voluntarios en Organizaciones de voluntariado		Voluntarios en organizaciones con voluntariado		Voluntarios en organizaciones para el voluntariado	
Papel de los voluntarios en las organizaciones					
Voluntario primario o de proximidad			Voluntario secundario (voluntario con voluntarios)		
Colectivo destinatario					
Voluntario con niños	Voluntario con jóvenes	Voluntario con discapacitados	Voluntario con mayores	Voluntario con enfermos	Otros
Áreas de actuación					
Voluntario Medio-ambiental	Voluntario Cultural	Voluntario Social	Voluntario Cívico	Voluntario Cooperación internacional	Otros
Relación con los beneficiarios					
Voluntario con otros. (hetero-ayuda)		Voluntario con iguales. (Ayuda-mutua)		Voluntario de auto-ayuda. (Auto-ayuda)	
Variables ideológicas organizacionales					
Voluntario conservador		Voluntario Liberal		Voluntario social-demócrata	Voluntario radical
Objetivos					
Políticos: Voluntario Militante.		Religiosos. Voluntario misionero.		Filantrópicos. Voluntario solidario humanista.	Cívicos.
Visión de los conflictos-necesidades-problemas- demandas.					
Voluntario benefactor de campañas	Voluntario preventivo	Voluntario rehabilitador	Voluntario asistencial	Voluntario transformador	
VARIABLES PERSONALES					
Situación socio-laboral					
Voluntario Estudiante	Voluntario profesional sin experiencia	Voluntario Profesional Autorrealización.		Voluntario Jubilado	Voluntario Ama de casa
Tipo de formación general y específica para el voluntariado					
Voluntario especialista		Voluntario capacitado		Voluntario espontáneo	
Variables ideológicas personales					
Voluntario conservador		Voluntario Liberal		Voluntario social-demócrata	Voluntario radical
Compromiso y participación temporal					
Voluntarios continuos		Voluntarios esporádicos		Voluntarios socios-benefactores	
Motivaciones					
Voluntarios instrumentales.		Voluntarios relacionales, expresivos y ocio		Voluntarios axiológicos	

Relación con los beneficiarios					
Voluntario con otros. (hetero-ayuda)		Voluntario con iguales. (Ayuda-mutua)		Voluntario de auto-ayuda. (Auto-ayuda)	
Grado de compromiso con el sistema					
Voluntario ideológico-militante	Voluntario colaboracionista	Voluntario crítico	Voluntario anti-sistema	Voluntario ético	Voluntario religioso

I.3.-EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL VOLUNTARIADO.

La historia del voluntariado está estrechamente ligada a la provisión de bienestar a las personas. Pero esta historia no ha sido lineal ni ha ido evolucionando de forma proporcionada y continua en todas las épocas, como dice Gutiérrez Resa, A. (2001:72):

"Antes de que existiera el Estado socio-protector y las políticas sociales actuales, las necesidades humanas y sociales se han venido cubriendo por una serie de actores-servidores entre los cuales podemos mencionar tanto la Iglesia Católica, como la providencia de instancias estatales o la caridad de personas socialmente relevantes. Sin embargo se ha insistido demasiado en un progreso de las políticas sociales de corte evolucionista que comienza por la etapa de la caridad y sigue por la beneficencia, la asistencia social, la seguridad social y finalmente el estado de bienestar".

Ésta historia se remonta al origen de los tiempos, a tenor de lo que algunos estudiosos nos muestran, pues siempre ha existido la solidaridad entre las personas haya sido de forma organizada o de forma espontánea por razones mutuales o de corte verticalista.

Como dice Casado "la descripción de los cambios experimentados por la ayuda e intervención sociales debe referirse, antes que nada, a dos modos básicos de acción: el mutual, fraternal, horizontal o solidario pleno y el vertical, de hetero-ayuda, paternalista o de solidaridad unidireccional".

No es éste el espacio apropiado para desarrollar una completa historia del voluntariado como tal. En cambio hay que poner de manifiesto que los autores que se han ocupado del tema, lo tratan de forma genérica y queda visto como asociación de personas que trabajan con el objetivo común de satisfacer necesidades de otras personas o bien el sector no lucrativo en general. Esto nos

puede inducir a incluir en la historia del voluntariado, desde las cofradías medievales (solidaridad corporativa) hasta las congregaciones religiosas (solidaridad basada en la caridad cristiana).

Como dice Ruíz Olaguénaga (2000: 47):

"La historia española de la asistencia hospitalaria, de la educación, de la asistencia social..., está sobradamente documentada. Falta, tal vez, una descripción sistemática y comprehensiva del modo cómo la sociedad española ha ido desarrollando todo ese mundo relacionado con la filantropía, el mecenazgo, la caridad, el altruismo y la responsabilidad ciudadana a lo largo de su desarrollo histórico".

Los diferentes autores que han afrontado el estudio de la evolución histórica del voluntariado en España coinciden en el análisis y las etapas a través de las cuales transcurre éste fenómeno. A título ilustrativo recogemos algunos de los mismos.

Demetrio Casado (1986,1997), ha presentado, diferentes y profundos acercamientos históricos a éste fenómeno en algunas de sus obras.

Pablo Navajo en su página web⁹ presenta un buen análisis histórico, directamente relacionado con la historia de la asistencia social, retrocediendo hasta la Edad Media.

En otra obra *"Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo"* a la que haremos referencia a lo largo de éste trabajo, Rodríguez Cabrero (1996) y R.Vinyes (1996), hacen una aproximación histórica al fenómeno voluntario a lo largo del siglo XIX y XX fijándose en algunos ejemplos concretos.

Una visión diferente, más amplia, dedicada al Tercer sector nos la da la obra de Alvarez De Mon et. al.(1998)

⁹ Ver: (URL: www.iniciativasocial.net)

Por nuestra parte para el objeto del presente trabajo nos parece interesante hacer un breve repaso de la historia contemporánea del voluntariado ocupándonos desde la postguerra hasta nuestros días, siguiendo a Casado (1986,1997), Navajo y Grandal Nores (1994).

Para ellos tendremos en cuenta que este bosquejo histórico no puede exclusivamente centrarse en la acción altruista, dado que ésta implica otras dimensiones fundamentales como manifiesta Ruíz Olabuénaga (2000:48) :

"La historia de las instituciones altruistas y sin ánimo de lucro abarca una serie de dimensiones paralelas y, por tanto, no puede ceñirse exclusivamente al aspecto asistencial social del mismo, sino que debería reflejar las potenciales formas institucionales con las que, a lo largo de la historia, se ha ido desarrollando este sector, que oscilan a) entre la presencia-ausencia de las administraciones públicas, b) entre su confesionalidad-aconfesionalidad, c) su corporatización-informalidad, así como, d) la oscilación hegemónica entre los diferentes segmentos (asistencial, asilar, sanitario, educativo, lúdico, cultural...)."

Tras un convulso siglo XIX en el que el Estado liberal quería asumir como propias las tareas asistenciales (apropiándose incluso de los bienes) que habían estado en manos de la Iglesia Católica y sus congregaciones religiosas o manos privadas (cofradías, asociaciones filantrópicas, hospitales, hospicios, casas de misericordia, de reclusión y de expósitos, , obras pías y patronatos de legos). Todos los establecimientos de asistencia social quedaron bajo el control de los ayuntamientos. Los centros asistenciales privados pudieron seguir funcionando bajo la vigilancia efectiva de las Diputaciones Provinciales. De hecho estando el Estado desprovisto de legislación y sin suficiencia económica para poder controlar el sistema de protección social en la segunda mitad del siglo XIX surgieron o se implantaron en España gran cantidad de Congregaciones religiosas o institutos seculares, casas de misericordia, etc. Ruíz Olabuénaga (2000:56). Esta situación se mantuvo hasta la Guerra Civil, auspiciadas las

congregaciones de forma favorable por la doctrina social de la Iglesia de León XIII y con el enfrentamiento o al menos posturas contradictorias de los sindicatos.

Así por ejemplo, para atender a los ancianos nacieron o se implantaron nuevas congregaciones religiosas, Las Hijas de la Caridad, las Hermanitas de los Ancianos Desamparados (1872), el Instituto de Madres de los Desamparados, las Hermanitas de los Pobres, etc. (Las órdenes religiosas gestionaban en España, a finales del siglo XIX, 79 asilos de ancianos). Para la atención de pobres en general, siguiendo con los ejemplos, surgieron la "Pía Unión de San Antonio" (conocida como Pan de los Pobres), las asociaciones denominadas la Caridad o la Tienda Económica (1888), que contaban a finales del siglo XIX con unos 50 establecimientos en toda España.

Bastantes cosas cambiaron en el periodo de la postguerra, y ya durante el franquismo, predominó una fuerte restricción del derecho de asociación, sin que existiera un sistema compensatorio por parte del Estado, prevaleciendo un sistema benefactor y caritativo.

Pero al mismo tiempo el régimen propició la creación de asociaciones u organizaciones afines al régimen como la Falange o asociaciones católicas de inspiración franquista. Entre estos movimientos habría que enumerar la Juventud Agrícola Cristiana, la Juventud de Estudiantes Católicos, la JOC o Juventud de Obreros Cristianos, los grupos de Acción Católica, las Congregaciones Marianas, las Hijas de María, etc. Esto genera un Voluntariado marcadamente asistencialista y de componente ideológico.

Ya en los años 60 se inicia un despegue económico que conlleva cambios sociales y económicos muy significativos. La Ley de Asociaciones de 1964 supone un paso importante en el surgimiento de nuevos movimientos sociales el Estado

empieza a asumir funciones de asistencia social y a crear servicios de este tipo en la Administración Central y Periférica.

En ésta década se debilitan las organizaciones de carácter social vinculadas al régimen político, pasando muchas de ellas a la Administración del Estado, como la OJE (Organización Juvenil Española) o la Sección Femenina y algunas organizaciones voluntarias vinculadas a la Iglesia se van adaptando a los cambios sociales y favorecen la transición hacia la democracia, dando lugar a que surjan nuevas organizaciones de carácter privado y sin ánimo de lucro, en defensa de intereses sociales, específicos y de grupo.

La muerte de Franco y la Transición a la democracia marcará un hito en la vida asociativa de nuestro país.

La vida asociativa con la democracia se manifiesta con carácter reivindicativo, aunque discreta en su mayoría. Ejemplos de ello son los movimientos ecologistas, los movimientos de mujeres a favor del aborto o el divorcio, las asociaciones de afectados, plataformas reivindicativas, asociaciones ciudadanas, asociaciones de desarrollo del tercer mundo, etc.

Pero lo que marca fundamentalmente al mundo asociativo y el altruismo en España es sin lugar a dudas la implantación parcial del Estado del Bienestar Universal que no había existido hasta entonces (como mucho un Estado Providente) y que marcará el devenir del sector no lucrativo.

La democracia, no crea unos sistemas de protección diferentes a los que existían, lo que hace es universalizarlos como lo resume Ruíz Olabuénaga (2000:58) siguiendo a Comín, F. (1996) en una serie de formas o modalidades principales de Estado del Bienestar que se iniciaron en el siglo XIX y llegan hasta nuestros días.

"Son tres las formas que el Estado de Bienestar ha asumido en España, que, a su vez, han venido determinadas por las modalidades de la

Seguridad Social y se denominan comúnmente como: a) La beneficencia de asistencia residual, característica del Antiguo Régimen que fue heredada por el Estado Liberal durante el siglo XIX. b) La segunda modalidad, la del sistema profesional o contributivo de la Seguridad Social, financiado con las cuotas de los afiliados, que eran los únicos beneficiarios. c) La tercera modalidad histórica, la de la «Seguridad Social universal», que se propuso fines redistributivos y extender a toda la población la cobertura de los servicios sociales".

Estos tres modelos convivían con instituciones caritativas privadas, las sociedades benéficas, las mutuas obreras y sindicales, estando presente el voluntariado en todas ellas.

La implantación incipiente del estado del bienestar en los años 80, su desarrollo y posterior crisis es el principal causante de lo que podemos considerar el contracción y explosión del asociacionismo voluntario no de lucro.

Pero no podemos caer tampoco en la simplificación y considerar que un solo factor es el causante de la contracción de un modelo asociativo y la expansión de uno nuevo. Otros factores como los cambios culturales (secularización social y cultural) económicos y políticos también tuvieron una fuerte influencia.

La comprensión, por ejemplo, de que a través del asociacionismo se posibilita una nueva forma de participación ciudadana para favorecer el cambio social y político al margen o diferente a la de los partidos.

Estamos hablando de la secularización de la solidaridad, frente a un carácter casi monopolístico de ésta por parte de la Iglesia y de a transferencia de líderes de las asociaciones a la gestión política en los primeros años de la democracia.

En cuanto a hitos políticos podemos destacar en este periodo a aprobación de los Estatutos de Autonomía con el consiguiente reconocimiento del derecho a la participación de los ciudadanos. En ésta

década tendrá lugar también la aprobación de leyes de servicios sociales autonómicas en las que expresamente se reconoce como objetivo el favorecer y fomentar del voluntariado.

Algunos autores como Casado (1997), consideran que un hecho importante para la evolución del voluntariado fue la aprobación de la LISMI (Ley 12/1982, de 7 de abril de Integración social del Minusválido), donde aparece de forma expresa el reconocimiento del papel de los voluntarios no sólo como subsidiarios del Estado en la atención a las personas discapacitadas sino con un papel protagonista en la prevención, rehabilitación e integración de este colectivo.

También en esta década y como reacción frente a un Estado que pretende controlar todo el sistema de servicios sociales y expresión de la toma de conciencia del propio sector de su peso y papel en la sociedad española, el movimiento voluntario comienza a organizarse en Plataformas Nacionales y Provinciales.

En los Años 90 se producirá lo que podemos considerar la institucionalización del voluntariado. Se aprueban Decretos o leyes en diferentes comunidades autónomas para la regulación jurídica del voluntariado incluso antes de la Ley de ámbito nacional [1991 creación del Instituto Catalán del Voluntariado (INCAVOL); 1992 ley del voluntariado social en Aragón; 1994 Decreto del voluntariado social de Andalucía; 1994 Ley del voluntariado social en la Comunidad de Madrid ;1994 Decreto que regula el voluntariado social en La Rioja; Decreto en 1995 por el que se regula el voluntariado en Castilla-León. (...)] Durán Lalaguna P. Ventura Franch A. (2004).

No será hasta 1996 cuando se apruebe la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado de ámbito nacional que marcará un antes y un después para el

movimiento voluntario y que dará lugar lógicamente a que se creen órganos políticos, direcciones generales y un mayor interés en suma de los diferentes gobiernos y fuerzas políticas por el movimiento voluntario. Así como que paralelamente comienza en estos años a organizarse congresos de ámbito nacional o regional de/sobre el voluntariado que servirán entre otras cosas como marco de encuentro e intercambio de ideas e inquietudes.

Se produce por tanto en esta década lo que podemos llamar el desarrollo del voluntariado social estatutario o lo que se denominará después "institucionalizado".

La década actual viene marcada por la Declaración por parte de Naciones Unidas del año 2001, como año internacional del voluntariado que junto a la declaración años antes, del día 5 de diciembre como día internacional del voluntariado, vinieron a poner de actualidad y con reconocimiento global del papel de éste colectivo.

Ese mismo año, 2001, en Andalucía se aprueba la Ley del voluntariado (Ley 7/2001 de 7 de julio) para regular en nuestra comunidad autónoma lo que ya estaba regulado a nivel nacional y en otras comunidades.

Así llegamos a nuestros días en los que si queremos dar en pocas palabras un diagnóstico del voluntariado hoy, podemos usar las palabras de Ruíz Olaguénaga (2000:62):

"Por otro lado, si lo que se plantea es encontrar los elementos más influyentes del modelo actual y, al mismo tiempo, cuál es la estructura fundamental del mismo, podríamos aventurarnos a definir el Sector No Lucrativo español como incluido por, al menos, cinco elementos, a saber: a) el peso tradicional de la Iglesia católica española, b) la dinámica de corporatización social, c) el proceso concomitante de secularización cultural y social, d) el condicionamiento de los principios ideológicos de la economía social, y e) el proceso de retorno de la sociedad civil."

Podemos resumir de forma sintética esta evolución histórica considerando tres etapas en la transición del “voluntariado como caridad” al “Estado del bienestar” y “consolidación del voluntariado moderno”, siguiendo a Pablo Navajo en su artículo: “De la caridad al estado de bienestar”

- “1.-Paso de la acción puntual a la acción continua y ordenada:*
- *Es la evolución de la beneficencia a la asistencia social.*
 - *De la visión aristocrática a la burguesa.*
 - *De la intervención desde instancias exclusivamente religiosas a la progresiva secularización.*
 - *De la pareja aristócrata-pobre a la de burgués-obrero.*
- 2.-Paso de la acción continua a la acción sistemática institucionalizada:*
- *De la asistencia social al servicio social.*
 - *De la visión burguesa decimonónica al reconocimiento democrático de los derechos sociales por parte del Estado.*
 - *De la pareja burgués-obrero al usuario de cualquier clase social.*
- 3.-Paso de la acción sistemática institucionalizada a la acción transformadora y participativa, integral e integrada en el resto de las acciones:*
- *Del servicio social al trabajo social.*
 - *De la acción compensatoria del Estado democrático a una concepción de intervención social participativa.*
 - *De la figura del usuario a la del ciudadano.”*

Deberíamos aclarar que tras la presente investigación, constatamos que en la plural realidad del voluntariado actual siguen vivas desde las formas más tradicionales del voluntariado asistencialista hasta el voluntariado más vindicativo y disidente, como se demostrará más adelante.

I.4- EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO.

Cuando una persona decide actuar como voluntario, ser voluntario, entra en un proceso vital y social del que es más o menos consciente. Este proceso no es simple y en él intervienen muchas variables tanto personales como sociales-grupales. Las variables que intervienen en la toma de decisiones, la permanencia en una actividad así como el grado de implicación en un compromiso solidario son de índole tanto endógeno como exógeno.

Hemos visto en el apartado 1.2, como para hacer una tipología del voluntariado o voluntariados deberíamos tener en cuenta una amplia gama de variables. Aquí nos referimos a aquellas variables que no solo influyen en la conformación de un tipo concreto de voluntariado sino del proceso por el cual una persona decide en un momento concreto de su vida o a través de un proceso más o menos largo, realizar una labor voluntaria identificándose con una forma, por tanto de ser y estar en la sociedad (CUADRO I1.4).

Por nuestra parte proponemos de forma aproximada considerar y clasificar variables o indicadores que son de carácter endógeno, es decir aquellas que le son propias a la persona en sí misma y otras que dependen de la organización o de la sociedad en general.

CUADRO I.4.- VARIABLES ENDÓGENAS Y EXÓGENAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO

Endógenas	-Socio-demográficas	Edad, sexo, nivel de estudios, nivel socio-económico, estado civil, situación laboral. etc.
	-Personalidad. <i>(Disposición personal perdurable en el tiempo y en diferentes circunstancias)</i>	Sociabilidad. Seguridad en sí mismo. Autoestima. Sentido de responsabilidad social. Empatía. Otras.
	-Motivaciones	- Autocentradas: instrumentales (Utilitaristas y relacionales). -Heterocentradas (axiológicas): religiosas o cívicas.
	-Actitudes <i>(predisposición para evaluar algo de forma favorable o desfavorable)</i> .	Sentido de eficacia. Sociabilidad. Idealismo o compromiso filosófico. Satisfacción. Otras
	-Aptitudes.	-Condiciones psico-físicas, etc.
	-Ideología, creencias, valores	
	-Relaciones sociales.	Previas al voluntariado o adquiridas.
Exógenas.	-Tipología de la organización.	
	-Estatus y visibilidad de la organización.	Tamaño de la entidad y recursos económicos.
	-Difusión de la organizaciones	Presencia en medios de comunicación.
	-Captación de los voluntarios.	Campañas, cursos, conferencias, material impreso. Contactos personales.
	-Formación de los voluntarios	Inicial, continua, especializada
	-Incorporación e inserción de los voluntarios en la organización. -Acompañamiento de los voluntarios.	Estructuración y organización de programas de voluntariado. -Tareas y funciones de los voluntarios.

SERVICIOS QUE PRESTA LA ORGANIZACIÓN A LOS VOLUNTARIOS	-Servicios que presta la organización a los voluntarios	-Orientación, apoyo.
	-Recursos de la organización.	-Infraestructuras, recursos humanos y económicos.

Fuente: Ballesteros Alarcón V.(2009b)

Desde diferentes disciplinas, psicología, sociología o la antropología, se ha estudiado el proceso del voluntariado con más o menos profundidad y muestras más o menos fiables.

De las variables sociodemográficas se han ocupados gran parte de los estudios existentes sobre el voluntariado ya sea a nivel nacional, regional o local¹⁰.

Sobre aspectos de carácter más psicológico como variables de personalidad y motivación nos remitimos a los estudios realizados en España por Chacon F.; Vecina M.L.(1999,2001,2002,2005) o a los trabajos realizados Clary *et al.* (1998) en el ámbito internacional y específicamente en Andalucía Navarro Yañes,C. y Pérez Boza,E. (2003).

Sobre aspectos ideológicos de los voluntarios y su adscripción a diversos tipos de organizaciones de voluntariado nos remitimos a la tesis doctoral de Ángel Zurdo (2003).

¹⁰ Hacemos aquí referencia a los estudios que se han llevado a cabo en Andalucía en los últimos años:

-Plataforma del Voluntariado de Andalucía (PAV) (2002): Plataforma Andaluza de Voluntariado. (2001). (inédita).

-Consejería de Asuntos Sociales-Junta de Andalucía (J.A)(2004): Estudio sobre el Voluntariado Social de Andalucía. "Sevilla .Junta de Andalucía.

-Navarro Yañes C. Pérez Boza E.(2004):"Las Razones del Voluntariado" . 2004. Junta de Andalucía.

-Cabero Almenara, J. (2007). Estado actual del voluntariado andaluz: necesidades formativas. Sevilla: Universidad de Sevilla. Universidad Pablo de Olavide. Edición electrónica.

-Martínez García, R.; Sancho Porras, I.(2008) "El voluntariado en el ámbito rural andaluz. Análisis preliminar. Sevilla. Junta de Andalucía.

-Plataforma del Voluntariado Social de Granada (PVSG)(2001a).El perfil del voluntariado de Granada. Granada .PVSG-Junta de Andalucía.

-Plataforma del Voluntariado Social de Granada (PVSG)(2001).El voluntariado organizado en Granada .PVSG-Junta de Andalucía.

-Valor García I. y Rodríguez Bailón R. (2006): El voluntariado universitario desde una perspectiva psicosocial. Granada: Universidad de Granada. Disponible en WEB www.ugr.es

Debemos hacer constar que aún no ha sido estudiado en profundidad y de forma suficientemente amplia determinados aspectos entorno al voluntariado en España y especialmente en Andalucía.

En el CUADRO 1.5, observamos las tendencias investigadoras, algunos modelos y teorías explicativas de diferentes aspectos del proceso del voluntariado que nos han parecido importante reseñar. Hemos destacado aquellos que han sido realizados en el ámbito nacional o andaluz.

Podemos apreciar que son pocos los estudios realizados en España, lo que supone que seguimos teniendo grandes retos en la investigación sobre el voluntariado si queremos tener un acercamiento integral y profundo sobre éste complejo hecho social.

Hemos clasificado las investigaciones en tres grandes apartados que marcan la secuencia del proceso del voluntariado: estudios generales sobre algunos aspectos del proceso de la acción voluntaria, precedentes-antecedentes de la acción voluntaria, consecuentes-subsecuentes de la acción voluntaria.

Aunque el modelo procesual del voluntariado de Omoto, A.M y Snyder, M. (1995), que es el más estudiado en España, determina solo tres etapas: antecedentes, experiencia de participación y resultados, a nosotros nos parece que debemos incluir otras etapas en éste proceso. En el CUADRO 1.5 hemos dividido dicho proceso en cuatros: precedentes, antecedentes, consecuentes y subsecuentes. Nos referimos con precedentes a todos aquellos factores que de forma directa o indirectamente (debería ser investigado) pueden influir en la toma de decisión de hacerse voluntario (experiencias previas, haber sido beneficiario de ayuda por parte de otros, etc.). Por antecedentes entendemos aquellos que preceden inmediatamente a la toma de la decisión de ser voluntario. Consecuentes por tanto los consideramos el ejercicio en si mismo de

la acción voluntaria que se verá condicionado por muchos antecedentes. Y entendemos como subsecuentes, el conjunto de consecuencias que tiene o puede tener el proceso del voluntariado, para si mismo, la organización y la sociedad en general.

CUADRO I.5: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA DE INVESTIGACIONES TEORÍAS Y MODELOS SOBRE EL PROCESO DEL VOLUNTARIADO

INVESTIGACIONES, MODELOS Y TEORÍAS.	REFERENCIAS
ESTUDIOS GENERALES SOBRE EL PROCESO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA	
El control organizativo en el seno de las ONG.	Pereira de Carvalho, C. A. (1999).
Influencia de los mensajes publicitarios en la conducta prosocial: "modelo arousal: cost-reward".	Lindenmeier, J. (2.008) Dovidio, J.F. et al. (1991)
Modelo del Proceso de Voluntariado	Omoto, A.M y Snyder, M. (1995)
Modelo procesual del altruismo .	Schwartz, S.H. y Howard, J.A. (1984).
Poder persuasivo de la excitación emocional a través de la publicidad y su impacto positivo en la conducta altruista.	Stout, P. A., y Leckenby, J. D. (1988).
Revisión de los modelos teóricos comportamiento prosocial y el altruismo, en el ámbito del voluntariado ambiental.	De Castro, R. (2002)
PRECEDENTES Y ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA	
Modelo de personalidad prosocial	Penner, L.A. y Finkelstein, M.A. (1998)
Modelo de orientación del valor social	Van Lange P.A.M. et al. (1997)
Teoría de la motivación.	McClelland, D.C. (1988).
Razones del voluntariado	Navarro Yañes, C. y Pérez Boza, E. (2003).
Las motivaciones voluntarias: especial énfasis en el análisis funcional de las conductas pro-sociales (VFI, Volunteer Functions Inventory)	Clary, E. G. y Snyder, M. (1991).
Predisposición al voluntariado en base a la capacidad de empatía	Barnett, M. A., Howard, J. A., King, L. M., & Dino, G. A. (1981)
Predisposición a ser voluntario: enfoque del "Estatus Dominante".	Bronfenbrenner, U. (1960). Lemon, M. Paisleys, B.J. y Jacobson, P.E. (1972). Smith, D.H. (1983).
Predisposición a ser voluntario: enfoque de la "Inversión Personal".	Florin, P.K., Jones, E. y Wandersman, A. (1986). Wandersman, A., Florin, P.K., Friedmann y Meier, (1987).
Decisión de ser voluntario: sociabilidad y seguridad en si mismo.	Allen N.J. y Rushton, J.P. (1983). Benson P.L. et al., (1980). Pierrucci, J. y Noel, R.C. (1980). Schneider, K.S. (1977)
Decisión de ser voluntario: capacidad empática.	Penner, L.A. y Fritzsche, B.A, (1993) Sibicky, M. Mader, D., Redshaw, L. y Cheadle, B. (1994). Unge, L. Sr y Thumuluri, L.K (1997)

Variables actitudinales en la decisión de ser voluntario.	Chacko, T.I. (1985) Cook, C.E. (1984) Rohs, F.R. (1986).
Decisión de ser voluntario: Teoría de la "Acción Razonada" y la "Teoría de la Acción Planificada".	Ajzen I. y Fishbein, M. (1980). Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). Ajzen, I. (1985). Ajzen, I. y Madden, (1986). Ruiz, J. y Moya, M.C. (1997). Bales, K. (1996).
Motivación de los voluntarios	López Cabanas, M. y Chacón, F. (1998)
Motivaciones: inicio y mantenimiento en el voluntariado	Pinder, C.C. (1984).
Predictores situacionales para explicar la decisión de ser voluntario	Berger, G. (1991). Smith, D.H. (1994).
Formación que precisan los voluntarios .	De la Riva, F. (1998). Cabero Almenara, J. (2007).
Niveles fundamentales de los procesos formativos para la participación.	McCurley, S. y Lynch, R. (1998).
Formación: mayor o menor permanencia de los voluntarios	Gidron, B. (1985). Lafer, B. (1991). Lammers, J. (1991). Watson, E.A. (1993).
Selección y orientación de los voluntarios	Dailey, R.C. (1986). Fisher J.C. y Cole, K.M. (1993). Hollwitz, J. y Wilson, C.E. (1993). Hlsley, P.J. (1990). Maslach, C. y Ozer, E. (1995). Nesbitt, W.H. Ross, M.W. Sunderland, R.H. y Shelp, E.E. (1996). Omoto, A.M. y Snyder, M. 1993. Stevens, E.S. 1991. Zischka, P.C. y Jones, I. (1987).
Aspectos ideológicos de los voluntarios y su adscripción a diversos tipos de organizaciones de voluntariado.	Zurdo, A. (2003).
CONSEQUENTES- SUBSECUENTES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA	
Apoyo social como factor para la permanencia como voluntarios	Wilson, J., y Musick, M. (1999).
Apoyo social y grados de satisfacción y auto-eficacia como voluntarios,	Snyder, M., Omoto, A.M., y Crain, A.L. (1999).

Permanencia de los voluntarios.	Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975). Ajzen, I. (1985). Ajzen, I., y Fishbein, M. (1980). Chacón, F., y Dávila, M.C. (2001). Vecina, M.L., y Chacón, F. (2005). Omoto, A.M., y Snyder, M. (1995). Snyder, M., Omoto, A.M., y Crain, A.L. (1999). Vecina, M.L. (2001). Vecina, M.L., y Chacón, F. (2005). Burke D.M.y Hall,M. (1986). Lammers, J.(1991). Spitz,R.T. y MacKinnon,J.R (1993). Kuehne,V.S y Sears,H.A. (1993). Spitz,R.T. y MacKinnon,J.R. (1993). Herman, K.C.y Usita,P.M (1994a). Herman,K.C. y Usita,P.M. (1994b). Penner,L.A., Fritzsche,B.A., Craiger,J.P. y Freifeld,T.R. (1995). Penner,L.A. y Finkelstein,M.A (1998).
Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado	Clary,E. y Snyder,M. (1991)., Omoto,A.M. y Snyder,M. (1995). Chacón,F. y Vecina,M.L. (1995) Clary,E. et al. (1998). Cnaan, R. y Golberg-Glen R.S. (1991). Okun,M.A., Barr,A. y Herzog,A.R (1998)
Motivaciones: Carácter autocentrado o heterocentrado de las motivaciones del voluntariado	Bales,K. (1996). Flynn J.P. y Webb,G.E. (1975). Gluck, P.R.(1979). Kessler,R.C. (1975). Sharp,E.B. (1978). Wolensky, R. P. (1979). Smith,D.H. (1981).
Motivaciones: carácter autocentrado	Lammers,J. (1991). Oda,N. (1991). Chacón,F. y Vecina,M.L. (1999)
Motivaciones: heterocentrado.	Frisch, M. B. y Gerrard, M. (1981). Winniford, J., Carpenter, D. Stanley y Grider, C. (1995).
Motivaciones: Permanencia como voluntarios y los motivos egoístas o autocentrados.	Winniford, J., Carpenter, D. Stanley y Grider, C. (1995). Chambré, S.M. (1987)
Motivaciones: importancia de las motivaciones heterocentradas.	Clary, E. y Orenstein, L. (1991) Okun, M.A. y Eisenberg, N. (1992) Penner, L.A. y Finkelstein, B.A. (1998)
Modelo Psicosocial de la permanencia del voluntariado.	Vecina, M.L. (2001). Omoto, A.M. y Snyder, M. (1995). Valor García, I. y Rodríguez Bailón, R. (2006).
Permanencia del voluntariado e incentivos de diferente tipo: reconocimiento, apoyo, entrenamiento y acreditación de su labor.	Hunot,V. y Rosenbach,A. (1998)
Actividad de los voluntarios Síndrome de Burnout	Chacón, F. y Vecina, M.L (1999)
Síndrome de de burnout y abandono la organización.	Maslanka, C. (1996).

Estresores y refuerzos asociados	Guinan,J. McCallum,L. Painter,L. Dykes,J eT al., (1991).
Modelo de la Identidad de Rol: relación permanencia y compromiso organizativo	Callero,P.L. Howard,J.A. y Piliavin,J.A (1987). Grube,J.A. y Piliavin,J.A. (1996). Piliavin,J.A. y Callero,P. (1991).
Antecedentes como voluntarios influyen en el rol de voluntario	Grube,J.A y Piliavin J.A. (1996).
Estudio sobre el rendimiento y el compromiso del voluntariado	Cnaan R.y Cascio,T. (1999).
Prácticas directivas de la organización en general y en la aplicación de refuerzos en particular	Cnaan,R. y Cascio,T. (1999)
Conflictos en las organizaciones	Ayestarán,S. (1997) Daümling, A. M., Fengler, J., Nellessen, L. y Svensson, A. (1982)

Fuente: Ballesteros Alarcón V.(2009b) .Destacados en azul aquellos estudios referidos y realizados en España.

De éste análisis bibliográfico que no pretende ser exhaustivo de los estudios recientes o más significativos sobre diferentes aspectos del voluntariado. Se desprende que es necesario hacer estudios con suficientes medios y recursos sobre el voluntario andaluz desde una perspectiva cualitativa (dado que las técnicas cuantitativas siempre adolecen de limitaciones por la falta de censos precisos) que permita conocer en profundidad la realidad del voluntariado.

Por nuestra parte en el presente estudio nos limitamos a analizar algunas de éstas variables (vistas como proceso en cuatro etapas que influyen en el proceso de acción voluntaria) del que presentamos en el CUADRO I.6 una propuesta de análisis. Nosotros nos ocuparemos de una mínima parte de éstas dimensiones. Lo que supone que desde las diferentes instancias, la Agencia Andaluza del voluntariado, el Observatorio Andaluz del Voluntariado y las universidades se deberían fomentar diferentes líneas de investigación.

CUADRO I.6: PROPUESTA DE ANÁLISIS DE VARIABLES E INDICADORES DEL PROCESO EN EL VOLUNTARIADO

ETAPAS	ÁMBITOS	EJEMPLOS DE INDICADORES O VARIABLES
PRECEDENTES	Personales	Experiencias previas. Contactos previos con el voluntariado. Beneficiario previo directo (auto-ayuda-ayuda-mutua) o indirecto del voluntariado.
	Organizacionales	Comunicación y difusión del voluntariado.
	Sociales	Valoración social del voluntariado.
ANTECEDENTES	Personales	-Variables personales: edad, sexo, situación laboral, nacionalidad. -Motivaciones. -Creencias/ideología. -Actitudes. -Estudios. -Expectativas sobre el voluntariado. - Adecuación áreas de interés y voluntariado.
	Grupales familiares. y/o	-Contactos previos con el voluntariado. -Familiares o amigos beneficiarios. -Número y grado de relaciones sociales.
	Organizacionales	-Captación: medios de captación, dificultades. - Requisitos para ser voluntario -Acogida. -Orientación, acompañamiento. -Formación en voluntariado. -Asignación de funciones y/o tareas: dificultades, lugar de realización. -Transparencia. -Participación. -Infraestructura para el voluntariado.
CONSECUENTES	Personales	-Evolución motivacional. -Intensidad del compromiso. -Identificación con las tareas. -Grado de satisfacción. -Permanencia. -Grado de identificación con los fines de la organización. -Generador de relaciones
	Organizacionales	-Eficiencia y eficacia en las tareas. - Calidad relacional. -Adecuación intereses del voluntario y tareas a realizar.
	Grupales y familiares	-Difusor, comunicador. -Transmisor de valores. -Captador de nuevos voluntarios y otros recursos.
SUBSECUENTES	Personales	-Compromiso militante.
	Organizacionales	-Continuidad en el tiempo.
	Sociales	Reconocimiento del voluntariado.

Fuente: Ballesteros Alarcón V. (2009b)

Hemos incluido factores tanto personales como organizacionales e incluso sociales y grupales dado que en algunas fases de éste complejo proceso, el papel que tiene el entorno más cercano o los medios de comunicación y la sociedad puede ser fundamental.

Esta exposición de indicadores y variables debe entenderse como una propuesta para el debate por no estar contrastada con investigaciones que refrenden la influencia que tienen o puedan tener en el voluntariado todos y cada uno de los indicadores.

1.4.1 Las motivaciones para el voluntariado.

En el proceso del voluntariado, no cabe duda, ocupan un lugar fundamental y básica los factores endógenos y especialmente las motivaciones .

Como hemos visto en el ámbito español destacan varios estudios realizados por Chacón F.; Vecina M.L.(1999,2001,2002, 2005)¹¹ y el realizado en Andalucía por Navarro Yañes, C. y Pérez Boza,E. (2003) en torno a las motivaciones razones del voluntariado.

Chacón y Vecina (2002) se refieren a dos tipos básicos de motivaciones en los voluntarios: heterocentradas y autocentradas. Con ésta clasificación se refieren a que las motivaciones de los voluntarios pueden tener su origen en razones egoístas y centradas en los intereses de los propios sujetos voluntarios o bien que las razones que llevan a una persona a hacerse voluntario son razones puramente altruistas. A lo largo de los treinta últimos años a existido desacuerdo entre los investigadores en torno al origen de las motivaciones.

La polémica en torno a las motivaciones parece que ha quedado zanjado al validar con apoyo empírico la denominada "Teoría funcional de las motivaciones del voluntariado" creada por Clary y Snyder en 1991. Según ésta teoría las personas pueden realizar las mismas conductas por diferentes razones y dichas conductas pueden satisfacer funciones psicológicas totalmente diferentes. Así pues en los voluntarios pueden coexistir razones altruistas-heterocentradas y egoístas-autocentradas para explicar porque son voluntarios.

Los mismos autores Clary et al (1999) publicaron el Inventario de Funciones del Voluntariado (Volunteer Functions Inventory). Clasificando las motivaciones en torno a 6 grandes grupos: valores, autodefensa del yo, mejora del curriculum, ajuste social, conocimiento y mejora del estado de ánimo.

¹¹ Contrastando los descubrimientos de Clary *et al.* (1998).

CUADRO I.7.- INVENTARIO DE MOTIVACIONES DE CLARY et al (1998)

VALORES
<ul style="list-style-type: none"> • Estoy interesado por aquellos menos afortunados que yo. • Estoy interesado por el grupo particular al que estoy ayudando. • Siento compasión por la gente necesitada. • Siento que es importante ayudar a otros. • Quiero hacer algo por una causa que es importante para mí.
AUTODEFENSA DEL YO
<ul style="list-style-type: none"> • El voluntariado me ayuda a olvidar lo mal que lo paso. • El voluntariado me ayuda a sentirme menos solo. • El voluntariado alivia mi sentimiento de culpa por ser más afortunado que otros. • El voluntariado me ayuda a trabajar sobre mis propios problemas personales. • El voluntariado es una buena forma de escapar de mis desgracias.
MEJORA DEL CURRÍCULUM
<ul style="list-style-type: none"> • El voluntariado puede abrirme las puertas del trabajo que quiero. • Puedo hacer nuevos contactos que podrían ayudarme en mis negocios o a mi carrera profesional. • El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales. • El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi elección profesional. • La experiencia voluntaria es una experiencia más en mi currículum.
AJUSTE SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • Tengo amigos que son voluntarios. • La gente cercana a mí quiere que sea voluntario. • La gente que conozco comparte un interés por el servicio comunitario. • Personas cercanas a mí valoran mucho el servicio comunitario. • El voluntariado es importante para mis mejores amigos.
CONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> • El voluntariado me permite aprender más sobre aquello en lo que estoy trabajando. • El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas. • El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa. <ul style="list-style-type: none"> • Puedo aprender cómo tratar a una gran variedad de personas. • Puedo explorar y aprender sobre mis propias fuerzas.
MEJORA DEL ESTADO DE ÁNIMO
<ul style="list-style-type: none"> • El voluntariado hace que me sienta importante. • El voluntariado incrementa mi autoestima. • El voluntariado hace que me sienta necesario. • El voluntariado hace que me sienta mejor conmigo mismo. • El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.

Como podemos apreciar en el inventario de motivaciones de Clary, se distinguen entre motivaciones heterocentradas aquellas que están clasificadas con la función de valores y motivaciones auto-centradas que serían el resto. Este planteamiento viene a destacar los motivos autocentrados muy por encima que cualquiera otros.

Desde una perspectiva, no ya psicológica como la de Chacón y Vecina o la Clary, sino mas sociológica. Autores como Navarro Yañes, C. Pérez Boza,

E..(2004) ven en la opción por el voluntariado dos tipos de lógicas: una lógica instrumental y una lógica axiológica.

CUADRO I.8.- LÓGICAS DE PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO: LAS RAZONES DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Tipos de lógicas		Principio de explicación	El voluntario tiene buenas razones para hacerlo	
Instrumental	Utilitarista o extrínseca	Interés	Porque es una buena forma de lograr	Experiencias, formación, contactos
	Expresiva o relacional			Relaciones sociales, amistades, prestigio...
Axiológica	Religiosa	Creencia, norma o valor	Porque cree que expresa de forma más o menos coherente	Sus creencias religiosas
	Cívica			Sus creencias cívicas

Fuente: Navarro Yañes, C. Pérez Boza E..(2004:18)

Estas dos lógicas que determinan Navarro y Pérez (2004), no hacen sino seguir los planteamientos que hacia Max Weber referidos a la acción social. Weber distinguía entre racionalidad formal y racionalidad material/sustantiva, fundamentada en valores (cfr. Weber, 1984a: 64-65). O lo que es lo mismo, toda acción social está orientada a fines u orientada a valores. En la primera según Weber la acción está orientada por el interés del sujeto en la segunda la acción está orientada por la aceptación de que existen obligaciones morales basadas en un conjunto de creencia, normas y valores que conducen a un tipo de conducta.

De ambos estudios podemos deducir que motivaciones y/o razones heterocentras y/o axiológicas y heterocentras/instrumentales pueden estar presentes en los voluntarios de tal forma que se simultanean, conviven, evolucionan a lo largo del tiempo. Esto nos lleva a resaltar una vez más a constatar la gran diversidad que existe en la tipología de voluntarios.

I.5.- EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO.

El proceso de institucionalización del voluntariado es fruto de la evolución a lo largo de los últimos cuarenta años y de las influencias sobre el movimiento voluntario del Estado y la esfera de lo político y por supuesto también la

demanda del propio movimiento de su búsqueda de un papel activo en nuestra sociedad.

Con Institución aludimos a complejos o conjuntos normativos que regulan los comportamientos de los individuos en aspectos relevantes de la vida social, reduciendo las alternativas que se les presentan a los individuos y con ello regular también la complejidad y las contingencias sociales.

Por tanto toda institución (sea la familia como tal, el gobierno autónomo de una región o una asociación) tiene unos elementos comunes (Cavalli, 1996:122-134):

- Las instituciones son modelos de comportamiento con cierta normatividad.
- Las instituciones tienen una duración en el tiempo, pero siempre mayor a los propios individuos.
- La dinámica de las instituciones, nacimiento, desarrollo, transformación y muerte es fruto de procesos espontáneos o queridos que refleja las necesidades y las exigencias de la sociedad.

Así pues el proceso de institucionalización del voluntariado, ha tenido como protagonistas a la administraciones públicas y al propio movimiento voluntario, se ha desarrollado en el tiempo, básicamente en los últimos 20 años, en un proceso en que han intervenido la dinámica social en sí misma y los eventos que Poderes públicos y nosotros mismos hemos provocado intentado dar respuesta a las necesidades del sector.

I.5.1.- Fases del proceso de institucionalización.

El proceso de institucionalización podemos considerarlo en tres fases o etapas. Una primera o "emergente" (años 70).En la que tras los años de

dictadura y falta de libertad, se produjo el surgimiento una fuerza renovadora y movilizadora de la sociedad civil española.

La segunda fase de "consolidación" (años 80). Se produce cuando finalizada la transición política y consolidada la democracia sucede una gran desmovilización social, provoca una transformación del sector social hacia formas estables de organización, mayoritariamente asociaciones con pocos recursos económicos y menos líderes sociales al migrar muchos a la gestión política y administrativa.

Y por último una tercera fase de expansión e institucionalización (años 90 a nuestros días). Donde teniendo en cuenta que la mitad de las asociaciones actuales del sector social fueron creadas en la década de los 90 como muestra Rodríguez Cabrero (2003:362). Es una fase en la que muchas ONG's se convierte en entidades prestadoras de servicios, cuando no empresas, colaboradoras de la administración pública. A veces se convierten en una prolongación del sector público. Aumenta la dependencia económica de las entidades teniendo que conciliarse con la lógica social no sin contradicciones internas en las entidades.

En los 90 se inicia el proceso de institucionalización propiamente dicha, se legisla sobre el voluntariado, el voluntariado se toma en consideración y se convierte en interlocutor a través de las plataformas y las grandes organizaciones.

Recordemos para terminar que también en estos años se produce una evolución sustancial en el modelo de l Estado del bienestar lo que aportará al voluntariado un papel que irá evolucionando en el tiempo, con nuevas formas.

Así Rodríguez Cabrero (2003: 48 y ss.) considera como características asociadas al proceso de reestructuración del Estado de Bienestar:

1º.-El Estado del Bienestar tiende a un "Universalismo contenido o debilitado", asociado a la asistencialización de las prestaciones sociales. Y el consiguiente papel que tienen las organizaciones de voluntariado en la administración de dichas prestaciones.

2.- El Estado del Bienestar tiende a un "particularismo social", caracterizado por la implementación de políticas sociales con una Orientación grupal o categorial (mujer, transeúntes, drogo-dependientes, etc.) Dando lugar a un florecimiento de entidades cada vez mas especializadas que adecuen a los parámetros del sistema público.

3.- El Estado del Bienestar tiende a una remercantilización (financiando, subcontratando, externalizando, subvencionando, conveniando) de los derechos sociales vinculado a su debilitamiento y precarización. Propiciando que las organizaciones de voluntariado se mercantilicen.

Podemos concluir que el voluntariado entendido como participación social y como prestador de servicios está inserto en un sistema de bienestar mixto en relación con los otros sectores implicados: familia, Administraciones públicas, mercado y el resto del tercer sector.

I.5.2.- La legislación sobre el voluntariado y la institucionalización del voluntariado.

El desarrollo legislativo sobre voluntariado es una de las claves para entender el proceso de institucionalización del voluntariado sin lugar a dudas. Y así deberíamos tomar como referencia fundamental la Ley para la integración Social de los Minusválidos (1982) que hasta la aprobación de la Ley Estatal de

Asociaciones (2002), el cambio en el régimen jurídico y por tanto de estatus del voluntariado ha sido completo.

En el ámbito internacional, se dan directrices internacionales desde Naciones Unidas y desde la Comisión Europea.

Un ámbito normativo fundamental que cambia la regulación sobre la materia es la modificación del sistema de financiación de los programas y proyectos de voluntariado social de las organizaciones no gubernamentales y las entidades sociales sin ánimo de lucro, a través de IRPF. Y por fin, en la década 1991-2001, el Estado y todas las Comunidades Autónomas, a excepción de Cantabria y Murcia, aprobaron leyes especiales de voluntariado, muchas de las cuales cuentan actualmente con desarrollo reglamentario.

Han aparecido, posteriormente normas que regulan sectores específicos del voluntariado como sanidad, medio ambiente, protección civil, cultura o deportes y han sido creados órganos administrativos competentes en materia de voluntariado, así como órganos de participación y consulta sobre las políticas de voluntariado. El año 2002, con la Ley de Asociaciones se convierte en el gran hito del asociacionismo.

Los trabajos que han analizado el contenido de la legislación estatal sobre el voluntariado, no son totalmente unánimes en su valoración.

Para Trujillo (2001; 2002, 571-573), la normativa es bastante neutra en cuanto no trasluce una voluntad reguladora real, siendo patente según él "la falta de intención de los distintos legisladores de ofrecer un real y efectivo marco jurídico de promoción del voluntariado tal como de hecho existe y se desarrolla cada vez con más profusión en la sociedad". Demetrio Casado (1999: 22, 192), todo un clásico en éstos temas considera que la principal aportación de la

regulación es sólo el estatuto de los voluntarios, es decir, los derechos y deberes de las personas voluntarias.

Hay autores que consideran que efectivamente se ha producido una auténtica regulación y ordenación de las relaciones entre la administración, las entidades de voluntariado y los voluntarios (incluso en algunas leyes autonómicas se prevén las relaciones con los beneficiarios) (García Inda, 1997, 64 ss.23), mediante la puesta en marcha de diversas técnicas de control administrativo en materia de voluntariado (autorización, fomento, organización y colaboración) (Molleví 2001a y b24), y ampliando el concepto de voluntariado más allá del "voluntariado social " y reconociendo de manera definitiva el "voluntariado para la sociedad" (Torres 2000: 25).

Resumiendo podemos decir que la legislación especial sobre voluntariado contiene numerosas disposiciones referidas a su control (autorizaciones y registros), fomento (incentivos), organización (nuevos organismos administrativos) y colaboración con la administración (convenios).

El derecho ofrece, por supuesto, su definición de lo que ha de entenderse por voluntariado, determinando consiguientemente los comportamientos sociales y grupales que pueden ser reconocidos como tal (García Inda 1995; Madrid 1998, Susín 1999:26) y excluyendo otros que no está tan claro que sean excluibles.

I.5.3.- La institucionalización vertical y horizontal del Voluntariado.

Partimos del principio de que las relaciones entre Administraciones y el voluntariado es una relación inter-instituciones. Relaciones que son dispares, desequilibradas y en posiciones muy diversas.

Las instituciones no son ajenas a factores condicionantes tanto exógenos como endógenos. No nos ocuparemos de analizar todos estos factores, pero que

duda cabe que las ideologías políticas, los juegos de poder, las circunstancias económicas, las presiones de los medios de comunicación, las presiones sociales juegan un papel crucial en las dos instituciones y en las relaciones entre ellas. Tengamos en cuenta como dice Breña, (1997: 1327) que el Estado se ha convertido en una administración pública 'habilitadora' más que proveedora directa de servicios, aunque siempre conservando un control prácticamente absoluto con respecto a la planificación y diseño de la oferta de servicios.

En definitiva, como dice Ángel Zurdo (2006:28) *"el Estado escoge (y restringe) su papel en la prestación directa de servicios, y fomenta, e incluso 'fuerza', el papel del resto de instancias (especialmente del mercado y del tercer sector), a través de la subcontratación de servicios, y por supuesto, a través de la financiación, regulación legislativa y fomento de las actividades del sector asociativo"*.

La Administración en el proceso de institucionalización del voluntariado ha seguido unas lógicas que le son propias y que por tanto condicionan posteriormente sus relaciones.

Pero no olvidemos que la institucionalización no es solo en sentido vertical descendente: el Estado que quiere imponer un modelo de ser y estar al movimiento voluntario. Este proceso también es horizontal, de las propias organizaciones. No solo porque la administración fuerza a adoptar determinadas formas a las entidades sino porque las organizaciones se ven inmersas en una dinámica que les lleva a elaborar su propio proceso.

Siguiendo y ampliando el análisis que hace Ariño A. (Dir) (2007:540) analizando las relaciones entre el movimiento voluntario y las administraciones hemos estimado una serie de lógicas que rigen este proceso de institucionalización son entre otras: la ideología imperante en el ámbito

territorial, la lógica normativa, lógica organizativa-ejecutiva, lógica económica y lógica de control.

Estas lógicas rigen el proceso tanto vertical descendente como horizontal.

CUADRO I.9: LÓGICAS DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN VERTICAL DEL VOLUNTARIADO DESDE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Ideológica	Conservadora. Liberal. Socialdemócrata.		
Lógica Normativa	Normas	Rango	Ley, Decreto, Orden, Estatuto autonómico.
		Ámbito	Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local.
		Extensión	Todo tipo de voluntariado. Voluntariado Social, verde, cultural, cívico, etc.
Lógica Organizativa Ejecutiva	Estructura Organizativa pública	Órgano administrativo	Ministerio, Consejería, Agencia, Oficina, etc. Dirección general. (Bienestar, Cultura, Educación, justicia, Interior, Medio Ambiente)
		Órganos mixto: de coordinación y Consulta Fundaciones públicas. Entidades singulares: ONCE, Cruz Roja, Caritas.	Consejos, Comisiones, Institutos
	Planes de Voluntariado	Extensión o ámbito	Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local
Lógica de Control	Registros Habilitadora o acreditada.	Ámbito territorial	Nacional, Autonómico, Provincial, Local
		Generales o Específicos	De Asociaciones, de Fundaciones, por Áreas de Voluntariado, etc.
Lógica Económica	Programas	Subvenciones y conciertos Convenios	Indirectos (FEMP), Universidades Directos: (ONG) Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local
Lógica Informativa	Fomento y apoyo. Análisis y Diagnóstico	Comunicación, Publicaciones Web, Medios de comunicación.	Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local
		Observatorios Estudios	Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local
		Jornadas y encuentros Informes, Encuestas, etc.	Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local

Fuente: Elaboración propia y Ariño A. (Dir) (2007: 540)

Veamos en primer lugar los que denomino institucionalización vertical, con la que me refiero al proceso que genera la Administración Pública de forma descendente, en el Cuadro I.4.

CUADRO I.10: LÓGICAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN HORIZONTAL DEL VOLUNTARIADO.

		Organización/es voluntariado primario	Movimiento voluntario o voluntariado secundario
Ideológica	Conservadora Liberal Socialdemócrata. Disidente.	Religiosa. Cívica (política). Ecológica. Filantrópica.	Coexisten diferentes corrientes de pensamiento y análisis socio-político.
Lógica Normativa	Norma privada-pública.	Acta de Constitución. Estatutos. Escritura pública. Nacional, Autonómico, Provincial, Comarcal, Local. Reglamentos régimen interno	Estatutos (Plataformas, coordinadoras) Código Ético. Declaraciones. Manifiestos.
Lógica Organizativa Ejecutiva	Estructura organizativa pública-privada	Organizaciones (Federaciones o en Redes)	Coordinadoras, Plataformas Redes (Nacional, Autonómico, Provincial)
		Órganos directivos Órganos ejecutivos. Órganos de control	órganos conjuntos: Consejos, Comisiones Nacional y Regional
		Órganos mixtos.	
Lógica de control	Registros	Ámbito interno de voluntarios o entidades federadas	Miembros asociados.
Lógica de la Acción	Ética. Instrumental-servicios	Reivindicativa Preventiva, Asistencial Rehabilitadora. Otras.	Política Ética Espacio de sentido* Espacio autonomía económico-organizativa.
Lógica económica	Programas	Subvenciones y conciertos. Donaciones. Actividades remuneradas.	Subvenciones y conciertos. Donaciones.
Lógica informacional	Fomento, apoyo. Análisis y Diagnóstico	Comunicación, Publicaciones, Estudios Web, Medios de comunicación.	Comunicación, Publicaciones, Estudios Web, Medios de comunicación. Observatorios Jornadas y encuentros. Informes, Encuestas, etc.

Fuente: Elaboración propia y Ariño A. (Dir) (2007:540)

La primera lógica que ha afectado y sigue afectando al proceso de institucionalización es la ideológica. Desde el comienzo de la democracia hemos

pasado por gobiernos de UCD, PSOE y PP., todos ellos han ido desarrollando éste modo de ser y estar el voluntariado desde la esfera de la Administración Pública.

La influencia ideológica no es neutra en éstas relaciones, mucho más si coincide o no, con los sectores existentes dentro del propio voluntariado que tampoco es ajeno a la influencia ideológica., ya sea ésta por Estatutos, convicciones personales de los responsables o por razones pragmáticas-instrumentales.

Por supuesto las relaciones entre Administraciones públicas y voluntariado están sometidas a la legislación. Algo que es complejo en la actualidad dado el Estado de las autonomías y la dispersión de competencias entre diferentes ministerios y consejerías.

La lógica organizativa y ejecutiva es la que permite desarrollar las diferentes políticas que sobre un sector desarrolla el Gobierno. En nuestro caso el desarrollo es dispar, como veremos mas adelante. Existen comunidades autónomas donde están muy desarrollados los órganos administrativos y ejecutivos, mientras que en otras son inexistentes o prácticamente no funciona. En gran medida depende de la importancia que se le otorgue en cada región al movimiento voluntario. Merece una mención especial hablar de los Planes de Voluntariado. Estos son la mejor expresión del carácter institucionalizado del voluntariado. El voluntariado se ha convertido en una política más de las Administraciones públicas.

Pero éste colectivo y sus acciones (altruistas, solidarias, libres) deben estar siempre alertas de que no se les aplique criterios que o son propios del mercado-empresa o de la propia administración.

La lógica de control, en principio puede provocar algo de recelo. Es lógico que algo que se está regulando mediante normas, sea controlado para que no salga fuera de lo establecido y consensuado.

Es más el propio movimiento voluntario debería estar atento a que existiera un mayor control del sector, para que no se confundan con el voluntariado, empresas de servicios, movimientos políticos o religiosos o lo que es peor "organizaciones sinónimo de lucro".

Otro aspecto diferente es que la lógica de control también tiene unas herramientas que podemos denominar "habilitadoras" o de "acreditación". Mediante diferentes mecanismos e instrumentos, es la Administración la que habilita o acredita que una entidad es o no de voluntariado. Esto puede ser peligroso, por cuanto algunas entidades se pueden ver abocadas a renunciar a su propia identidad en aras de conseguir un reconocimiento legal o administrativo.

La lógica económica es probablemente la más conflictiva. Ciertamente las administraciones tienen sus propias ideas sobre lo que se puede o se quiere gastar en el sector voluntario. Y ésta lógica es totalmente dispar en nuestro país dependiendo de cada comunidad autónoma. Lo que provoca el principal malestar entre las organizaciones de voluntariado respecto a la administración, siempre necesitadas de recursos económicos y avocadas a sistemas cada vez más complejos y competitivos de financiación.

La financiación por parte de la Administración, mediante subvenciones, conciertos y convenios, está en un permanente conflicto. La lógica económica es una de las que marca más negativamente las relaciones entre ambas instituciones.

Por último la lógica informacional o de comunicación articulada a través de medios de comunicación, estudios y congresos etc., que afortunadamente por parte de las Administraciones se ha desarrollado bastante pero que a las organizaciones les faltan medios, experiencia y camino por recorrer para alcanzar las metas de conocimiento que serían exigibles.

Por otra parte podemos considerar la institucionalización horizontal. Es decir la institucionalización que las propias entidades y el movimiento voluntario han ido generando solos o en cooperación con los sistemas públicos.

Como pueden apreciar en el cuadro (Cuadro I.5) hemos desplegado las diferentes lógicas básicas en el proceso de institucionalización con el que se han dotado, primero en las organizaciones mismas o lo que podemos llamar voluntariado primario o de cercanía y movimiento voluntario o secundario (referido éste a plataformas, coordinadoras o redes que no tienen en si mismas voluntarios primarios).

Igualmente las organizaciones de voluntariado tienen una base ideológica que en combinación con los valores que les caractericen (religiosos, cívicos, filantrópicos), marcarán sus relaciones (complicidad, enfrentamiento, colaboración, etc.) con el propio movimiento voluntario y con las Administraciones públicas.

El voluntariado se ha dotado de una normativa básica interna que no siempre corresponde con la realidad que tenemos y que ha ido cambiando con los procesos externos como la ley de asociaciones.

Estamos en un momento muy importante, para las organizaciones de voluntariado, en el que las relaciones con sectores como el mercado y el Estado, deberían hacer reflexionar sobre la propia identidad como organizaciones de voluntariado y movimiento.

Todas las lógicas de la institucionalización vertical tienen su correspondencia con la institucionalización horizontal y cada una merece dedicarle una reflexión. Pero nos interesa ver especialmente algunas de ellas como la lógica de la acción.

Todas y cada una de las organizaciones surgieron como iniciativas de un grupo de personas interesadas por un problema o necesidad social que habían detectado y con la que querían comprometerse. La acción tenía alma y esa alma estaba llena de valores.

Sin embargo estamos viendo una cierta tendencia hacia la instrumentalización del voluntariado. Contemplamos como el voluntariado, a veces, se instrumentaliza por las propias organizaciones, no solo por parte de las Administraciones, como meros instrumentos de prestación de servicios. En algunos casos el voluntariado es instrumentalizado como vehículo de evangelización o de militancia política y lo que es peor al adquirir nuevas formas de gestión, (tendencia a la profesionalización y estrategias empresariales), las organizaciones confunden la gestión de la acción voluntaria con la de los recursos humanos en una empresa.

I.5.4.- Gestión del voluntariado desde las Administraciones y desde el movimiento voluntario.

Desde la ley de 1996 y las sucesivas leyes autonómicas, las relaciones entre la administración pública y las organizaciones de voluntariado están estructuradas. Pero como decíamos antes no en todas las comunidades autónomas están igualmente desarrolladas estas relaciones.

La legislación especial sobre voluntariado contiene numerosas disposiciones referidas a :

- Control (autorizaciones y registros).
- Fomento social y económico (incentivos).
- Organización (nuevos organismos administrativos)
- Colaboración con la administración (convenios).

Como ya hemos aludido varias veces no es igual el desarrollo en todas las Comunidades Autónomas.

Una obra muy reciente (Ariño A (Dir) (2007:581) recoge los organismos dependientes de la Administración central y organismos públicos autónomos que gestionan el voluntariado por comunidades.

En Andalucía tenemos varios órganos dependientes del gobierno de la región: Agencia Andaluza del Voluntariado, Consejo Andaluz del Voluntariado y Comisión Andaluza de Voluntariado Social. Las propias organizaciones de voluntariado tienen sus organismos de gestión: Plataforma Andaluza del Voluntariado, la Coordinadora Andaluza de ONGD. Y a nivel provincial la Plataforma de Voluntariado de Granada, Plataforma Promoción del Voluntariado de Málaga, Plataforma del voluntariado de Sevilla , Lienzos en Jaén, Plataformas de Cádiz, Huelva y Córdoba.

Ariño (Ibid.: 583 ss) muestra como a nivel de la Administración el desarrollo es muy desigual. Existiendo en unas comunidades autónomas organismos específicos con competencias en materia de voluntariado como es el caso de Andalucía, Castilla-la Mancha, Cataluña, Madrid, Murcia y el País Vasco. Mientras que en la mayoría de las Comunidades solo existen los Consejos de voluntariado que son órganos de participación, pero no suelen tener capacidad ejecutiva y las competencias están dispersas por diferentes consejerías.

Estos niveles de organización que deberían trasladarse a las provincias tienen un desarrollo desigual en cada una de las comunidades.

En cualquier caso está claro que la gran mayoría de las ONG, entre el 70 y el 92% tienen establecidas relaciones con las Administraciones públicas, sea mediante convenios, conciertos o subvenciones como lo demuestra Fundación Tomillo.(2000: 36)

Por último añadir que los órganos de participación y consulta (Consejos nacionales, regionales y provinciales) que debieran ser:

- Un órgano de carácter administrativo, integrado en la Administración.
- Una estructura participada, es decir, su composición incluye representantes del sector público y del voluntariado.
- Un órgano que interviene en el proceso de decisión pública de las políticas de voluntariado, entendiendo por tales las disposiciones legales reguladoras del voluntariado, los planes de voluntariado, los criterios de convocatoria y concesión de las subvenciones al voluntariado, entre otras medidas destinadas a la ordenación del sector de voluntariado (Mora Rosado 2000, 43).

No están funcionando, por la propia experiencia personas que tiene éste investigador, en Andalucía en general y en cada provincia en particular.

I.6.-LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

El proceso de institucionalización del voluntariado que se ha dado en los últimos 20 años ha provocado que hoy en día exista una plusvalía en torno al término voluntario o como dice Zurdo (2003:112) *"imperialismo voluntario"* entendido como *"una tendencia que homogeneiza, equipara y aglutina artificialmente iniciativas de participación altamente diferenciadas. Tendencia que, por añadidura, las hace más 'manejables' o gestionables desde un punto de vista político, ya que hace posible simplificar la intervención, regulación y control del sector —optimizando los resultados—."*

Esta revalorización y a su vez homogeneización del asociacionismo viene dada en gran medida por la legislación. Tanto la Ley nacional de voluntariado como la Andaluza, solo reconocen como voluntariado aquel que está organizado. La ley estatal, en su exposición de motivos, declara que se "contempla

únicamente aquella actividad que se realiza a través de una organización privada o pública”, y más adelante, en el artículo dos, se incide en que “quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones privadas o públicas sin ánimo de lucro”.

Lo que lleva a que en muchos casos y dado el carácter idealizante que tiene el término para la opinión pública se considere voluntariado cualquier forma de participación social: militancia política, asociacionismo, grupos de ocio, militancia religiosa, mutualismo, etc.

No es casual que se utilice tanto el concepto voluntario o voluntariado para denominar este tipo de entidades, es una forma de aunar un fenómeno que ha ido configurándose en las últimas décadas cambiando y evolucionando. En los años sesenta setenta e incluso en los ochenta se hablaba básicamente de movimientos sociales, durante la transición se hablaba más de asociaciones ciudadanas, para referirse a éste tipo de movimientos, pero es a finales de los ochenta cuando el término voluntario irrumpe con mucha fuerza aunando posiciones y formas de participación muy diversas.

Por tanto el voluntariado está actualmente sometido a la dimensión organizativa lo que desdibuja en muchos momentos otros aspectos fundamentales del asociacionismo participativo y el voluntariado no formalizado “voluntariado sumergido” del que habla Zurdo (2003: 172).

“...la relación altruista necesita ser canalizada en organizaciones, siendo, antes que nada una relación con organizaciones :no se es tanto voluntario de «una causa», como participante en una organización...”. Javier Callejo (1999: 52)

I.6.1.-Aclaración conceptual del término organización de voluntariado.

Comúnmente, en el discurso social, nos referimos al voluntariado como organizaciones de voluntariado pero en la literatura especializada existen muchos y diversos términos para denominar esta realidad. No solo el término "Organización no gubernamental" que se nombra habitualmente con las siglas "ONG", sino que existen múltiples expresiones.

CUADRO I.11: DENOMINACIONES QUE RECIBEN LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

Autores	Denominaciones
(Montañés, <i>et al.</i> , (1996) Béjar, (2001) Cohen <i>et al.</i> , (1970)	"Asociaciones voluntarias" o "asociaciones de voluntarios"
Rodríguez Cabrero y Monserrat, (1996)	"entidades voluntarias"
Casado (1997)	"Entidades sociovoluntarias"
Ascoli, (1987) Casado (1991, 1992)	"Organizaciones voluntarias"
Casado (1989) Gutiérrez Resa (1996)	"Organizaciones sociovoluntarias"
Funes, (1995),	"Organizaciones altruistas"
Giner (1995)	"Asociaciones cívicas"
Rodríguez Cabrero y Monserrat (1996) Marbán (2000 ^a , 2000 ^b)	"Entidades no lucrativas" (ENL) u "organizaciones no lucrativas"
Donati (1997)	"Organizaciones del tercer sector" (OTS)

El uso del término voluntario como calificativo de las organizaciones se presenta cuando menos ambiguo en el panorama actual, dado que hace referencia al carácter volitivo de su origen.

De otra parte el concepto altruista, también tiene sus dificultades en cuanto que en el seno de las entidades están personas asalariadas que no son por tanto altruistas. La finalidad no lucrativa podría ser usada como delimitación, y también tiene sus inconvenientes por cuanto existen muchas entidades que están en el límite de empresas de carácter social.

El mismo uso de los conceptos: *asociación, organización y entidad*, plantea ciertos problemas. "Entidad" es la expresión más neutra entendida como lo hace la RAE "colectividad considerada como unidad" en el diccionario de la academia.

Pero también es ambigua para referirnos a un todo complejo como es la realidad del voluntariado.

Por otra parte los términos asociación y organización, presentan dificultades. A nosotros no parece fundamental la aclaración de dichos términos que hace Ángel Zurdo (2003:165)), citando a Alfonso Ortí.

Se entiende "(...) la asociación como "sumatorio de personas con fines o metas comunes". En segunda instancia, concibe la organización como "coordinación funcional de conductas". Y finalmente, se refiere a la corporación en términos de "sistema social organizado con fines, funciones y medios propios".

En nuestro caso y a lo largo de todo éste trabajo seguimos usando los términos de entidad y organización, por ser más común su uso para referirse a nuestro objeto de estudio.

El estudio de las organizaciones de voluntariado en España, en general y específicamente ha sido realizado por prestigiosos investigadores: Rodríguez Cabrero Y Monserrat (1996), Fundación Tomillo (2000), Casado (1992), Álvarez Y Azua *et al.* (1989), Ariño (2007). En cuanto a estudios referidos a organizaciones concretas tenemos sobre Caritas, Gutiérrez Resa (1992 y 1993); sobre Cruz Roja, Clemente Y Navajo (1994), De Marcos Sanz Y Fresno (1992), Callejo González e Izquieta (1996: 35-50), y Meurant (1986); específicamente sobre la ONCE, Garvia Soto (1997). Un estudio sobre las grandes corporaciones de/ con voluntariado: Cáritas, Cruz Roja y ONCE, Gutiérrez Resa (1997: 245-272.) y con un enfoque comparativo respecto a Europa tenemos el trabajo dirigido y luego revisado y actualizado por Casado (1991, 1997).

1.6.2.-Tipo de organizaciones.

Elaborar una tipología de organizaciones de voluntariado se presenta, no tanto difícil, pero si impreciso, por la diversidad de condicionantes que nos podemos encontrar. Debemos tener en cuenta como variables para tipificarlas:

forma y ámbito jurídico que adoptan, territorialidad, tipo de ayuda, sector de actuación, campo de actuación, tamaño de la organización, etc.

Algunos autores han elaborado sus propias tipificaciones. Casado (1992: 56-72,) establece varios tipos, distinguiendo si son de orientación mutualista o de hetero-ayuda:

- 1) *Ayuda mutua neta: "...aportaciones de esfuerzo personal y/o de recursos cuyo producto revierte a los propios autores de la aportación, ordinariamente sin transferencias al exterior".*
- 2) *Ayuda mutua promocional: "...variante de la ayuda mutua tradicional en la que, además del intercambio interno, se actúa en el exterior, bien sea para captar recursos, bien para promover actuaciones públicas, bien para producir servicios".*
- 3) *Heteroayuda neta: "...donación de esfuerzo personal y/o bienes y servicios sin contrapartida obligatoria. Se trata de la acción caritativa o filantrópica pura a favor de los hombres [...], ideas o cosas, sin ánimo de explotarlas. Por supuesto que junto, o por debajo de la inspiración altruista puede latir el interés particular...".*
- 4) *Heteroayuda compensada: producción de "bienes y, sobre todo, servicios altruistas procurándose mediante ellos compensaciones apreciables" de tipo legal.*

Ángel Zurdo (2003), por su parte hace varias distinciones distingue entre entidades de corte mutualistas y de hetero-ayuda haciendo un análisis pormenorizado de las diferencias entre ellas. Distingue entre entidades donde la orientación ideológica de de corte individualista e individualizado "Voluntariado a la carta" (Ibídem: 65ss) y un voluntariado de base y funcionamiento comunitario. Aunque la distinción que nos parece más interesante y recogemos una síntesis de su argumentación es la diferenciación que hace entre grandes corporaciones de voluntariado y pequeñas asociaciones voluntarias (Ibídem: 194-197).

CUADRO I.12: TIPOS DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO .

GRANDES CORPORACIONES DE VOLUNTARIADO	PEQUEÑAS ASOCIACIONES VOLUNTARIAS
Arropadas, fundadas, apoyadas o controladas por colectivos sociales poderosos(bancos, empresas, Iglesia, Estado)	Organización poco jerárquica y un funcionamiento más democrático.
Tienen una larga tradición.	Fruto de la iniciativa de la sociedad civil. Poca tradición.
Captan muchos voluntarios, con tareas fijas, directrices predefinidas y con un compromiso formal. Muy profesionalizadas	Los sujetos voluntarios integrados en estas organizaciones en ocasiones no tienen conciencia de ser 'voluntarios'. Se ven a sí mismos más como asociados, militantes, activistas, colaboradores, etcétera.
Amplia presencia territorial	Las pequeñas asociaciones voluntarias suelen (no necesariamente) estar ligadas a un espacio social concreto
Fuertemente racionalizada la organización con estrategias muy formalizadas y rígidas.	Organizaciones menos burocratizadas, y por ello, más versátiles, ágiles y fluidas
Fuerte aparato administrativo.	La especialización funcional de los miembros es escasa. El compromiso o vínculo con la asociación no está formalizado. Estas entidades voluntarias no están profesionalizadas, lo que hace suponer que las relaciones son más igualitarias y democráticas. No hay una diferenciación entre voluntarios/as y gestores.
El elevado grado de burocratización hace tender hacia una acción asistencial.	Tienen una función más reivindicativa, sin olvidar la prestación de servicios y las intervenciones sociales.
Integradas en estructuras supra organizacionales (Redes, federaciones, etc.)	Menos presencia en estructuras supra organizacionales.
Son dependientes financieramente y por tanto ideológicamente en gran medida de los poderes públicos.	Recursos materiales y personales muy limitados pero de usufructo generalmente optimizado. Un limitado soporte público (subvenciones...), Esta autonomía económica proporciona una menor dependencia ideológica. Incapacidad para desarrollar programas de gran envergadura.
Sector voluntario poco flexible, estático y conservador.	Sector voluntario flexible, igualitario y 'productivo'

* Elaboración propia y Zurdo (2003: 194-197)

Por su parte Rodríguez Cabrero y Ortí (1996: 145 y ss.) establecen una tipología en base a principios extremos: la *"comunitarización"* y *"burocratización"* y consideran cinco tipos desde los que tienen un carácter muy comunitario hasta los que tienen un carácter muy burocrático: *"asociacionismo de tipo carismático reivindicativo"*, *"asociacionismo comunitario"*, *"asociacionismo asistencial"*, *"asociacionismo organizativo"*, *"asociacionismo burocrático gestor de servicios"*.

CUADRO I.13: MODELOS DE ASOCIACIONISMO Y VOLUNTARIADO.

Modelos de asociacionismo y voluntariado	Ideología	Expresiones
Asociacionismo burocrático o fracción privatista	<ul style="list-style-type: none"> - Estrictamente liberal. -Privatización absoluta del bienestar social. - El Estado (enemigo) debe ser un mero financiador. - El referente ideológico latente e incluso explícito es el mercado con su supuesta capacidad de innovación, competencia y eficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> -Individualismo asociativo. -Exige financiación pública en base a una mejor gestión de los servicios desde lo privado. -Sus logros no se basan en lo reivindicativo
Comunitario pragmático	<ul style="list-style-type: none"> -Socialización del bienestar en el seno de un sistema mixto" -Complementariedad e interrelación entre una sociedad civil plural y otros niveles institucionales. -"Estado función central" en la tutela y prestación de servicios, no es un enemigo. - Importante contribución de las organizaciones voluntarias en la articulación y desarrollo de democracia participativa: entendida como profundización de la democracia representativa, y a través de la promoción de valores sociales importantes ,solidaridad, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Modelo de "complementariedad autónoma". Integra con fórmulas de equilibrio diverso, tanto la función reivindicativa (vinculada a la movilización), como la función de gestión de servicios (arraigada en la organización).
Fracción comunitarista residual.	<ul style="list-style-type: none"> - Discurso básico es la idealización reivindicativa o hipercriticismo. comunitarista" . - Discurso de socialización absoluta y utópica del bienestar" <i>(ibíd.: 136).</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Objetivo prioritario la reivindicación, no admite como tarea propia la prestación de servicios.

Fuente: Rodríguez Cabrero y Ortí, (1996:132-137)

De los modelos propuestos podemos deducir diferentes posturas ideológicas. El primer modelo "Asociacionismo burocrático o fracción privatista" tiene claramente un perfil liberal, o neo-conservador, el segundo modelo, podríamos identificarlo con unos planteamientos socio-demócratas, mientras que el tercer modelo podemos identificarlo con radicales de izquierdas, aunque a su manera son un tanto conservadores al reivindicar un modelo socializado que es prácticamente imposible de llevar a cabo.

Por nuestra parte y recogiendo las perspectivas que nos ofrecen autores como Casado (1992), Rodríguez Cabrero y Ortí (1996), Zurdo (2003) y aportando algunos aspectos que nos parecen importantes y que no han recogido las diferentes fuentes consultadas hemos elaborado una tipologización. Este modo de clasificar las organizaciones no es sino una hipótesis de trabajo de momento.

CUADRO I.14: CLAVES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA TIPOLOGÍA DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

Orientación ideológica					
Orientación Individualista y voluntariado individualizado			Orientación comunitarista y voluntariado comunitario- asociativo		
Conservadora.		Liberal	Socialdemócrata.		Radical de izquierdas
Visión de los conflictos-necesidades-problemas- demandas					
"asociacionismo tipo carismático reivindicativo"	"asociacionismo comunitario"		"asociacionismo asistencial"	"asociacionismo organizativo"	"asociacionismo burocrático gestor de servicios "
Tipos de formas legales de organización					
Organizaciones públicas			Organizaciones privadas		
Asociación		Fundación		Federación	
Confederación		Plataforma/Red		Corporaciones de derecho público	
Ámbito territorial					
Urbano			Rural		
Ligada a una institución	Local	Provincial	Regional	Nacional	Internacional
Áreas de actuación					
Organizaciones Medio-ambientales	Organizaciones Culturales	Organizaciones Sociales	Organizaciones Cívicas	Organizaciones cooperación internacional	Otras
Tipo de ayuda a los beneficiarios					
Organizaciones hetero-ayuda		Organizaciones Ayuda-mutua		Voluntario de auto-ayuda. Auto-ayuda	
Tamaño de la entidad					
Grandes corporaciones			Pequeñas asociaciones voluntarias		

Fuente: Elaboración propia

Como vemos en la tipología que proponemos, no existen tipos puros. El muestrario de organizaciones es tan rico y variado que no existen formas simples. Desde nuestra experiencia personal y nuestra labor de investigación, no encontramos ninguna entidad donde no se de la presencia simultánea de rasgos típicos de las diferentes opciones.

Debemos hacer notar que donde existe más diversidad de formas es en el voluntariado, normalmente considerado, social.

De nuestra investigación tanto bibliográfica como de campo podemos extraer algunas conclusiones:

- Predominan las organizaciones de Orientación individualista y voluntariado individualizado o lo que Zurdo llama "voluntariado moderno".
- Son escasas las organizaciones de carácter reivindicativo y la tendencia mayor es a las organizaciones de tipo: "asociacionismo asistencial" y "asociacionismo organizativo". Ambas tienen tendencia a ser cada vez más de un voluntariado individualizado e individualista.
- La fórmula legal que predomina es la de asociación, carácter urbano y ámbito provincial.
- Predomina el voluntariado social por encima del resto de tipos de organizaciones.
- No existen evidencias claras sobre que tipo de organizaciones predominan actualmente si las de hetero-ayuda o las mutualistas. Aunque muchas de las entidades se autodefinen como de hetero-ayuda, el florecimiento de organizaciones de afectados por algún tipo de enfermedad o problema en los últimos años, nos hace dudar sobre que tipo predomina.
- Por último, predominan las pequeñas organizaciones voluntarias. Si bien hay que afirmar que con clara tendencia de éstas a funcionar como las grandes corporaciones.

I.7.-LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN DEL VOLUNTARIADO.

Pretender elaborar un listado de los campos de actuación del voluntariado parece casi imposible. Existen tantas y variadas iniciativas de voluntariado,

tantos colectivos a los que se dirige la actividad de las organizaciones que cualquier listado que se realice siempre será incompleta.

Ofrecemos aquí una lista aún siendo conscientes de lo limitada y seguro incompleta, que es nuestra propuesta.

CUADRO I. 15: APROXIMACIÓN A LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO

Sector de las organizaciones	Campo de intervención
Organizaciones Medio-ambientales ecologistas	Bienes ambientales
	Defensa de los animales
Organizaciones Culturales	Bienes culturales
	Educación
	Ocio y Tiempo libre
Organizaciones Socio-sanitarias	Infancia
	Juventud
	Personas mayores
	Familias o parejas
	Discapacitados
	Enfermos
	Grupos discriminados por razón de género u orientación sexual
	Adicciones
	Migrantes. Refugiados. Asilados.
	Personas marginadas o en riesgo.
	Entornos territoriales de riesgo social
Organizaciones Cívicas	Derechos humanos
	Protección civil
	Reclusos y exreclusos
Organizaciones cooperación internacional	Cooperación internacional.
	Cooperación Internacional al desarrollo.

Hemos elaborado un listado, sin aspiraciones de ser exhaustivo, por grandes campos de actuación. Las organizaciones son, por un lado, cada vez más especializadas por lo que para comprender cada una de las organizaciones deberemos tener en cuenta cuales son los servicios, funciones, tareas y el entorno en el que se llevan a cabo y por otra parte debemos tener en cuenta que muchas organizaciones no tienen como objetivo un único colectivo.

I.8.-LAS TAREAS Y FUNCIONES DEL VOLUNTARIADO.

Como ya hemos dicho respecto a la tipología de las organizaciones o a los campos en los que trabaja el voluntariado. Es difícil hacer una lista aproximativa de cuales son las funciones y tareas que realizan los voluntarios tanto en el seno de las organizaciones como hacia el exterior. Las organizaciones y los voluntarios tienen una gran diversidad de funciones y tareas en el seno de las propias organizaciones para su funcionamiento orgánico. Así mismo, el listado de las funciones y tareas que los voluntarios pueden realizar tanto hacia la sociedad en general como hacia los beneficiarios de su acción es amplísima.

En primer lugar debemos distinguir, por tanto entre funciones orgánicas y funciones externas. Como funciones orgánicas podemos considerar de forma aproximativa:

CUADRO I.16: FUNCIONES Y TAREAS ORGÁNICAS.

Funciones	Tareas
Dirección, gestión administración.	Presidir, dirigir, administrar los recursos de la organización
Secretaria	Trabajo de secretaría Administración Recepción y central telefónica Archivo y documentación
Mantenimiento de la sede	Apertura y cierre. Limpieza, etc.
Organización de la actividad de la organización. Coordinar funciones y tareas dentro de la organización	Dinamizar y animar a la organización y los voluntarios.
Captación de recursos	Captación de voluntarios
	Captación de socios y benefactores.
	Captación de recursos económicos.
	Creación e impulso de actividades que aporten recursos.
Formación	Formar a los voluntarios Formación sobre temas focales.
Comunicación	Interna: elaboración de boletines. Externa. Medios de comunicación, campañas

En cuanto a las funciones externas o dirigidas hacia los beneficiarios de la acción voluntaria de las organizaciones creemos que es importante distinguir

entre las organizaciones de voluntariado con perspectiva mutualista y las organizaciones de heteroayuda. Aunque en realidad muchas veces no son diferentes, para nuestro objetivo analítico se hace necesario distinguirlo.

CUADRO I.17: FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO HACIA LOS BENEFICIARIOS.

	AUTOAYUDA	HETEROAYUDA
	Dedicadas a la satisfacción de necesidades de sus miembros. Están formadas por personas que tienen un problema o preocupación compartida.	Dedicadas a la satisfacción de las necesidades de los grupos más desfavorecidos.
ACOGIDA	Quien ha pasado por circunstancias similares esta en mejores condiciones para servir de receptor. Tarea fundamental de la ayuda mutua.	Apoyo a los colectivos objeto de su acción.
INFORMACION ORIENTACIÓN	Información sobre el problema y la orientación sobre como resolverlo. Publicaciones periódicas.	Realizan esta tarea de forma más generalista. Información, orientación asesoramiento a los colectivos objeto de su acción.
APOYO	Cómo instrumento de rehabilitación. Cómo soporte familiar. Cómo soporte personal.	Como instrumento asistencial. Como subsidiario o cooperante de los servicios públicos.
PROMOCIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS.	Se crean cuando no existen o carecen del mínimo de calidad exigible. Existen diferentes posturas: Los servicios son responsabilidad pública, por lo tanto sólo se debe señalar el problema. Creación y mantenimiento de servicios. Papel subsidiario o complementario.	Obtención de fondos. Responsables directos de la gestión de servicios. Similares planteamientos a las de autoayuda.
MENTALIZACIÓN SOCIAL.	Cambio de actitudes ante los problemas. Publicaciones, conferencias, etc. Destacan su condición de personas. Desligar a los afectados de conceptos negativos.	Incremento de la solidaridad social. Incremento del voluntariado. Información y divulgación de aspectos preventivos.
PREVENCIÓN.	Presión ante las administraciones para la puesta en marcha de campañas preventivas.	Acciones de prevención más globales, aunque esporádicas.
CONTROL.	Denuncia de situaciones inadecuadas que provocan empobrecimiento en la calidad de los servicios. Participación: Fomentar la participación de los usuarios en el funcionamiento y gestión de	Preocupación por la calidad de los servicios. Participación de los usuarios.

	AUTOAYUDA	HETEROAYUDA
	los servicios sociales.	
VINDICACIÓN	Asegurar que se respeten los derechos. Mecanismos de presión.	Intentar cambios legislativos. Grupos de presión.
FORMACIÓN.	Presión ante las autoridades académicas. Formación de su personal.	Formación para terceros. Formación interna.
PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO.	Canalización de sus miembros hacia el voluntariado heterónimo.	Promoción y desarrollo de la solidaridad a través del voluntariado.

Es imposible aquí recoger aunque solo sea de modo aproximado las tareas que realizan los voluntarios respecto a cada función, en cada uno de los campos o sectores de población. Esto dependerá de las necesidades, las aptitudes de los voluntarios, los escenarios de la ayudas, etc.

En el caso de los voluntarios con personas mayores , estimamos que las tareas más frecuentes son:

CUADRO I.18: EJEMPLO DE TAREAS QUE PUEDEN REALIZAR LOS VOLUNTARIOS CON PERSONAS MAYORES.

TAREAS	TAREAS
Compañía-visitas.	Educación, enseñanza e instrucción.
Consulta, información, asesoramiento.	Servicio de comedores.
Asistencia social.	Asistencia sanitaria.
Animación sociocultural y entretenimiento.	Asistencia moral y religiosa.
Transporte de enfermos y auxilio.	Apoyo económico.
Asistencia a domicilio y doméstica.	Reeducación y reinserción.
Asistencia legal.	Rehabilitación.
Información telefónica.	Formación profesional.
Prevención.	Servicio de lavandería y guardarropa.
Promoción, defensa derechos civiles .	Investigación, estudio y documentación.
Asesoría y secretaría.	Educación para paz y el desarrollo.

Igualmente si intentamos hacer un listado de los escenarios donde se desarrolla esta relación de ayuda por parte de las organizaciones y de los voluntarios se convierte en una tarea casi imposible dada la pluralidad de lugares donde estos llevan a cabo su actividad.

Proponemos un listado aproximados de lugares donde se realiza voluntariado de forma general. Evidentemente para el voluntariado con personas mayores sería necesario precisar este listado.

CUADRO I.19: EJEMPLO DE LUGARES, ORGANISMOS O INSTITUCIONES DONDE DESARROLLAN SU LABOR LOS VOLUNTARIOS .

ESCENARIOS PARA EL TRABAJO VOLUNTARIO
Domicilios privados
Barrios o zonas geográficas delimitadas.
Centros de primera acogida
Centros de asistencia temporal (diurnos y/o nocturnos)
Centros de información
Centros sociales
Centros de rehabilitación
Centros de reintegración y reinserción
Centros de orientación para el empleo
Centros de orientación educativa
Albergues de familia
Albergues de protección (menores, enfermos mentales, migrantes)
Instituciones educativas asistenciales
Casas de reposo
Centros e instituciones penitenciarias
Comunidades terapéuticas para drogadictos
Estructuras educativas (escuelas o similares)
Lugares para la oración ,retiro, convivencia
Estructuras hospitalarias
Dispensarios
Museos
Parques y reservas naturales. Equipamientos ambientales
Centros de estudios, de investigación y de Documentación
Estructuras de protección civil
Otros.

Esta es una lista aproximativa, con el objetivo de ofrecer un ejemplo. No es posible delimitar, por extenso, todos y cada uno de estos aspectos en cada uno de los "voluntariados".

I.9.- CRÍTICA AL VOLUNTARIADO.

Hasta aquí hemos hecho una exposición en positivo básicamente de la realidad del voluntariado en nuestro contexto nacional.

Aunque nosotros apostamos por ver la cara amable y positiva del voluntariado, no son pocos los aspectos negativos y criticables que tiene igualmente éste fenómeno humano y social.

Algunos aspectos críticos son:

El desplazamiento actual que se está produciendo en el proceso motivacional del voluntariado.

La desvalorización que entendemos se extiende entre los voluntarios, perdiendo los objetivos originales y produciéndose una cierta mercantilización de los bienes relacionales que le son propios.

La desmovilización actual del voluntariado.

La instrumentalización de los voluntarios y de las organizaciones por parte de las administraciones, las instituciones, lo asalariados, empresas, medios de comunicación. etc.

Respecto a las organizaciones tenemos que mostrar lo que nos parece más negativo y peligroso.

Se está produciendo una excesiva corporativización de las organizaciones, desplazando y casi ignorando al voluntariado mas espontáneo.

La contaminación del movimiento voluntario desde los parámetros que le son propios al mercado: gestión, rentabilidad, eficacia, eficiencia.

Y para concluir en palabras de Merton (1980: 128) que aunque de hace algún tiempo están de plena actualidad: "la tensión entre funciones *instrumentales* y funciones *para mantenimiento del grupo*, entre la canalización de las energías de la organización hacia actividades dirigidas principalmente a alcanzar objetivos o a mantener la organización" "Los medios de la organización se transforman en fines-por-sí-mismos y desplazan las metas principales de la asociación" (ibídem.: 128).

CAPÍTULO

III

**EL VOLUNTARIADO EN EL
CONTEXTO DEL ESTADO
DEL BIENESTAR**

II.1.-INTRODUCCIÓN.

Hemos visto en el capítulo I que el voluntariado es un hecho social complejo y por tanto cuenta con un elevado número de factores que influyen en su conformación, tanto personales, como organizacionales, sociales o políticos.

Así mismo, hemos mostrado como siguiendo a diversos autores podemos afirmar que el voluntariado ha vivido un proceso de institucionalización que ha sido fundamental para su conformación actual. Pero no podemos contemplar el voluntariado de forma aislada sin tener en cuenta que es parte de una compleja red de interacciones sociales, políticas y económicas.

El voluntariado como institución está relacionada con otras instituciones tanto públicas como privadas que inter-actúan entre sí facilitando bienestar a la ciudadanía.

Desde esta perspectiva integradora, nos proponemos en éste capítulo contextualizar al voluntariado como institución en el marco del Estado del Bienestar (en adelante E.B.). Tarea nada fácil, por cuanto no se puede definir el E.B. de una forma unívoca dadas sus muchas formas y concreciones así como los avatares históricos que han influido en esta

forma de entender el Estado y por ende la política social, ha sufrido a lo largo del siglo pasado tanto a nivel europeo como español.

Dentro del entramado complejo que es el Estado de bienestar, con su concreción española que como veremos tiene características propias, el voluntariado forma parte del Tercer Sector. Mercado, Estado y familia junto al Tercer Sector son los principales actores que proporcionan bienestar a la población de nuestro país. Esto nos obligará en el desarrollo del capítulo a ver la necesidad de definir que se entiende por Tercer Sector e intentar comprender cuales son los rasgos diferenciadores del voluntariado como subsector dentro de ese ambiguo gran Tercer Sector económico.

Por último analizaremos cuales son las relaciones que existen actualmente entre el Tercer Sector y el Estado del Bienestar en general y con el voluntariado en particular para intentar de éste modo saber cual es el papel que actualmente ejerce el voluntariado en el sistema de provisión de bienestar a la ciudadanía.

II.2.- ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ESTADO DEL BIENESTAR COMO CONTEXTO DEL VOLUNTARIADO?

Para enmarcar el voluntariado dentro del E.B., en primer lugar se hace necesario definir éste, tarea ardua, dado que nos encontramos con muchas y variadas aproximaciones al concepto desde perspectivas diferentes, ya sean económicas, políticas, sociológicas e históricas. El mismo hecho de que las definiciones del E.B. tengan tanto un carácter normativo como empírico-funcional hace aún más difícil la tarea.

El Estado del Bienestar es un fenómeno resultado de ideas y fuerzas políticas y sociales tan distintas, que no es extraño que el mismo Titmuss dijera del Welfare que es quizá una "indefinible abstracción"(1968: 124).

Podemos acercarnos a la definición del E.B desde una perspectiva institucional¹, con palabras de A. Estruch, 1996:230) [el E.B. es] *«una forma de organización institucional basada en el compromiso público con el pleno empleo, la política económica anticíclica, la existencia de sistemas más o menos amplios de provisión universal de ciertos bienes, servicios y transferencias y las políticas redistributivas en pos de la reducción de la desigualdad económica y social»*

Otro de los más destacados expertos sobre éste tema Mishra (1989: 56), señala tres objetivos como los mas importantes en un estado intervencionista al menos en su plasmación de postguerra europea: *"la intervención del estado en la economía para conseguir y mantener el pleno empleo; la provisión pública de una serie de servicios universales, y la responsabilidad del Estado en el mantenimiento de un nivel mínimo de vida, entendido como derecho social y no como caridad pública para una minoría"*.

Otro experto en el tema, Johnson,N. (1990: 17). señala los medios o elementos que convierte a un estado en E.B.: "1) *la introducción y ampliación de una serie de servicios sociales en los que se incluía la seguridad social, el Servicio de Salud, los servicios de educación, vivienda y empleo, y los de asistencia a los ancianos y a minusválidos, así como a los niños necesitados; 2) el mantenimiento del*

¹ Visión que comparte también Cazes,B. (1985: 281).

pleno empleo como el objetivo político primordial; 3) un programa de nacionalización"

Ojeda (1993: 35) por su parte hace una aproximación parecida cuando señala que *"los perfiles básicos que van a caracterizar al Estado social del bienestar hasta sus crisis son, en primer lugar, la intervención pública en la economía con vista a mantener, si no el pleno empleo, en todo caso un alto nivel de ocupación. En segundo lugar, el establecimiento y gestión de un conjunto de servicios sociales (educación, vivienda, sanidad, seguro de desempleo, etc.) con cargo al erario público y, en tercer lugar, el compromiso público de mantener un nivel mínimo de vida —el mínimo vital garantizado—, entendido como un derecho social que se exigirá judicialmente según el grado de concreción previsto en las leyes, y no como una obra de caridad pública"*.

Otros autores se refieren al E.B. como las políticas del bienestar, usando este segundo termino como sinónimo. Así González y Torres (1992), *"identifican las políticas de provisión de bienes y servicios sociales (sanidad, seguridad social, educación, vivienda, protección social y promoción social), y las políticas para mejorar las condiciones materiales de la ciudadanía (urbanismo y ordenación del territorio, medio ambiente, obras de infraestructura acuífera, ocio, cultura, defensa del consumidor, bienestar comunitario), junto con la normativa urbanística, medioambiental etc. con lo que corrientemente se entiende por Estado de Bienestar Social o WS² en sentido restringido, Estado providencia, Estado protector, etc."*

² Welfare State (Estado del bienestar)

Una línea argumental diferente pero que coincide básicamente en sus elementos es considerar el Estado del bienestar como la institucionalización de determinados valores sociales propios de las sociedades modernas, Klein, R. (1985: 315), Flora, P. (1981: 3), como la necesidad de seguridad social, la igualdad de oportunidades, la garantía mínima de las posibilidades de vida o el rechazo de la desigualdad o el principio de compensación Luhmann, N. (1993: 32).

También Teresa Montagut, considera que hay determinados principios o valores que determinan el E.B. (principios de reciprocidad, intercambio y redistribución³): *“Otra manera de enfocar el Estado del bienestar consiste en verlo como un elemento de un “régimen del bienestar (...)”. “En todas las sociedades avanzadas existen tres instituciones esenciales que producen bienestar social: la familia (basándose en la reciprocidad), el mercado (basándose en el intercambio) y el Estado (basándose en la redistribución) (...). Un régimen de bienestar se identifica en función de la contribución relativa de estas tres instituciones a la suma total del bienestar social”.* (Montagut, T. (2000:11)

Encontramos pues en todos los acercamientos aspectos comunes aunque se les denomine de diferente forma (instituciones, perfiles, elementos, políticas, etc.). Los estados para ser un E.B. están comprometidos básicamente con tres objetivos fundamentales según

³ Siguiendo la teoría de Esping-Andersen sobre los regímenes del Estado del bienestar.

Carlos Ochando⁴ (2002:56): “la seguridad económica, la reducción de la desigualdad y las políticas anti-pobreza”.

II.2.1.- Tipos o regímenes de estado del bienestar.

Los rasgos u objetivos comunes que veíamos anteriormente, han tenido desarrollos muy diversos según que países y se han concretado de forma dispar a lo largo del siglo pasado en nuestro entorno.

Algunos acontecimientos fundamentales jalonan la historia de E.B.⁵

En el Reino Unido se promulgó en 1834 la New Poor Law⁶ [Nueva ley de Pobres], en 1883 en la Alemania de Bismarck se implantaron los primeros programa estatales de previsión social y poco después en los países nórdicos. Así a finales de los años 1920 habían sido introducidos programas de seguros de enfermedad en veintidós países europeos.

Al terminar la I Guerra Mundial (1919), Europa hizo un esfuerzo descomunal para salir del “bache” al que le había llevado la guerra y este esfuerzo se tradujo en un aumento de la producción y en un gran crecimiento económico para estos países.

En Estados Unidos, y tras los efectos sociales devastadores de la “Gran Depresión” de finales de los años veinte y principios de los treinta, el presidente estadounidense Roosevelt auspició planes extensivos de protección social en su política del “Nuevo Contrato”(New Deal), que fructificaron en la aprobación legislativa de la seguridad social en 1935

⁴ En estos objetivos sigue a Bandres, E.(1994).

⁵ Seguimos aquí las descripciones de la evolución histórica del E.B que hace Luis Moreno (2003).

⁶ Para algunos historiadores dicho evento marca los inicios de la construcción de los sistemas contemporáneos del bienestar

(Social Security Act). Pero había quedado claro, así mismo, el fracaso del Estado liberal y el liberalismo.

Surgen en dicho contexto las teorías de Keynes⁷ *proponiendo un estado que intervenga para evitar los ciclos económicos en política monetaria, aumentando las inversiones públicas, en política fiscal, recaudando impuestos y distribuyendo la riqueza entre todos los ciudadanos.*

Otro acontecimiento considerado por los expertos como clave importante es el informe de Beveridge, publicado en el Reino Unido en 1941, proclamando el principio de cobertura universal de la seguridad social para todos los ciudadanos.

Así pues la universalización de políticas sociales y su gran desarrollo gracias a sólidas alianzas entre proletarios y campesinos (Suecia), o entre clase obrera y amplios sectores de clase media de trabajadores cualificados (Reino Unido), propició un modelo de protección social que se ha considerado como 'auténtico' welfare state de acuerdo a las propuestas de Beveridge.⁸

Los propuestas de Keynes y Beveridge que se han convertido para muchos en los padres del E.B. han vivido desarrollos diversos en los diferentes contextos políticos, han sufrido crisis y transformaciones por

⁷ Para John Maynard Keynes, el Estado del Bienestar ha sido también concebido funcionalmente como garante de estabilidad macroeconómica. De acuerdo a una perspectiva macroeconómica keynesiana, cabe asociar la consolidación de los estados del bienestar con la puesta en vigor de políticas económicas de estímulo a la demanda por parte del sector público (Rodríguez Cabrero 1991; Mishra 1992).

⁸ Tal representación, sin embargo, no esta ajustada a la realidad, ya que oculta la existencia anterior de sistemas y estructuras constitutivas de lo que también se ha denominado como 'estado social' (Flora, 1986).

diferentes motivos y sigue permanentemente en evolución y sin embargo como dice Moreno L. (2003): "*El diagnóstico general del estado del bienestar en el tránsito del tercer milenio lo confirma como una institución que sigue gozando de altísimos niveles de legitimación y apoyo popular, precisamente en aquellos países donde más ha madurado.*"

El desarrollo de del E.B en los países que lo han aplicado en mayor o menor nivel ha dado lugar a que los autores hayan intentado tipologizar las formas que han ido adoptando las políticas sociales.

Autores clásicos en la política social como Marshall (1950), Titmuss (1974), Wilensky (1975) , han tratado de clasificar el Estado de Bienestar. La tipología de Titmuss diferenciando entre los modelos residual o liberal, institucional o socialdemócrata y el radical o socialista, es una referencia inicial en cualquier tipo de clasificación.

Ciertamente, los esfuerzos realizados en el diseño de tipologías⁹ o tipos ideales no siempre han significado avances fructíferos en la construcción de teorías explicativas del por qué, cómo y para qué del EB, pero su importancia radica en son una herramienta descriptiva y una primera aproximación al fenómeno.

La elaboración de tipologías volvió a estar de actualidad con la publicación por Esping-Andersen de su obra ya clásica de 1990 "*Los tres mundos del Estado de Bienestar*". Desde su perspectiva, en

⁹ Ochando, C. (2002:84-85), recoge en su obra que es un referente fundamental en el análisis sobre el Estado del Bienestar catorce tipologías diferentes del E.B en base a tres criterios: el grado de institucionalización de los derechos de ciudadanía, el criterio político y el grado de corporativismo.

clave política, un "régimen de bienestar" supone la toma en consideración de una manera interactiva y dinámica la naturaleza de los encajes, repartos y organización del bienestar social entre sus tres productores principales: Estado, mercado y familia que a su vez depende de tres factores : "la naturaleza de la movilización de las clases sociales, las estructuras de coalición de la clase política y el legado de la institucionalización del régimen" (citado por Ochando, 2002:76). A su vez cada régimen es la consecuencia de dos fuerzas: del grado de desmercantilización (grado de subsistencia sin dependencia del mercado) y del tipo de estratificación social (extensión de los derechos de ciudadanía o solidaridad social).

Así, según Esping-Andersen, tendríamos tres regímenes de bienestar:

- El Socialdemócrata o Escandinavo: Es un Estado que Esping-Andersen califica de solidario, universalista y desmercantilizador. El Estado, a través de programas universalistas consigue una elevada desmercantilización de las relaciones sociales en la que el individuo alcanza la máxima independencia personal, emancipándose de la dependencia del mercado, con el reconocimiento de una renta mínima ciudadana sin prueba de medios. Es un régimen propio de los países nórdicos.

- El corporatista: Los derechos sociales están vinculados a la clase y el status. El Estado tiene un escaso impacto redistributivo cumpliendo un papel subsidiario con respecto a la familia e interviniendo sólo allí donde el asistencialismo familiar no llega. Por lo tanto la desmercantilización es modesta y la esfera de

solidaridad es de tipo corporatista y familista. En este modelo se incluiría a países como Alemania, Francia, Bélgica o Austria pero también a Italia y España.

- El liberal. En este régimen (Estados Unidos, Canadá, Australia) el mercado es la estructura fundamental y dominante de bienestar y el Estado se caracteriza por las ayudas a los pobres, subsidios modestos a personas de clase baja, discretas transferencias universales y por limitar el alcance de los derechos sociales mediante un acceso asistencial a prestaciones bajo carga de prueba de medios o "means test".

La tipología de Esping-Andersen ha sido criticada por algunos autores como Castles y Mitchell (1990) que sostienen que debería introducirse un cuarto modelo "Radical" y por otro lado los autores detectan una "carencia fundamental"¹⁰ que es la ausencia de un modelo específico para aquellos países que desarrollaron tarde sus Estados de Bienestar como consecuencia de dictaduras y que están ubicados en el área del mediterráneo (España, Grecia, Italia o Portugal). Los regímenes de bienestar en estos países han sido denominados de diversas formas encuadrados bajo diferentes denominaciones como, "franja latina" (Jones,C.1993) "modelo tradicional" (Goma, 1996)," modelo católico" (Abrahamson, 1995) o "regímenes post-autoritarios" (Lessenich, 1996). Estos países tienen en común *"un régimen de bienestar público rudimentario y semi-institucionalizado, con un bajo compromiso por el pleno empleo y donde el peso de las instituciones*

¹⁰ Citado por Ochando C. (O.c:78).

características de la sociedad civil y sobre todo, la familia, juegan un papel fundamental como fuentes proveedoras de bienestar” Ochando (2002:78).

España sería un caso específico de régimen de bienestar Latino. De un lado, forma parte del proceso histórico de construcción de la reforma social en la medida en que éste se ha construido, como en todos los países con E.B., como una articulación entre la modernización capitalista, la construcción de la democracia política y las demandas de las clases trabajadoras que también ha pasado por las tres grandes fases de la reforma social: la asistencial, la seguridad social y el E.B. a través de las cuales se han extendido progresivamente los derechos sociales y políticos.

Pero por otro lado es también un caso específico, como Italia o Portugal, en la medida en la que este proceso ha tenido lugar en países de modernización capitalista tardía (reforma agraria dilatada en el tiempo), escasa y débil sociedad civil y sistemas políticos de populismo autoritario y conservador.

II.3.-EL ESTADO DEL BIENESTAR EN ESPAÑA.

Hemos visto en el apartado anterior como los autores sitúan a España entre los claros ejemplos del “tipo” de E.B “latino”, con rasgos que le son propios y les diferencia de otros países del arco mediterráneo. El régimen español que muchos autores han denominado como “mixto, Moreno, L.; Sarasa, S. (1992:13;1993:27-69); García Roca, J. (1992:39-46); Rodríguez Cabrero, G. (1994); Moreno, L. (2001); Adelantado, J.(2000); Esping-Andersen G.(2001), ha vivido un proceso largo y tortuoso influido por factores políticos económicos y sociales como en el

resto de los países pero acentuados en nuestro caso por cuarenta años de dictadura con todo lo que ello supone.

II.3.1.-Origen y evolución del E.B. español.

No son muchos los autores que se han ocupado de estudiar y analizar la historia del E.B. en España pero algunos de los que destacan son Rodríguez Cabrero, G. (2004), Moreno, L. y Sarasa, S. (1993) a los que seguiremos en éste apartado¹¹.

Aunque claramente el desarrollo del E.B en España está vinculado al nacimiento y consolidación de la democracia, hay que reconocer que se dieron algunos pasos ya en el I siglo XIX y a lo largo de la primera mitad del s.XX.¹²

En España, las fases del Estado de Bienestar siguieron un ritmo diferente a los países del centro y norte de Europa y se incorporó con retraso tras un largo proceso lleno de interrupciones, problemas financieras y conflictos sociales y políticos. Así las etapas¹³ que podemos considera siguiendo a Rodríguez Cabrero, G. (2004) son : 1)

¹¹ Cabe señalar también el trabajo de Ochando Claramunt C (2002) sobre el Estado del bienestar., donde propone un modelo explicativo del desarrollo del estado del Bienestar español.

¹² Ya en la Constitución de Cádiz de 1812 se pueden ver propuestas que defendían un sistema de asistencia social basado en la extensión de los programas de educación y salud a implantar primordialmente por medio de las instituciones públicas locales. En 1883, a iniciativa del gobierno conservador se creó la Comisión de Reformas Sociales, fuertemente influenciada por tres grandes corrientes ideológicas: el 'neoliberalismo' krausista, el catolicismo social y, en menor medida, las ideas socialdemócratas. Igualmente en la II República se acometieron reformas sociales de gran calado que tuvieron un retroceso con la Guerra civil. Pero la dictadura de Franco comenzó pronto a implantar algunos sistemas de protección social.

¹³ En palabras de Noguera (2001:477) en la etapa, pre-democrática, dominaba el modelo corporativo-conservador, y en una segunda fase, ya en democracia, se hizo más énfasis en el modelo universal-socialdemócrata y hoy asistimos a una extensión progresiva de medidas que nos acercan al tercer tipo de modelo de bienestar, el asistencial-liberal.

un sistema residual de Estado de Bienestar hasta 1963¹⁴, seguido de 2) construcción de un Estado autoritario de Bienestar (1963-1977) y posteriormente la 3) consolidación del Estado democrático de Bienestar próximo a nuestro días. Que se ha caracterizado como un proceso de universalización contenida, progresivamente abierto a la privatización, que ha transcurrido desde a) el consenso (1977-1981), y b) posterior incertidumbre, contención y racionalización de las políticas sociales (1981-1984), hasta una c) cierta reestructuración y extensión de un Estado de Bienestar universal parcialmente asistencial (1984-1988) que culmina en d) la ruptura del consenso (1988-2003) por las presiones privatizadoras que, si bien no han mermado las políticas de cobertura y universalización del Estado de Bienestar, si han reducido su intensidad protectora.

II.3.2.- El E.B Español en nuestros días.

Nuestro país encaja en lo que se denomina "régimen mixto" o "régimen mediterráneo" donde sobreviven diversos regímenes de forma simultánea Noguera, J. A. (2001), Moreno, L. (2001), Montagut, T. (2000), Moreno, L. y Sarasa, S. (1993).

"el régimen de bienestar" español se asemeja a una suerte de híbrido que, junto a especificidades propias, incorpora elementos típicos de los tres distintos modelos existentes en los países capitalistas desarrollados: junto a programas de tipo universal-socialdemócrata (sanidad, educación), encontramos también fuertes componentes corporativo-conservadores (niveles contributivos de pensiones o prestaciones de desempleo), así como políticas de tipo asistencial-liberal (prestaciones no contributivas, rentas mínimas de inserción, servicios sociales, desregulación laboral creciente, etc.). Noguera, J.A. (2001:477)

¹⁴ Desarrollado de forma paulatina desde la reforma social (1880-1913) a los seguros sociales (1913-1939), hasta llegar a un sistema de Seguridad Social (1940-1963).

La Europa del bienestar meridional puede ser calificada como una «vía media», Moreno (2001: 67), u opción intermedia entre los regímenes «bismarckianos», de mantenimiento de rentas ocupacionales, y los «beveridgeanos», de cobertura universalista.

Los cuatro países meridionales comparten analogías respecto a su historia, sistemas de valores y peculiaridades institucionales. Todos ellos han sufrido, en distinto grado y duración, experiencias de dictaduras y gobiernos autoritarios durante el siglo XX y han experimentado «retrasos» en los procesos de modernización.

El factor religioso ha tenido una gran relevancia estructural en los cuatro países, aunque la actuación de la iglesia como principal proveedor de protección social ha disminuido hoy en día.

Los países de la Europa del sur reflejan un nivel de valores medios respecto al grado de desmercantilización (para la provisión de bienestar), a las relaciones entre los géneros, y al acceso universal a servicios y prestaciones de bienestar por comprobación de medios (medios que se comprueban para la obtención de ayudas o prestaciones).

Con carácter general, tres son los rasgos (Moreno 2001: 67-82) que cabe considerar como diferencialmente característicos del régimen del bienestar mediterráneo:

a) Necesidades y estilos de vida diferentes, entendiendo estas como prácticas de repartos de bienes y servicios intrafamiliares, el régimen de propiedad y transmisión de viviendas, y la heterogeneidad de sus patrones de reproducción social.

b) La microsolidaridad familiar. En los Estados de bienestar meridional, como el español, descansa en gran medida en el papel desempeñado por la familia en la procura de satisfacción vital (well-being) y bienestar (welfare) para sus miembros. Las importantes transferencias intrafamiliares que se producen en la Europa mediterránea son de índole tanto material como inmaterial.

Hay que reseñar el papel fundamental que tiene la mujer en esta micro-solidaridad. La duplicidad de tareas dentro y fuera del hogar ha generado una nueva tipología de «supermujer» que ha actuado como colchón de protección social pero además se mantiene la mujer como la inductora de la micro-solidaridad.

c) La conjunción entre universalismo y selectividad, marcada por la naturaleza de los mercados de trabajo lo que nos lleva a una situación en la que conviven prestaciones y servicios universales con otros que son de carácter selectivo en función de la situación laboral.

Hemos de constatar que los gobiernos intermedios están siendo un factor corrector de los sistemas nacionales de bienestar y en los mecanismos de lucha para la erradicación de la pobreza.

Así hoy en día el E.B español presenta un deslizamiento hacia la dualización¹⁵ (existen dos grupos diferenciados los integrados en el empleo y los no integrados) y ha reasignado las competencias sobre el bienestar a las cuatro esferas de la estructura social (Noguera

¹⁵ Algunos autores (p.e. Rodríguez Cabrero). en los años 80 y 90 defendían que se estaba produciendo un deslizamiento hacia la asistencialización (entendida esta como extensión de la cobertura con reducción de la intensidad protectora).

(2001:477ss.), el mercado, el Estado, la esfera doméstico familiar y la esfera relacional (voluntaria).

En la esfera del mercado, Noguera constata, la importancia que este tiene especialmente el “mercado del trabajo” para todo lo que tiene que ver con elementos claves para el bienestar como puede ser la vivienda y con menos peso pero igualmente significativo para la salud o la educación. Igualmente en éste ámbito del mercado cabe destacar la privatización de servicios directamente o indirectamente mediante conciertos o subvenciones y el copago en servicios sociales o en sanidad.

En la esfera del Estado, debemos destacar el bajo nivel de gasto social respecto a la media europea así como la excesiva burocratización de muchos servicios y prestaciones del E.B. español. La descentralización de muchos servicios y prestaciones no ha hecho, a veces, más que complejificar las políticas de bienestar.

La esfera de lo doméstico-familiar es la que ha soportado gran parte del bienestar español, en parte por el familismo o la ideología familiar tradicional. Por ejemplo el hecho de que compute la renta familiar y no la individual para la obtención de ayudas es un indicador de que se fuerza a una solidaridad familiar obligatoria.

En la esfera de lo relacional, Noguera (O.c.) constata que probablemente la comunidad se ha retraído por la pujanza del mercado y la familiarización. Sin embargo llama la atención sobre el fuerte papel que están teniendo las ONG en la cobertura de

todas aquellas necesidades que el Estado no puede o no quiere cubrir y los peligros que esto puede acarrear en el futuro:

“La acción de las ONG en el campo del bienestar social no siempre se da de forma articulada con el Estado ni coordinada entre las diversas organizaciones (que a veces incluso entran en competencia entre ellas), lo que puede producir deseconomías de escala, colusión de intervenciones, y derroche de recursos. Por otro lado, la frontera entre la intervención asociativa y la mercantil resulta en ocasiones difusa (como ocurre con algunas empresas “colaboradoras” en programas de formación laboral o de rentas mínimas de inserción). Además, las ONG sólo pueden cubrir déficits de forma discrecional, sin garantizar derechos legales de ciudadanía, a menos que cuenten con un reconocimiento legal y una institucionalización mucho más fuertes que las actuales. Y, por último, la “comunitarización” del bienestar no se realiza ni mucho menos al mismo ritmo que la mercantilización o la familiarización, con lo que estamos ante un falso “pluralismo”, o un pluralismo sesgado y hegemónico en favor del mercado (...).” Noguera, J.A. (2001:482)

II.4.-DERIVA DEL ESTADO DEL BIENESTAR: REFORMA, REESTRUCTURACIÓN, REFORMULACIÓN.

La expresión “crisis del E.B” es de uso común, a pesar de lo inapropiado de la expresión, por razones como la cronificación en el tiempo de la supuesta crisis y la pervivencia de sistemas de protección de corte universalista que se entienden como propias del Estado y que sigue siendo éste quien las administra lo que supone una clara contradicción, pero además y esto es aún más importante por los diferentes significados que ésta expresión tiene (Ascoli, U. 1987: 120). Lo cierto es que más allá del uso del término crisis lo que parece que se ha producido en los

últimos treinta años es *una* crisis de legitimidad¹⁶ que afecta al núcleo del E.B. (Mishra, R. 1992: 54) citado por Zurdo, A. (2006:171).

Se ha producido en esta línea, en los últimos treinta años, una auténtica inversión en el discurso de tal forma que como constata Rodríguez Cabrero:

“Durante el largo período de estabilidad del Estado de Bienestar (1950-1979) y de legitimación política y académica de las políticas keynesianas el discurso dominante fue el de que los fallos del mercado eran muy superiores a los fallos del Estado [...]. El mercado, por sí mismo, no garantizaba la estabilidad económica ni la integración social. [...] Los últimos veinte años han invertido el anterior paradigma de la economía política —sobre todo en términos ideológicos, pero también institucionalmente— de forma que los fallos del Estado parecen ser ahora muy superiores a los fallos del mercado. La revalorización teórico-ideológica del mercado pasaba por la desvalorización del papel del Estado. Y como consecuencia la regulación política de la economía debe ceder paso a la desregulación y privatización como única alternativa de la economía política (Rodríguez Cabrero, 2000: 6)

Por tanto como hemos visto en el apartado anterior se está produciendo en España una redefinición del papel que tiene las diferentes esferas de la estructura social (Estado, mercado, familia y sector informal). Esta reestructuración no es casual sino que es fruto del debate ideológico y las opciones políticas que se han llevado a cabo en las últimas tres décadas:

¹⁶ En las dos últimas décadas del siglo pasado se produjo un evidente debilitamiento del consenso social, político e ideológico, tejido en torno al entramado institucional denominado Estado de Bienestar tanto desde la derecha como desde la izquierda (García y Lukes 1999: 5).

Ni la derecha ni la izquierda se escapan de este sustento ideológico de la reestructuración del E.B., como dice Díez Rodríguez (1999: 94), el Estado recurre al argumento de la existencia de ciertas condiciones ajenas a el mismo y objetivas, que han forzado a la reestructuración del modelo del E.B.: «la des-responsabilización del Estado se justifica afirmando que los ciudadanos reclaman un papel más activo en la solución de los problemas que les afectan (la participación se torna consigna del discurso neoliberal)»¹⁷.

Estamos pues en la actualidad ante un modelo de régimen de bienestar mas descentralizado y plural, mas austero aplicando criterios de eficiencia y racionalidad que se miden en términos de ahorro de recursos.

Se va imponiendo un modelo de un estado habilitador más que proveedor de servicios (Breña, 1997: 13), aunque conserva a través de las diferentes administraciones el control absoluto con respecto a la planificación y diseño de la oferta de servicios. En definitiva, en palabras de Zurdo, A. (2006:173):" *el Estado escoge (y restringe) su papel en la prestación directa de servicios, y fomenta, e incluso 'fuerza', el papel del resto de instancias (especialmente del mercado y del tercer sector), a través de la subcontratación de servicios, y por supuesto, a través de la financiación, regulación legislativa y fomento de las actividades del sector*

¹⁷ Discurso que por otra parte las organizaciones de voluntariado han asumido como bueno lo que les ha llevado a ir asumiendo responsabilidades que no deberían serle propias. Entendemos que aceptan las organizaciones responsabilidades en la prestación de servicios a la ciudadanía que van más allá de la corresponsabilidad para llegar a la subsidiariedad.

asociativo”, a lo que habría que añadir que igualmente controla y regula el mercado y la propia solidaridad familiar¹⁸.

Todo este proceso que podemos denominar con Rodríguez Cabrero de “privatización”¹⁹ Rodríguez Cabrero (2000: 7) «período de privatización selectiva y de socialización controlada del Estado de Bienestar» se ha ido gestando en varios procesos que podemos resumir siguiendo a Rodríguez Cabrero: (2003: 48 y ss). En primer lugar, encontramos expresado un universalismo contenido o debilitado, asociado a la asistencialización de las prestaciones sociales. En segundo lugar, podríamos referirnos al desarrollo de un particularismo social, caracterizado por la implementación de políticas sociales con una orientación grupal o categorial (mujer, juventud, etc.). Y por último, observamos un proceso de remercantilización de los derechos sociales vinculado a su debilitamiento y precarización.

Y por último deberíamos añadir que a pesar de la descentralización administrativa en la producción del bienestar, el Estado mantiene su posición de máximo financiador del bienestar, aunque se convierte progresivamente en «un comprador de servicios» (Rodríguez Cabrero, 2000: 12), o bien a partir de la ‘subcontratación’ directa de servicios sociales, a través del mercado, bien mediante su ‘externalización’, por medio de subvenciones, convenios, etc., proyectada a través del tercer sector.

¹⁸ Sirva como ejemplo la “ Ley de Dependencia”, donde la ley ha avocado a muchas empresas a montar servicios de atención a los dependientes y a las familias a “mercantilizar ” las relaciones solidarias tradicionales.

¹⁹ También (Alonso, 1996:111) se refiere al proceso de privatización igual que Montagut (2000).

Esta reestructuración o reasignación de papeles a las diferentes esferas del E.B ha sido sustentada tanto por la izquierda como por la derecha política. Lo que fueron debates en torno a la crisis, desde los defensores (socialdemócrata), los que pretendían la reforma (liberales) o los que defendían la superación del mismo en distintas direcciones (ya fuera desde el neoliberalismo radical como desde la izquierda marxista) han quedado superados y limitados a dos posturas únicas los que defienden una reforma neoliberal o los que hacen una defensa matizada de un E.B bastante devaluado.

La izquierda ya sea moderada o radical de tanto estar a la defensiva ha adoptado una postura resignada del mantenimiento de las conquistas alcanzadas, mientras que las estrategias neoliberales de vaciamiento progresivo del Estado del Bienestar están avanzando.

No es extraño por ello que desde los gobiernos centrales o autonómicos se vea con buenos ojos e incluso se justifique la mercantilización de servicios de bienestar ya sea por medio del mercado propiamente dicho o del Tercer Sector.

II.5.- EL ESTADO DEL BIENESTAR Y EL TERCER SECTOR.

Hemos visto como en el sistema del E.B. podemos distinguir cuatro esferas, la estatal, la mercantil, la familiar y la relacional. Esferas que han sido tradicionalmente consideradas sectores económicos, aunque probablemente el sector familiar ha sido muy pocas veces considerado un sector económico.

El tercer sector es sin lugar a dudas uno de los pilares del sistema de bienestar y está ejerciendo un papel de suma importancia como vemos visto en el apartado anterior.

Con la reestructuración del E.B se le ha reasignado un papel fundamental como proveedor de servicios y prestaciones, lo que ha llevado a muchos autores, sobre todo en el ámbito de la economía, al estudio de éste sector, su peso económico y social así como el papel político que realiza en relación a los otros sectores.

A continuación podemos ver algunas de las investigaciones y/o publicaciones más reseñables que se han realizado acerca de éste sector, sin pretensión de ser exhaustivo.

CUADRO II.1.- INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES RECIENTES SOBRE EL TERCER SECTOR EN ESPAÑA

2008	Revista Española del Tercer Sector Valero Matas J.A.(Coord.) (2008) Izquierda Etulain,J.L. et. al.(2008) Aliena R. (Coord.)(2008).
2007	Revista Española del Tercer Sector Aliena, R. (2007). Ariño, A. y Castelló, R. (2007) Vidal Fernández, F., Mota López, R. y Zurdo, A. (2007).
2006	Plataforma de ONG de Acción Social (2006); Marbán Gallego, V y Rodríguez Cabrero, G. (2006):
2005	Fantova, F. (2005) Vernis, A. (2005) García Delgado, J. L. (Dir.) (2005) Revista Española del Tercer Sector (www.fundacionluisvives.org).Desde 2005
2004	García Delgado, J. L. (2004 a) García Delgado, J. L. (2004 b) Vernis, A. et al (2004). Revista Economistas nº 102 [García Delgado (Coord.)(2004b)] García Roca, J. (2004).
2003	Pérez Díaz y López Novo (2003); Rodríguez Cabrero (Coord.)(2003) Castiñeira, A. (Coord.), Pau Vidal (Dir.) et al. (2003).
2002	Barea, J. y Monzón, J.L. (2002):

	Fundación Esplai (2002);
2001	Ariño, A. (Dir) (2001) Madrid, A. (2001); Salinas, F. Rubio, M. y Cerezo, I. (2001) Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa de CIRIEC, nº 37 (2001), Marban, V. (2001): Documentación Social, nº 122 (2001) Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Alemán, C. y Rubí, E. (Coor.) 2001)
2000	Ruiz de Olabuénaga, J.I. (2000a,b) Martínez, M. I. et al (Fundación Tomillo-2000) Revista Economistas nº 83 y [Montserrat y Rodríguez Cabrero, (Coor.) (2000)]
1999	Subirats, J. (1999)
1998	Álvarez, S., Martín, J. y Martínez, J.L. (1998) Ariño, A. et al (1998) Cabra de Luna, M.A. (1998) Sajardo, A. (1998) Vernis, A. et al (1998)
1997	Giner, S. y Sarasa, S. (1997) Jerez, A. (1997) Cortés, L. Hernán, M.J. y López, O. (1997)
1996	Rodríguez Cabrero, G y Montserrat, J. (1996) Documentación Social, números 103 (1996)
1993	García Roca, J. (1993)
1992	Casado, D. (1992) Barea, J. y Monzón, J.L. (1992)
1991	Revista Economistas nº 51, [Montserrat, J y Rodríguez Cabrero, G. (Coord.) (1991)]

II.5.1.- El concepto de Tercer Sector.

El Tercer Sector se ha identificado tradicionalmente como todo aquello que no está dentro del ámbito del Estado y no es mercado así como todo lo que no supone relaciones de amistad o familiares. Entendido el Sector como todo lo que "no es"²⁰ nos deja en una ambigüedad que es difícil de despejar, además de la carga negativa que ello comporta

²⁰ Autores como Casado (1989: 20), Giner y Sarasa (1997: 218) y Azúa (1996: 281) advierten sobre la impropiedad de la denominación y su calificación negativa (residual) que conduce a la indeterminación.

Carecer de una terminología de aceptación generalizada refleja muchas veces la ausencia de una teorización explicativa suficientemente convincente del fenómeno, Billis (1992: 33). Esto supone que junto a idiosincrasias y tradiciones nacionales partimos de una ambigüedad generalizada.

En primer lugar podemos diferenciar²¹ dos corrientes diversas en cuanto al acercamiento al fenómeno, el enfoque anglosajón del non-profit (no lucrativo) arquetípicamente reflejado en los trabajos de Salamon y Anheier (1997, 2001)²² y el enfoque continental europeo, más orientado hacia la economía social²³, lo que de partida nos hace ver la ambigüedad igualmente.

En la literatura nos podemos encontrar con diversidad de términos para referirse a lo que se entiende engloba el Tercer Sector. Junto a la utilización de las siglas ONG, muchas veces ligadas al área del desarrollo y la cooperación internacional (vid. Revilla, 2002; Nieto Pereira, 2001; Pearce et al., 2001). Nos encontramos, así mismo, formulaciones con

²¹ (Rodríguez Cabrero, 2003: 23-24; Salinas, 2001: 52-53)

²² Tal y como constataban Salamon y Anheier. H. K. (1992a) en una investigación internacional de la Universidad Johns Hopkins que realizaron hace algunos años, encontraron que todos los términos utilizados para referirse a éste sector: "no lucrativas", "entidades filantrópicas", "sector independiente", "organizaciones no gubernamentales", "sector del voluntariado", "economía social", "entidades exentas fiscalmente", etc., pone énfasis en alguno de los aspectos que poseen las entidades que configuran este sector, pero dejan al margen otros rasgos que igualmente son de interés.

²³ Así por ejemplo el concepto de "economía social", adoptado por la Unión Europea es demasiado amplio e inclusivo, dado que incluye a cooperativas, mutuas, y cajas de ahorro que claramente tienen una orientación comercial Anheier y al., 1993; Kendall y Knapp, (1992). Por el contrario los estudios estadísticos del EUROSTAT, consideran que si una organización recibe más del 50% de financiación de fondos públicos, esta entidad puede considerarse gubernamental. Lo que supondría un gran problema para el caso español, pues nos llevará a considerar como públicas o gubernamentales a un porcentaje muy importante de las organizaciones voluntarias que nosotros consideramos.

especial referencia al voluntariado, asociaciones voluntarias u organizaciones voluntarias, o variantes de estas fórmulas: asociaciones de voluntarios, entidades voluntarias, entidades socio-voluntarias, organizaciones socio-voluntarias. Escapando a la opción voluntaria en la conceptualización encontramos denominaciones como entidades no lucrativas (ENL), organizaciones altruistas y asociaciones cívicas. También de una manera más genérica —más macro— se habla de organizaciones del tercer sector (OTS). Y también existen las siguientes referencias: organizaciones no lucrativas, asociaciones altruistas, asociaciones independientes, instituciones privadas sin fin lucrativo (IPSFL), organizaciones de solidaridad, organizaciones humanitarias, etc. Esta diversidad de expresiones no aclara sino que confunde aún más.

La definición de organizaciones del Tercer Sector, que en la mayor parte de la literatura se da como buena, fruto de un esfuerzo de análisis y síntesis de un amplio estudio internacional, es la que dan Salamon y Anheier (1992 b,c) aportan mediante la determinación de unos rasgos característicos que deben ser constitutivos. Estas características que deben cumplirse necesaria y simultáneamente son:

a) Debe ser una organización formal, con unos objetivos generales y unos fondos disponibles para conseguirlos. Pueden adoptar diferentes formas jurídicas, ya sea asociación o fundación. Incluso admiten aquellas que no estén constituidas formalmente pero que si hayan sido creadas con perspectivas de continuidad.

b) Deben tener carácter privado. Es decir no vinculadas a una administración pública y regidas por tanto según el derecho privado.

c) No pueden distribuir beneficios. No niegan los autores que puedan las entidades no lucrativas, generar beneficios, pero su finalidad será siempre la de buscar la mayor utilidad social de sus recursos.

d) Deben estar gobernadas autónomamente. Por tanto, si dependen de otras entidades superiores que nombran a los órganos de gestión o existen representantes gubernamentales o de la administración, no podrían ser consideradas no lucrativas.

e) Por último deben ser altruistas. Es decir que en un grado mayor o menor debe haber una participación voluntaria bien sea canalizando el trabajo de los voluntarios o bien porque la gestión de la entidad tenga carácter voluntario.

Éstos características básicas son admitidas hoy en los estudios españoles Rodríguez Cabrero, G. (2003), Ruiz de Olabuénaga, J.I. (2000) y la propia Revista del Tercer Sector, como válidas para delimitar a éste sector tan amplio, también en nuestro contexto nacional.

Sin embargo debemos explicar que estos rasgos definitorios del Tercer sector, deben ser matizados en el subsector que nosotros consideramos en nuestro estudio.

Como ya hemos dicho antes, los autores identifican: Sector no lucrativo con Tercer sector y Sector voluntario, identificando organización no gubernamental con organización no lucrativa y organización voluntaria. (Ruiz de Olabuénaga, J.I. (2000) Fantova, F. (2004), Rodríguez Cabrero, G. (2003).

"el hecho de que muchas entidades sociales no tengan voluntariado no implica que no puedan ser denominadas como organizaciones

voluntarias ya que tal denominación se justifica en la libre voluntad organizativa de la sociedad civil" Rodríguez Cabrero, G. (2003: 37).

Si revisamos los rasgos, podemos comprender que en el caso español y sobre todo en el sector que nos ocupa a nosotros, aquel en el que mayoritariamente trabajan voluntarios, nos surjan algunas dudas.

El primer rasgo característico ya presenta una dificultad. Existen organizaciones de voluntariado sin recursos económicos que llevan a cabo su actividad de intervención social. Por tano no es imprescindible contar con fondos económicos para que exista una organización de voluntariado.

En cuanto a la segunda característica, tenemos igualmente dificultades desde las perspectiva española, por cuanto existen iniciativas de voluntariado, claramente vinculadas a administraciones públicas, culturales, medioambientales, etc.

Si nos atenemos al tercero de los criterios, pueden surgir problemas para considerar una entidad voluntaria a Cruz Roja, (algo que nadie duda) dado que el Estado español ejerce su tutela sobre ella. Igualmente nos sucedería con algunas fundaciones, por ejemplo creadas en Andalucía, con capital únicamente de la Administración.

Si nos atenemos al criterio del no reparto de beneficios, también nos surgen algunas consideraciones. En algunos casos las entidades, efectivamente no reparten beneficios, pero son meras prestadoras de servicios con carácter mercantil y los beneficios los convierten en patrimonio. Esto nos hace ver que el concepto de organizaciones voluntarias no es totalmente compatible con el de organizaciones de voluntarios.

El quinto y último de los criterios es el que más dudas nos hace

tener de la adecuación de dichos criterios para englobar definitivamente a todo el complejo entramado del tercer sector.

Consideran que no es necesario tener voluntarios mayoritariamente o incluso que sólo sean voluntarios los gerentes de la entidad. Esto nos lleva a pensar que una fundación que tenga como objetivo crear y prestar servicios sociales de carácter privado (remunerados) y cuyo presidente sea un cargo honorífico (por tanto voluntario), designando a una persona con prestigio social, puede ser considerada una entidad no lucrativa de acción social y una organización de voluntariado.

Para los objetivos de nuestro estudio, seremos más restrictivos. Consideramos "organizaciones voluntarias" o mejor "organizaciones de voluntarios o de voluntariado", aquellas que además de reunir los requisitos del tercer sector establecidos, estén mayoritariamente formadas por voluntarios, aunque puedan existir en la organización personas asalariadas en una menor proporción.

En conclusión la definición mas y mejor admitida del Tercer Sector es tan genérica, englobando a entidades de tipos tan diversos, excepto a cooperativas y mutuas que no tienen a voluntarios, que realmente es muy poco precisa. Aunque a nosotros nos sirva como referente formal.

Como hemos visto, en el ámbito del Tercer sector tienen cabida multitud de formas: desde la fundación cultural de un banco o las macro organizaciones como Cruz Roja, Caritas o la ONCE, fundaciones que gestionan un presupuesto de varios millones de euros y cientos de trabajadores y asociaciones con 10 o 20 voluntarios de un pueblo de la Alpujarra granadina que tienen un presupuesto anual de 1000 €,

procedente de las cuotas de sus socios. Y también tiene cabida en el Tercer Sector, desde la asociación cultural, hasta la ecologista, la asistencial y la juvenil.

Por estas razones de dispersión, son muchos los autores que distinguen en el seno del Tercer Sector a las organizaciones voluntarias de "acción social" o de "Intervención social", Casado (2003), Rodríguez Cabrero (2003), del resto de las organizaciones.

Siguiendo a Donatti (1997) deberíamos distinguir en el seno del Tercer Sector dos subconjuntos o subsectores. Por un lado el de la *economía social* integrada por todas aquellas entidades que compaginan empresa, solidaridad y democracia y por otro, aquel sector asociativo que se distingue entre otras razones por su elevada proporción de voluntarios y por no distribuir beneficios entre sus afiliados.

Esta diferenciación que hace Donatti es de gran interés y válida en el caso de Italia, donde las organizaciones de voluntariado no pueden prestar servicios que supongan subvención o concierto con la Administración Pública, pero sin embargo no es válida en el caso español, donde muchas organizaciones tienen el doble papel de ser economía social y asociación de voluntarios, simultáneamente.

En nuestro contexto los autores más representativos distinguen en el amplio Tercer Sector a las organizaciones voluntarias de "acción social" o de "Intervención social" del resto de organizaciones. Casado, D. (2003), Rodríguez Cabrero (2003), Colectivo Ioé (2002).

El concepto de intervención social podría servirnos como variable que nos permita diferenciar los diferentes tipos de organizaciones.

Como hemos visto dentro del Tercer Sector, no todas las organizaciones se dedican a la intervención social. Como sabemos existen iniciativas culturales, medioambientales, civiles, auto-ayuda, etc.

Pero veamos que entendemos por intervención social siguiendo a Fantova (2004). "Intervención social o acción social" se entiende como:

- Toda acción, objetivada, organizada y planificada.
- Que toma como referencia los problemas y necesidades sociales.
- Tiene como propósitos preferentes la prevención (de causas excluyentes), la integración, la autonomía, el bienestar, la participación y promoción de los colectivos de personas excluidas o en riesgo de serlo.
- Esta intervención debe estar legitimada de alguna forma públicamente.
- Este tipo de acción tiene un fuerte componente relacional (por tanto poco tangible).
- No tiene que ser meramente asistencial pero puede serlo aunque debe incorporar componentes relacionados con el aprendizaje y/o cambio individual y social sea a nivel micro o macrosocial (estructural).

- Consideramos la intervención social en un sentido amplio que, a diferencia del sistema público de servicios sociales, puede incluir la intervención socio-educativa, socio-sanitaria, socio-cultural.

Otra aclaración terminológica, que se hace necesaria ya que a lo largo de todo nuestro escrito los estamos usando indistintamente son los términos "entidades", "organizaciones", "asociaciones" e incluso el concepto de "corporaciones".

Conviene aclarar las diferencias entre estos conceptos que en palabras de Alfonso Ortí (1990), citado por Zurdo A. (2007:122), son diferentes:

"En primer lugar, define la asociación como "sumatorio de personas con fines o metas comunes". En segunda instancia, concibe la organización como "coordinación funcional de conductas". Y finalmente, se refiere a la corporación en términos de "sistema social organizado con fines, funciones y medios propios".

Con todo, nosotros seguiremos refiriéndonos al fenómeno objeto de nuestro estudio con el término organización por estar aceptado su uso en el concepto de formación social.

Entendemos nosotros a ***las organizaciones como la combinación de diferentes y complementarios procesos en los que intervienen recursos (humanos, económicos, materiales e informacionales) y que actúan en un entorno determinado a la vez que en cuanto sistema organizativo mantiene una infraestructura, una estructura social y de superestructura cognoscitiva, afectiva o cultural diferenciada.***

II.5.2.- Tipologías organizativas en el seno del Tercer Sector.

Como hemos visto en el capítulo I, el fenómeno de las iniciativas altruistas y solidarias no es nuevo. Siempre ha existido de una forma u otra. Pero no es hasta hace aproximadamente 30 años, cuando comienza a tener notoriedad el Tercer Sector frente o junto al mercado o al sector público. El estudio y análisis de la repercusión económica que tiene éste sector, sobre el sistema de bienestar es lo que hizo que estudiosos y la población en general se interesara por el fenómeno en su conjunto. Así lo manifiesta Pérez-Díaz y López-Novo, (2003: 27):

“(...) aunque las organizaciones voluntarias y no lucrativas cuentan, en última instancia, con una larguísima tradición histórica a sus espaldas, no ha sido hasta la década de los setenta del pasado siglo, y en el terreno precisamente de la economía, cuando se comenzó a hablar de ellas como un sector institucional diferenciado del mercado y del Estado”

O también Rodríguez Cabrero G.; Montserrat Codorniú, J. (1996:17-33):

“Es evidente que, en los últimos veinte años, de forma paulatina y creciente se está hablando del Tercer Sector, como si éste hubiese aparecido recientemente, pero esto no es así ya que organizaciones voluntarias, especialmente las filantrópicas, humanitarias o de servicios sociales han existido siempre, basándose en los valores de la caridad, fraternidad o solidaridad”

Ya hemos referido la realidad tan plural que es el Tercer Sector, en cuanto a principios, estructuras y organización y en cuanto a formulas jurídicas. Han sido varios los intentos realizados en España para hacer una tipología de las organizaciones que son parte de éste sector.

Demetrio Casado en su obra Organizaciones Voluntarias en España (1992), ofrece una clasificación adecuada a la realidad de nuestro país, atendiendo a la forma jurídica e institucional que adoptan:

1) Asociaciones:

- Asociaciones de hecho o no formalizadas.
- De régimen general o común: afectados, altruistas o de solidaridad, apoyo a movimientos políticos o sociales (ecologismo, pacifismo, feminismo).
- De régimen especial: Club deportivos, Mutuas y mutualidades ó montepíos de previsión social.
- Entes asociativos de derecho canónico.

2) Corporaciones de derecho público

- Corporación Social con mandato público y voluntariedad es en España la ONCE.

3) Fundaciones civiles y canónicas:

- Entendidas aquellas entidades con personalidad jurídica derivada del derecho estatal privado o del canónico, dotadas de recursos provenientes de rentas patrimoniales o de compromisos de financiación y de gestión que sirven a fines de interés Público

4) Otras instituciones de ayuda social, económicas o cultural.

Auténtico cajón de sastre donde todas coinciden en ser entidades con asignaciones de recursos para fines estables (excepto las fundaciones). Se incluyen aquí las obras y acciones sociales, culturales... Voluntarias, promovidas por partidos políticos, sindicatos, colegios profesionales. También, las acciones sociales empresariales, que promueven prestaciones Y servicios sociales como economatos, residencias para vacaciones etc. Igualmente instituciones auxiliares de las Administraciones públicas, (básicamente Cruz Roja) y las instituciones eclesiásticas, como son los órganos oficiales de La

Iglesia (por ejemplo obispados, parroquias etc.), instituciones eclesiásticas especializadas (es el caso de Cáritas).

Por su parte Josepa Cucó en *Vida Asociativa* (1992), hace una clasificación con menos sesgo jurídico que intenta englobar igualmente el amplio espectro del tercer sector clasificándolo en:

- Entidades Recreativo-culturales.
- Deportivas, festeras.
- Humanitarias.
- Reivindicativas.
- De Intereses comunes.
- Empresario-laborales.
- Regionales.
- Religiosas.
- Resto.

El Ministerio de Cultura en su publicación *Demanda Cultural en España* (1978) clasificó las entidades que son parte del Tercer sector como:

- Artístico-culturales.
- Vecinales.
- Religiosas.
- Deportivas.
- De padres.
- Político-sindicales.
- Juveniles.

Y Ruiz Olabuénaga, J.L. en su obra *Ocio y Estilos de Vida* (1994) nos ofrece la siguiente tipología:

- Recreativo-culturales.
- Socio-humanitarias.
- Socio-reivindicativas.

- Comunitarias.
- Profesionales.

Los estudios mas recientes por ejemplo Ruiz Olabuénaga J.L (2000 a) o Rodríguez Cabrero G. (2003) y con el objetivo de darle una validez comparativa en el ámbito internacional están utilizando la Clasificación Internacional de Organizaciones No Lucrativas (ICNPO)²⁴ que usó la Universidad Johns Hopkins, clasificándolas según el criterio de ISIC (International Standard Industrial Classification) de Naciones Unidas, la cual clasifica los establecimientos por el destino de su actividad económica principal (más del 50 %).

Así la (ICNPO) clasifica las entidades del tercer sector en 12 grupos, con unos criterios funcionales en base a su actividad económica:

- 1) Cultura, deporte y ocio:
Incluye teatros, museos, zoológicos, aquariums, 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, la juventud, familia, minusválidos, tercera edad, refugiados, personas sin hogar, servicios de emergencia y ayuda.
- 5) Medio ambiente:

²⁴ Salamon, L.M. et al. (1999:564).

Incluye protección, conservación, limpieza, 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, a favor 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.

Con una variedad tan importante de tipos de organizaciones o realidades dentro de este sector, con límites un tanto difusos con el sector público y el mercantil, nos vemos obligados a preguntarnos ¿cómo es posible que convivan simultáneamente los tres sectores con más o menos conflictos?

Son muchas las razones que se pueden aducir para justificar la convivencia y reforzamiento del Tercer Sector respecto a los otros dos

sectores o tres (mercado, Estado, familia). Estas razones dependerán de la perspectiva ideológica desde la que se interprete: liberal o neo-liberal, conservadora, social-demócrata, etc.

Pero parece que existe un cierto consenso en considerar que básicamente podemos enumerar las siguientes razones, aunque éste no sea un análisis exhaustivo, siguiendo a Rodríguez Cabrero G.; Montserrat Codorniú, J. (1996: 17-33) y Ruiz Olabuénaga, J.L (2000):

- El incremento cuantitativo y cualitativo de las necesidades y problemas sociales.
- La insuficiencia de recursos públicos.
- La insuficiente respuesta mercantil a las necesidades.
- La percepción pública de desconfianza en que los gobiernos no siempre ofrecen o pueden ofrecer la mejor solución a los problemas de la sociedad.
- La aceptación por los cuatro sectores de la complementariedad funcional entre ellos y dependencias mutuas desde el lado financiero y desde el lado de la producción de servicios o el apoyo y reconocimiento social.
- El cambio en la mentalidad ciudadana en cuanto al Estado provisor y la responsabilidad civil.
- La creciente secularización de nuestra sociedad y toma de conciencia laica de la solidaridad.
- La capacidad creativa e innovadora en las entidades de voluntariado para responder a los problemas y necesidades sociales.

- La inmediatez, flexibilidad, interdisciplinariedad y no estanqueidad de las respuestas frente a las necesidades de la iniciativa social.
- La respuesta solidaria, altruista y rentabilidad social de la iniciativa voluntaria, frente a eficacia, eficiencia y rentabilidad económica que rigen el mercado y el sector público.

Viendo las diferentes clasificaciones y el papel relevante que estas organizaciones han ido adquiriendo en nuestro sistema mixto de bienestar parece claro que podemos considerar a un subgrupo dentro del Tercer Sector, que podríamos tipificar como de *"carácter Asociativo voluntario humanitario y solidario que actúa en el ámbito cercano a los Servicios Sociales"*.

II.5.3.- Funciones y rasgos característicos del sector voluntario en el seno del Tercer Sector.

En su conjunto podemos considerar que el fin último del Tercer sector es como dice Donatti (1997) crear, promover, salvaguardar la solidaridad mediante acciones inspiradas en las reglas del don y la reciproca cooperación; esta prioridad de la función de solidaridad social impregna al conjunto del sector que se caracteriza por una economía solidaria, una política solidaria, una regulación solidaria y una cultura solidaria.

Debemos pues aceptar que el sector voluntario como subsector

dentro del Tercer Sector tiene un estatus, al menos cualitativamente, equiparable al mercado y al sector público.

Lo que habrá que mostrar para sostener esta especificidad es que este sector tiene también sus propios modos de ser y de hacer en la provisión de bienes y servicios diferente al del mercado y al sector público, como el establecimiento de relaciones y efectos diferentes.

Una de las principales funciones de estas organizaciones es la de generar, mediante su intervención, lo que Donati denomina "bienes relacionales" que en palabras de Manuel Herrera son:

"(...) para la óptica relacional, el tipo y grado de relacionalidad definen una categoría de bienes sociales, llamados relacionales, cuya característica es la de no ser estrictamente públicos, ni estrictamente privados, de no ser competitivos según juegos de suma cero y de poder ser producidos y disfrutados por el conjunto de sus participantes en las redes informales (bienes relacionales primarios) y en las redes asociativas (bienes relacionales secundarios). El carácter relacional tiene su paradigma de referencia cultural-simbólico (no ciertamente el organizativo) en las esferas de la familia y de las redes primarias (de las que provienen, por otra parte, aquellos medios simbólicos generalizados de intercambio que son la confianza y la reciprocidad)" (Herrera, 1998 b: 263).

Podemos decir que la primera función es la de producir esos bienes relacionales que se convierten en un valor añadido en el sistema de producción de "bienes sociales"²⁵. Pero que también podemos considerar como capital social de relaciones sociales basadas en la relación de reciprocidad y confianza.

En segundo lugar podemos considerar como función la de estar cerca de los problemas y necesidades sociales, proximidad, actitud vigilante y crítica respecto a los demás sectores (pero mostrando los

²⁵ O lo que denomina García Roca (2005: 49-52) "la plusvalía del don", "la plusvalía de la libertad" y "la plusvalía de la proximidad".

frentes comunes) a favor de aquellos cuyos derechos puedan verse vulnerados. Fantova (2003: 4).

En tercer lugar podemos considerar como función fundamental la de articular a la ciudadanía para una gobernanza participativa potenciando así mismo la interlocución entre instituciones.

En cuarto lugar este sub-sector crea estrategias y alternativas a la intervención política y mercantil.

Por último las entidades y organizaciones de acción social interpelan y deben interpelar tanto a los actores como a su entorno así como a los beneficiarios de la acción sobre sus actitudes frente a los problemas y necesidades.

II.6.-LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO.

Como hemos visto en el capítulo I y a lo largo del presente capítulo las organizaciones del Tercer Sector (de voluntariado, sin ánimo de lucro y de intervención social) han dejado de ser un fenómeno residual y constituyen actualmente una fuerza social. En los últimos treinta años han crecido cuantitativa y cualitativamente en volumen de recursos humanos y económicos y sobre todo han ganado en prestigio. Esto ha hecho que algunos autores se refieran a éste fenómeno como una revolución asociativa global (James, 1988; Salamon y Anheier, 2001; OCDE, 2003; Pérez Díaz y López, 2003:27-34).

Esto ha supuesto que las relaciones entre las organizaciones y el Estado se hayan ido modificando a lo largo de estas décadas, aunque no

sean nuevas pues siempre han sido tenidas en cuenta por parte del Estado (Madrid, 2001: 19-27; Ascoli, 1987). Pero igualmente algunos autores han llamado la atención sobre como se han ido modulando dichas relaciones a lo largo del tiempo y según que países. (Abrahanson, 1995: 119-126; Ascoli y Pavolini, 2000: 838-841)²⁶.

En el caso de España, los autores consideran que han existido diferentes etapas en las relaciones entre Estado y Organizaciones. Así (Sarasa, 1995; Ruiz de Olabuénaga, 2000: 263; Mota, 1999) consideran que las formas y dinámicas por las que organizaciones y estado se han relacionado en España ha sido la propia del modelo latino de bienestar, en un pasado reciente, es decir la de un país con un tardío E.B., con escasa sociedad civil y con una fuerte dependencia de las entidades sociales de las administraciones públicas (Sarasa, 1995; Ruiz de Olabuénaga, 2000: 263; Mota, 1999).

En la misma línea pero matizando aún más (Rodríguez Cabrero, 2003: 361-369) considera que el movimiento asociativo y por tanto sus relaciones con las administraciones han vivido cuatro etapas: la emergente (1970-1980); la de consolidación o reconstitución (1980-1990); la de expansión (1990-2000) y la de institucionalización (2000).

²⁶ De hecho algunos autores han clasificado las relaciones entre las organizaciones de voluntariado y las Administraciones públicas basándose en los modelos de desarrollo del E.B. Partiendo de cuatro modelos de sistemas de bienestar aprecian diferencias y variaciones en las relaciones entre las dos instancias: el modelo anglosajón o liberal (protagonismo del mercado y la sociedad civil en la producción del bienestar); modelo o sistema escandinavo (régimen socialdemócrata; el Estado es el agente estratégico); modelo continental (régimen conservador; importante peso estatal compatible con la integración del sector voluntario); modelo latino (países mediterráneos; énfasis institucional en la sociedad civil y el voluntariado). (Abrahanson, 1995: 119-126; Ascoli y Pavolini, 2000: 838-841).

Por su parte Pérez Díaz y López, 2003: 28-30). Reconoce que durante un largo período (1950-1970) las relaciones fueron de bisectorialidad del bienestar fundado en la interacción ajustada del Estado y el mercado y en el que el sector voluntario tenía un cometido secundario bajo un modelo de ciudadanía subordinada (modelos latinos). Aunque este modelo cambia con el proceso de reestructuración de los Sistemas de bienestar que coinciden con los procesos de descentralización (Stoker, 1988; Brugé y Gomá, 1998) y con el adelgazamiento de los sistemas públicos de protección dando mayor participación a los sectores mercantiles y al tercer sector (Johnson, 1990; Herrera y Castón, 2003), convirtiendo a las organizaciones en interlocutoras de las administraciones y en gestoras de servicios públicos (Madrid, 2002: 370).

Muchos autores se han ocupado de analizar las relaciones entre el Tercer sector y el Estado aunque dando mayor importancia a las medidas que ha ido adoptando el segundo y no tanto las del primero²⁷, así mismo los autores no se han ocupado de las relaciones entre las organizaciones y los niveles secundarios de la Administraciones (autonómicas y locales). (Sarasa, 1995; Herrera, 1988; CIMOP, 1998; Madrid, 2001: 20-29; Salinas, 2001: 85-89).

En cuanto a los autores que se han ocupado de analizar las relaciones entre estos dos sectores, ocupándose de preguntas como: ¿Por qué se plantea la colaboración entre las organizaciones y las administraciones? ¿Cuáles son las razones que animan a las

²⁷ Cfr. El proceso de institucionalización de las organizaciones de voluntariado visto en el Capítulo I.

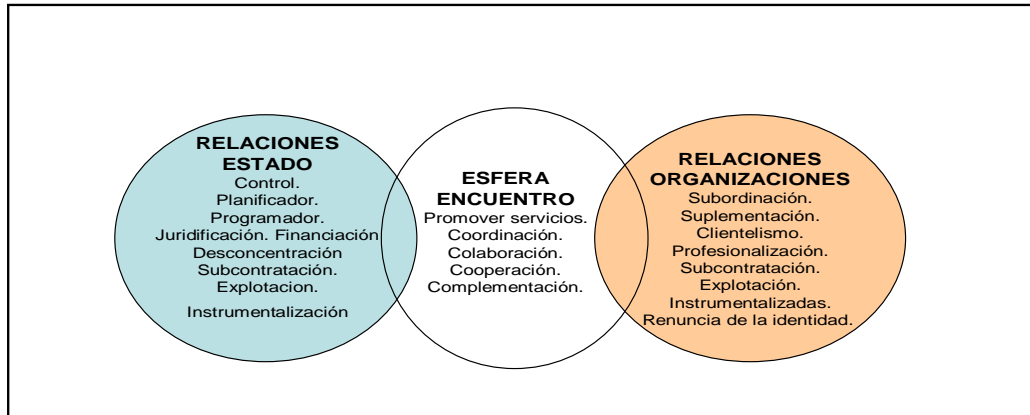
organizaciones a colaborar con las administraciones y qué es lo que mueve a las administraciones a relacionarse con las organizaciones?, ¿De qué modo se plantea la relación entre ambos sectores?, ¿Qué papel desempeñan las organizaciones en los sistemas de bienestar?, ¿Qué efectos o qué consecuencias se derivan de la colaboración? (Kramer, 1987; Salamon, 1987; Cabra de Luna, 1999:86-89; Johnson, 1990), podemos ver en el CUADRO II.1, algunas de las conclusiones a las que han llegado:

CUADRO II.2: POSIBLES RELACIONES ENTRE ESTADO Y ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

ESTADO HACIA LAS ORGANIZACIONES	ORGANIZACIONES HACIA EL ESTADO
Estado hacia las organizaciones del Tercer Sector y de voluntariado	Las organizaciones del Tercer Sector y de voluntariado hacia el Estado.
Impulsan la presencia de las Organizaciones en planes y programas. (Gidron, Kramer y Salamon, 1992)	Han ampliado sus vínculos con las Administraciones y se insertan activamente en planes y programas. (Gidron, Kramer y Salamon, 1992)
Reconocen a las entidades como interlocutoras. (Ibídem)	Han ganado prestigio y son consideradas un recurso valioso. (Sarasa, 1999: 117-143)
Las administraciones siguen siendo la principal fuente de financiación. (Codorníu, 2003: 182-188; Pérez Díaz y López, 2003: 256-259; Gómez, 2005: 61-74).	Muchas organizaciones tienden a ser empresas de servicios. Mayor importancia de la cualificación que de los ideales. Subirats, 1999: 142-144; Madrid, 2001: 41-42; Salinas, 2001: 87- 92; Rodríguez Cabrero, 2003: 351-374
Juridificación y regulación de las organizaciones. (Subirats, 1999: 142-144; Madrid, 2001: 41-42; Salinas, 2001: 87- 92; Rodríguez Cabrero, 2003: 351-374)	La diversificación y la complejización de las organizaciones, el predominio de una orientación favorable a la profesionalización y a la especialización. (Subirats, 1999: 142-144; Madrid, 2001: 41-42; Salinas, 2001: 87- 92; Rodríguez Cabrero, 2003: 351-374)
La Administración es simplemente fuente de financiación. (Giner y Sarasa, 1995: 17; Gutiérrez Resa, 1997: 142).	Paso de un asociacionismo voluntario reivindicativo, de tutela y de defensa de los derechos, hacia otro más profesionalizado y productivo hacia la prestación de servicios (Ibídem) y (Vinyes, 1996: 100)
Las administraciones aprovechan la fuerza del trabajo voluntario	La profesionalización y empresarialización les lleva a asumir

(Ibídem)	modelos de gestión y de funcionamiento similares a los de las empresas privadas. Zurdo A. (2006:119)
No hay cooperación, no existe complementariedad o fortalecimiento recíproco entre ellas. Las administraciones someten a las organizaciones imponen su control sobre las organizaciones, tienden a instrumentalizarlas y colonizarlas. (Herrera, 1998: 316-317; Madrid, 2001; Zurdo, 2003: 265)	Las organizaciones se someten a las administraciones y son instrumentalizadas y colonizadas. (Herrera, 1998: 316-317; Madrid, 2001; Zurdo, 2003: 265)
En el Tercer Sector pueden diferenciarse dos realidades: uno organizaciones con capacidad de gestión y amplios recursos económicos y humanos; otro formado por las organizaciones pequeñas, mayor presencia del voluntariado, „poco relevantes desde el punto de vista económico y político. (Ascoli y Pavolini, 2000: 827-858)	Existen diferencias entre regiones en relación con las administraciones. (Rodríguez Cabrero, 2003: 370-371; Navarro, 2001).

Así podemos considerar que en las relaciones entre las Administraciones públicas y las organizaciones del tercer sector cada uno de los sectores tiene sus propias posturas con un espacio intermedio de colaboración y cooperación que depende de diferentes factores regionales políticos y económicos y que está por alcanzar en muchos casos.

FIGURA 2.1: RELACIONES ESTADO-ORGANIZACIONES.

El Tercer Sector no está hoy exento de peligros y derivas. Los estudiosos del tema han manifestado el temor de que en el Tercer Sector se esté poniendo en riesgo lo que le es esencial y tarde demasiado tiempo en encontrar el lugar que le corresponde en el sistema del bienestar.

Algunos de esos riesgos son por un lado la alta dependencia económica de la administración pública, cuando no es dependencia absoluta. Incluso en algunos casos se está pasando de la política de subvenciones y convenios a la de contratos públicos.

“en la actualidad el tercer sector dedicado a los servicios sociales estaría cumpliendo el papel de brazo ejecutor de determinadas políticas sociales del Estado. Comportándose más como una extensión de los servicios sociales que como un tejido social organizado capaz de plantear alternativas e influir en el diseño de políticas sociales” (Salinas, 2001: 240).

Algunos autores advierten de la polarización y fragmentación en el

interior del Tercer Sector. Ascoli U.,y Pavolini, E. (2000: 827-858), Ranci, C (2001:187).

Así con las exigencias administrativas del Estado y las dinámicas mercantilistas tanto del Estado como de las propias organizaciones, vemos como encontramos organizaciones con capacidad económica y de gestión que se dedican plenamente a la gestión de servicios y programas de bienestar y por el otro extremo encontramos las entidades pequeñas con mayor presencia de voluntarios pero pequeñas y no relevantes para la prestación de servicios sociales.

En resumidas cuentas todavía no está totalmente claro cual es el papel y cual debe ser el peso de éste sector en nuestra sistema.

“España continúa siendo anómala con relación a muchos de los países europeos que conforman nuestro entorno y que casi siempre nos sirven de referencia al tercer sector menos en un punto (...): el país en general no tiene una concepción de lo público como un ámbito de responsabilidad colectiva, ni tampoco dispone de una presencia fuerte, estructurada y responsable de lo que se viene denominando sociedad civil” (Subirats, 2001: 43-44).

Otro riesgo no poco importante es la conversión e integración del voluntariado en una fuerza más de las políticas públicas. (Rodríguez Cabrero (coord.), 2003: 354), Rodríguez Cabrero habla del posible uso que se hace de lo no lucrativo como fuerza simbólica “la fuerza simbólica de lo no lucrativo hoy frente a su relativa debilidad institucional” (Rodríguez Cabrero (coord.), 2003: 534). Igualmente el calificativo de voluntariado puede convertirse simplemente en una herramienta de marketing social.

Por su parte Rodríguez Cabrero, G. y Montserrat Cordorniu, J. (1996), advierten del triple peligro en el que se encuentra el tercer sector

la fuerte dependencia de los recursos públicos para poder existir y desarrollar programas sociales; el condicionamiento ideológico como consecuencia del fuerte crecimiento organizativo, el peligro de convertir en clientes a las organizaciones y el condicionante organizativo que tienen al ser difícil la coordinación dentro del sector por la competencia entre sí.

Otro riesgo que tiene el tercer sector que podemos concretar en las organizaciones de voluntariado es el fuerte proceso de institucionalización que lleva al sector a optar entre una opción de servicio público o una política de imagen, entre ser organizaciones burocráticas o flexibles y entre independencia y dependencia respecto del poder establecido. Es decir, entre un modelo dependiente, jerarquizado y cerrado y otro de tipo cooperativo entre Estado y sector voluntario, flexible en cuanto a organización y complementario entre entidades. Cabra de Luna y De Lorenzo (1993).

Otro riesgo que se deriva del proceso de institucionalización es la profesionalización de las organizaciones de voluntariado, como lo expresa Luis Enrique Alonso (1998: 167) *"las ONG muchas veces representan más intentos de profesionalización de colectivos que no pueden entrar en el mercado de trabajo, búsqueda de beneficios y de subvenciones utilizado el señuelo del bienestar social..."* y en el mismo sentido se manifiesta Martínez Román *et al.* (1996: 235) que ven la aparición de formas nada claras *"...en los últimos años, de empresas enmascaradas de ONGS [...] formadas, en realidad por profesionales que, al elegir esta forma organizativa, pueden acceder a subvenciones de la Administración pública y a las correspondientes desgravaciones fiscales"*.

Así mismo y dado que el Tercer Sector y las organizaciones de voluntariado son una amalgama de intereses y motivaciones como dice Jordi Estivil (1989: 141): *"...las ONGS son una encrucijada de intereses,*

motivaciones y aspiraciones cuyos orígenes van desde valoraciones religiosas, filosóficas y éticas hasta las técnicas y profesionales, pasando por la ayuda desinteresada, el interés de los afectados y familiares, el lucro y el mercado laboral”, el concepto de voluntariado se está viendo sobreexplotado y está distorsionando a un amplio sector de organizaciones de voluntarios (pequeñas y enraizadas en la comunidad) frente a las grandes en este proceso de institucionalización que hemos visto que se está dando en nuestro país. Rodríguez Cabrero y Ortí, (1996); Rodríguez Cabrero, (2003); Ascoli (1988 b), Madrid, A. (2001).

Una crítica que es aún más dura es la que hace García Roca (2001: 20-21) cuando advierte que «en cada forma de voluntariado hay implícita una legitimación del poder, de la acción social y de la organización política» y, más adelante, que el voluntariado puede funcionar como un «elemento de legitimación y ocultamiento de las contradicciones sociales» (Ibíd.: 25). Lo que supone que el voluntariado está dentro de un engranaje aún más complejo que el meramente económico.

Para concluir este apartado de sombras que se ciernen sobre éste sector, nos hacemos eco de la reflexión de Zurdo Alaguero, A. (2007: 139).

“Con respecto al papel del voluntariado, éste ocupa progresivamente una posición periférica (al margen de los procesos de toma de decisiones), y sus pautas de participación tienden a ser cada vez más individuales. Por ello, se produce un debilitamiento del vínculo con la organización (una identificación débil y una menor fidelidad)”

II.7.-TERCER SECTOR Y ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL. CONCLUSIONES.

Nos proponemos aquí sacar unas conclusiones sobre cual es el papel del voluntariado en el marco de la provisión de bienestar en España.

- Puede considerarse que actualmente España posee un modelo mixto de provisión de bienestar hacia sus ciudadanos.
- Este modelo mixto tiene además rasgos característicos del área mediterránea, que vienen dados por una idiosincrasia inherente y por características socioculturales propias de nuestro territorio.
- Este modelo mixto se caracteriza por la participación simultánea del Estado, el Mercado y el Tercer Sector y la familia.
- El Estado ha transferido responsabilidades y cargas al tercer sector que deberían o podrían ser del Estado. Estas transferencias se producen por el cambio en el concepto de ciudadanía y el crecimiento del Tercer Sector.
- El Tercer Sector ha crecido de forma importante, motivado por los cambios producidos en el mismo dinamismo social y apoyado por el propio estado.
- El Tercer Sector se haya incurso en un proceso de institucionalización y empoderamiento en la prestación de servicios sociales.
- Las organizaciones de voluntariado como parte importante

dentro del Tercer Sector ha adquirido en el marco de las políticas sociales un alto protagonismo.

- Las entidades-organizaciones-corporaciones de voluntariado, han adquirido un importante papel en la provisión de servicios sociales a la ciudadanía.
- Este protagonismo hace que el voluntariado pierda parte de su esencialidad ética alternativa a los sistemas socio-económicos establecidos para ser cada vez más un estamento prestador de servicios.

Este papel que ha adquirido el movimiento voluntario le hace entrar en contradicciones cuando no en confrontación con otras entidades de voluntariado e incluso con el mercado.

Hemos visto en este capítulo el papel sumamente importante que tiene el Tercer Sector en el marco del Estado del Bienestar y dentro de éste sector el papel de las organizaciones de voluntariado.

Dado que las personas mayores representan un porcentaje muy importante en nuestra sociedad y que tienen determinadas necesidades que veremos en el capítulo siguiente, creemos que se hace necesario analizar el papel que tienen las organizaciones de voluntariado en la prestación de servicios para el bienestar y la satisfacción de las personas mayores.

CAPÍTULO

III

**CARACTERÍSTICAS DEL
VOLUNTARIADO:
LOS VOLUNTARIOS Y LAS
ORGANIZACIONES DE
VOLUNTARIADO**

El fenómeno del voluntariado social no es nuevo. Como hemos visto en el Capítulo I, antes de que existieran sistemas públicos de protección social han existido personas que de forma organizada o de forma individual-espontánea han dado respuesta a las necesidades de sus congéneres. Gutiérrez Resa, A. (2001:72). Probablemente como dice éste autor el problema es que se ha insistido demasiado en una perspectiva evolucionista de las políticas sociales, aplicada también a la solidaridad, que comenzaba con la etapa de la caridad, pasaba por la beneficencia, la asistencia social, la seguridad social y finalmente el estado de bienestar.

Sin embargo en el seno del voluntariado conviven hoy, en nuestra opinión, todas las formas posibles de relación de ayuda: caritativa, asistencial, benefactora pero también están inserto en el sistema público de provisión de bienestar como hemos visto en el capítulo II.

En el capítulo I hemos intentado delimitar el concepto de voluntariado y analizado brevemente su origen y evolución más reciente. En el capítulo II hemos analizado el contexto más amplio al que pertenece éste fenómeno, es decir, el tercer sector como actor económico y social, en el contexto del Estado del Bienestar.

Nos proponemos ahora analizar los datos sobre el voluntariado en su conjunto y en particular, intentar acercarnos al perfil del voluntariado en nuestro entorno más cercano, haciéndolo por inferencia de los datos a nivel nacional, regional y cuando podamos a nivel local... Y dado que nuestro marco de referencia es el voluntariado institucionalizado y

organizado, nos acercaremos al conocimiento de las organizaciones en las que se realiza esta acción voluntaria de carácter social.

En cualquier caso y siguiendo aquí a Ruiz Olabuénaga (2000:117a) hay que aceptar que existen cuatro ambigüedades básicas en torno a esta realidad que impiden un estudio preciso y riguroso: la definición conceptual, el desarrollo histórico, su ambivalencia jurídica y el conocimiento impreciso de los datos estadísticos.

III.1.-LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO.

Si como decíamos el fenómeno del voluntariado no es nuevo, el estudio y la investigación sobre este sector si lo es relativamente.

Los estudios más antiguos que podemos considerar de referencia son los informes que la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional de las Drogas encargó al Comité Español de Bienestar Social sobre *Entidades voluntarias e intervención social en España*, realizado en 1988 y publicado al año siguiente, Álvarez *et al.*(1989), posteriormente se realizó otro estudio, éste con un enfoque europeo dirigido por Demetrio Casado sobre las *Entidades Socio-voluntarias en Europa* (Casado 1991), actualizado años después por él mismo (Casado 1997b). El mismo autor publicó otra obra centrándose ésta vez en el caso español: "*Organizaciones Voluntarias en España*" (Casado 1992) que también fue actualizada algunos años más tarde (Casado 1995).

También en los años 90 aparece una importante obra colectiva, con especial impacto e incidencia en el estudio de ese fenómeno. Nos referimos a trabajo colectivo, editado por la Fundación Once, que cuenta entre sus autores a Rafael de Lorenzo García, Miguel Ángel Cabra de

Luna, Enrique Giménez-Reyna Rodríguez, Gregorio Peces-Barba Martínez y Gregorio Rodríguez Cabrero, titulado *Las entidades no lucrativas de carácter social y humanitario*.

En años más recientes, sin embargo, han proliferado estudios sobre el sector no lucrativo en general y sobre el voluntariado en particular que reseñaremos en apartados siguientes.

Hay que añadir que algunos aspectos del voluntariado, como son las motivaciones y otros aspectos del proceso del voluntariado, han sido ampliamente estudiado por algunos psicólogos sociales en nuestro país¹.

III.1.1.-Los estudios sobre el voluntariado en España.

Como hemos dicho antes los estudios sobre el voluntariado, los voluntarios y las organizaciones de acción social, adolecen de algunos problemas que hacen difícil el conocimiento preciso de ésta realidad: definición del concepto, delimitación del universo y falta de datos estadísticos primarios.

Nos encontramos con que las investigaciones que podemos encontrar en los últimos años son o bien parciales (Voluntariado de Madrid, Valencia, Valladolid, Cataluña, Murcia, Andalucía, Granada)² o demasiado genéricas³ (El sector no lucrativo, las entidades voluntarias

¹ Aspecto sobre el que ya dimos cuenta en el Capítulo I.

² Ver: Murcia : Medina Tornero; Madrid: Gonzalez Blasco, P (1998); Mota Lopez, R. y Vidal Fernandez, F. (2003); Granada: PVSG (2001 a,b); en Andalucía: J.A. (2004) o Navarro Yañes, J. y, Pérez Boza ,E. (2004).

³ Referidas a aspectos económicos , el mercado laboral, etc. (Cfr. Capítulo II)

de acción social, empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social).⁴

Los criterios que hemos seguido para la verificación de los datos existentes sobre el voluntariado han sido:

- Revisar los datos significativos en función de las variables que nosotros vamos a estudiar en nuestro trabajo de campo.
- Examinar en sentido descendente los datos que existen a nivel nacional, autonómico, referidos a Andalucía, y provincial (Granada).
- Dado que no existen paralelismo de determinados datos en estudios a nivel autonómico o provincial, comprobaremos otros estudios a nivel provincial como Madrid o Murcia que nos permitan posteriormente comparar resultados.
- Que los datos estén referidos a los 10-12 últimos años.
- Utilizar fuentes secundarias elaboradas por diferentes organismos que hayan sido publicadas y que tengan cierta solvencia científica.

Vamos a tener en cuenta como fuentes documentales que nos permitan extraer información sobre el voluntariado en España las siguientes obras de referencia por orden cronológico:

En 1997 aparece un estudio sobre las organizaciones de voluntariado de la Plataforma para la Promoción del voluntariado de

⁴ Ver: Ruiz de Olabuenaga, J.I. (2001); Rodríguez Cabrero, G. y Montserrat Codorniú, J. (1996)

España, en adelante PPVE (1997), que es un referente fundamental, por ser parte de un estudio más amplio a nivel europeo y porque los datos que aporta, a pesar de algunas limitaciones por la muestra, son prácticamente los más cercanos a nuestros objetivos de investigación. Hay que tener en cuenta que este estudio se realizó con datos aportados por las propias organizaciones sobre una muestra amplia de toda España, 646 organizaciones, que declaran tener en su conjunto un total aproximado de 242.623 voluntarios.

El análisis de C. Alemán Bracho , A. Trinidad Requena (2001) "*Las actitudes solidarias en España*". Publicado en un número especial de la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales sobre el voluntariado en el que los autores analizan los resultados de la encuesta realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas en adelante CIS., en mayo de 2001, sobre la actitud de los españoles ante el papel y las tareas de solidaridad internacional desarrolladas por las organizaciones no gubernamentales de España.

Otra obra importante en el panorama de estudios sobre el voluntariado es la de la Fundación Tomillo sobre empleo en las organizaciones de acción social. Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo, (2000), en adelante (CEET) (2000) .Este estudio está realizado sobre una muestra de 201 entidades de acción social (fundaciones y asociaciones). Considerando un universo de 11.043 entidades de todas España según un directorio propio construido en base al *Registro Nacional de Asociaciones* del Ministerio de Interior.

Así mismo la investigación realizada por Ruiz de Olabuénaga J.L. (Dir.) (2000) para la Fundación BBV es un hito en los estudios económicos sobre el Sector no Lucrativo en España.

Importantes son también las obras de referencia coordinadas por Rodríguez Cabrero, G. y Monserrat Codorniú, J. (1996): *"Las Entidades Voluntarias en España. Institucionalización, Estructura Económica y Desarrollo Asociativo"*. Publicadas por el Ministerio de Asuntos Sociales. Y la posterior obra colectiva coordinada por Rodríguez Cabrero (2003) más concretamente sobre las entidades voluntarias de acción social. Esta última es especialmente interesante por la solvencia científica las fuentes primarias utilizadas y los diversos métodos de investigación (cuantitativos y cualitativos). Han usado fuentes tan diversas como los datos de las entidades que reciben ayuda a través del programa 0,52 del IRPF del Ministerio de Asuntos Sociales referidos al periodo 1992-1997, como los datos de las encuestas del CIS y los estudios de Inglehart sobre la Encuesta de valores europeos para el análisis de valores. Así mismo y ya usando métodos cualitativos, aportan datos de un estudio en base a grupos de discusión sobre motivación e ideología en entidades voluntarias, análisis documentales de varias asociaciones y análisis de páginas web o noticias de prensa. Esta obra que como decimos es fundamental en el panorama de estudios sobre el sector voluntario tiene para nosotros un valor relativo al ser considerado el voluntariado de forma amplia. Es decir consideran toda iniciativa voluntaria de acción social, cuente o no con la participación de personas voluntarias.

Otra fuente que hemos utilizado, interesante por su trabajo de síntesis es el informe elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos

sociales, MTAS(2005) como diagnóstico del voluntariado en España, previo a la elaboración del *Plan Estatal del voluntariado 2005-2009*.

Del mismo año, 2005, analizando solo las organizaciones que se presentan a la convocatoria anual y son beneficiarias de la asignación tributaria del 0,52% del IRPF, es la obra publicada por el MTAS, en 2005 de los autores C. De La Fuente, I. Montraveta, C. Simón. Esta obra presenta para nosotros también un inconveniente fundamental, dado que las entidades que pueden presentarse a los programas del 0,52 deben ser de ámbito autonómico o nacional o bien solicitar subvenciones a través de redes de carácter nacional.

Ya en el plano local son obras importantes de referencia las de Ariño referidas a la comunidad valenciana: Ariño, A. (Dir.) (1999); Aliena, R.; Cucó, J; Perelló, F. (1999).; Ariño, A. y Cucó, J. (2001); Ariño, A. (Dir.); Castelló, R.; Llopis, R. (2001).

Sobre una realidad del voluntariado en Valladolid, Callejo, J. Y Izquieta, J.L. (1996) publican: *"Los nuevos voluntarios: entre el individualismo y la solidaridad"*. Interesante estudio realizado sobre el colectivo de voluntarios de Cruz Roja de aquella ciudad.

Así mismo una obra que aporta datos muy significativos por la extensión de la muestra y el rigor metodológico es la de Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003). Este estudio está basado en el análisis de 744 entidades de voluntariado primario o de proximidad de la Comunidad de Madrid. El estudio por su proliferación de datos y profundidad son datos extrapolables relativamente al resto de España.

Estudios de ámbito más reducido pero con datos igualmente interesantes e importantes para nosotros por su cercanía son los de M.E.

Medina Tornero (1999) referidos a la comunidad murciana. El estudio realizado en Murcia sobre una muestra de 591 encuestas válidas realizadas a voluntarios pertenecientes a un total de 162 organizaciones de voluntariado, aporta datos muy significativos y exhaustivos. Dado el tamaño de la provincia de Murcia, pueden ser datos muy interesantes, por equiparables, para extrapolarlos al estudio que nosotros estamos realizando en el presente trabajo.

Ya en nuestro entorno más cercano. Para el conocimiento del voluntariado en Andalucía tenemos varias investigaciones de nuestro interés.

La Plataforma del Voluntariado de Andalucía (2002), en adelante (PAV) (2002), realizó un estudio, no publicado, sobre un total de 72 organizaciones miembros de la Plataforma, con una buena representatividad de cada provincia. Pero con las limitaciones que conocemos en todos los estudios sobre voluntariado que no pueden tener un carácter predictivo por la limitación de los datos y de la muestra.

Más importantes, por la relevancia de los datos que nos aportan, son dos estudios patrocinados por la Junta de Andalucía, aunque por consejerías diferentes y publicados el mismo año. Estas investigaciones son sobre el voluntariado social en nuestra región, Junta de Andalucía (2004) [en adelante J. A. (2004)] sobre una muestra total de 275 entidades u organizaciones de voluntariado de toda Andalucía. Aunque como muchos otros estudios adolece de lagunas en cuanto que algunas de las entidades no ha aportado datos sobre el número de voluntarios, etc., lo que le da un carácter limitado al estudio. En cuanto a los datos referentes a Granada, han participado en el estudio 36 entidades, pero

desconocemos cuales son y el grado de representatividad que éstas tienen.

Y el otro estudio de 2004 es el realizado por la Agencia Andaluza del Voluntariado y dirigido por Navarro Yañes C. Pérez Boza E. (2004), en adelante Navarro-Pérez (2004) sobre "*Las razones del voluntariado andaluz*" que fue realizado sobre una muestra de 663 entidades socio-voluntarias (asociaciones con voluntariado, incluyendo no solo voluntariado de carácter social) y una muestra de 1293 voluntarios con un error muestral de 0,4%.

Un estudio reciente que se ha publicado en Andalucía es el dirigido por Julio Cabero Almenara en (2007), sobre "*Las necesidades formativas del voluntariado andaluz*". Que para nosotros tiene un valor relativo, dado que en éste estudio no se incluyen datos sobre Granada.

Así mismo, recientemente, se ha publicado un estudio de Martínez García, R.; Sancho Porras, I. (2008) "*El voluntariado en el ámbito rural andaluz. Análisis preliminar*", analizando una muestra de 131 entidades de Andalucía y 185 voluntarios, siempre del ámbito rural, es decir de poblaciones menores de 50000 habitantes. Este estudio igualmente adolece de ser una muestra excesivamente pequeña y por tanto, solo tentativa.

Desde octubre de 2008 hasta el primer trimestre de 2009, la Plataforma del Voluntariado de Andalucía, responsable actualmente del Observatorio Andaluz del voluntariado y coordinado por este doctorando, viene realizando un estudio sobre un total de 280 entidades de

Voluntariado de toda la región⁵. Ballesteros V. (2010 a). Dicho estudio pretende ser una aproximación al voluntariado andaluz visto desde las organizaciones.

El anterior estudio realizado en Andalucía tiene en paralelo una investigación en la provincia de Granada, sobre una muestra de 147 entidades⁶. Ballesteros, V. (2010 b).

En nuestro entorno más cercano, la provincia de Granada hemos contado así mismo como referencia con otras investigaciones.

Los dos estudios promovidos por la Plataforma del Voluntariado Social de Granada PVSG (2001a,b)⁷ sobre "*El perfil del voluntariado de Granada*" con una muestra de 386 voluntarios pertenecientes a 47 entidades y "*Las organizaciones de voluntariado en la provincia de Granada*" realizado sobre una muestra de 84 organizaciones de la provincia.

Respecto al estudio y análisis del voluntariado en la provincia de Granada debemos hacer referencia a dos obras que nos han aportado algunos datos interesantes a nivel local. El estudio promovido por Diputación de Granada y Cruz Roja (2005) [en adelante DIP.GRA.

⁵ El estudio ha sido realizado mediante un cuestionario administrado a 280 organizaciones de voluntariado de las 8 provincias andaluzas, en las que se han preguntado tanto por aspectos puramente organizativos como por otros aspectos relacionados con los voluntarios. Es estudio será publicado por la Agencia Andaluza del voluntariado en los primeros meses de 2010.

⁶ Con el mismo cuestionario del Estudio autonómico se ha realizado en la provincia de Granada con una muestra de 147 organizaciones lo que supone que representa un porcentaje muy elevado de las organizaciones activas en la provincia durante el último trimestre de 2008 y primero del 2009. Aunque no ha sido publicado aún, dado que éste doctorando dirige la investigación se hará uso de algunos datos que pueden ser de interés para el presente estudio.

⁷ Ambos estudios fueron dirigidos por este doctorando: Vicente Ballesteros Alarcon

(2005)], sobre el voluntariado de Granada provincia en los municipios de menos de 20.000 habitantes.

Así mismo sobre el voluntariado en Granada contamos con un estudio realizado por las profesoras Valor García I. y Rodríguez Bailón R. (2006) en torno al voluntariado universitario aunque solo lo hace desde aspectos psicosociales y restringido a voluntarios que lo son en organizaciones colaboradoras del Centro de iniciativas de cooperación al Desarrollo (CICODE) de la Universidad de Granada.

Una mención especial, merece el documento publicado por la Unión Europea, European Volunteer Center (2005), con datos sobre el voluntariado en España y por su valor de síntesis de los datos obtenidos de los estudios recientes.

En cuanto a fuentes primarias usaremos algunos datos de dos estudios a nivel nacional: Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003 (INE 2004) y Sondeo de opinión del Instituto de la Juventud, INJUVE (2006).

III.2.- EL PERFIL DEL VOLUNTARIADO.

Es difícil elaborar un perfil exacto de los/as voluntarios/as en España, Andalucía o Granada, por cuantos problemas hemos mostrado antes. Pero, básica y principalmente, por la ausencia de datos estadísticos fiables.

En cualquier caso intentaremos a partir de los datos que tenemos dar un perfil estimativo lo más certero posible.

III.2.1.-Variables sociodemográficas del perfil de los voluntarios.

III.2.1.1.-Población voluntaria.

En primer lugar deberíamos preguntarnos cuál es el universo del que nos ocupamos. ¿Cuántos voluntarios existen en España?

Este dato es el más deseado y el más difícil de obtener en tanto que no existen datos estadísticos ni un registro de organizaciones tan exhaustivo que nos permita asegurar el número, ni siquiera con una aproximación fiable.

Téngase en cuenta que los registros de entidades de voluntariado que existen son básicamente de nacimiento. Es decir, se registran cuando nacen, pero no siempre se actualizan cuando dejan de existir o cuando no funcionan. Por otra parte estas organizaciones no están obligadas a aportar datos de forma permanente sobre miembros socios, voluntarios, etc.

En 1995 Ruiz Olabuénaga, (2000a: 149,154) estimaba que componían el sector no lucrativo en España más de 253.507 organizaciones de las que aproximadamente el 3,1% son de servicios sociales (según clasificación de ICNPO-International classification non profit organization) en las que se cobraban cerca de 26 millones de cuotas (representando las cuotas para entidades de servicios sociales un 8,6%). Estas organizaciones contaban con 11 millones de personas asociadas (se calcula que el 40 % de la población mayor de 18 años es como mínimo socio de una ONL (Organización no lucrativa) y con 2,9 millones de personas voluntarias, de las cuales un millón dedicaba más de cuatro horas semanales a la organización,.

Este autor considera que se puede hablar de “voluntario en sentido amplio” y “voluntario en sentido estricto”. El voluntario en sentido amplio es aquella persona que dedica una hora al mes como mínimo a

una ONL (Organización no lucrativa) y el voluntario en sentido estricto, el que dedica más de 16 horas mensuales a una de estas organizaciones (Ruiz Olabuénaga, 2000a:154).

Desde este punto de vista, el número total de voluntarios en sentido amplio supera los 2,9 millones de personas, y el de voluntarios en sentido estricto, el millón de personas, lo que supone que sólo el 35% de los que se declaran voluntarios en sentido amplio dedica más de 16 horas mensuales de su tiempo a una ONL, aunque existen notables diferencias según el tipo de ONL, siendo este el caso de las ONL de servicios sociales donde el porcentaje asciende casi al 60%.

Sobre el número de personas empleadas y voluntarias de las ONG de acción social el estudio de CEET (2000:59) apunta a que en 1999 se situaba en 1.357.320 personas, de las que un 79% eran voluntarias.

Datos más recientes basados en la encuesta del CIS 2419 (2001) sobre "*Actitudes y posición de la población española hacia las prácticas solidarias*" en Rodríguez Cabrero (2003), nos muestra una cifra muy importante. El 9% de la población española mayor de 25 años pertenece actualmente a algún tipo de asociación de carácter benéfico social o de ayuda a los demás, (sin aclararnos si esa pertenencia se refiere a socio o voluntario y si éste es voluntario en sentido estricto o amplio).

Algunos datos que pueden sernos de interés por ser de ámbito nacional y autonómico nos lo proporcionan la Encuesta Nacional de empleo del tiempo INE (2004) que nos muestra que son aproximadamente un 12,4% los españoles, mayores de 18 años, que dedican algún tiempo diario o semanal al trabajo voluntario y reuniones, siendo mayor el porcentaje de mujeres con un 15,1% frente al 9,5% de

los hombres. Estos datos son prácticamente idénticos para la Comunidad Autónoma de Andalucía, según la misma encuesta.

Así mismo la encuesta realizada a los jóvenes en 2006, INJUVE (2006) nos da una cifra del 10% de los jóvenes comprometidos con alguna organización de voluntariado.

Ambas cifras las del INE y las del INJUVE nos parecen estimaciones muy optimistas y ambiguas, por cuanto otros estudios como el realizado en Cataluña y que pasamos a comentar a continuación es menos favorable.

Como dato de contraste el Libro Blanco del Tercer Sector en Cataluña, Observatori del Tercer Sector (2003), dice que en Cataluña existen aproximadamente 155,000 voluntarios que constituyen aproximadamente el 2.6% de la población de la comunidad autónoma.

En el caso de Andalucía, [J.A (2004:64)] estima una cifra de voluntarios entre 89.100 y 99.300, lo que supone entre el 1.54 y el 1.72% de la población mayor de 18 años. Este mismo estudio son proporciona una estimación para Granada de 11.900 voluntarios.

Para Granada, el único dato obtenido directamente que tenemos es el aportado por PVSG (2001a,b) que cifraba para el año 2000 en aproximadamente 10.000 el número de voluntarios en la provincia. Esta estimación nada precisa y muy abierta se consiguió en base a un cálculo aproximado entre el número de voluntarios declarado por las entidades y el tamaño medio de éstas. Debe tenerse en cuenta que 57 de las organizaciones participantes declaraban tener menos de 50 voluntarios. Lo que permite hacer una estimación muy abierta para el resto de las entidades no participantes y el conjunto de la provincia.

Como podemos apreciar, son datos estimativos y nada seguros, más optimistas que realistas. En cualquier caso parece probable que los voluntarios se encuentren en una orquilla de entre el 1.25 y el 1.75% de la población mayor de 18 años según los datos anteriormente vistos.

III.2.1.2.-Edad y género.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS. (2005:41), citando varias fuentes (Pérez-Díaz, V. y López Novo, J. P. (2002): y García Delgado, J. L.; Jiménez, J. C.; Sáez Fernández, J; Viaña, E. (2004), el perfil sociodemográfico de los voluntarios en España es como sigue:

“El Voluntariado del Tercer Sector se compone a partes iguales por hombres y mujeres, si bien se aprecia una ligera tendencia hacia los hombres, excepto en las entidades de Acción Social, donde la balanza se inclina hacia la participación femenina. Este voluntariado es joven (60% menor de 44 años) y su nivel de formación es elevado (20% tiene titulación superior), aunque algo inferior al del personal remunerado (García Delgado, 2004, datos referentes al año 2001). Si nos ceñimos a los voluntarios y voluntarias en ONG de Acción social, este perfil se modifica ligeramente y predominan las mujeres sobre los hombres, cifrándose la participación femenina en 2001 en el 58% (Pérez Díaz y López Novo, 2002). Son también personas jóvenes la mayoría no superan los 30 años) y su nivel educativo es muy elevado, superior al del personal asalariado y a la media nacional”.

Resultados similares obtienen Callejo e Izquieta en su estudio sobre la Cruz Roja de Valladolid. Entre las personas voluntarias es mayor la presencia de mujeres que de varones (60% frente a 40% respectivamente), la mayoría tienen entre 16 y 30 años (76%), y en cuanto a la situación laboral destacan los estudiantes y los ocupados (Callejo y Izquieta, 1996: 46-50).

Según el estudio de PPVE (1997) los voluntarios se reparten según grupos de edad como sigue:

TABLA III.1 EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (PPVE) (1997)

Edad	Nº Voluntarios	%
Menos de 18 años	29.983	12
Entre 18 y 29 años	138.015	57
Entre 30 y 45 años	38.038	16
Entre 46 y 65 años	21.200	9
Mayores de 65 años	15.387	6
Total	242.623	100

Fuente: PPVE (1997) y elaboración propia.

En el estudio referido a la comunidad de Murcia, Medina Tornero (1999) obtiene resultados similares a los estudios que hemos visto en otras regiones. Un 42,47% son menores de 29 años y 34,75% son adultos entre 30 y 65 años. Siendo el porcentaje de mayores de 65 años un 12,69%. Así mismo nos muestra que la mayoría de los voluntarios en Murcia son mujeres 55,74% frente al 44,51% los hombres. Esa mayoría se mantiene en todos los grupos de edad excepto en los mayores de 65 que son casi el triple los hombres que las mujeres.

En el estudio realizado por Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003) en la Comunidad de Madrid, los datos son diferentes, con un 72,70% de mujeres y solo el 27% de hombres. En cuanto a las edades el 51% de los voluntarios están situados entre los 26 y los 65 años, siendo el rango de 26-40 el de mayor presencia con un 19,31%. Otro grupo de edad importante es el de los jóvenes entre 19-25 años que ocupan el 24,00% y el de las personas mayores de 65 años que suponen el 20,96% del voluntariado de la Comunidad de Madrid.

Según el J. A. (2004:67), con datos referidos a voluntariado social en Andalucía:

TABLA III.2 EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A) (2004)

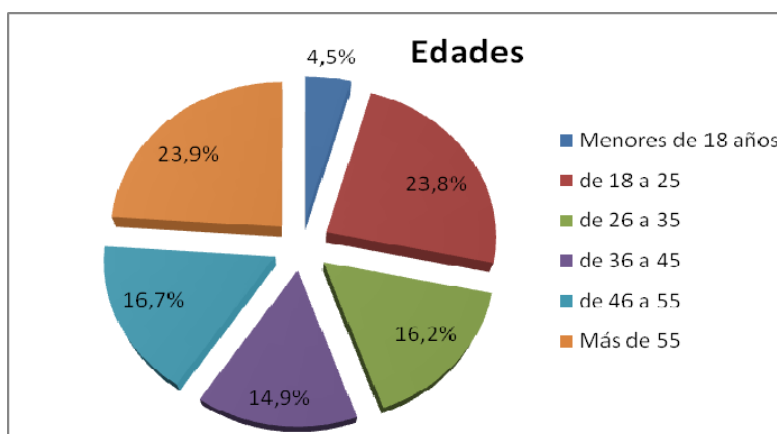
Edad	%
Menos de 18 años	3,40%
De 18-25 años.	26,74%
De 26 a 40 años.	32,95%
De 41 a 60 años.	24,00%
De 61 a 70 años.	10,24%
Más de 70 años.	2,67%

Fuente: J.A (2004:67) y elaboración propia.

El mayor porcentaje de voluntarios en Andalucía están entre los grupos que podemos considerar adultos jóvenes.

Para Navarro-Pérez (2004), comparando relativamente los datos con la población general en Andalucía. Los voluntarios jóvenes de hasta 29 años son el 42,1% y representan un 12% más que la población general de Andalucía que se sitúan en el 31%. El siguiente grupo en importancia son los voluntarios adultos entre 30-44 que representan el 26,3% y los voluntarios de entre 45-64 que son 24,2 %. Lo que supone que los voluntarios adultos mayores representan el 50,5% de los voluntarios. Las personas mayores de 65 años que hacen voluntariado en Andalucía son aproximadamente el 7,4%.

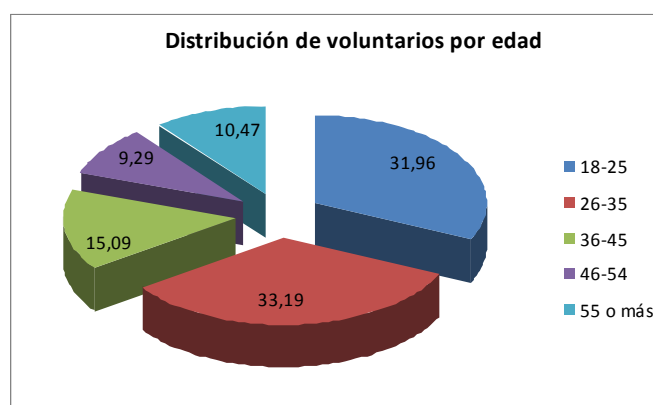
En el estudio mas reciente (Ballesteros 2.009b) observamos que se ha producido una ligera evolución, observamos en el GRÁFICO III.1, que el voluntariado andaluz que disminuye el porcentaje de voluntariado joven y aumenta considerablemente el voluntariado de personas mayores. Lo que supone una fuerte incorporación de jubilados al voluntariado en los últimos años. Manteniéndose en cifras similares los porcentajes de voluntarios adultos jóvenes en torno al 50%.

GRÁFICO III.1: VOLUNTARIADO POR EDADES EN ANDALUCIA.

Fuente: Ballesteros (2009b)

En cuanto a los datos referidos a Granada según el estudio de la PVSG (2001b), el 44,1% de los voluntarios son menores de 30 años, 33,4% adultos entre 31 y 65 años y el 11,7% de los voluntarios son mayores de 65 años. La cifra elevada de jóvenes puede deberse al peso que tenían en la muestra los voluntarios de organizaciones que agrupan a muchos jóvenes.

Podemos observar que en los datos obtenidos sobre Granada en el estudio realizado por el observatorio del voluntariado en 2009 (Ballesteros, V. (2010), los datos son muy similares. (GRÁFICO III.2)

GRÁFICO III.2: VOLUNTARIADO POR EDADES EN GRANADA

Fuente: Ballesteros (2010)

Todos éstos datos nos permiten afirmar que si bien el porcentaje mayoritario de los voluntarios en Andalucía y en Granada está entre los jóvenes menores de 30 años con un ligero repunte de los voluntarios adultos mayores, tenemos que tener en cuenta que el número mayor de voluntarios se da entre los adultos de entre 30 y 60 años si contemplamos un rango tan amplio de población.

1.b.- Género.

La razón de género tiene cifras diferentes según los estudios realizados, aunque siempre coincide en que son mayoría las mujeres.

Según el estudio de la junta de Andalucía [J.A (2004:67)], el 67,17 % son mujeres mientras que solo el 38,83 % son hombres entre los voluntarios de Andalucía.

Para Navarro-Pérez (2004), comparando relativamente los datos con la población general en Andalucía, llega a los resultados que podemos observar en la tabla siguiente.

TABLA III.3: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004)

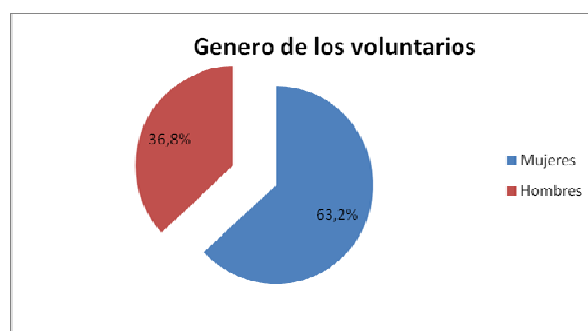
	Voluntariado (2002)	Andalucía (1999)
Mujer	60,8	50,82
Varón	39,2	49,18
Total	100,0 (1293)	100,0 (7.305.117)

Fuente: Navarro-Pérez (2004) y elaboración propia.

Estos datos son especialmente interesantes pues dado que la población andaluza se reparte casi de forma equitativa entre hombres y mujeres el hecho de que haya una diferencia de 10 puntos porcentuales en el caso de las muges como voluntarias indica que existe una feminización importante de éste fenómeno social.

Según los datos del reciente estudio del 2009, en Andalucía se da una ligera variación con un aumento porcentual de mujeres frente a los hombres de 3 puntos porcentuales.

GRÁFICO III.3: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCIA.



Fuente: Ballesteros (2009b)

El estudio realizado en Granada en 2001 también daba porcentajes muy similares, siendo las mujeres mayoría con un 57% y los hombres un 40,7%. PVSG (2001: 71).

Como podemos apreciar en el GRÁFICO III.4, no ha sufrido apenas variación respecto a los datos de hace 8 años.

GRÁFICO III.4: GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS EN GRANADA



Fuente: Ballesteros (2009b)

No hay grandes diferencias con la realidad europea del voluntariado en cuanto a la razón de género ni en cuanto a la forma de

convivencia en el hogar, concentrándose el voluntariado en los rangos de edad intermedia de entre 24 a 54 años, Gaskin y Smith (1995: 28-30).

III.2.1.3.-Estado civil.

Esta es una variable interesante a tener en cuenta dado que puede condicionar el estado civil de la persona para poder comprometerse más o menos con la acción voluntaria.

En el estudio del INE (2004) nos aparece que la mayoría de personas que dedican tiempo al trabajo voluntario son los viudos, con el 24,4% seguido de los casados con el 13,9%.

En el caso de Granada PVSG (2001: 71) (Tabla III.4)

**TABLA III.4: ESTADO CIVIL DE LOS VOLUNTARIOS
SEGÚN PVSG (2001)**

Estado civil	Porcentaje
Soltero/a	58,5
Casado/a	26,2
Separado/a	2,1
Divorciado/a	1,3
Viudo/a	7,0
pareja de hecho	2,3
Religioso/a	1,6
Total	99,7

Fuente: PVSG (2001) y elaboración propia.

Vemos que la mayoría de los voluntarios se agrupan en el colectivo de los solteros. Puede ser éste resultado por el mayor porcentaje de jóvenes que veíamos en éste estudio.

Los datos de Granada podemos ver que son coherentes con el estudio de Murcia donde para Medina Tornero (1999: 65), la mayoría de los voluntarios son solteros con un 49,7%.

TABLA III.5: ESTADO CIVIL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)

Estado civil	Porcentaje
Soltero/a	49,7
Casado/a	42,1
Separado/a	1,86
Divorciado/a	1,22
Viudo/a	4,6
pareja de hecho	1,69
Total	99,7

Fuente: Medina Tornero (1999) y elab. Propia.

La variable del estado civil se podría por tanto considerar importante para la estimación de la incorporación al voluntariado.

III.2.1.4.-Nivel de estudios.

Según el estudio de (PPVE) (1997), sobre una muestra relativamente pequeña, dado que muchas entidades no aportaron datos precisos sobre el número de voluntarios, el nivel de estudios era como vemos en la siguiente tabla:

TABLA III.6: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (PPVE) (1997)

Nivel de Estudios	Nº voluntarios	%
Sin estudios	2.249	4
Estudios primarios	12.469	20
Estudios secundarios	24.44	40
Estudios universitarios	22.121	36
Total	61.288	100

Fuente: PPVE (1997) y elaboración propia.

Hay que tener en cuenta las mismas razones que se daban de la limitación del estudio respecto a la edad, lo que puede llevarnos a una desviación de los datos. Igualmente podemos considerar similares los resultados del estudio de Murcia. Medina Tornero (1999:69)

TABLA III.7: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)

Nivel de Estudios	Hombre	Mujer	%
Sin estudios	5,08	3,38	8,46
Estudios primarios	9,64	11,16	21,24
Estudios secundarios	11,01	14,38	25,55
Estudios universitarios	15,06	21,49	36,72
Total			100

Fuente: Medina Tornero (1999:69) y elaboración propia.

En el estudio realizado por Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003:134) en la Comunidad de Madrid, nos aparece que el 35,64 % de los voluntarios tienen estudios universitarios y un 17,50% tienen estudios secundarios.

Según el (J.A) (2004:67), con datos referidos a Andalucía. El nivel de estudios de los voluntarios andaluces es:

TABLA III.8: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A) (2004)

Nivel de Estudios:	%
Sin estudios	5,66%
Graduado escolar	19,73%
Estudios medios	36,54%
Universitario	30,08%

Fuente: J. A (2004) y elaboración propia.

Datos que son coherentes para Andalucía con los que nos proporcionan Navarro-Pérez (2004:43) en el mismo año.

TABLA III.9: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004)

Nivel de estudios: Voluntariado (2002)			
Sin estudios	3,7 %	Diplomatura	19,0 %
Primarios	18,6 %	Licenciatura	19,1 %
Secundarios	20,6 %	Otros	2,8 %
Cursando Univ.	16,1%	Total	100,0 % (1207)

Fuente: Navarro-Pérez (2004:43) y elab. Propia.

Los datos respecto al nivel de estudios de los voluntarios en Andalucía en el reciente estudio de 2009 varían ligeramente como podemos observar en la siguiente tabla.

TABLA III.10: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCÍA.

	Frec.	%
Sin Estudios o Primaria Incompleta	808	7,2
Graduado escolar o equivalente	2549	22,7
Estudios Medios	3289	29,3
Estudios Universitarios	3706	33,1
Otro	861	7,7
Total	11213	100,00

Fuente: Ballesteros (2009b)

E igualmente son coherentes los datos referidos a Granada pues según los datos referidos a 2001 son según siguen PVSG (2001:71).

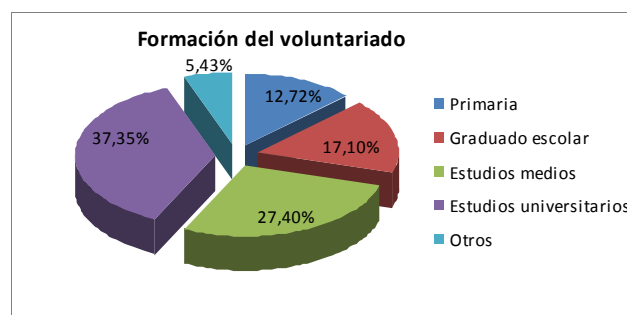
TABLA III.11: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001)

	%
Sin estudios	6
Estudios primarios	23
Estudios secundarios	28
Estudios universitarios	39

Fuente: PVSG (2001: 71) y elaboración propia.

Siendo muy similares los resultados con el estudio realizado en el año 2009.

GRÁFICO III.5: NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS EN GRANADA.



Fuente: Ballesteros 2010

Del estudio de ésta variable podemos concluir que existe una relación entre el nivel de estudios y el voluntariado, siendo mayor el número de éstos cuanto mayor sea el grado de formación.

III.2.1.5.- Variables familiares. Composición del hogar familiar.

En Andalucía la mayoría de los voluntarios viven con su pareja e hijos (31,6%) y con sus padres (29,6 %) Navarro-Pérez (2004).

TABLA III.12: HOGARES Y FORMAS DE CONVIVENCIA DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004)

Hogares y formas de convivencia. Porcentajes sobre el total Voluntariado (2002)			
Sólo/a	8,7%	Otros miembros familia	6,4%
Con pareja	14,9%	Comparte piso amigos	5,5%
Pareja con hijos	31,6%	Otras formas	3,3%
Con mis padres	29,6%	Total	100,0% (1277)

Fuente: Navarro-Pérez (2004) y elaboración propia.

En los datos referidos a Granada PVSG (2001), carecemos de los porcentajes, dado que la formulación de la pregunta era más abierta y podían elegir la forma de convivencia. Pero como resultados importantes tenemos que la mayoría eligieron la opción de convivencia con los padres y en segundo lugar con esposo/a. Lo que nos permite valorar que prácticamente los voluntarios en Granada en 2001 eran solteros el doble que los casados.

III. 2.1.6.-Nivel socio-económico.

En el estudio realizado en Murcia Medina Tornero (1999) obtiene unos resultados que nos permiten considerar que el voluntariado es mayor entre aquellos que tienen una renta económica media.

TABLA III.13: NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)

Nivel socio-económico	Alto	Medio-Alto	Medio-Bajo	Bajo	NS/NC
Total	0,17	42,13	48,05	7,28	2,37
Hombre	0,17	15,74	23,86	3,72	1,02
Mujer		26,4	24,03	3,55	1,35

Fuente: Medina Tornero (1999) y elaboración propia.

Dato socio-económico que en el caso de Granada PVSG (2001:78) es equiparable.

TABLA III.14: NIVEL SOCIOECONÓMICO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001)

Nivel socio-económico	Alto	Medio-Alto	Medio-Bajo	Bajo	NS/NC
Total	1%	27%	41%	18%	11%

Fuente: PVSG (2001:78) y elaboración propia.

Para Navarro-Pérez (2004:43), en el caso de Andalucía, el nivel de ingresos del 56,60% de la muestra de voluntarios estudiada por ellos

daba unos ingresos de entre 600 y 1200 € mes en el año 2.004, lo que podemos considerar en ese año una renta media, datos muy similares a los dos estudios realizados anteriormente.

III.2.1.7.- Situación socio-laboral.

Según el estudio de PPVE (1997), el perfil sociolaboral de los voluntarios era de un 33% de estudiantes y un 31% de ocupados. Además aparece en su estudio que en torno al 12% son personas jubiladas y un 9% son personas que se dedican a las labores del hogar.

Datos algo diferentes aparecen en la muestra realizada en Murcia en 1999 según el estudio de Medina Tornero (1999: 70). Pero si tenemos en cuenta la suma de las dos opciones "trabajo estable" y "temporal" los resultados son similares. (Tabla III.15).

TABLA III.15: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN Y MEDINA TORNERO (1999)

	Trabajo Estable	Trabajo Temporal	Estudiante	Jubilado/ Pensionista	En paro	NS/NC
Situación Laboral	16,75	14,72	20,72	23,19	19,71	4,74
Hombre	9,64	5,67	7,87	16,08	4,74	0,51
Mujer	7,11	9,05	12,85	7,11	14,97	4,23

Fuente: Medina Tornero (1999) y elaboración propia.

En el estudio realizado por Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003) en la Comunidad de Madrid, aparece que están ocupados el 20,34% de los voluntarios, seguidos de estudiantes que representan el 19,70% y jubilados 15,10% , pero sin embargo el volumen mayor de voluntarios son mujeres que se declaran amas de casa con el 41,76%.

En el caso de Granada PVSG (2001:78), tenemos resultados similares a los de la comunidad murciana y el estudio nacional de 1997.

TABLA III.16: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001).

Situación laboral	Porcentaje
No contesta	1,8
Ocupado	30,3
Parado que ha trabajado antes	10,6
Parado que busca primer empleo	5,4
Jubilado o pensionista	18,7
Amo/a de casa	6,7
Estudiante	25,1
Otros	1,0
Total	99,7

Fuente: PVSG (2001:78) elaboración propia.

Los datos que reflejan el estudio realizado en Andalucía, J.A. (2004), en cuanto a su situación laboral, son algo diferentes dado que no han usado las mismas categorías, pero nos muestra que el 50 % de los voluntarios son trabajadores, sea cual sea su nivel. (Tabla III.17)

TABLA III.17: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A.) (2004).

Situación laboral	%
Sin empleo	35.00%
Trabajador de base	39,58%
Ama de casa	23,83%
Mando intermedio	8,00%
Directivo	3,50%

Fuente: Elaboración propia y (J.A) (2004)

Y en cuanto a la profesión según el estudio de la Junta de Andalucía (J.A.) (2004), aunque con parámetros diferentes, buscando conocer la profesión y no la ocupación, nos arrojan la siguiente información.

TABLA III.18: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN (J.A.) (2004).

Profesión			
Estudiante	39,90%	Trabajador manual	5,83%
Docencia	13,64%	Sanitario	7,88%
Trabajador social	10,19%	Profesional liberal	8,28%
Trabajador administrativo	4,57%	Otros	9,71%

Fuente: Elaboración propia y (J.A.) (2004)

Si comparamos los datos con el otro estudio realizado en Andalucía que además los compara con los de la población general podemos comprobar que nos dan cifras muy similares. Navarro-Pérez (2004) (Tabla III.19)

TABLA III.19: SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004).

Situación laboral	Porcentajes sobre el total		
	Voluntariado (2002)	Andalucía (1991)	
Ocupado	39,1	33,0	Ocupada
Dte. 1º empleo	6,4	11,5	Desempleada
Desempleado	11,3		
Estudiante	16,5		
Tareas hogar	12,4	55,5	Inactiva
Jubilado	14,4		
Total	100,0% (1196)	100,0% 1.972,932)	

Fuente: Elaboración propia y Navarro-Pérez (2004)

Los datos son similares a los que se dan en España, siendo las categorías que dominan entre los voluntarios la de estudiante y ocupados (Marbán, 2003: 337-338).

III.2.1.8.-Vinculación con opiniones religiosas y políticas.

Dado que el voluntariado como hemos visto en el capítulo primero es una forma de participación social y de ejercer la ciudadanía, la vinculación con ideas políticas es una variable que nos interesa conocer. Y puesto que hemos visto anteriormente que existe una fuerte vinculación entre voluntariado y motivaciones morales también nos interesa especialmente su posicionamiento hacia la religión. Veamos los resultados de algunas investigaciones.

Según el estudio de Medina Tornero (1999:70) en cuanto a la tendencia política vemos que la gran mayoría de los voluntarios se posicionan en el centro político con cierta tendencia de izquierdas. (Tabla III.19).

TABLA III.20: RELACIÓN DE TENDENCIAS POLÍTICAS EN FUNCIÓN DE LA EDAD DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)

	< 29Años	30-49 Años	50-65 Años	> 65Años
Ext. izquierda	1,99	2,94	1,05	4,00
2	10,76	15,88	10,53	6,67
3	20,72	20,00	10,53	5,33
4	41,43	26,47	37,89	52,00
5	5,98	11,76	8,42	2,67
6	4,78	0,59	2,11	4,00
Ext.Derecha	0	0,59	1,05	0
NS / NC	14,34	21,76	28,42	25,33
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Medina Tornero (1999: 70) y elaboración propia.

En el caso de Granada PVSG (2001:89), vemos como los voluntarios se manifiestan mayoritariamente hacia una tendencia de izquierdas, pero sin embargo es muy importante igualmente aquellos que se manifiestan apolíticos e indiferentes. (Tabla III.20).

TABLA III.21: RELACIÓN DE TENDENCIAS POLÍTICAS EN FUNCIÓN DE GÉNERO DE LOS VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG (2001).

	Hombre %	Mujer %	Total %
Derecha	4	6	5
Centro derecha	11	13	12
Centro Izquierda	10	7	8,5
Izquierda	18	18	18
Extrema Izquierda	2	2	2
Apolítico	12	16	14
Indiferente	17	16	16,5
NS/NC	22	20	21
Otros	3	2	2,5

Fuente: PVSG (2001: 71) y elaboración propia.

En cuanto a las tendencias religiosas, según el estudio de Medina Tornero (1999:70) sobre el voluntariado en la provincia de Murcia, vemos que la mayoría de los voluntarios son personas creyentes.

TABLA III.22: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS MEDINA TORNERO (1999).

Identificación práctica religiosa	%
N.C.	1,0
No creyente	6,7
Creyente practicante	34,7
Creyente no muy practicante	31,3
Creyente nada practicante	13,5
Agnóstico	4,7
NS/NC	7,8
Total	99,7

Fuente: Elab. propia y Medina Tornero (1999)

Para Navarro-Pérez (2004), la mayoría de los voluntarios son personas creyentes en Andalucía pero con una escasa práctica religiosa, realidad ésta, coherente con el resto de la población andaluza.

TABLA III.23: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS NAVARRO-PÉREZ (2004).

	Persona religiosa	Persona no religiosa	Atea	Total
Voluntariado (2002)	70%	20%	10%	100,0% (1033)
Andalucía (EMV 1996)	78%	19,4%	2,6%	100,0% ((1775)

Fuente: Navarro-Pérez (2004) y elaboración propia.

En cuanto a la práctica religiosa, vemos que los datos son muy similares a los de la población andaluza en general.

TABLA III.24: ASISTENCIA A RITOS RELIGIOSOS DE LOS VOLUNTARIOS NAVARRO-PÉREZ (2004).

	Semanalmente	Puntualmente	Casi nunca	Total %
Voluntariado (2002)	33,1 %	23,2 %	43,6 %	100,0 (1132)
Andalucía (EMV, 1996)	21,2 %	29,0 %	49,5 %	100,0 (1789)

Fuente: Elaboración propia y Navarro-Pérez (2004)

En el caso de Granada PVSG (2001:85) los datos son muy similares a los de la población andaluza. Teniendo en Granada casi un 80% de la población voluntaria como creyente aunque se dividen en partes iguales los practicantes y los no practicantes.

TABLA III.25: IDENTIFICACION PRÁCTICA RELIGIOSA DE LOS VOLUNTARIOS PVSG (2001).

	Hombre	Mujer	% Total
N.C.	3,9	5,07	8,97
Ateo o agnóstico	6,59	4,40	11
Católico practicante	14,55	25,38	40,1
Católico no practicante	17,77	19,46	37,23
Otras religiones	1,69	1,02	2,71

Fuente: PVSG (2001:85) y elaboración propia.

Son pocos los estudios que contemplan esta variable entre sus hipótesis y análisis del voluntariado, nos parece que siendo tan importante la presencia de personas creyentes practicantes o no en éste colectivo debería indagarse más sobre si existe relación o no con la opción y la motivación para el voluntariado.

III.2.1.9.- Dedicación a las tareas de voluntariado.

Nos interesa conocer que grado de implicación tienen los voluntarios con las tareas voluntarias.

Según Ruiz de Olabuénaga J.L. (Dir.) (2000) la mayoría de los voluntarios, dedican menos de 5 horas mensuales al voluntariado representando éstos el 27% y un 26% dedican entre 6 y 10 horas al mes. Sólo un 20% de los voluntarios dedican más de 20 horas al mes.

Estos datos no concuerdan con los aportados por los estudios de Murcia y Madrid.

Medina Tornero (1999:150) en su estudio de Murcia, nos muestra que los voluntarios estudiados dedican en un 29,72 % menos de 5 horas semanales , entre 5 y 10 horas por semana un 19,63% y entre 11 y 29 horas un 15,73%, siendo aquellos que dedican más de 20 horas semanales el 14,38%.

En el caso de los voluntarios de Madrid, Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003:134), los resultados son diversos, con una dedicación media mayor en general del voluntariado. Según el perfil elaborado en el Estudio de Madrid, el 50% de los voluntarios dedican entre 2-4 horas semanales, y un 46% dedican entre 5 y 9 horas semanales.

En cualquier caso todos los estudios reseñados destacan que el sector en el que hay mayor dedicación es el de servicios sociales.

En el estudio realizado en Andalucía podemos ver como es el grado de compromiso de los voluntarios en nuestra región.

TABLA III.26: GRADO DE COMPROMISO DE LOS VOLUNTARIOS EN ANDALUCÍA.

	Frecuencia	Porcentaje
Puntuales	39,00	13,8
Periódicas	93,00	32,9
Continuadas	139,00	49,1
NS/NC	12,00	4,2
Total	283	100

Fuente: Ballesteros (2009b)

En el estudio de Granada, PVSG (2001:91), tenemos unos porcentajes más bajos para los voluntarios con más dedicación.

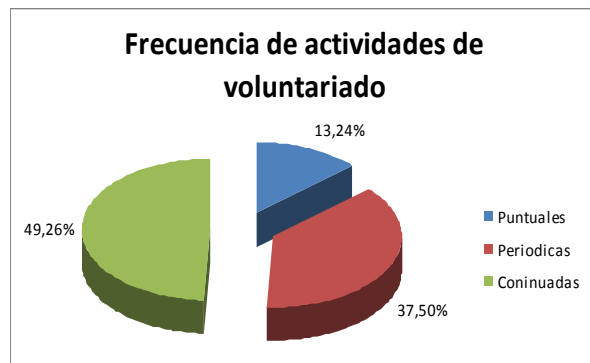
TABLA III.27: HORAS SEMANALES DE DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO DE LOS VOLUNTARIOS PVSG (2001)

Dedicación al voluntariado semanal	Porcentaje
N.C.	3,1
Entre 1 y 4 horas	29,6
Entre 4 y 8 horas	23,4
Entre 8 y 12 horas	14,0
Entre 12 y 20 horas	11,9
Más de 20 horas	9,1
Sólo de forma esporádica	5,2
Sólo en casos puntuales	3,6
Total	100,0

Fuente: PVSG (2001:91) y elaboración propia.

Y el grado de compromiso que tiene los voluntarios lo podemos observar en el siguiente gráfico, con datos del 2009. Destacando aquellos que están comprometidos de forma permanente.

GRAFICO III.6: FRECUENCIA DE ACTIVIDAD EN LOS VOLUNTARIOS DE GRANADA



Fuente: Ballesteros (2010)

Como veíamos (Ruiz Olabuénaga, 2000a: 154) distingue entre voluntarios en sentido amplio (al menos una hora al mes) y voluntarios en sentido estricto (16 horas al mes). Vemos por los estudios consultados que predominan los voluntarios que lo son de forma continuada con un compromiso estricto.

III.2.1.10. Motivaciones de los voluntarios.

III.2.1.10.1.- Motivaciones explícitas para ser voluntario.

Como ya vimos en el capítulo primero, básicamente hay dos tipos de motivaciones: instrumentales (que pueden ser utilitaristas y relacionales) y axiológicas (que pueden ser de inspiración religiosa o civil). Otros autores clasifican las motivaciones en dos grandes grupos las autocentradas (o mutualistas) y las heterocentradas o altruistas.

Debemos tener en cuenta, así mismo, al analizar el perfil del voluntariado en nuestro contexto, que no existen voluntarios con una única motivación, como ha quedado demostrado en diferentes estudios: Clary *et al.* (1998); Chacon F.; Vecina M.L. (2002) y que estas motivaciones evolucionan en el tiempo igualmente.

Debemos añadir, que las motivaciones de los voluntarios están estrechamente ligadas con los objetivos de las organizaciones donde se comprometen. No son lo mismo las entidades de autoayuda o ayuda mutua que las de hetero-ayuda.

Cuando vemos los diferentes estudios que existen sobre el voluntariado, constatamos también, que depende de como se formulen las diferentes posibles motivaciones, los entrevistados o encuestados se sentirán más o menos identificados. Por tanto deben tomarse estos datos con cierta cautela, al no reflejar ningún estudio un análisis psico-social en profundidad y amplitud de las motivaciones de los voluntarios.

En cualquier caso aunque la literatura sobre el tema expresa la diversidad de motivaciones en torno a las dos categorías que hemos adelantado antes, no es fácil encontrar datos estadísticos sobre las motivaciones, probablemente porque gran parte de los estudios que existen sobre voluntariado están centrados en las organizaciones y no tanto en los voluntarios.

Según el estudio de Medina Tornero (1999:95), que presenta como ventaja que es un cuestionario pasado a los voluntarios directamente, nos aparecen como motivaciones mas destacadas aquellas que tienen que ver con la opción axiológica con el 28,86. Como vemos el resto de

opciones motivacionales podríamos considerarlas de carácter instrumental o autocentradas. (Tabla III.28).

TABLA III.28: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO SEGÚN MEDINA TORNERO (1999)

Motivaciones para ser voluntario	TOTAL%
Dedicar tiempo libre en algo útil	20,38
Contribución a mejorar la sociedad	28,86
Le enganchó la idea	7,02
Le convencieron	2,42
Buscaba otros beneficios	2,28
Por la gente con la que se relaciona	3,12
Porque le permitía relacionarse	7,76
Una fuente de nuevas experiencias	11,25
Para ampliar conocimientos	7,41
Otras	3,99
NS / NC	2,53
TOTAL	100

Fuente: Medina Tornero (1999:95) y elaboración propia.

Centrándonos en Andalucía (J.A.) (2004), pero con el estudio que fue realizado sólo a través de un cuestionario a asociaciones, sobre lo que estiman son las motivaciones principales que tienen los voluntarios que se incorporan a ellas, los datos resultantes motivaciones son:

- Posibilidad de ejercer la solidaridad y la justicia social, que es mencionada por el 81,9% de las entidades.
- La Posibilidad de realizar prácticas en entidades sociales (35,8%).
- La superación de un reto y la autoafirmación personal (31,3%).
- Buscar una perspectiva laboral ante la dificultad del mercado de trabajo. (25,7%)
- Ayudar a resolver un problema personal o familiar (24,9%)
- Motivos religiosos (20,8%)
- Ocupación para el ocio y el tiempo libre (18,5%),
- Completar el curriculum (16,2%).

Del estudio que realizaron también en Andalucía, para estudiar las razones del voluntariado andaluz, Navarro-Pérez (2004:48), obtenemos la siguiente tabla de resultados de motivaciones.

TABLA III.29: RAZONES PARA LA PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN NAVARRO-PÉREZ (2004).

		% Respuestas		Casos
Instrumental	Utilitarista	Experiencia y formación	17,9	44,6
		Estar informado de actividades, programas, cursos de formación, ...	10,1	25,0
	Relacional	Vivir nuevas experiencias	10,7	26,6
		Una buena manera de conocer gente	0,0	0,0
Axiológica	Religiosa	Creencias religiosas	10,8	26,8
		Dar a los pobres y desafortunados	10,3	25,6
	Cívica	Conciencia política y responsabilidad Ciudadana	14,3	35,5
		Fomentar la transformación social	26,0	64,7
		Total	100,0 (3042)	248,9 (1222)

Fuente: Navarro-Pérez (2004: 48) y elaboración propia.

De donde podemos deducir que las lógicas más destacadas son: la cívica (40,3%), la religiosa (21,1%) y la utilitarista (28,0%), siendo minoritaria la lógica de carácter relacional o expresiva (10,7%).

En el estudio realizado en 2009 en Andalucía los resultados son muy similares como podemos observar en el gráfico siguiente:

GRAFICO III.7: MOTIVACIONES DE LOS VOLUNTARIOS ANDALUCES.

Fuente: Ballesteros (2009b)

A nivel local de Granada, PVSG (2001:85), los datos que se obtuvieron hace 7 años fueron los que siguen en la Tabla III.28. Debe tenerse en cuenta que se les pidió que eligieran hasta tres motivaciones por orden de preferencia o importancia. Se utilizó, para ésta pregunta los mismos ítems que el estudio de Medina Tornero (1999). La opción más elegida, una de las motivaciones de mayor carácter axiológico, fue en primera opción *“Dedicar algún tiempo libre a algo útil”* y en segundo lugar *“Poder contribuir a mejorar la sociedad”*, siendo menos significativas las que tienen carácter instrumental.

En el caso de Granada, tenemos datos de dos estudios con 7 años de diferencia. Así en 2001 vemos en la tabla siguiente como se repartían los porcentajes en cuanto a las motivaciones de los voluntarios. Vemos que destacan las motivaciones axiológicas igualmente *“Dedicar algún tiempo libre a algo útil”* y *“Poder contribuir a mejorar la sociedad”*.

TABLA III.30: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO SEGÚN PVSG

	Sexo y respuestas 1ª, 2ª y 3ª opción.		Total	%
	Hombre	Mujer		
Dedicar algún tiempo libre a algo útil	93	128	221	26,88
Poder contribuir a mejorar la sociedad	78	95	173	21,4
Por convencimiento ideológico	29	34	63	7,66
Por que la idea me atraía	39	51	90	10,94
Me convencieron	2	8	10	1,21
Buscaba tener experiencias nuevas	22	26	48	5,83
Podía beneficiarme de la ayuda que presta la organización	10	13	23	2,79
Podía obtener experiencia profesional	24	40	64	7,78
Me permitía aumentar el número de mis amigos	20	9	29	3,52
Para aprender	26	55	81	9,58
Otras	9	11	20	2,22
Total			822	100,0

Fuente: PVSG (2001) y elaboración propia.

Dichas motivaciones son en grana medida coincidentes en el reciente estudio de 2009.

TABLA III.31: MOTIVACIONES PARA SER VOLUNTARIO EN GRANADA.

Motivaciones para ser voluntario/a	Frec.	%
Necesidad personal de ayudar a los demás	114	32,39
Necesidad de hacer algo útil	81	23,01
Necesidad de conocer nuevas experiencias, relacionarse con gente similar	49	13,92
Ayudar a resolver un problema personal o familiar	22	6,25
Por interés profesional	52	14,77
Ocupación para el ocio	19	5,40
Motivos religiosos	10	2,84
Otros	5	1,42
	352	100,00

Fuente: Ballesteros (2010)

Existe un gran pluralismo motivacional en el voluntariado andaluz al igual que se constata en España (Bejar, 2001), (MTAS) (2005) o en el resto de Europa, donde aparecen una amalgama de razones ya sean personales, de carácter altruista o de carácter funcional (Gaskin, K. y Smith, J.D. 1995:51).

III.2.1.10.2.- Motivaciones no explícitas para ser voluntario.

En general se les pide a los voluntarios en los estudios realizados que expresen de forma explícita cuáles fueron sus motivaciones para incorporarse al voluntariado.

Deberíamos explorar otras formas de indagar las motivaciones ocultas a través de los sentimientos que producen el choque entre las motivaciones, las expectativas y la realidad.

Así pues, es interesante, ver cómo fue la respuesta de los voluntarios entrevistados y relacionada con el tipo de motivación para el voluntariado. Se les preguntó por cuáles fueron los sentimientos que tuvieron ante el conocimiento del hecho del voluntariado.

En el caso del estudio realizado en Granada PVSG (2001:85), los resultados fueron como sigue:

TABLA III.32: SENTIMIENTOS QUE SE PRODUJERON AL CONOCER EL VOLUNTARIADO SEGÚN PVSG (2001)

	1 ^a Opción	2 ^a Opción	3 ^a Opción	Total	%
N.C.	10	174	267		
1.-Me pareció una opción de vida.	75		1	80	11,3
2.- Ningún sentimiento en especial.	10	3		13	1,84
3.-Sentimiento de esperanza.	33	16		49	6,94
4.-Necesidad de hacerme voluntario.	64	22	1	87	12,3
5.- Me pareció una opción interesante.	121	56	9	186	26,3
6.- Me produjo curiosidad.	11	33	11	55	7,79
7.-Encontré gente con la que compartir.	17	38	24	79	11,18
8.-Encontré amigos desde el primer momento.	9	24	47	80	11,3
9.-Ya era voluntario antes de conocer el nombre técnico.	19	11	15	45	6,37
10.- Otros	15	8	9	32	4,53
Total	374	183	117	706	100 (706)

Fuente: PVSG (2001) y elaboración propia.

Vemos como los voluntarios se sienten motivados por el interés que les supone la acción que van a realizar en sí misma y no por otros de carácter más instrumental ya sea relacional o no.

La investigación sobre las motivaciones de los voluntarios es probablemente, como vimos en el Capítulo I, una de las áreas en las que más se ha investigado sobre el voluntariado. Si bien creemos que se debería profundizar en éste estudio viendo las vinculaciones que tienen o pueden tener las motivaciones con otras variables, sociodemográficas, culturales ideológicas etc.

III.2.1.11.-Experiencia en otras asociaciones.

Así mismo interesa conocer cuál es la trayectoria de las personas voluntarias en cuanto a compromiso en general con el movimiento voluntario, es decir su trayectoria en asociacionismo.

El estudio de Medina Tornero (1999:105), nos muestra que en el voluntariado de Murcia, el 40% de los voluntarios ya habían tenido experiencia como voluntarios y de ellos el 25 % han sido voluntarios en 1 o 2 entidades.

Dato muy similar que aparece en el estudio de Andalucía según el cual, J.A. (2004), el 59, 26% de los voluntarios acceden al voluntariado sin tener experiencia previa y el 40,74% sí la tienen previamente.

En el caso de Granada, PVSG (2001:105) para un 47% de los voluntarios encuestados, la asociación a la que pertenecen es la única en la que han experimentado como tales, sin embargo un 26%, la mitad de los anteriores, afirman pertenecer a otra/s asociaciones simultáneamente y un 20% declaran haber participado en otras pero las han abandonado.

Podemos concluir que aunque la gran mayoría de los voluntarios acceden directamente sin experiencia previa, son muchos también los que cambian de organización o campo de actuación y por tanto permanecen como voluntarios a lo largo de la vida más allá de una experiencia temporal.

III.2.1.12.- Principales tareas y funciones dentro de la asociación.

Existe una cierta confusión, viendo los estudios a la hora de distinguir entre funciones y tareas de los voluntarios. Mientras que el

estudio de Murcia distingue y separa ambas de forma clara, el estudio de Madrid no las distingue.

Podemos considerar como funciones más importantes dentro de las entidades de voluntariado social⁸:

- Dinamizar y animar a la organización y los voluntarios.
- Organización de la propia actividad de la organización.
- Captar voluntarios.
- Formar a los voluntarios.
- Captación de socios protectores.
- Realizar actividades previamente organizadas.
- Coordinar diferentes funciones y tareas dentro de la organización.
- Administración de la tesorería de la organización.
- Orientación y asesoramiento dentro y fuera de la organización.
- Captación de recursos económicos.

Así mismo podemos considerar tantas tareas que sería demasiado largo enumerarlas aquí, pero sirvan como ejemplo las que hemos recogido de los estudios de Madrid, Murcia y Granada:

- Compañía.
- Asistencia a domicilio y doméstica.
- Asistencia sanitaria, social, legal, moral y religiosa.
- Consulta, información, asesoramiento.
- Educación, enseñanza e instrucción, animación sociocultural y entretenimiento.
- Información telefónica.
- Prevención.
- Reeducción y reinserción.
- Rehabilitación.
- Formación profesional.

⁸ Ver: Medina Tornero (1999); Navarro Yañes C. Pérez Boza E. (2004); PVSG (2.001 a, b).

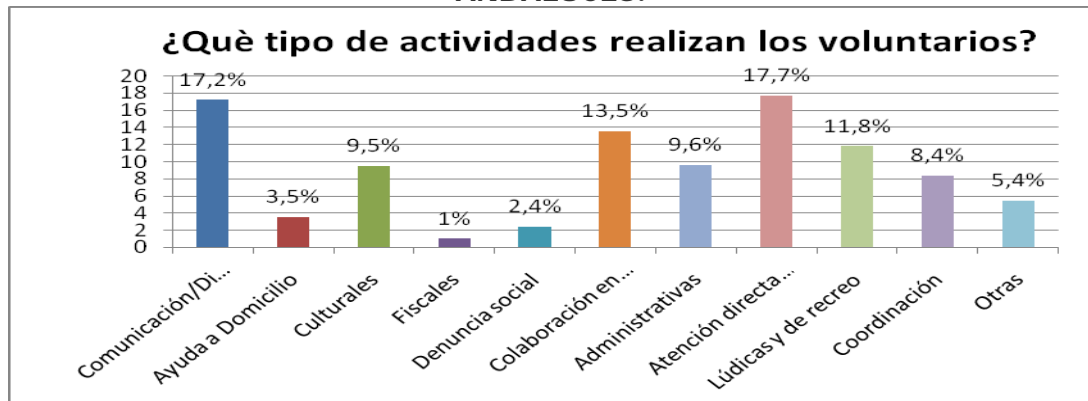
- Transporte de enfermos y auxilio.
- Asesoría y secretaría.
- Visitas.
- Servicio de comedores, lavandería y guardarropa.
- Apoyo económico.
- Promoción y defensa de los derechos civiles.
- Investigación, estudio y documentación.
- Educación para la paz y el desarrollo.
- Promoción de la donación de sangre.
- Promoción de la donación de órganos.
- Promoción de la adopción o tutela de menores.

De los estudios consultados podemos destacar como función que más ejecutan los voluntarios la de “Realizar actividades previamente organizadas”, o lo que es lo mismo, realizar las funciones propias del voluntariado de su sector.

En cuanto a las tareas que destacan son las que podríamos denominar “socio-asistenciales”.

Es interesante el análisis comparativo que hace Navarro Yañes C. Pérez Boza E. (2004), comprobando si es significativa la relación que existe entre tareas y funciones de los voluntarios en relación con las motivaciones (lógicas instrumental o axiológica) predominantes en la entidad.

Una perspectiva diferente es la que ha usado el Observatorio Andaluz del voluntariado en el análisis de las funciones, como podemos observar en el gráfico siguiente.

GRÁFICO III.8.- ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS ANDALUCES.

Fuente: Ballesteros (2009b)

Datos que son muy similares en el estudio realizado en Granada por el mismo Observatorio en el mismo año.

TABLA III.33: ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS GRANADINOS.

	Frec.	%
Comunicación/Difusión	79	15,05
ayuda a Domicilio	20	3,81
Culturales	48	9,14
Fiscales	13	2,48
Denuncia social	36	6,86
Colaboración en diseños de actividades y proyectos	73	13,90
Administrativas	45	8,57
Atención directa a las personas destinatarias de la entidad	80	15,24
Lúdicas y de recreo	72	13,71
Coordinación	34	6,48
Otras	25	4,76

Fuente Ballesteros (2010)

III.2.1.13.- Colectivos con los que trabajan los voluntarios.

Son muchos los colectivos con los que trabaja el voluntariado en España. Los más identificados como colectivos destinatarios en los diferentes estudios de España sobre el voluntariado son los siguientes (Tabla III.34), aunque hay que tener en cuenta que en los diferentes estudios se les agrupa a veces según criterios diversos.

Por ejemplo Ruiz Olabuénaga, J.L. (2000), agrupa a las Organizaciones no lucrativas y no considera el colectivo destinatario de la acción voluntaria. Clasifica por tanto como organizaciones de servicios sociales, culturales, etc.

TABLA III.34: DESTINATARIOS DE LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO.

Porcentajes	España Cortés Alcalá et al. (1997)	Murcia Medina Tornero (1999)	Madrid Mota- Fernández (2003)	Andalucía (J.A.) (2004)	Andalucía Navarro- Pérez (2004)	Andaluc. Ballest. (2009b)	Granada PVSG (2001)	Granada Ballest. (2010)
Ancianos	8	30,8	22,2	39,8	19,4	6.1	11,20	5.64
Familias y parejas	5	23,6	33,5	28,9		7.2	3,44	7.52
Discapacitados	11	27,4	33,1	25,6	29,7	6.4	12,30	9.19
Enfermos	7		20,9	5,3	10,9	4.1	10,34	3.76
Infancia	6	26,9	34,5	34,6	18,7	6.6	5,17	8.56
Jóvenes	15	29,4	36,9	45,5		6.6	11	6.68
Inmigrantes/ emigrantes Refugiados/ asilados		15,9	24,4	22,6		4.9	3,44	5.01
Mujer	6	26,5	31,3	35	11,2	6.7	4,67	8.14
Homosexualidad, transexualidad						1.2		
Entornos territoriales de riesgo social								
Reclusos y ex-reclusos		6,43			5,6			
Marginados, pobreza	20	24,20		28,9	21,2			
Prostitución								
Seropositivos y enfermos de SIDA	3	10,32						
Drogodependient es	8	19,77	15,9	24,1	14,5	4.3	4,18	2.51
Protección civil								
Bienes ambientales	4							
Bienes culturales								
Defensa de los animales								
Cooperación Intern. al desarrollo		18,10		18		5.2		5.85

Fuente: Fuentes citadas y elaboración propia

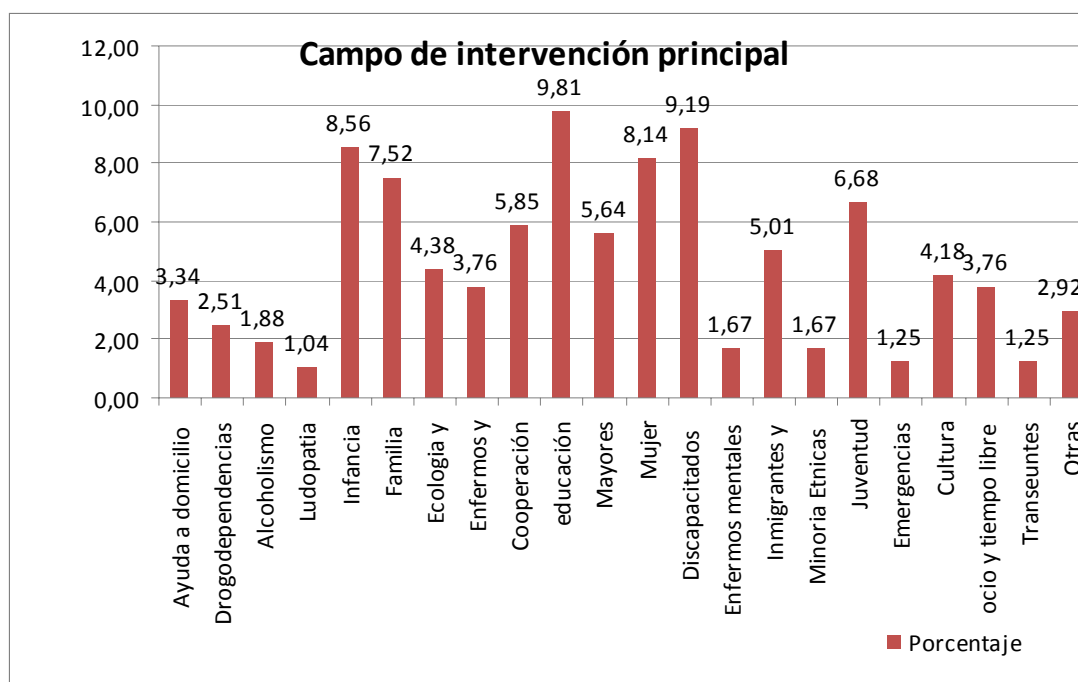
Hemos recogido en la tabla los sectores más importantes a los que se refieren los diferentes autores y estudios.

Como podemos comprobar en la tabla de sectores de población destinatarios de acción voluntaria, éstos son muy diversos. Esto nos muestra que el voluntariado es cada vez más especializado y sectorializado. Nosotros hemos agrupado bajo un epígrafe genérico los colectivos (por ejemplo, personas mayores enfermas o mayores dependientes los hemos incluido en el sector ancianos).

Debemos tener en cuenta que salvo excepciones la gran mayoría de entidades tienen varios colectivos como destinatarios de su intervención y que su auto-delimitación a veces tiene criterios diferentes a la de los investigadores, por lo que es difícil concretar el subsector concreto dentro del sector.

En el Estudio del 2009 realizado en Andalucía aparece una gran dispersión dado que se ha preguntado no solo por sectores de población sino por subsectores con un tipo de problemática o necesidad.

Datos que son muy similares en el estudio realizado también por el Observatorio Andaluz del Voluntariado en Granada en el mismo año y con el mismo cuestionario, que podemos ver en el siguiente gráfico.

GRÁFICO III.9.: CAMPOS DE INTERVENCIÓN EN EL VOLUNTARIADO GRANADINO.

Fuente: Ballesteros (2010).

La diversidad en la clasificación de los destinatarios nos impide saber con exactitud el porcentaje de entidades que trabajan con los colectivos. Por ejemplo en el caso del último estudio de Granada y Andalucía, distinguir entre “ayuda a domicilio”, “mayores” y “enfermos”, nos hace pensar que las organizaciones que trabajan con el colectivo de las personas mayores es más amplio que el que reflejan los datos (6.1% para Andalucía y 5.6% para Granada).

III.2.1.14.- Satisfacción con las tareas y funciones asignadas.

Pocos estudios se han interesado por preguntar a los voluntarios por su grado de satisfacción con las tareas y/o funciones que realizan en la entidad.

Sólo el estudio de Murcia y el de Granada, lo han hecho. Esta cuestión es importante tenerla en cuenta dado que del grado de satisfacción, junto a otras variables dependerá el grado de permanencia de los voluntarios en la entidad.

En el estudio de Murcia, el grado de satisfacción es muy elevado estando casi el 93% de los encuestado entre el mucho y bastante satisfecho en una escala de 5 que va de mucho a nada. No existen grandes diferencias entre sexos, aunque es algo mas elevada en los hombres. Tampoco existen diferencias en los diferentes rangos de edad.

En el estudio de Granada sucede lo mismo. Sumando las puntuaciones de mucho y bastante, es muy alto el porcentaje de voluntarios (78%) que afirman estar satisfechos con las tareas que realizan.

Respecto al grado de satisfacción con las funciones que desempeñan, los resultados son similares al grado de satisfacción con las tareas, es decir, muy alto 71%.

Esto nos indica que cuando un voluntario se incorpora a una entidad y permanece en ella, se debe en gran medida a su identificación y satisfacción personal con las tareas y funciones que realizan.

III.3.- EL PERFIL DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

III.3.1.- Delimitación conceptual.

Como vimos en el capítulo 2 de esta investigación, no existe uniformidad entre los conceptos para delimitar lo que es o no una entidad de voluntarios.

Desde nuestra perspectiva vamos a delimitar el concepto lo máximo posible para que al analizar los datos de otros estudios previos nos proporcionen información válida para compararlos con nuestra investigación.

Entendemos que una organización de voluntariado debe caracterizarse por estar constituida básicamente por voluntarios que

presten servicios de forma gratuita y solidaria a otra gente afectada por un problema o necesidad de interés general.⁹

Así delimita también el concepto Medina Tornero (1999:32):

“Las organizaciones de voluntarios pueden definirse como aquellas entidades sin ánimo de lucro, integradas principalmente por personas voluntarias que prestan su servicio y realizan acciones en beneficio de personas ajenas a la propia entidad, es decir, inciden en intereses colectivos que redundan en beneficio de la mejora de las condiciones y calidad de vida de toda la comunidad.” “Una organización de voluntarios/as, debe tener como cualquier otro tipo de entidad asociativa, unos elementos básicos: estatutos, fines, reglamento interno, recursos, metodología de trabajo y una estructura democrática y participativa de organización, gestión y funcionamiento.”

Aunque esta delimitación conceptual nos produce otra incertidumbre dado que no sabemos cual ha sido el criterio que han utilizado los diferentes estudios .

III.3.2.-Caracterización de las entidades de voluntariado: localización territorial, antigüedad, tamaño y ámbito geográfico.

En el estudio realizado por la Plataforma del Voluntariado de España, en Cortés Alcalá et al. (1997:40ss) se afirma que el 55% de las entidades han sido fundadas después del año 1986, el 29% de las entidades son de ámbito municipal, el 25% son de ámbito provincial y el 36% internacional. El 47% son entidades exclusivamente a favor de terceros y sin finalidad de lucro y son éstas las que tienen mayor número de voluntarios proporcionalmente respecto al personal remunerado.

Igualmente como datos genéricos, respecto a sector no lucrativo Ruiz Olabuénaga (2000:130) manifiesta que el 69% de las entidades

⁹ Delimitamos de ésta forma genérica a diferencia de Medina Tornero, sin excluir por tanto a las entidades con un carácter mutualista, ya que desde nuestra experiencia en el campo comprendemos que dado el amplio abanico de motivaciones que se dan en el colectivo tanto heterocentras y autocentras, no se puede excluir el voluntariado de ayuda mutua.

tienen carácter de asociación mientras que la forma jurídica de fundación representa solo el 2,24% del total del sector. Como dato interesante se acumulan más fundaciones en el ámbito de los servicios sociales. Más del 80% de las entidades han sido constituidas a partir de la muerte de Franco.

En el estudio realizado en la comunidad de Madrid, el 65% de las entidades tienen su sede en el municipio de Madrid con un marcado carácter urbano por tanto, estando ubicadas en los pueblos de la provincia sólo el 29%. Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003:69 ss). Así mismo el 78% de las entidades adoptan la forma jurídica de asociación, siguiendo en importancia las fundaciones con el 11,6% y las entidades canónicas un 3,8%. Más de la mitad de las entidades de voluntariado social han nacido después del año 90 (54%). Las entidades tienen un tamaño pequeño (el 75% tienen menos de 50 voluntarios). En cuanto a escala de los voluntariados madrileños, se puede afirmar que la mayoría tienen una escala barrial, municipal o regional (58%).

Según el estudio de la Junta de Andalucía (J.A.) (2004:48-50): la mayoría de las entidades tienen un ámbito provincial el 36,0%, de implantación sólo municipal son el 24,0%, siendo de implantación autonómica el 14,9% y de carácter nacional el 8%.

En el caso de Granada según éste estudio, aproximadamente un 30% tienen carácter provincial, mientras que en torno al 25% tienen carácter municipal.

En cuanto a la antigüedad, la mayoría han sido constituidas en los últimos 20 años, no superando los 10 años de vida el 45,2%

En cuanto al número de voluntarios que tienen las entidades andaluzas, los datos no son demasiado precisos, por la ausencia o dispersión de los datos (tres entidades aglutinan 7.500 personas de un total de 22.522 voluntarios declarados por las entidades participantes). Pero tras depurar los datos para hacer estimaciones más precisas, considerando la mediana de voluntarios, nos da un resultado de unas 20 personas por entidad. Debiendo tener en cuenta que el 50% de la distribución del número de voluntarios da un resultado de entre 10 y 45 voluntarios miembros de la entidad.

Así el estudio hace una estimación de 94.200 voluntarios para Andalucía, con una dedicación de aproximadamente 112 horas por voluntario y año de media.

En cuanto al grado de autonomía, el estudio refleja que el 62,45 de las entidades son autónomas respecto a otras, mientras que un 37,35% están jerarquizadas, es decir que pertenecen a una entidad matriz, J.A. (2004:50).

En cuanto a datos sobre la provincia de Granada, PVSG (2001), el 82% de las entidades tienen su sede en la capital, aunque muchas de ellas tienen ámbito provincial en su actuación. Tienen un carácter laico el 84,5% de las entidades y el 80 % de las entidades son de tamaño pequeño con menos de 50 voluntarios. El 50% pertenecen al campo socio-asistencial y el 65 % de las que han respondido han sido constituidas a partir del año 1990.

III.3.3.- Sector principal de actuación y auto-definición de la organización.

Ya hemos visto cuales son los sectores sociales en los que lleva a cabo su labor el voluntariado (Cfr. Apartado 2.1.13). Dado que la mayoría de los estudios han sido realizados sobre encuestas pasadas a las organizaciones sería reiterativo que nos dedicásemos aquí a repetir los destinatarios.

Destacaremos sólo algunos datos referidos a Andalucía, según el estudio de Junta de Andalucía J.A. (2004). El 80% de las entidades andaluzas manifiestan que trabajan a favor de más de un colectivo. Las entidades consideran como referencia de su acción voluntaria, a los adolescentes-jóvenes con el 45,0% y los mayores con el 39,8%, seguido de menores ((34,6%) y mujer (35,0%).

Según los datos provinciales de la misma investigación, en el caso de Granada, el estudio refleja que solo el 20% de las entidades se dirigen a los Mayores.

Así mismo el estudio refleja que el colectivo de los mayores es el destinatario de la acción voluntaria con más frecuencia en los municipios de menos de 10.000 habitantes el 61,9%, mientras que es la "mujer" el destinatario de la acción voluntaria en los municipios de más de 100.000.

En el reciente estudio de Andalucía (2009), aparece igualmente que el 31.4% de las entidades tienen carácter provincial, el 14,8 municipal y el 12,7 % comarcal. Lo que nos muestra un panorama de un 60% de las entidades que trabajan en un marco territorial muy delimitado.

En cuanto al tamaño de las entidades y como dato entendemos relacionado con la territorialidad, el estudio de 2009 nos muestra que el 57% de las entidades tienen menos de 20 voluntarios.

TABLA III.35: NÚMERO DE VOLUNTARIOS DE LAS ENTIDADES.

Nº de Voluntarios	Frecuencia	Porcentaje
menos de 5	39,00	13,8
de 6 a 20	124,00	43,8
de 21 a 40	53,00	18,7
de 41 a 60	22,00	7,8
de 61 a 80	4,00	1,4
de 81 a 100	9,00	3,2
de 101 a 120	5,00	1,8
de 121 a 150	6,00	2,1
más de 150	18,00	6,4
NS/NC	3,00	1,1
Total	283	100

Fuente: Ballesteros 2009b)

Datos que nos muestran que la realidad de las organizaciones es que son pequeñas y de ámbito local a nivel andaluz.

III.3.4.-La institucionalización de las organizaciones.

Aunque el proceso de institucionalización del fenómeno voluntario no es nuevo, ha sido en los años 90, Rodríguez Cabrero (2.003:259) cuando ésta se ha producido de forma más intensa tanto en sentido vertical Estado-organizaciones como en sentido horizontal, las organizaciones en sí mismas y entre sí a través de redes.

Si entendemos el concepto de institución como habitualmente se acepta como un complejo normativo que regula los comportamientos de los individuos en determinados aspectos importantes de la vida social (Gallino, 1993:389) y teniendo en cuenta que toda institución contiene unos elementos claves como son: un conjunto normativo que regula unos modelos de comportamiento, una durabilidad temporal que va más allá

de los propios individuos y una dinámica vital, nacimiento, desarrollo y desaparición que es fruto de procesos espontáneos o deseados. (Cavalli, 1996: 122-134), (Herrera Gómez M., Jaime Castillo A. (2004: 218).

Desde esta perspectiva nos acercamos al análisis de la dimensión institucionalizadora de las organizaciones de voluntariado. *“Téngase en cuenta que el grado de institucionalización de un voluntariado es signo de su viabilidad, integración civil y tradicionalidad (continuidad y afianzamiento cultural)”*. (Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003:177). A lo que deberíamos añadir aunque parezca obvio su visibilidad.

Son diferentes las perspectivas que podemos analizar a la hora de ver el grado de institucionalización. Así en el estudio de Madrid (Mota López R.; Vidal Fernández, F. (2003:177) lo analizan en base a determinados elementos (forma jurídica, financiación, estatuto de utilidad pública, posesión de código de identificación fiscal o la regulación de auditorías externas).

Cortés Alcalá et al. (1997), plantea una clasificación de las entidades de voluntariado en función de su grado de organización e institucionalización.

Dicha tipología que reproducimos aquí, por el interés que tiene para nuestro estudio (Tabla III.31) categoriza la institucionalización en tres niveles alto, medio y bajo, en base al elenco normativo y órganos de gobierno que tenga la organización.

Es importante señalar que esta clasificación queda hoy demasiado corta, pues con la publicación de las diferentes leyes de voluntariado en las comunidades autónomas, son varios los registros donde una entidad

debería estar registrada y existen hoy otros índices para conocer la institucionalización de las entidades.

CUADRO III.1: CLASIFICACIÓN TIPOLÓGICA DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN SU NIVEL ORGANIZATIVO LEGAL

	Nivel organizativo –legal		
	Alto	Medio	Bajo o heterogéneo
Inscripción en el registro.	Si	Si	Pueden tener o no cualquiera de las figuras legales.
Acta de constitución.	Si	Si	
Estatutos sociales.	Si	Si	
Reglamento interno.	Si	No	
Órganos directivos.	Si	Si	
Órganos ejecutivos.	Si	No	
Órganos de control.	Si	No	

Fuente: Cortés Alcalá et al. (1997:55)

Así para Cortés Alcalá et al. (1997), los resultados referidos a España son los siguientes: un 13% de las organizaciones manifiesta un perfil organizativo-institucional alto, un 40% de tipo medio y el 47 % restante de nivel bajo o heterogéneo.

En el estudio realizado en Granada, los datos obtenidos son PVSG (2001:81) (Tablas III.36, III.37). Como podemos ver también en Granada las organizaciones tienen un grado medio de institucionalización, al carecer muchas de ellas de reglamento interno y órganos de control.

TABLA III.36: DOCUMENTOS LEGALES SEGÚN PVSG (2001)

	N.C	%	SI	%	NO	%
1. Acta de constitución o de creación	11	13.4	62	75.6	9	11
2. Estatutos sociales	9	11	68	81	5	6
3. Reglamento interno	11	13.4	30	36.6	41	50

Fuente: PVSG (2001:81)

TABLA III.37: ÓRGANOS DE LOS QUE DISPONEN LAS ENTIDADES. PVSG (2001)

Órgano de Gobierno directivo			Órgano Ejecutivo			Órgano de Control		
	Casos	%		casos	%		casos	%
N.C	1	1,2	N.C	1	1,2	N.C	4	4,8
Si	72	85,7	Si	53	63,1	Si	24	28,6
No	11	13,1	No	30	35,7	No	56	66,7
Total	84	100,0	Total	84	100,0	Total	84	100,0

Fuente: PVSG (2001:81)

Lo que nos permite considerar que las organizaciones de Granada tienen un alto nivel organizativo.

Como decíamos, es importante destacar que a día de hoy existen otros indicadores que deberíamos tener en cuenta para medir el grado de institucionalización, por ejemplo en el caso de Andalucía, estar registrado no sólo en el registro de la Consejería de Justicia (general de asociaciones), sino en el de la Consejería de Bienestar Social o en el de la propia Agencia de voluntariado). Así mismo otro indicador podría ser el grado de cumplimiento del requisito de aseguramiento ante riesgos de los voluntarios. Pero carecemos de datos contrastables.

Por ejemplo por los datos consultados en la Consejería de Gobernación¹⁰ de la Junta de Andalucía. La Agencia Andaluza de voluntariado, maneja para Granada una base de datos sobre entidades susceptibles de ser de voluntariado de 528 entidades. De ellas se han inscrito en el registro de entidades de voluntariado, creado por la Consejería a finales del año 2007 sólo 140 entidades.

En cuanto a la forma jurídica de las organizaciones andaluzas según el reciente estudio de 2009, el 81.3% de las entidades tienen la forma de asociación, seguidas de fundaciones con el 8,5%

Un dato igualmente interesante, es conocer el estatus que tienen los miembros de las juntas directivas de las entidades.

En el estudio nacional de entidades realizado por la Plataforma del voluntariado Cortés Alcalá et al. (1997:133), nos muestra que el 85% de

¹⁰ Consulta realizada en agosto de 2008 en la Agencia Andaluza del Voluntariado con sede en Granada.

las entidades no remunerar a las personas miembros de los órganos directivos.

Datos muy similares tenemos en Granada donde solo el 8.5% de las entidades remunerar a estas personas. PVSG (2001:81).

III.3.5.--Los recursos de las organizaciones.

La operatividad de las entidades depende en gran medida de los recursos que éstas posean. Por eso vamos a pasar a ver algunos datos sobre algunos indicadores que nos permitirán ver el grado de desarrollo operativo que tienen las organizaciones. Aunque es posible encontrar datos en cuanto a los recursos económicos y humanos que tienen las entidades y difícil encontrar datos sobre los recursos de infraestructuras con los que cuentan.

III.3.5.1.-Infraestructura.

En el estudio a nivel nacional, Cortés Alcalá et al. (1997:155) los resultados son muy dispersos dado que las organizaciones tienen varias formas de uso de los centros donde realizan su actividad según sea en propiedad o solo en uso pero propiedad de otros. Entre los tipos de centros que más destacan son los "Centros de primera acogida", de los cuales lo poseen un 20%, a continuación "Centros de asistencia temporal" (diurnos y/o nocturnos) que igualmente lo tienen un 20%, "Centros de información" que declaran tener un 43% de las entidades , "Centros sociales" que poseen un 28%, "Centros de rehabilitación" un 20% y "Estructuras educativas" (escuelas o similares) que declaran poseer un 22%. El resto no son tan significativas.

Del estudio realizado por la Junta de Andalucía, J. A. (2004:131), podemos obtener datos que son interesantes, dado que la mayoría de las entidades tienen sus instalaciones cedidas por alguna institución, 47%, y solo una tercera parte tiene sus instalaciones alquiladas el 31%; manifestándose que es escasa la capacidad adquisitiva de las entidades pues solo el 15,4% de las entidades tienen en propiedad la sede habitual. El 64 % de estas organizaciones tienen abierta la sede más de 20 horas a la semana.

En el caso de Granada tenemos resultados similares , si bien hay que destacar que un porcentaje muy alto de entidades poseen en propiedad locales donde realizar su actividad 67% PVSG (2001:81).

TABLA III.38: RÉGIMEN DE LOS LOCALES QUE POSEE LAS ORGANIZACIONES. PVSG (2001)

	CASOS	FRECUENCIAS
N.C	15	18.3
De su propiedad	17	20.7
Alquilados	19	23.2
Cedidos de forma gratuita	29	35.4
Otros	2	2.4

Fuente PVSG (2001:81)

En cuanto a los tipos de centro que gestionan podemos destacar como datos significativos, respecto a Granada, que la mayoría de las organizaciones tienen centros de información en 22 casos y centros sociales 13 casos . Pero existen una fuerte dispersión, porque no podemos destacar un tipo de centro y de servicio entre los que gestionan las entidades de voluntariado.

III.3.5.2.- Los recursos humanos en las organizaciones de voluntariado.

Como hemos dicho anteriormente es difícil cuantificar los recursos

humanos de las entidades de voluntariado, por muchos motivos. Falta de datos fiables, falta de información por parte de las entidades, la discontinuidad de los voluntarios dentro de las entidades y la precariedad laboral de los contratados al depender en muchos casos de programas sujetos a subvenciones o convenios con entidades. Así pues es casi imposible reflejar con exactitud el volumen de los recursos humanos en este colectivo.

Así mismo otra dificultad no menos importante viene dada por la diversidad de criterios en los análisis cuantitativos que se han realizado en España.

En cuanto a los recursos humanos del sector voluntario, los estudios de mayor peso Rodríguez Cabrero, G., (Coor.) (2003) y Ruiz Olabuénaga, J.L. (Dir.) (2000a) se refieren al Tercer Sector en su conjunto, con lo que supone de datos globales que no se ajustan al subsector más específico que nosotros tratamos de organizaciones básicamente de voluntariado de acción social.

Otro de los estudios importantes sobre los recursos humanos el de la Fundación Tomillo (CEET) (2000), sí nos aporta datos importantes sobre la importancia económica de este sub-sector.

Veamos algunos resultados de investigaciones.

El Estudio de la Plataforma del Voluntariado en 1997 (PPVE) (1997) sobre 646 entidades de todo el país y teniendo en cuenta que el 52% de las entidades han sido creadas con posterioridad a 1986 nos muestra una realidad muy dispersa.

TABLA III.39: RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN ESPAÑA. SEGÚN (PPVE) (1997)

	Media	Mediana	Moda	Suma
Nº de voluntarios	442	25	10	272,837
Nº de afiliados	3,421	57	0	2,083,310
Nº de objetores	32	2	0	19,389
Nº de personas remuneradas	19	2	0	11,471
Total personal	3,913	130	20	2,387,007

Fuente: PPVE

La Fundación Tomillo (CEET) (2000:61), por su parte nos aporta datos interesantes (Tablas III.36). Según su análisis en número total de trabajadores de las ONG de Acción social son 1.357.321 de los cuales son 284.000 asalariados y el resto voluntarios.

TABLA III.40: RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN ESPAÑA SEGÚN (CEET) (2000)

Distribución porcentual por sexos	Voluntarios	Asalariados	Total
Hombres	39,28	32,20	37,80
Mujeres	60,72	67,80	62,20
Total	100	100	100
Distribución porcentual por grupos ocupacionales			
Menores 25 años	49,41	11,79	42,40
De 25 a 35 años	27,81	51,47	32,16
De 35 a 65 años	18,37	36,10	21,74
Más de 65 años	4,40	0,65	3,71
Total	100	100	100
Distribución porcentual por grupos ocupacionales			
Directivos	4,84	8,77	6,88
Profesionales	89,78	81,88	87,44
Administrativos	5,38	9,36	5,72
Total	100	100	100

Fuente: CEET (2000) y elaboración propia.

Como podemos comprobar hay mayoría de mujeres tanto entre voluntarios como asalariados y predomina la gente joven. En cuanto a los grupos ocupacionales vemos que no hay grandes diferencias.

Por su parte Ruiz Olabuénaga J.L. (Dir.)(2000^a:153) cifra en 475,179 el número de empleados en el Sector no lucrativo a jornada

completa, mientras que si se calculan los voluntarios a jornada completa éstos alcanzarían la cifra de 253.599. Esto da un total según el autor de 7287,778 lo que en el conjunto del empleo nacional para el año 2000 supone un 4,55%, mientras que los voluntarios representarían el 2,19 % del empleo haciendo la equivalencia oportuna.

Por último en el estudio de Granada PVSG (2001:81-91), los resultados que nos aportan son especialmente interesantes para nuestra investigación. (TABLAS III.37,38,39).

TABLA III.41: PERSONAL COMPROMETIDO CON LAS ORGANIZACIONES EN LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN PVSG.

	Personal Voluntarios	Personal Socios	Personal Objetores	Personal Remunerado	Personal Prácticas
N	82	82	82	82	82
Suma Totales	5.243	217.149	563	550	179

Fuente: PVSG (2001:81-91)

TABLA III.42: NÚMERO DE ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE VOLUNTARIOS SEGÚN PVSG .

Número voluntarios organizaciones	N.C	1-10	11-20	21-30	31-50	51-100	101-200	Mas de 1.000	Total Org.
Total Número organizaciones	9	23	18	7	9	7	7	2	82

Fuente: PVSG (2001:81-91)

TABLA III.43: PERSONAL COMPROMETIDO: VOLUNTARIOS Y SECTOR PRINCIPAL DE ACTUACIÓN SEGÚN PVSG .

Número de voluntarios	N.C	Socio-asistencial.	Sanitaria.	Derechos humanos	Medio-ambiental	Educativo	Cultural.	Deporte Y ocio	Protección. civil	Coop. desarrollo	Otro	Total
NC	1	3	1			1	2			1		9
1-10	1	14	1	1		1		1		3	1	23
11-30		12		1			1		8	1	3	25
31-50		3		1		1			2	2		9
51-80		3			1	1			1			6
81-120		1				1				1	1	4
1114		1										1
1582		1										1
Total	2	39	4	3	1	5	3	1	11	8	5	82
%	2,4%	47%	4,8%	3,65%	1,2%	6%	3,65%	1,2%	13,4	9,7%	6%	100

Fuente: PVSG (2001:81-91)

Es importante destacar cómo es muy inferior el número asalariados respecto al de voluntarios, casi una proporción de 9,5 a 1. Igualmente es muy numeroso el número de socios respecto a los voluntarios. Entendemos, claro está, como socios a todos aquellos que pagan una cuota pero no participan activamente en la entidad. También es importante reseñar cómo la mayoría de las entidades se agrupan bajo el sector socio.-asistencial, donde por otra parte se da una dispersión importantísima en tanto que en ese sector están Cruz Roja y Cáritas que agrupan a muchos voluntarios.

En cuanto a quién realiza las actividades para el funcionamiento interno de la organización y qué personal lo realiza. En el caso de Granada PVSG (2001:81), vemos como mayoritariamente son voluntarios quienes realizan prácticamente todas las tareas.

TABLA III.44: ACTIVIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONAL QUE LO REALIZA SEGÚN PVSG.

	N.C	%	Voluntarios	%	No voluntarios	%	Ambos	%
Trabajo de secretaría	6	7.3	35	42.7	28	34.1	13	15.9
Administración	6	7.1	39	48.1	29	35.8	7	8.6
Recepción y central telefónica	8	9.8	39	47.6	25	29.8	10	12.2
Archivo y documentación	7	8.5	43	51.2	26	31.7	6	7.1
Capacitación de voluntarios	8	9.9	41	50.6	22	26.2	10	11.9
Coordinación operativa	12	14.6	41	50.0	24	29.3	5	6.1
Relaciones externas	7	8.5	42	51.2	24	29.3	9	11.0
Presidencia y dirección	5	6.1	50	61.0	23	27.4	4	4.9
Mantenimiento de la sede	11	13.4	29	35.4	34	41.5	7	8.5
Otros	67	81.7	11	13.4	3	3.7	1	1.2

Fuente: PVSG (2001:81).

Los últimos datos que tenemos sobre los recursos humanos de las

organizaciones de voluntariado en Andalucía son los correspondientes al estudio realizado en 2009.

TABLA III.45: NÚMERO DE VOLUNTARIOS SOCIOS Y TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES ANDALUZAS

	Participantes voluntarios %	Participantes socios %	Participantes remunerados %
<= 5	13,8	2,5	48,4
de 6 a 20	43,8	14,1	20,1
de 21 a 40	18,7	9,2	4,2
de 41 a 60	7,8	7,1	3,5
de 61 a 80	1,4	6,0	1,4
de 81 a 100	3,2	3,5	0,7
de 101 a 120	1,8	5,3	1,1
de 121 a 150	2,1	3,9	0,4
>= 150	6,4	29,7	2,8
NS/NC	1,1	18,7	17,3
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: Ballesteros (2009b)

Lo que nos muestra datos muy similares a los ya obtenidos en estudios anteriores, donde nos aparece que las entidades con menos de 20 voluntarios son 47.6%.

III.3.5.3.- Recursos financieros de las organizaciones.

Respecto a los recursos económicos es importante destacar que la financiación de las organizaciones será un indicador fundamental para conocer qué tipo de acción voluntaria realiza y la dependencia o no económica.

Según Rodríguez Cabrero, G., (Coor.) (2003:181), citando en algunos aspectos a la (CEET) (2000) el gasto total de las organizaciones no lucrativas de acción social para el año 2000 ascendería por parte de las entidades generales a 2.141,80 millones de euros, mientras que las entidades singulares (Cruz Roja, Caritas, ONCE) ascendería su gasto de 1,805 millones. En cuanto a las fuentes de financiación, las

asociaciones tienen una fuerte dependencia del Estado en un 57% mientras que tienen financiación privada en el 38%, sin embargo las fundaciones son algo diferentes pues sólo reciben del Estado el 39 % mientras que se autofinancian en un 43%.

En cuanto a la realidad andaluza referida al año 2004, los datos son equiparables a los que veíamos anteriormente respecto al resto de la nación. Como vemos la diferencia radica en que la financiación procede de la Comunidad Autónoma y no del Estado. (Cuadro III.46).

TABLA III.46: FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO SEGÚN: J. A (2004:139).

Fuentes de financiación.			
Donaciones	4,28%	Donaciones particulares	9,54%
Cuotas	11,21%	Venta/trabajos	7,09%
Otras formas	0,81%	Rifas y sorteos	2,32%
Subvenciones municipales	12,94%	Subvenciones comunitarias	0,97%
Subvenciones autonómicas	41,49%	Subvenciones Estatales	9,35%

Fuente: J.A. (2004:139) y elaboración propia.

Esto como vemos supone una fuerte dependencia de la administración pública. Dado que el nivel de ingresos es muy diverso entre las diferentes entidades se ha estimado una media de 135.000 € anuales para las entidades. Aunque esta cifra no refleja tampoco la realidad aún quitando los casos extremos dado que como manifiestan los autores un 29% de las entidades manifiestan no recibir más de 12.000€ al año y entre esa cifra y 30.000 se sitúan un 22,30%.

En cuanto a la distribución del gasto, la mayor partida la gastan las entidades en gastos de personal, el 49,56%, el 30,24 % en programas y el 19,66 % en gastos generales.

Con datos anteriores pero que pueden sernos de utilidad en el estudio de Granada vemos cómo la distribución de las fuentes de ingresos se inclina más del lado de la administración pública, rallando con lo que podríamos considera una dependencia casi absoluta.

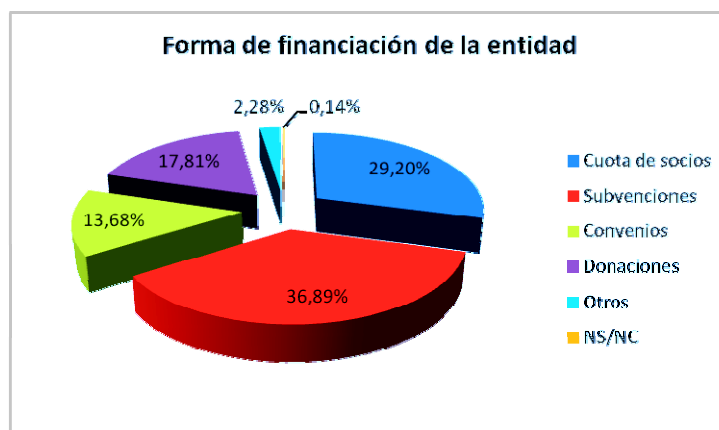
TABLA III.47: FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO SEGÚN (PVSG) (2001)

Ingresos de fuentes públicas	CASOS Organ.	% org.	Ingresos de fuentes privadas	CASOS Organ.	% org.
N.C	20	24.69	N.C	26	32
1-20%	5	6.17	1-20%	13	16
21-40%	10	12.34	21-40%	9	11.11
41-60%	12	14.81	41-60%	10	12.34
61-80%	10	12.34	61-80%	9	11.11
81-100%	24	29.62	81-100%	14	17.28
TOTAL	81	100	TOTAL	81	

Fuente: PVSG (2001)

Los últimos datos que tenemos sobre los recursos económicos de las organizaciones de voluntariado en Andalucía son los correspondientes al estudio realizado en 2009.

GRÁFICO III.10: FORMA DE FINANCIACIÓN DE LA ENTIDADES ANDALUZAS.



Fuente: Ballesteros (2009b).

III. 4.-CONCLUSIONES A MODO DE SÍNTESIS DEL PERFIL DEL VOLUNTARIADO Y SUS ORGANIZACIONES.

En el capítulo I hemos delimitado el concepto de voluntariado organizado y hemos expuesto las variables más importantes que influyen

en éste hecho complejo, no exento de ambigüedades por cuanto son muchos y diversos los abordamientos posibles desde perspectivas igualmente dispares.

En el capítulo II hemos intentado contextualizar éste fenómeno social en el sistema del bienestar español público-privado que a su vez está en construcción permanente dado el proceso de reestructuración que viene sufriendo desde hace varias décadas, donde no está definido aún que papel le toca jugar al voluntariado en el complejo sistema del bienestar.

Ya en el capítulo III hemos pretendido hacer un retrato del voluntariado en España, Andalucía y Granada desde los parámetros con los que contamos.

Hemos podido constatar en primer lugar que no existen fuentes primarias de información estadística que nos permitan hacer un abordamiento certero de la realidad estatal y autonómica del Voluntariado, ni tan siquiera local, dado que los estudios que existen sobre el perfil del voluntariado o son parciales o son indirectos. Es decir que los estudios que nos aportan información más contrastada y sólida son parciales o limitados a un sector concreto o una provincia, contando siempre con que la elección de la muestras es siempre relativamente fiable a no estar claro y definido el universo. O bien son indirectos por cuanto bastantes estudios sobre el voluntariado están hechos sobre cuestionarios-entrevistas a responsables de organizaciones, lo que claramente hace que no sean totalmente fiables por poder estar sesgados y no basados en datos que posean esos responsables de primera mano sobre los voluntarios de su organización.

La falta de fuentes estadísticas fiables, nos indica que el colectivo del voluntariado adolece de serios problemas para efectuar su estudio y análisis. Se carece de una delimitación exacta del universo del voluntariado. Esto si bien es un aspecto negativo de cara al estudio y análisis de este hecho social nos denota la realidad esencial del voluntariado, variable y oscilante, dinámica y multifactorial lo que impide tener una constancia precisa del número de voluntarios. Se presenta por tanto como un reto para los próximos años la creación de algún sistema que nos permita acceder a estos datos de forma certera, sin caer en un control excesivo que elimine la esencialidad vital del voluntariado.

Esta problemática viene de las dos partes implicadas. De una parte las organizaciones de voluntariado no están excesivamente preocupadas por conocer los datos reales micro y macro respecto al voluntariado¹¹. Algo que es una gran inconciencia dado que de esta forma, difícilmente podrán tomar conciencia y avanzar en el empoderamiento necesario y exigible si quieren tener el papel de capital social que por otra parte se les otorga desde diversas instancias y se auto-arrojan.

En muchas ocasiones las organizaciones no manejan datos fiables sobre el número de voluntarios y datos básicos sobre ellos¹². Como mucho, tienen un registro de datos personales que les servirá para la contratación del seguro de voluntario pero no tienen más datos, que les permita poder hacer su propio perfil del voluntario.

¹¹ Salvo honrosas excepciones como son el Observatorio Nacional y el Observatorio andaluz, ambos gestionados por la Plataforma nacional o andaluza del voluntariado que carecen de medios económicos suficientes para emprender investigaciones que pasen más allá del puro voluntarismo.

¹² En el proceso de investigación solo hemos encontrado una organización que nos supiera decir con precisión el número exacto de voluntarios con los que cuenta en la provincia, y esa organización también carecía de datos como para poder hacer un perfil sociológico preciso de sus propios voluntarios.

De otra parte los poderes públicos tampoco parecen haber tomado conciencia del importante papel que tiene el voluntariado no solo como prestador de servicios sino como vertebrador y transmisor de valores en nuestra sociedad. Sorprende que todavía no se haya afrontado un estudio básico desde los Institutos de estadística nacionales o autonómicos sobre la realidad social del voluntariado.

Hemos podido constatar como existen una gran dispersión y parcialidad de datos sobre el voluntariado lo que impide tener una visión comparativa a nivel nacional, autonómico y local. Dispersión y parcialidad que viene dada por la ausencia de fuentes primarias de estudio y la sectorización o particularización de las fuentes secundarias.

No podemos precisar con exactitud, prácticamente ningún parámetro referente a los voluntarios y/o a las organizaciones lo que nos lleva a hacer continuamente aproximaciones o estimaciones tentativas con contraste científico relativo.

El perfil del voluntariado en España y por ende en Andalucía y Granada está un poco desdibujado y con líneas borrosas.

Los voluntarios son pocos, en torno a 2 de cada 100 ciudadanos en nuestro país. Son mayoría mujeres jóvenes o de mediana edad. En cuanto a las variables de edad y sexo debemos tener en cuenta que actualmente no están analizadas las razones que hacen que el voluntariado se reparta de una forma determinada entre hombres y mujeres y en determinados grupos de edad. Las razones de género para que existan más voluntarias que voluntarios en determinados sectores del voluntariado y la relación entre grupos de edad, tiempo libre,

productividad e incluso valores debería ser un tema de análisis que aportaría luz a éste fenómeno.

Su estado civil es mayoritariamente la soltería y tienen un nivel de estudios medio-alto y un nivel económico medio-bajo. La variable del estado civil de los voluntarios se observan como una condición que nos podría permitir hacer estimación tanto sobre la incorporación de voluntarios como para la permanencia de éstos. El estudio y análisis de la dependencia o no de variables como el género, edad, nivel económico y nivel formativo podría revelar información muy importante para el abordaje de la intervención socio-política con el voluntariado.

Predominan las personas que están ocupadas laboralmente entre los voluntarios. Existe el actualmente el estereotipo de que muchos de los voluntarios pertenecen a clases sociales pasivas: jóvenes estudiantes y personas jubiladas. Los datos que hemos mostrado y que con ciertas diferencias son coincidentes en los diferentes estudios nos muestran que no es así.

Sería interesante estudiar que relación existe o pudiera existir entre el perfil vocacional-profesional y el compromiso con el voluntariado.

En cuanto a las tendencias políticas y religiosas de los voluntarios hemos constatado que según los estudios en los que se ha indagado sobre éste aspecto, nos aparecen los voluntarios centrados políticamente con cierta tendencia hacia la izquierda. Pero así mismo nos aparece en los estudios que muchos no se manifiestan políticamente, lo que puede indicar por una parte la desafección propia de la postmodernidad y por otra la indiferencia hacia la política no que nos lleva hacia un voluntariado despolitizado y por tanto también post-moderno.

En cuanto al ideario religioso, claramente debería ser estudiado la implicación que las creencias pueden tener en el voluntariado por cuanto una aplastante mayoría son personas manifiestamente creyentes y muchos de ellos practicantes.

Los voluntarios dedican aproximadamente entre 4 y 5 horas semanales al voluntariado y sus principales motivación son los valores solidarios aunque éstos valores se ven mezclados en muchos casos con otras motivaciones de carácter instrumental (ocio serio). Respecto al grado de compromiso debería consensuarse lo que se considera un compromiso esporádico, continuo o permanente. Es claramente injusto e impreciso no diferenciar entre voluntarios que de forma permanente incluso a tiempo completo sean voluntarios con otros que dedican una hora al mes.

La investigación sobre las motivaciones de los voluntarios es probablemente, como vimos en el Capítulo I, una de las áreas en las que más se ha investigado sobre el voluntariado. Si bien creemos que se debería profundizar en éste estudio indagando sobre las vinculaciones que tienen o pueden tener las motivaciones con otras variables, sociodemográficas, culturales, ideológicas etc.

En cuanto a la trayectoria como voluntarios la gran mayoría de los voluntarios acceden directamente sin experiencia previa, son muchos también los que cambian de organización o campo de actuación y las tareas que destacan son las que podríamos denominar "socio-asistenciales".

Es interesante el análisis comparativo que hace Navarro Yañes C. Pérez Boza E. (2004), comprobando si es significativa la relación que

existe entre tareas y funciones de los voluntarios en relación con las motivaciones (lógicas instrumental o axiológica) predominantes en la entidad.

Existe una multitud de sectores y subsectores a los que el voluntariado dirige su acción. Esto denota por una parte la especialización que va adquiriendo el voluntariado y la sensibilidad hacia viejas-nuevas necesidades sociales y por otra que se hace necesario analizar a fondo el papel que el voluntariado está realizando en nuestra sociedad en cuanto se está convirtiendo en respuesta inmediata a las necesidades y problemas asumiendo un papel que no está nada claro que debiera asumirlo.

Sin embargo los voluntarios muestran en general un alto grado de satisfacción con su papel como voluntarios.

En cuanto al perfil tipo de las organizaciones, la mayoría han nacido a la luz de la democracia adoptan la forma de asociación y están institucionalizadas. Son asociaciones que a nuestro parecer podemos considerar pequeñas o medianas en cuanto al número de voluntarios y otros recursos humanos con los que cuentan y trabajan en el sector socio-asistencial aunque la mayoría se dirigen no a uno sino a varios colectivos poblacionales.

Probablemente no tienen infraestructuras propias y usan algunas cedidas o alquiladas. La mayoría de las organizaciones tienen pocos empleados asalariados que serán los que hagan labores que deben tener continuidad en el tiempo. La organización tipo tiene una fuerte dependencia económica de fuentes públicas de más del 75%.

CAPÍTULO IV

LAS PERSONAS MAYORES: OBJETO Y SUJETOS DE VOLUNTARIADO

En el presente capítulo nos proponemos acercarnos al colectivo de las personas mayores como sujetos del voluntariado y como objeto de la acción del voluntariado.

Dado que nuestro objetivo es conocer cómo, para qué, porqué hay voluntarios con personas mayores en nuestra provincia En primer lugar haremos una descripción breve de la situación social de este sector de la población en Andalucía y, por deducción, la situación de la población mayor en la provincia de Granada. Este breve análisis nos permitirá comprobar cuáles son los problemas y las necesidades de las personas mayores que les hará susceptibles de ser sujetos y objeto de la acción voluntaria.

En segundo lugar nos proponemos indagar en el hecho del voluntariado realizado por personas mayores. Veremos los resultados de algunas investigaciones sobre los mayores como voluntarios. Dichas investigaciones nos acercan al conocimiento de un colectivo que dadas sus especiales características de motivación, uso del tiempo, condicionamientos físicos y sociales, son un colectivo diferente en el conjunto del sector voluntario.

En tercer lugar, nos proponemos acercarnos a la realidad del voluntariado en general con el colectivo de las personas mayores, sea cual sea la edad de los voluntarios.

Como veremos son muchas las entidades que orientan su acción voluntaria al colectivo de las personas mayores. Tradicionalmente ha sido un voluntariado de carácter social y asistencialista, que se ocupaba de

necesidades básicas de las personas mayores. Pero esto ha cambiado. El voluntariado actual con personas mayores ha cambiado al ir modificándose las necesidades de este colectivo. Ahora tenemos entidades que hacen voluntariado con el objetivo de proveer o acompañar en el ocio, la cultura, etc. Aunque siguen existiendo formas de voluntariado tradicional.

Es necesario comenzar por precisar el término "persona mayor". Este término no es más que un convencionalismo social, que viene dado por el momento de la jubilación. Se considera a una persona mayor por el hecho de que haya alcanzado la edad de la jubilación. Circunstancia que debe llevarnos a relativizar el término, cuando hoy en día hay jubilados de 50 o 60 años o personas en activo laboralmente hablando con 70.

Además debemos tener en cuenta otros aspectos, más importantes si cabe. Aunque desde el punto de vista sociológico podemos hablar de "generación" (entendida como personas que han nacido en el mismo momento histórico y que comparten una socialización común). En la actualidad la división generacional está mucho más diluida. En tanto que compartir la edad no supone totalmente compartir de igual forma los rasgos de socialización, mucho más cuando ya se distingue en la literatura especializada entre personas mayores y mayores-mayores, para distinguir entre las personas de 65 a 75 u 80 años y los mayores de 80. Refiriéndose así al diferente nivel de calidad de vida y salud.

Aceptamos aquí pues el convencionalismo social, por su uso generalizado, de considerar personas mayores a los que ya han cumplido los 65 años.

En cuanto al voluntariado en las personas mayores, es importante hacer una precisión importante. Dado que a las personas mayores, al estar jubiladas, socialmente se las tiene por no productivas, aunque no sea cierto, son un colectivo cuya actividad y productividad están consideradas siempre como voluntarias. El cuidado del hogar o de personas dependientes, el apoyo a otros familiares etc., es considerado un trabajo voluntario pero no es al que nos vamos a referir aquí.

Así, entendemos el voluntariado de personas mayores, siguiendo a (Wilson y Musick, 1997: 694), como «trabajo no remunerado proporcionado a individuos a los que el trabajador no debe obligaciones contractuales, familiares ni de amistad»

IV.1.- LAS PERSONAS MAYORES EN ANDALUCÍA.

Titulamos el epígrafe de forma tan amplia con el objetivo de mostrar algunos datos fundamentales de la población mayor en Andalucía. Pero en ningún caso pretendemos mostrar de forma exhaustiva todos los datos posibles sobre éste colectivo.

Nos fijaremos en aquellos datos que son significativos para comprender el objeto de nuestro estudio que no es otro que enmarcar el voluntariado con personas mayores dentro de la problemática que tiene este sector de la población y los medios a través de los cuales se responde a dicha problemática.

IV.1.1.-Realidad sociodemográfica.

Según datos recientes sobre la población de personas mayores en España, (López Doblas J.; Díaz Conde, M. P. (2007) y Trinidad Requena A., López Doblas J. (2007:12) existen actualmente en España 7.332.267

personas mayores de 65 años, un 16,6 % de la población total (44.108.530).

En Andalucía, el porcentaje es inferior.:el 14,6 % de la población tiene más de 65 años, lo que supone 1.145.356 personas mayores de 65 años, con una clara superioridad de las mujeres (57,5 %) sobre los hombres (42,5 %). No está Andalucía entre las comunidades autónomas mas envejecidas.

Granada con un total de población a 1 de julio de 2008 de 898.933 personas tiene un porcentaje de personas mayores de 65 años del 15.8%.

**TABLA IV. 1.- ESTIMACIONES DE LA POBLACIÓN DE GRANADA
CALCULADAS A PARTIR DEL CENSO DE 2001**

	AMBOS SEXOS	%	VARONES	MUJERES
0 a 4 años	49.152	5.46	25.341	23.811
5 a 9 años	47.558	5.29	24.589	22.969
10 a 14 años	47.375	5.27	24.287	23.088
15 a 19 años	53.455	5.94	27.520	25.935
20 a 24 años	60.655	6.74	31.079	29.576
25 a 29 años	73.814	8.21	37.781	36.033
30 a 34 años	77.619	8.63	39.996	37.623
35 a 39 años	72.566	8.07	37.131	35.435
40 a 44 años	71.269	7.92	35.772	35.497
45 a 49 años	64.468	7.17	32.076	32.392
50 a 54 años	53.437	5.94	26.543	26.894
55 a 59 años	44.443	4.94	21.537	22.906
60 a 64 años	40.930	5.55	19.390	21.540
65 a 69 años	35.361	3.93	16.365	18.996
70 a 74 años	36.610	4.07	16.334	20.276
75 a 79 años	33.013	3.67	14.172	18.841
80 a 84 años	21.920	2.43	8.558	13.362
85 y más años	15.288	1.70	5.148	10.140
Total	898.933	100	443.619	455.314

Fuente: INE-base. Cifras de población y Censos demográficos. [1 de julio-2008]

Se han producido cambios muy importantes en la demografía del envejecimiento en España influidos por tres factores básicos: los cambios en la mortalidad, la natalidad y las migraciones.

La esperanza de vida en Andalucía, que a principios del siglo XX era 40,7 años (en España era de 38 años), se ha duplicado en el 2002, al alcanzar los 81,7 años las mujeres y 75,1 en el caso de los hombres.

Las migraciones de población mayor han influido mucho en el aumento de esta población, Puga González (2004). El retorno de emigrantes españoles y el asentamiento de extranjeros en España, especialmente en las zonas de costa, ha tenido una especial relevancia en Andalucía.

IV.1.2.- Estado civil.

Según datos del censo de 2001¹, el estado civil de las personas mayores de 65 años censadas en Andalucía nos muestra de forma resumida que alrededor del 60 % permanecen casadas y casi el 32% se hallan viudas, los/as solteros/as no llegan a sumar el 8 % de los casos, siendo casi irrelevantes los de separación o divorcio.

Estos datos muestran dos realidades diferentes según hablemos de varones o de mujeres. Hay que destacar que la situación de casados matrimoniales que se asocian es muy superior en el hombre que en la mujer, justamente al contrario de lo que sucede con las de viudedad. Pasados los 65 años, casi el 80 % de los andaluces se encuentran casados, cuando entre las andaluzas la proporción se reduce hasta el 45

¹ Ver: <http://www.juntadeandalucia.es:9002/censo2001>

% . Por el contrario en viudedad existe una cifra de mujeres que triplica a la de varones (46 % frente a 13 %). El estado civil de soltero también es más frecuente entre ellas que entre ellos, al revés de lo que ocurre con las separaciones y los divorcios.

En Granada como en todas las provincias andaluzas se ha manifestado una tendencia de crecimiento en los diez años transcurridos entre 1991 y 2001 de las situaciones matrimoniales respecto a la de viudedad, existe entorno a 3 puntos porcentuales de mayor crecimiento en los matrimonios, los mismos que de disminución en la viudez.

“Quedémonos así pues con esta positiva conclusión: nunca antes como en nuestros días la fase matrimonial había sido tan dilatada. Y ello gracias a que la viudez se sufre a una edad cada vez más tardía. Ahora bien, como quiera que ésta sigue afectando mucho más a la mujer, dado que el hombre registra tasas específicas de mortalidad superiores, los últimos años de la vida suelen producirse en contextos vitales diferentes. El hogar y la forma de convivencia dan buena fe de ello.”
Trinidad Requena A., López Doblas J. (2007: 31).

IV.1.3.- Formas de convivencia.

Siguiendo a Juan López Doblas en su estudio sobre la población mayor en España (2005) .En cuanto a las formas de convivencia hay que destacar que los mayores de 65 o más años de edad viven en su propia casa y el 66 % lo hacen acompañados por su pareja y/o algún descendiente, y casi un 20 % en solitario. Muy pocos, sólo el 12 % se encuentran en otros núcleos familiares (domicilio ajeno) y únicamente el 2 % están en viviendas colectivas. Esto datos son semejantes a nivel nacional.

Al igual que en otros aspectos como hemos visto antes, hay diferencias muy significativas en función del sexo.

La proporción de mujeres que viven solas en Andalucía es del 26%, cuando la de varones no suma el 11%. También es más frecuente hallar mujeres que hombres residiendo con familiares fuera del hogar propio: el 16,3 % frente al 6,5 %, respectivamente. Incluso en viviendas colectivas el número de mujeres mayores de 65 es mayor que la de hombres (2,3 % frente a 1,3 %).

Un dato a tener en cuenta es el aumento de las personas mayores que deciden vivir solas tras enviudar.

Siguiendo las conclusiones de López Doblas y Díaz Conde, (2005). En la comunidad autónoma andaluza, más del 19 % de los habitantes de 65 o más años residían en solitario en 2001, cuando en el censo de 1991 sólo significaban el 16%, así como en el de 1981, constituían un porcentaje inferior al 14%. Valores éstos parecidos a los que se han ido promediando a nivel español.

Así las personas mayores manifiestan que prefieren vivir solas cuando enviudan a mudarse con otros familiares como era tradicional hasta hace muy poco.

En el caso de Granada según López Doblas, J. (2005), con una población mayor de 65 años de 133.453 las personas que viven solas eran 28.395 lo que representaban el 21,28 %.

Siguiendo a López Doblas, J. (2005) y Trinidad Requena A., López Doblas J. (2007), podemos concluir en este apartado que son significativamente más las mujeres que viven solas a partir de los 65 años y en aumento a mayor edad. Esto se debe a varias razones. La mayor esperanza de vida en las mujeres que en los varones, la tradicional costumbre de que los hombres se casen con algunos años más

que las mujeres y la escasa preparación de los varones para las tareas del hogar.

IV.1.4.- La situación económica de los mayores.

Según el llamado "modelo del ciclo vital", entendido como el análisis de los factores que afectan a cada periodo de la vida de las personas, los mayores se encuentra con una situación, como denomina Leal y Cortés (1993), de "Culminación del hogar", situación que está en la transición de hogar lleno a hogar disuelto. Este tránsito unido al cambio económico provocado por el paso de los ingresos provenientes de la actividad laboral al cobro de la pensión, nos sitúa en la problemática de la economía de las personas mayores.

Pero para valorar la situación económica de los mayores no podemos quedarnos sólo con los ingresos provenientes de la pensión, sino ver el saldo que se produce entre el patrimonio acumulado, la renta, las pautas y el nivel de consumo, así como el endeudamiento de los hogares.

Estas variables, nos deben hacer abordar la cuestión de la situación económica de las personas mayores teniendo en cuenta que no es un colectivo homogéneo.

Existen grandes diferencias entre los mayores más longevos y los mayores recientemente jubilados, dado que las pensiones más recientes serán de una mayor cuantía. Un porcentaje muy elevado de mayores son propietarios de una vivienda, lo que supone que el nivel de endeudamiento por adquisición o alquiler de vivienda es muy bajo entre las personas mayores. Los hábitos de consumo varían también de forma

sustancial entre las diferentes cohortes de edad, siendo menor el consumo entre los más mayores del colectivo.

El gasto medio en los hogares de los mayores ha mejorado en los últimos años en España, según el Instituto Nacional de Estadística. Respecto a Andalucía usando la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF)² del 2002, que ofrece datos para cada comunidad autónoma, observamos que el gasto medio por hogar de las personas jubiladas en España (17.193 €) es algo mayor al de los hogares andaluces (16.745 €), ocurriendo algo parecido cuando comparamos el gasto medio por persona, siendo de 6.407 € por persona en el caso de los mayores andaluces y de 7.044 € para el conjunto del país. El gasto medio por hogar de jubilados o retirados ocupa el tercer lugar después de trabajadores (25.315 €) y asalariados, tanto en el caso de España como de Andalucía. Por debajo de los mayores están grupos como los desempleados (16.451€) y los que no realizan actividad económica (13.849 €).

Si tenemos en cuenta la relación entre gasto medio por persona mayor en España (7.044 €) y Andalucía (6.407 €), con la pensión media anual del régimen general que en el 2002 era de 8.685,4 €, vemos que existía bastante proporcionalidad.

En el caso concreto de Andalucía, contaba con 689.113 pensiones de jubilación en 2006, con un importe medio por debajo de la media española (664 €), situándose por debajo de ella las Comunidades de

² Ver. Instituto Nacional de Estadística [<http://www.ine.es>] e Instituto de Estadística de Andalucía [<http://www.juntadeandalucia.es:9002>]

Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Islas Baleares, Murcia, Extremadura y Galicia.

Si comparamos las pensiones a nivel nacional y a nivel autonómico con datos referidos a 2006, en España había 4.809.298 de pensiones jubilación con un importe medio de 722,71 y un total de 2.196.934 de viudedad con 476,70. Estos mismos datos referidos a Andalucía nos muestran en el mismo año que existían 689.113 pensiones de jubilación con una media de 664 € y 354.221 de viudedad con una media de 455,96 €.

Este breve análisis de los ingresos por pensión de los mayores andaluces nos refleja que si los comparamos con el nivel de gasto visto anteriormente podemos deducir que la situación económica de los mayores no depende sólo de los ingresos por pensiones, aunque aún así están rallando lo que podemos considerar niveles de pobreza.

Según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) en el Año 2005 el porcentaje de pobreza relativa entre la población mayor es muy elevado el 29,4 siendo menor el de los varones 26,4 y cinco puntos superior el número de mujeres con el 31,6 que están por debajo del umbral de la pobreza.

Un análisis más detallado muestra que la mayor tasa de pobreza relativa corresponde a los hogares formados por personas de 65 o más años que viven solas, con un 47,3%.

IV.1.5.- La salud en los mayores.

Según la encuesta nacional de salud ³ con datos referidos a 2006 y publicados en el año 2008, el estado de salud percibida por las personas mayores en España es mayoritariamente (56%) entre regular y muy malo, como podemos ver en la tabla. Aunque no es nada despreciable que el 44 % de los mayores perciben que tienen un estado de salud entre muy bueno y bueno.

TABLA IV.2: VALORACIÓN DEL ESTADO DE SALUD PERCIBIDA. POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS

	Total	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
AMBOS SEXOS						
De 65 a 74 años	100,00	6,98	37,48	39,63	11,60	4,30
De 75 y más años	100,00	5,62	28,73	43,71	16,56	5,39
VARONES						
De 65 a 74 años	100,00	8,92	45,45	35,24	8,18	2,21
De 75 y más años	100,00	6,49	35,13	42,00	11,64	4,74
MUJERES						
De 65 a 74 años	100,00	5,48	31,33	43,02	14,25	5,92
75 y más años	100,00	4,99	24,15	44,92	20,07	5,86

Fuente: INE-base. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

Debemos destacar así mismo que es peor percibido por las mujeres su estado de salud, existiendo notables diferencias de varios puntos porcentuales en los mismos grupos de edad y los diferentes sexos.

Otro indicador de gran interés para nosotros es la percepción que tienen los mayores de si su estado de salud les limita para las actividades de la vida diaria.

³ INE-base. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

Y tenemos unos resultados que son muy positivos dado que la mayoría de los mayores no perciben dicha limitación, aunque aumenta lógicamente con la edad y también en las mujeres.

TABLA IV.3: LIMITACIONES PARA LA VIDA DIARIA COMO CONSECUENCIA DEL ESTADO DE SALUD.

	TOTAL	SÍ	NO
AMBOS SEXOS			
De 65 a 74 años	100,00	36,86	63,14
De 75 y más años	100,00	44,91	55,09
VARONES			
De 65 a 74 años	100,00	28,72	71,28
De 75 y más años	100,00	37,57	62,43
MUJERES			
De 65 a 74 años	100,00	42,77	57,23
De 75 y más años	100,00	49,86	50,14

Fuente: INE. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

En cuanto al grado de limitación vemos que se perciben más limitados los más mayores y en claro aumento las mujeres frente a los hombres.

TABLA IV.4: LIMITACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES SEGÚN SEXO Y GRUPO DE EDAD. POBLACIÓN DE 0 Y MÁS AÑOS

	Total	Gravemente limitado/a	Limitado/a pero no gravemente	Nada limitado/a
AMBOS SEXOS				
De 65 a 74 años	100,00	6,62	27,10	66,28
De 75 y más años	100,00	14,22	34,66	51,12
VARONES				
De 65 a 74 años	100,00	6,09	20,55	73,35
De 75 y más años	100,00	12,72	29,97	57,31
MUJERES				
De 65 a 74 años	100,00	7,03	32,15	60,82
De 75 y más años	100,00	15,30	38,01	46,69

Fuente: INE. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

En cuanto al tipo de limitación, claramente destaca la de carácter físico, siendo esto más destacable en los varones que en las mujeres.

TABLA IV.5: POBLACIÓN CON LIMITACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA COTIDIANA.

	Total	Físico	Mental	Ambos
AMBOS SEXOS				
De 65 a 74 años	100,00	84,51	3,92	11,57
De 75 y más años	100,00	82,31	2,91	14,78
VARONES				
De 65 a 74 años	100,00	88,46	3,81	7,72
De 75 y más años	100,00	88,84	1,42	9,75
MUJERES				
De 65 a 74 años	100,00	82,41	3,98	13,61
De 75 y más años	100,00	78,60	3,76	17,63

Fuente: INE. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

En cuanto a las limitaciones respecto a las actividades de la vida diaria, como son el cuidado personal, las labores domésticas y la movilidad.

Observamos en la tabla siguiente como va en aumento respecto a la edad, siendo cifras muy similares para ambos sexos.

TABLA IV.6: PORCENTAJE DE PERSONAS QUE TIENEN LIMITACIONES PARA LA VIDA COTIDIANA SEGÚN TIPO DE TAREAS.

	No	Sí, para cuidado personal	Sí, para labores domésticas	Sí, para movilidad
AMBOS SEXOS				
Total	51,37	34,43	38,59	31,44
De 65 a 69 años	70,54	16,39	21,47	15,49
De 70 a 74 años	60,89	24,09	29,75	20,74
De 75 a 79 años	45,01	40,77	42,60	35,21
De 80 a 84 años	32,69	50,97	54,88	48,48
De 85 y más años	14,27	74,19	78,33	72,79
VARONES				
Total	60,28	25,59	32,87	22,55

	No	Sí, para cuidado personal	Sí, para labores domésticas	Sí, para movilidad
De 65 a 69 años	77,06	10,76	17,96	11,75
De 70 a 74 años	69,17	18,75	24,74	14,15
De 75 a 79 años	58,50	25,47	33,53	21,37
De 80 a 84 años	39,47	42,12	50,75	38,88
85 y más años	18,12	67,56	75,03	60,55
MUJERES				
Total	44,82	40,95	42,81	37,99
De 65 a 69 años	65,81	20,46	24,02	18,19
De 70 a 74 años	54,23	28,41	33,77	26,06
De 75 a 79 años	35,20	51,93	49,19	45,27
De 80 a 84 años	27,74	57,44	57,92	55,51
85 y más años	11,91	78,26	80,37	80,41

Fuente: INE. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

Otro de los indicadores fundamentales para conocer el estado de salud de las personas mayores es conocer cuáles son las causas de muerte relacionadas con enfermedades. En 2004 se registraron en Andalucía 51.230 defunciones de personas mayores de 65 años. Las principales causas de muerte fueron como se refleja en la tabla:

TABLA IV.7: CAUSAS DE MORTALIDAD EN PERSONAS MAYORES.

Aparato circulatorio	40 %	Sistema digestivo	5,53 %
Tumores	22,46 %	Sistema endocrino	3,60 %
Aparato respiratorio	11,38 %	Sistema nervioso	3,37 %

Fuente: INE. (Encuesta Nacional de Salud 2.006)

En la "Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud" efectuada por el INE en 1999, muestra que 388.837 personas mayores de 65 años en Andalucía padecían algún tipo de discapacidad.

Las discapacidades más frecuentes guardan relación con el desplazamiento fuera del hogar y la realización de las tareas domésticas: afectaban, de manera respectiva, al 27,38% y al 22,04% de ellas. El 16,81 %, en tercer lugar, tenía problemas para desplazarse incluso

dentro de casa. Otras discapacidades, menos comunes, se refieren a la utilización de brazos y manos (14,23 %), la vista (14,02 %), el cuidarse a sí mismo (11,72 %) o el oído (11,03 %).

En la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud" aparece un dato de gran importancia para el objeto de este estudio. Ante un número tan elevado de personas discapacitadas es necesario preguntarnos quién cuida de ellas.

La figura de cuidador/a que sobresale muy claramente sobre las demás: la de una hija. En el 36 % de los casos, ella es la que ejerce como cuidadora principal. En otro 19,4 % de las situaciones, es el cónyuge quien desempeña esa misión. Sorprende que tan sólo el 6,1 % de mayores con discapacidad sean atendidos en la comunidad autónoma andaluza por un hijo varón, realidad que también a nivel de la población española ha sido descrita por algunos autores como Rodríguez Cabrero et al. (1999), Montoro (1999); Campo (2000).

Los servicios sociales tienen en este apartado una presencia mínima: cubren únicamente el 2,1 % de las situaciones de discapacidad de personas mayores, un porcentaje que resulta bastante inferior incluso al de quienes son cuidadas por un empleado doméstico, amigo o vecino. Constatamos así la escasa cobertura que tienen las personas mayores desde el sistema público de servicios sociales (Rodríguez Rodríguez, 1998; Bazo y Ancizu, 2004), hecho que comienza ahora a modificarse con la entrada en funcionamiento de la ley de atención a la dependencia y autonomía personal.

Es importante reseñar que la quinta parte de las personas de 65 o más años de edad que sufren algún tipo de discapacidad en nuestra comunidad habitan en un hogar unipersonal.

En muchos casos fruto del deseo de no abandonar la vivienda propia mostrando así que los problemas de salud no representan en sus casos impedimentos para conservar la independencia residencial.

En cuanto a la esperanza de vida Andalucía, manifiesta en cuanto a la esperanza de vida unos valores que podemos considerar muy buenos, lo que manifiesta claramente no sólo un indicador demográfico sino un aceptable nivel de calidad de vida.

En lo que respecta a la mujer, la esperanza de vida a los 65 años oscila entre los 19,4 años registrados en Cádiz y los 20,7 años que se dan en Córdoba. Granada se sitúa en torno a los 20,3 años. En lo que toca al hombre, el valor mínimo se observa también en Cádiz (15,3 años) y el máximo, a la vez, en Córdoba, Málaga, Granada y Jaén (16,8 años).

IV.1.6.- La cobertura de los servicios sociales en atención a las personas mayores.

Para ver la cobertura que dan los servicios sociales en Andalucía a las personas mayores veremos algunos datos que nos ofrece el informe elaborado por el IMSERSO (2007)⁴:

⁴ Ver: IMSERSO (2007). *Las personas mayores en España. Informe 2006*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- En enero de 2006, el Servicio Público de Ayuda a Domicilio atendía en Andalucía a más de 38.000 personas mayores de 65 años, lo que representa un índice de cobertura del 3,28 %. De ellos, el 41,37 % superaban los 80 años de edad. Por sexo, el 68,49 % de los usuarios de este servicio eran mujeres. Aunque desconocemos el tiempo medio de atención a estos usuarios.

- En cuanto al Servicio Público de Tele-asistencia, en esa misma fecha era utilizado en nuestra comunidad autónoma por un total de 41.174 usuarios, con un índice de cobertura algo superior al reseñado para la Ayuda a Domicilio: el 3,51 %. En el 53,68 % de los casos se trata de personas de 80 o más años de edad; el 81,35 %, de los usuarios son mujeres.

- La cifra de plazas en centros de día para personas mayores dependientes ascendía a 4.265, con un índice de cobertura del 0,36 %. El 70 % de estas plazas son concertadas, cerca del 20 % privadas, y públicas, únicamente, el 10 % restante.

- Con datos de enero de 2006, había en Andalucía 32.367 plazas residenciales, con un índice de cobertura del 2,76 %. El 60 % son de titularidad privada, el 22 % están concertadas y el 20 % son plazas en centros públicos.

Si atendemos al perfil de usuarios de éstos últimos, la edad media de ingreso en la residencia es de 78 años (81 para las mujeres y de 76 para los hombres); en cuatro de cada cinco casos, se trata de personas dependientes.

Cabe pues concluir que Andalucía presenta un relativo escaso desarrollo de estos servicios sociales, por debajo de la media nacional.

Esta constatación nos muestra cómo la familia sigue siendo el gran sustentador de las personas mayores en nuestra comunidad como en el resto del país.

Así pues queda constatado que la solidaridad familiar junto con la solidaridad social, creando ésta recursos sociales de uso público, son los pilares de la atención a las personas mayores.

IV.1.7.- Nivel cultural de los mayores

Un factor bastante condicionante de la vida cotidiana de las personas mayores lo constituye su nivel educativo.

Un dato alarmante, según el Instituto de Andalucía de Estadística⁵ es la elevada tasa de analfabetismo que sigue afectando a este segmento de la población en Andalucía: en el recuento censal realizado en 2001, cerca del 16 % de las personas mayores padecían este verdadero problema social. Es importante destacar como oscila entre el 12,55% de analfabetos entre los mayores de la categoría de 65-69 años hasta el 30 % entre los de la categoría de 90 o mas años.

Además de los analfabetos totales hay que tener en cuenta también los que leen y escriben pero carecen de estudios un 46 % (en España, un 36 %).

Con estudios primarios tenemos al 23 % de los mayores andaluces, con estudios de segundo grado a un 12 % y finalmente, con estudios superiores a un 3,43 %.

IV.1.8.-Empleo del tiempo.

⁵ Instituto de Estadística de Andalucía [<http://www.juntadeandalucia.es>]

Un dato especialmente significativo para conocer la realidad de las personas mayores, viene dado por los datos de empleo del tiempo que se refieren a este colectivo.

Seguimos aquí la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE). Datos tomados de IMSERSO (2007): Las personas mayores en España. Informe 2006.

TABLA IV.8 PERSONAS QUE REALIZAN DISTINTAS ACTIVIDADES EN EL CURSO DEL DÍA Y DEDICACIÓN MEDIA (HORAS Y MINUTOS), SEGÚN EDAD.

	Menos de 25		25 a 44 años		45a 64 años		65 o más años	
	(%)	Tiempo	(%)	Tiempo	(%)	Tiempo	(%)	Tiempo
Cuidados personales	100	11:57	100	10:57	100	11:13	100	12:44
Trabajo	17,2	7:20	47,4	7:42	33,9	7:52	1,6	6:12
Estudios	49,6	6:00	8,0	4:27	2,1	2:16	1,4	2:02
Hogar y familia	66,1	1:45	83,3	4:14	83,0	4:48	83,1	4:24
Trabajo voluntario, reuniones	7,1	1:52	10,8	2:00	17,0	2:11	19,5	1:43
Vida social, diversión	67,9	2:42	70,3	2:08	69,7	2:03	75,7	2:45
Deportes, aire libre	40,3	2:05	33,7	1:40	36,5	1:59	44,3	2:08
Aficiones y juegos	35,9	1:57	10,8	1:41	8,5	1:49	7,8	2:12
Medios comunicación	85,1	2:16	80,9	2:11	86,5	2:43	90,0	3:36
Trayectos y otros	90,6	1:21	90,7	1:26	84,6	1:15	69,5	1:01

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (INE).

Como vemos en la Tabla IV.8 los datos referidos al nivel nacional nos muestran que la mayoría de los mayores ocupan su tiempo en el Hogar y familia con una media de 4:24 horas diarias, seguido del tiempo que dedican a los medios de comunicación con 3:36 horas. Pero un dato que debemos destacar aquí es que un 19% de la población mayor dicen dedicar una media de 1:43 horas a trabajo voluntario y reuniones.

En Andalucía, los habitantes de 65 o más años dedican por término medio más de doce horas diarias a sus cuidados personales. Al hogar y la familia, en segundo lugar, reservan alrededor de cuatro horas y media. También centran la atención de los mayores los medios de comunicación: informándose y/o entreteniéndose con ellos suelen estar algo más de tres horas y media diarias, un tiempo significativamente superior al del resto de los grupos de edad. Lo mismo sucede con la vida social y la diversión, que las personas mayores desarrollan más que nadie.

Algunas de estas actividades son objeto de un empleo desigual del tiempo dependiendo del sexo. Si nos quedamos con lo que ocurre en la población andaluza de 65 o más años de edad, resultan muy llamativos los hechos que mencionamos a continuación:

- Al hogar y la familia se dedican un porcentaje superior de mujeres (el 92 %) que de hombres (el 72 %), invirtiendo una cantidad de tiempo diaria asimismo mayor: cinco horas y media, frente a 2:40 en el caso de los varones.
- Los hombres dedican más tiempo a los medios de comunicación que las mujeres: casi una hora diaria más.
- Ambos dedican un tiempo muy similar al cabo de la jornada a las relaciones sociales y la diversión.

IV.1.9. -Conclusiones.

El objetivo de nuestra investigación, lo hemos dicho en varias ocasiones no es otro que describir y analizar el voluntariado que tiene como objeto el colectivo de las personas mayores.

Siendo este nuestro objetivo principal, nos interesaba conocer determinados aspectos de la población mayor en Andalucía y por ende en granada provincia, para de ésta manera posteriormente comprender si tiene sentido que exista un voluntariado especializado en el sector de las personas mayores.

La descripción de estos aspectos nos permite vislumbrar hacia donde se encamina la acción voluntaria con personas mayores. Los aspectos que hemos analizado son: la demografía de la vejez en Andalucía, el estado civil, los modos de convivencia, la situación económica y el desarrollo de los servicios sociales.

- Andalucía presenta una de las estructuras demográficas menos envejecidas de España. Dos circunstancias lo motivan. La esperanza de vida al nacimiento se mantiene desde hace tiempo y además se registra una fecundidad más elevada.
- En 2006, el porcentaje de habitantes de 65 o más años se situó en el 14,70 % en Andalucía y en el 16,74 % en España. Dentro de nuestra región, las provincias interiores de Jaén, Córdoba y Granada se distinguen de las demás por tener tasas de envejecimiento algo superiores. Andalucía, cada vez cuenta con más octogenarios, nonagenarios y centenarios entre sus habitantes.
- Cuando analizamos el estado civil de las personas mayores en Andalucía, las que permanecen casadas representan un porcentaje que va en continuo aumento frente a aquellas otras que han enviudado ya. La pérdida del cónyuge sucede a una edad cada vez más tarde, cierto es, pero cuando sobreviene afecta a muchas más

mujeres que hombres. La viudedad está más ligada al género femenino que al masculino. Lo que supone que el estado de soledad es mayor entre ellas que entre los varones.

- Es lo que se desprende asimismo al echar un vistazo a la forma de convivencia de las personas mayores: en el caso de los varones, más del 80 % habitan en el hogar propio rodeados de esposa y/o algún/os descendiente/s; las mujeres, viven en casa acompañadas apenas un 55 %, porque otro porcentaje bastante considerable residen en solitario o han tenido que mudarse el domicilio de familiares.
- Otro dato importante es el avance que se está dando de la vida en solitario entre nuestros mayores. Hombres y mujeres manifiestan un creciente deseo de autonomía y prefieren soportar los posibles inconvenientes de la soledad por el alto grado de libertad e intimidad que por otro lado obtienen. Andalucía posee una cifra de personas mayores solas muy en línea con la promediada en la población española, en auge también desde los años setenta, aunque provincias como Málaga, Jaén y sobre todo Granada destacan a nivel nacional. Recordemos que con 75 o más años de edad viven en solitario en Andalucía el 35 % de las mujeres y el 15 % de los hombres.
- La situación económica de las personas mayores en Andalucía, habiendo mejorado en los últimos decenios, es peor que en España. Así lo ponen de manifiesto indicadores como el gasto medio por unidad de consumo, sea ésta por hogar o por persona. En cuanto a los ingresos que perciben los mayores, las pensiones

siguen siendo su principal fuente. Hay que destacar la situación desfavorable que tienen los mayores en Andalucía: la cuantía media de las pensiones, registra valores inferiores a los referidos al conjunto de España.

Otro grave problema de la población mayor en Andalucía es el bajo nivel de estudios de la población. el 16 % de sus habitantes de 65 o más años eran en 2001 analfabetos, el doble que en el conjunto de España.

- En cuanto a la salud, existen datos muy dispares. En las causas de muerte tienen una incidencia especial aquellas que se relacionan con los hábitos de vida en los hombres, así algunos tipos de tumores o enfermedades del aparato respiratorio. Esto tiene gran relevancia en que las mujeres tengan una mayor esperanza de vida al cumplir los 65 años.

En cuanto al desarrollo de los servicios sociales hay que destacar que cuando una persona mayor sufre algún tipo de discapacidad sigue siendo atendido por la esposa mayoritariamente, la familia y dentro de ésta alguna hija.

El desarrollo del sistema público de servicios sociales continúa siendo precario en Andalucía. La Ayuda a Domicilio se encuentra menos implantada que en el resto de España. No así la Tele-asistencia, aunque tampoco destaque Andalucía por ser una de las comunidades autónomas donde mayor cobertura tiene. Hay en Andalucía menos plazas tanto en Centros de Día para personas mayores dependientes como en Centros Residenciales.

Todos y cada uno de los aspectos que hemos analizado en éste capítulo son especialmente significativos para el voluntariado con personas mayores: la demografía de la vejez en Andalucía, el estado civil, los modos de convivencia, la situación económica y el desarrollo de los servicios sociales.

Dado el tamaño del colectivo de las personas mayores en Andalucía y especialmente el volumen de los “mayores más mayores”, dado que la gran mayoría de ellos están viudos o solos, lo que les lleva adoptar una forma de convivencia en solitario y dado que la situación precaria económicamente hablando, no les permite el acceso “privado” a determinados servicios sociales. Nos permite comprender que el voluntariado con personas mayores está justificado, porque este estado de las cosas, exige de la respuesta solidaria de organizaciones que observando los problemas y necesidades que afectan al colectivo de los mayores decidan comprometerse con ellos.

Pero las personas mayores no solo son objeto del voluntariado. También ellos pueden y son voluntarios. La esperanza de vida que tienen muchos hombres y mujeres cuando llega el periodo de la jubilación abre ante ellos unas posibilidades de compromiso y autorrealización que hace que el voluntariado se convierta en una alternativa ocupacional importante para aquellos que así lo deseen.

IV.2.- LAS PERSONAS MAYORES COMO VOLUNTARIAS.

Al hablar de personas mayores voluntarias tenemos que insertar este tema en otro más amplio que es el de las personas mayores activas en trabajos no remunerados.

Sabemos que existe un estereotipo en torno a las personas mayores que las clasifica como personas o colectivo social no productivo e inactivo.

Esto no es cierto, pues si vemos los estudios sobre empleo del tiempo, podemos ver que las personas mayores, permanecen activas y productivas aunque no pueda ser cuantificado el rendimiento de su tiempo en términos económicos. El mantenimiento del hogar y el cuidado de familiares es un buen ejemplo de cómo las personas mayores tienen una función activa muy importante aunque no sea en términos económicos cuantificable, como bien ha demostrado en su tesis doctoral Agulló Tomás S. (1999). Estas actividades se enmarcan en lo que se viene denominando "economía informal", porque muchas personas cobran y viven de estas actividades.

Sin embargo nosotros nos vamos a referir a este tipo diferente de trabajo, el voluntario, que aunque para muchos mayores es considerado como "ocio" (es elegido libremente y ocupa el tiempo libre), incluso "trabajo" mismo, por la seriedad e implicación con que lo ejercen) o "relaciones sociales" (fuera del ámbito familiar). Tiene un papel fundamental tanto para los mayores por si mismos como para la sociedad en general y las organizaciones en particular.

Suele identificarse en la literatura el "voluntariado de las personas mayores" con el fenómeno de la "participación social de los mayores". Fenómenos que deberíamos analizar de forma diferenciada, pues el segundo engloba tanto a la participación política o cívica como a la participación asociativa, tenga o no una función de voluntariado. Entendemos que con frecuencia, más en las personas mayores que en otras edades, participación y voluntariado están estrechamente ligados. Pero el voluntariado como una forma activa de participación merece una atención especializada.

El voluntariado de personas mayores podemos considerarlo, junto con los pocos autores que han estudiado este fenómeno, como un fenómeno emergente, tanto a nivel internacional como a nivel nacional o local (Kelly, 1993; Rodríguez Rodríguez, 1993; Zayas, 1994; SECOT, 1995,2001; INSERSO, 1996; Calero, 1996; Bazo, 1996; Rodríguez Cabrero, 1997).

Aunque debemos adelantar que no existe en España un gran desarrollo de las investigaciones en este campo al contrario que en países del norte de Europa y Estados Unidos.

Siguiendo a Agulló *et al.* (2002) consideramos que las actividades de los voluntarios mayores pueden ser muy variadas:

- 1) Conservar la memoria colectiva.
- 2) Transmitir el folklore y cultura populares.
- 3) Preservar lazos intergeneracionales extra familiares.
- 4) Aportaciones a los problemas sociales, políticos o económicos.
- 5) Defensa de intereses de los mayores o de la sociedad.
- 6) Cuidado de otras personas.

- 7) Ofrecer compañía, visitas.
- 8) Realizar tareas domésticas en otros hogares.
- 9) Convertirse en tutor de otra persona mayor.

Sin embargo esta tipologización de Agulló limita demasiado, en cuanto que los mayores están implicados en todos los ámbitos o campos del voluntariado como hemos visto en el perfil socio-demográfico en el Capítulo III.

Podemos considerar siguiendo el estudio de Rodríguez Cabrero (1997:114,164) tres tipos de voluntariado en los mayores:

- a) voluntariado cultural (presencia de élites profesionales, trabajadores más activos, profesionales y líderes),
- b) voluntariado asistencial, (desde ONGs como caritas, Cruz Roja o a nivel informal).
- c) voluntariado social e intergeneracional (desde los Centros y Hogares prestan servicios a la comunidad o a los propios mayores).

A ésta clasificación, nosotros añadiríamos un cuarto tipo que en España habitualmente no se considera pero sí en otros países como en Italia: voluntariado parroquial o religioso, voluntariado vecinal informal, voluntariado económico.

Como veremos más adelante, confirmado con algunos datos estadísticos las personas mayores parecen estar vinculadas sobre todo a voluntariados que se desarrollan en entidades o asociaciones de personas mayores.

Así mismo veremos a lo largo de nuestro análisis de datos que podremos hablar de un voluntariado de mayores intergeneracional

(desarrollado por los mayores hacia otros grupos de edad) y el voluntariado intra-generacional (desarrollado por los mayores dentro de su propia generación).

No es fácil determinar el número o porcentaje aproximado de personas mayores que son voluntarias. Los datos se encuentran dispersos en los diferentes estudios que ya hemos analizado en el Capítulo III.

No existen datos directos recientes sobre el número de voluntarios mayores en España. Según el trabajo de Osorio García (2003) señala que únicamente el 6% de los voluntarios en España tiene más de 65 años y, sin embargo, en el mismo estudio de este autor, se recoge que los jubilados ocupan el 12% del voluntariado en España, lo que nos hace pensar, aunque con reservas, que existe un 6% de jubilados menores de 65 años que son voluntarios.

Por otro lado si nos atenemos al otro estudio, el de los investigadores K.Roy y S. Ziemeck, realizado en 2001 para la celebración del Año Internacional del voluntariado, en España existirían 2.535.990 Voluntarios. Esto supondría que si calculamos entre el 6 y el 12% el número de voluntarios mayores sería bastante elevado.

Según el informe *Los mayores en España, IMSERSO/CIS (2000)*, en el capítulo dedicado a la "actividades, actitudes y valores" podemos comprobar que según lo reflejado en la *Encuesta de Empleo del Tiempo*, INE (2004), con los datos detallados de 2002-2003 nos da cuenta de las importantes cifras de participación de ciudadanos españoles en actividades de voluntariado. Si nos atenemos a los datos para el año 2003, el 8,5% de los mayores de 65 años ha participado en actividades

de voluntariado en alguna asociación lo que significa 618.512 personas mayores voluntarias, teniendo en cuenta que un 8,5 % de la gente de 65 o más años están comprometidos con algún tipo de tarea solidaria.

Del estudio realizado en Andalucía J.A (2004) se desprende, por extrapolación, que sólo una tercera parte de las entidades de Andalucía, desarrollan programas donde se incluyen a voluntarios mayores. Esto hace pensar a los autores que probablemente el voluntariado de personas mayores esté vinculado al propio asociacionismo de éstos.

Según el estudio citado J.A (2004:96) se estima que en Andalucía en el año 2004 podían ser entre 12.400 y 13.800 los voluntarios mayores.

En cuanto a las motivaciones, el mismo estudio refleja que son principalmente "*Ejercer la solidaridad y la justicia social*", manifestándolo el 81,8% de las entidades que desarrollan esta actividad. Con respecto al resto de motivaciones, a distancia de la anterior, se sitúan "*Ocupación para el ocio*" el 40,9% de este grupo, y "*Búsqueda de retos y autoafirmación personal*" el 31,8% y último lugar la motivación religiosa.

Si nos fijamos en las actividades que desarrollan éstas entidades que tienen voluntarios mayores y siguiendo literalmente el estudio de la Junta de Andalucía J.A (2004:98-99) vemos que "la mitad de entidades con voluntariado de Mayores (59,3%) optan por "*Actividades de acompañamiento*" (tomada esta labor de forma genérica: al médico, a niños, a pasear, en el hogar); como segunda categoría más señalada se recogen las menciones genéricas reunidas en "*Otras Actividades*" (el 41,9% de las entidades con Mayores y el 13,1% del total de las

entidades analizadas). En esta categoría se han encuadrado opciones muy variadas, sin clara sistematización ni adscripción a otros factores propuestos en el cuestionario: acogida, asistencia, tareas de apoyo a inmigrantes, educación y formación, sensibilización, divulgación de actividades, financiación de proyectos, etc.

Podemos establecerse, por tanto, que las tareas ejercidas por mayores son de muy diversa índole, primando las labores que pueden atribuirse a actividades de carácter asistencial. El tercer grupo de actividades indicado es el de "*Visitas a enfermos*", alcanzando el 25,6% de ocupación de este voluntariado (o el 8% del total) y el desarrollo de labores de *Administración y gestión* (17,4% y 5,5%, respectivamente), tarea esta última que no se inscribe entre las de carácter asistencial. Ciñéndose a las entidades con voluntariado de Mayores, debe indicarse que la *Visita a enfermos* se lleva a cabo por el 42,9% de las entidades con más de 20 años de antigüedad, cifra que duplica con creces el 16,2% del resto.

IV.2.1.- Las referencias y estudios sobre el voluntariado de las personas mayores.

El tema del voluntariado de los mayores, es una cuestión relativamente reciente. Una de las primeras y más significativas referencias a éste hecho fue hecha por "*los Principios de las Naciones Unidas a favor de las personas de edad*", resolución 46/91 de la Asamblea General de 16 de diciembre de 1991, en cuyo apartado referido a la participación de las personas mayores dice:

"Las personas de edad deberán permanecer integradas en la sociedad, participar activamente en la formulación y la aplicación de las

políticas que afecten directamente a su bienestar y poder compartir sus conocimientos y habilidades con las generaciones más jóvenes.

-Las personas de edad deberán poder buscar y aprovechar oportunidades de prestar servicio a la comunidad y de trabajar como voluntarios en puestos apropiados a sus intereses y capacidades.

-Las personas de edad deberán poder formar movimientos o asociaciones de personas de edad avanzada."

En el año 1998, organizado por el Consejo Estatal de Personas Mayores, tuvo lugar el I Congreso Estatal de Personas Mayores (1998), bajo el lema "Las personas Mayores ante el Siglo XXI: Hacia una mayor calidad de vida" y fueron los Principios de Naciones Unidas los que enmarcaron toda la reflexión del Congreso.

Tres años más tarde, en junio de 2001, se celebró el II Congreso Estatal de Personas Mayores llegando a conclusiones importantes en la cuarta Comisión que respondía al título: *"La contribución de los mayores a la sociedad"*. Donde se destaca la potencialidad del trabajo voluntario de los mayores como aportación a la sociedad.

Una referencia aunque más genérica es la que hace el Plan Estatal de voluntariado 2005-2009, MTAS (2001:22-23) en sus objetivos:

"Proporcionar información a toda la sociedad acerca del valor, las oportunidades y la necesidad de participación voluntaria, de acuerdo con las características de cada grupo de edad y con los intereses de cada ciudadano".

Y en referencia a dicho objetivo se llama la atención sobre la importancia del voluntariado de las personas mayores por su potencialidad para la participación ciudadana y su tiempo libre.

Otra referencia fundamental es la del *"Plan de Acción para las personas mayores 2003-2007"*, aprobada por el Consejo de Ministros del

día 29 de agosto de 2003. En este Plan se hacen múltiples referencias al voluntariado. Desde la declaración de principios que deben regir este Plan hasta la propuesta de medidas concretas en varias áreas de actuación (igualdad de oportunidades, cooperación y área de formación especializada).

Pasando al terreno de las investigaciones, constatamos que no existen en el ámbito español muchas investigaciones consistentes sobre el fenómeno del voluntariado de las personas mayores.

Un interesante y reciente estudio es el del profesor Medina Tornero (2006) realizado en la Comunidad de Murcia sobre una muestra de más de 800 mayores de 65 años sobre su participación en general y su participación en actividades de voluntariado en particular.

Este estudio aporta importantes datos a nivel provincial sobre la participación de los mayores en actividades de voluntariado y motivaciones. El estudio está en línea con otras investigaciones de Medina Tornero, a las que ya hemos referenciado en ésta tesis, como el estudio realizado en la Comunidad de Murcia sobre el voluntariado.

En el Reino Unido una referencia obligada es el *Institute for Volunteering Research*, con una larga tradición de estudios sobre el voluntariado y un reciente estudio llevado a cabo por este instituto sobre la edad como factor de discriminación en el voluntariado "Age Discrimination and volunteering".⁶

Igualmente debemos tener en cuenta el CEV (*European Volunteer Center*), con diferentes iniciativas en torno a los mayores como voluntarios y que acaban de terminar recientemente (octubre 2008) un

⁶Institute for Volunteering research (1997). (Consulta, URL <<http://www.ivr.org.uk>>).

programa europeo de fomento del voluntariado entre y con personas mayores en centros de atención geriátrica denominado "ELLA - Lifelong learning for senior citizens" "[Formación continua para ciudadanos mayores]"⁷

Un estudio que nos parece importante reseñar por su considerable extensión a través de Europa y las interesantes conclusiones que se pueden extraer para el estudio y análisis del voluntariado en nuestro contexto europeo, publicado en 2004, es la «Encuesta sobre la Salud, el Envejecimiento y la Jubilación en Europa» (SHARE: *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*)⁸, en el que se analizan modelos transnacionales de voluntariado.

Según este estudio se pueden establecer modelos diferentes en relación con las características sociodemográficas seleccionadas y el grado de participación de la población de 50 y más años en las actividades de voluntariado, en los 10 países estudiados. Los datos del estudio revelan un claro modelo espacial del voluntariado (con unos índices de participación más altos en la Europa septentrional y más bajos en los países mediterráneos) y muestra cómo algunas variables, especialmente la edad, la educación, la salud y la implicación en otras actividades sociales, tienen una gran importancia en la tendencia de los individuos a dedicarse al voluntariado.

Con respecto a los niveles de voluntariado, los países participantes en SHARE se pueden dividir en tres grupos: en primer lugar, los países mediterráneos de «participación baja», donde el 7 % de los encuestados

⁷ European Volunteer Center (Consulta, URL <http://www.cev.be/>

⁸ SHARE: *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*. En URL <<http://www.share-project.org>>.

italianos y únicamente entre el 2 y el 3 % de los encuestados griegos y españoles se dedicaron al trabajo voluntario durante el mes anterior. En segundo lugar, Alemania, Francia, Suiza y Austria muestran niveles de actividad medios con cifras algo inferiores.

No obstante, muchos estudios⁹ muestran que la jubilación no da lugar necesariamente a unos índices mayores de participación, como podría esperarse siguiendo “la teoría de la continuidad en el rol de actividad”, Smith, D.B. (2004). Sin embargo, «cuando se trata de horas de voluntariado [...] los hombres y las mujeres mayores dedican realmente más tiempo que sus homólogos más jóvenes, incluso cuando su situación laboral es estable» (Gallagher 1994: 576), lo que da a entender que las personas mayores voluntarias se comprometen con más intensidad que otros tramos de edad.

Esta conducta más comprometida se atribuye al hecho de que el voluntariado resulta ser especialmente útil para las personas mayores Van Willigen, M. (2000). Su naturaleza productiva tiene un efecto positivo sobre varias dimensiones del bienestar, tales como la satisfacción de vida o la salud, Morrow-Howell (et. Al) (2003), Thoits, P.A.; Hewitt, L.N. (2001).

En cualquier caso desde nuestra perspectiva, entendemos que el interés por la comprensión del hecho social del voluntariado de personas mayores está motivado por la constatación del aumento en la esperanza de vida en las personas mayores y la necesidad de buscar causas de ocupación de un periodo del ciclo vital que cada vez es más largo en

⁹ Otros estudios sobre el voluntariado de personas mayores son: Caro y Bass (1995^a); Choi (2003); Mutchler y col. (2003). Agulló Tomás, M.S. (2001).

tareas que si por una parte satisfacen al propio voluntario mayor suponen o pueden suponer un "capital social" de suma importancia.

IV.2.1.1.-El voluntariado entre los mayores.

En lo que respecta a los factores que determinan la participación o no en las actividades de voluntariado, la literatura consultada muestra que «es muy probable que las personas mayores voluntarias, en comparación con las no voluntarias, tengan una situación socioeconómica más elevada, estén casadas, tengan una afiliación religiosa y un trabajo remunerado, valoren mucho su salud, tengan mayores redes sociales y un antiguo historial de voluntariado (Warburton y col. 2001: 588; véase también Choi 2003). Lo que lleva a algunos investigadores a indagar si es posible predecir qué personas mayores son susceptibles de ser voluntarias.

IV.2.1.2.-Predictores de voluntariado entre los mayores

Investigaciones recientes indican que el compromiso previo con el voluntariado de un individuo es un buen predictor de su actividad cuando alcance la jubilación, Mutchler et. al. (2003). Así, los voluntarios de más edad pudieran ser, simplemente, «voluntarios que han envejecido ». Sin embargo, aunque esto puede ayudar a entender la persistencia del modelo espacial observado en los grupos de edad, no explica su existencia o su forma.

Los resultados de las investigaciones sugieren, más bien, que los antecedentes sociales, institucionales y culturales más variados importan, en gran medida, para el compromiso voluntario privado. Curtis

y col. (2001: 783), por ejemplo, presentan pruebas que sugieren que la pertenencia a una asociación de voluntariado:

"Tiende a ser particularmente alta en las naciones que tienen: unas composiciones religiosas pluriconfesionales cristianas o predominantemente protestantes, una experiencia prolongada y continua con las instituciones democráticas, unos sistemas políticos democráticos, socialdemócratas o liberales, y altos niveles de desarrollo económico."

De manera más concreta, Salamon y Sokolowski (2001) muestran que el tamaño del sector no lucrativo (referido a personal no lucrativo remunerado y con plena dedicación) y el nivel del gasto del gobierno en materia de bienestar social están a la vez positivamente correlacionados con la acción voluntaria privada. Sin embargo, la relación entre los tipos de regímenes no lucrativos (el liberal, el corporativista, el socialdemócrata el modelo estatal) y la cifra de voluntariado no es unidimensional.

Nosotros creemos que para entender las diferencias que se han observado en los niveles de compromiso voluntario en los diferentes países, es necesario tener en cuenta los diversos «papeles» que se pueden atribuir a las actividades de voluntariado. Así también Salamon y Sokolowski (2001) encuentran una mayor presencia de voluntarios en los países en los que domina el papel "expresivo" del voluntariado, por ejemplo en Suecia o en los Países Bajos, y también en Alemania. En estos países, el trabajo de voluntariado se lleva a cabo, en su mayor parte, en el ámbito cultural o recreativo. Y sin embargo se observa una participación menor en las actividades de voluntariado allí donde el papel primordial del voluntariado está orientado al "servicio", por ejemplo en el sector social. Éste es el caso de Italia o de España, entre otros.

Entre las investigaciones de otros países que nos parecen importantes reseñar son las realizadas en Australia, Team Consultants (2001), por el Gobierno para calibrar adecuadamente el futuro de los llamados "voluntarios maduros" la generación nacida entre 1946 y 1963, conocidos como "*baby boomers*" y el futuro que les aguarda para el desarrollo de actividades.

En Estados Unidos, bajo la dirección del profesor Marc Freedman, Freedman, M. (1999), vienen realizándose estudios desde 1999, con la intención de dimensionar la capacidad de atraer a adultos y a adultos jubilados en tareas de voluntariado.

En Canadá, una investigación realizada por Stoffman y Foot en 1997 predice que el sector de las ONG para mayores se movilizará y crecerá, ya que el número de mayores que se aproxima al voluntariado aumenta considerablemente y lo atribuyen a las campañas para hacer comprender a la población mayor lo importante que es sentirse útil después de la jubilación. Un buen ejemplo de ésta línea de trabajo es la investigación sobre estrategias para promover el compromiso de las personas mayores en el voluntariado, Volunteer Canada (2001).

Una gran parte de las investigaciones en torno al voluntariado, vienen dadas por el incremento de la esperanza de vida de los mayores y las oportunidades de contribuir a la sociedad que tienen éstos incluso después de la jubilación ocupándose en actividades de voluntariado.

Aunque muchas investigaciones han ido orientadas a comprobar los beneficios sociales que aporta el voluntariado, otras investigaciones han demostrado que los efectos del voluntariado van también mas allá de los beneficios sociales (Wheeler, *et al.*, 1998; van Willigen, 2000)

Actualmente existen muchas investigaciones que demuestran la positiva asociación entre voluntariado, bienestar y la salud física (Morrow-Howell *et al.*, 2003; Greenfield and Marks, 2004). Incluso, algunas investigaciones han demostrado que el voluntariado está asociado con el descenso de riesgo de las causas de mortalidad, Musick *et al.*, 1999; Shmotkin *et al.*, 2003; Harris and Thoresen, 2005).

Algunos autores desde los paradigmas que explican el envejecimiento han intentado explicar los positivos efectos del voluntariado. Primero desde la "Teoría de la actividad" (Lemon *et al.*, 1972; Gubrium, 1973; Herzog and House, 1991) sugieren que al igual que otras actividades del tiempo libre, el voluntariado da al individuo nuevas motivaciones en su vida y control sobre ella, incrementa la energía y es una oportunidad de tomar un papel activo en la vida. Esta teoría sugiere que a más actividad más salud tendrá una persona. (Adelmann, 1994a; 1994b; Musick *et al.*, 1999).

Otra teoría similar "la Teoría del Rol" (Chambre, 1987) sugiere que el voluntariado de los adultos mayores permite a éstos a mantener el rol productivo individual en la sociedad. (Morrow-Howell *et al.*, 2003)., mientras que otros autores tienen el argumento de que cuantos mas roles sociales se tengan mejor será la salud física y mental (Adelmann, 1994a; 1994b).

Otros como Herzog *et al.* (1990) sugieren que la cuestión no es el número de roles ejercidos sino la congruencia entre los roles que el individuo ejerza y la propia identidad.

Esta aproximación está en línea con la "Teoría del Continuidad" (Atchley, 1989), la cual sugiere que el mantenimiento de roles similares a

los roles ejercidos a lo largo de la vida es un factor de protección muy importante. Algunos también han sugerido que demasiados roles pueden dar como resultado una tensión del rol que puede tener efectos negativos a nivel individual (Merton, 1957; Goode, 1960; Pearlin, 1983).

Una teoría alternativa viene dada por la "Teoría del Compromiso social", que sugiere que ser parte de la sociedad y mantener el compromiso social son importantes factores de contribución al bienestar físico y mental de los adultos mayores, (House *et al.*, 1988). El voluntariado provee a los individuos con una variedad de oportunidades de comprometerse en actividades sociales (Midlarsky and Kahana, 1994; Oman *et al.*, 1999) y estos se vuelven a sumar a los efectos positivos del voluntariado, (Young and Glasgow, 1998).

Estudios epidemiológicos que relacionan el voluntariado y la mortalidad han concluido que aquellos que son voluntarios tienen un menor riesgo de mortalidad que aquellos que no lo son, incluso teniendo en cuenta otras variables como edad, educación, salud física y mental, nivel de actividad y compromiso social que son tomados en cuenta. (Musick *et al.*, 1999; Harris and Thoresen, 2005).

Sin embargo a pesar de estos alentadores e inequívocos hallazgos, varias cuestiones quedan sin contestar. Primero, mientras que algunos encuentran que a más frecuencia de voluntariado es asociado un menor riesgo de muerte (van Willigen, 2000; Louh and Herzog, 2002; Harris and Thoresen, 2005), otros sugieren una relación curvilínea en la cual solo unos niveles moderados de voluntariado están asociados con el bajo riesgo de mortalidad (Musick *et al.*, 1999). De este modo, es necesario avanzar en la evaluación en orden a descifrar cuando el

voluntariado tiene esos efectos, siendo que más es mejor o hay un umbral de efectos positivos de la acción voluntaria.

De cualquier modo el trabajo voluntario de las personas mayores tiene efectos positivos tanto para los voluntarios como para las organizaciones de voluntariado, algo que constata el Institut for volunteering research IVR¹⁰. En su página web:

“El voluntariado de las personas mayores beneficia a ambos, los individuos y las organizaciones donde ellos ofrecen sus servicios.

Para las personas mayores el trabajo voluntario puede:

- *Ayudar a mantener un propósito de vida y autoestima, particularmente para aquellos que se han retirado de un empleo remunerado.*
- *Disminuye el sentimiento de soledad provocado por el corte con la red social laboral y con sus familias*
- *Tiene efectos beneficiosos en la salud física y mental.*
- *Para las entidades implicadas con voluntarios mayores, estos traen:*

Madurez y experiencia, adquirida dentro y fuera del lugar de trabajo.

Habilidades adquiridas a través de muchos años de vida y trabajo.

Disponibilidad, pues las personas mayores tienen mas tiempo libre y mas flexibilidad en general que cuando ellos trabajaban.

Lealtad, investigaciones demuestran que las personas mayores contribuyen con mas horas que grupos de otras edades, hay mas probabilidad de estar contentos con su trabajo voluntario y permanecer en el.

Número. Ha habido un importante incremento en el numero de personas mayores en proporción con el resto de la población”

En el repaso que hemos hecho hasta aquí en torno al voluntariado de los mayores hemos visto diferentes enfoques de ésta cuestión. Básicamente los principales son el de comprender el papel que tiene o puede tener el rol de voluntario en la persona mayor como “participante” en la sociedad y los frutos que esto puede dar tanto a nivel individual como colectivo.

¹⁰ Institute for Volunteering research (1997). (Consulta, URL <<http://www.ivr.org.uk>>.

A nivel individual vemos que factores como la edad, salud, educación, situación económica, estado civil y forma de convivencia, afiliación religiosa y redes sociales pueden influir tanto para determinar a la persona para hacerse voluntario como para predecir la predisposición a serlo. A su vez el voluntariado produce beneficios individuales sobre diferentes dimensiones de las anteriormente vistas como la salud, relaciones sociales, autoestima, etc.

A nivel colectivo hemos visto que se analizan algunos factores exógenos a los voluntarios para que estos existan como: nivel de gasto social en cada país, o el papel que tiene el voluntariado en un contexto social determinado (expresivo o de servicios). Viéndose en los estudios también el beneficio que estos voluntarios pueden proporcionar a la sociedad en su conjunto como a las organizaciones en particular.

IV.2.2.-Las motivaciones de los voluntarios mayores.

Otra línea de investigación se refiere a las motivaciones que tienen los mayores para hacerse voluntarios

Durante las tres últimas décadas un gran número de obras han surgido examinando las razones por las que personas mayores se comprometen en actividades de voluntariado (Bull and Levine 1993; Chambre 1987; Fischer and Schaffer 1993). La mayoría de las investigaciones se han centrado en las recompensas o beneficios que los voluntarios mayores obtienen del voluntariado, y la estructura y dimensionalidad de esas motivaciones han generado un considerable debate a lo largo de los años [p.e. Anderson and Moore (1978); Cnaan

and Goldberg-Glen (1991)]. El debate se ha centrado en si los voluntarios son altruistas o si hay posteriores motivaciones de auto-interés que expliquen la conducta. [Kohn (1990); Piliavin and Charng (1990)].

Investigaciones empíricas sugieren que la gente mayor está motivada por ambas razones altruista y humanitaria (Morrow-Howell and Mui 1989; Okun 1994) tambien como razones auto-orientadas, tal como la oportunidad de interaccion social , [Clary and Snyder (1991)]; Gillespie and King (1985)], la necesidad de sentirse actuales [Newman, Vasudev, and Onawola (1985); [Okun (1994)], y la necesidad de cumplir una obligacion con la sociedad, Gidron (1978). Así de este modo, el voluntariado dice ser particularmente util para las personas mayores porque su naturaleza productiva ofrece un camino para obtener aprovacion social y mejora de la auto-estima (Okun, 1994),por lo cual se ha dicho que tiene un impacto positivo en la salud y el bienestar [Chambre (1987); Hunter and Linn (1980-1981); Van Willigen (2000)].

El segundo conjunto de investigaciones sobre las motivaciones de los voluntarios mayores han investigado sobre la relacion entre una amplia gama de variables sociales y demograficas que influyen en la decisión de ser voluntario [Cfr.Fischer and Schaffer (1993)] .Este conjunto de estudios ha encontrado que hay un número de factores consistenntemente asociados con el voluntariado.

Los voluntarios mayores,es mas probable que tenga un nivel económico mas alto que los no voluntarios, estén casados, tengan una afiliacion religiosa, tengan un trabajo remunerado, valoren altamente su estado de salud, tengan una amplia red social y una historia pasada

como voluntarios [e.g., Chambre (1987); Davis Smith (1992); Warburton, Le Brocque and Rosenman (1998)].

Estos dos acercamientos no ofrecen interesantes e importantes perspectivas sobre lo que hace posible la decisión de ser voluntario en la gente mayor. Sin embargo hay otros factores adicionales que podrían ser incluidos para su examen. ¿Que está determinando que una persona mayor se haga voluntaria al final de la vida y otras no?. Especialmente esto es argumentado aquí porque hay tres áreas que podrían ser incluidas en un mayor análisis comprensivo.

Primero, las anteriores investigaciones han prestado atención a los beneficios o recompensas que hay asociadas con el voluntariado, sin embargo el costo asociado con el voluntariado ha tendido a ser abandonado y/o negado, Smith (1983). Estos costos incluyen el costo oportuno de no ser posible gastar el tiempo de forma alternativa, Murnighan, Kim, and Metzger (1993), en el sentido de poder realizar otra labor remunerada o más productiva.

Segundo, algunas investigaciones han considerado las barreras para el voluntariado [e.g., Caro and Bass (1995)] y han sido identificados algunos factores que están asociados con el mayor envejecimiento, como salud precaria, movilidad reducida, bajos ingresos y reducidos lazos familiares y laborales, Davis Smith (1992), sin embargo queda confirmado en estas investigaciones que es un indicador de bienestar social el ser persona mayor y voluntario.

Estas barreras, también propuestas en la literatura, han sido generalmente abandonadas en los modelos empíricos, los cuales han tendido a centrarse en la decisión positiva de ser voluntario.

Tercero, al centrarse en la investigación de los factores internos de motivación han abandonado la gran importancia de las influencias externas en la decisión de ser voluntario. Los individuos están afectados por un conjunto de normas sociales y su entorno externo afecta a su conducta decisoria, Cialdini, Kallgren, and Reno (1991); Sokolowski (1996). Esto puede ser particularmente relevante en la gente mayor, quienes pueden estar influenciados por las imágenes negativas y discursos negativos que les rodean sobre el envejecimiento (Arber and Evandrou 1993).

Vemos por tanto que aunque se han investigado mucho sobre el voluntariado de las personas mayores debe seguir avanzándose y profundizar en algunos aspectos. Debemos dejar constancia de que es prácticamente inexistente la investigación en este campo en España.

IV.2.3.- El asociacionismo de las personas mayores.

Sería demasiado amplio ocuparnos aquí, en general del asociacionismo de las personas mayores.

Algunos estudios y diversos autores se han ocupado de hacer un análisis de este hecho social, aunque son menos numerosos estos que los estudios que por ejemplo se han hecho sobre el asociacionismo juvenil.

El IMSERSO se ha ocupado en la última década de estudiar y analizar las asociaciones de mayores en España:

En 1996 se publica un estudio: *Asociaciones de personas mayores en España. Panorámica del movimiento asociativo. Guía directorio* (IMSERSO, 1996).

En 1996 un estudio cualitativo basado en grupos de discusión realizado por Gregorio Rodríguez Cabrero, *Participación Social de las Personas mayores* (Rodríguez Cabrero, 1997).

En 1998 se realizó una encuesta por el IMSERSO y el CIS (Estudio nº 2.279), donde se cuestionaba por las actividades que realizan semanalmente las personas mayores. IMSERSO-Observatorio (2002)

En 2004, se ha realizado la *Encuesta de Condiciones de Vida de los Mayores* (IMSERSO e INE). Del que no se han hecho públicos aún los datos definitivos.

Estas organizaciones según Ariño (2007:338) tienen entre otras las siguientes características:

“Si bien existen algunas creadas antes de 1975, el crecimiento de este tipo de entidades se dispara a partir de 1985. En su creación se da tanto un patrocinio institucional (Administración pública y organizaciones privadas) como una iniciativa autónoma.

El ámbito de actuación es esencialmente local: el 86 % están radicadas en un centro de sociabilidad (club u hogar) en torno al cual gira la vida asociativa.

Estas 2.899 asociaciones agrupan en su seno al 12% de la población mayor de 60 años.

Aunque se da una gran heterogeneidad en el tamaño de las mismas, predominan las que tienen entre 101 afiliados y 500 (éstas son el 53 %) del total. El tamaño medio es de 407 afiliados. Aunque tienen una orientación local y son de tamaño pequeño, un 50% están agrupadas en federaciones o confederaciones.

La dirección de las mismas recae esencialmente en varones; sólo en el 11 % la presidencia es desempeñada por una mujer.

Son asociaciones autocentradas, en los socios y en las personas mayores. Sólo una pequeña minoría tienen carácter altruista; es decir, que siendo organizaciones de personas mayores, destinan su actividad a otras categorías sociales o a la población en general.

El 69% de ellas cuentan con personal voluntario; pero de nuevo cabe subrayar que en la mayoría de los casos, la tarea de voluntariado es desempeñada por las propias personas mayores (61 %).

Desde el punto de vista de las acciones que realizan pueden distinguirse actividades, servicios y programas. La mayoría de ellas combinan acciones de diverso tipo. En cuanto a las

actividades destacan, las excursiones y las actividades recreativas; y en los servicios, la cafetería. En cambio, sólo un 10% dicen tener implantados programas, en tanto que conjuntos organizados de acciones, que se establecen para atender una determinada necesidad. (voluntariado)”.

De los diversos informes podemos deducir que en estos momentos el asociacionismo de mayores con fines altruistas es escaso y está poco desarrollado. El que existe tiene un carácter fundamentalmente mutualista.

Esto no quiere decir que las personas mayores no estén comprometidas con el voluntariado, que cómo hemos visto en el capítulo III, son un importante porcentaje. Es más podemos considerar con Amorós (et al.) (2006), que las personas mayores son actualmente una fuerza emergente en todos los campos de los social.

Sobre la importancia y las aportaciones que pueden hacer los voluntarios mayores a las entidades, a los beneficiarios y a la sociedad en general, es interesante la visión que dan Arbesú Casal,V. (et al.) (2004):

- Concienciar a la población de la importancia de las personas mayores
- Las organizaciones se benefician con voluntarios de gran experiencia y dedicación.
- Favorecen el intercambio generacional.
- Los mayores rompen con tópicos y percepciones sobre ellos mismos.
- El adecuado empleo del ocio de las personas mayores influye muy positivamente en su percepción de la satisfacción vital.
- Suelen presentar motivaciones depuradas de otros determinados intereses.
- Aportan estabilidad a las tareas y a las organizaciones.

Podemos finalizar éste apartado con las conclusiones que hacía Medina Tornero M.E.; Carbonel Cutillas C (2006: 434):

“Cada vez un mayor número de personas mayores se aproximan a las entidades de voluntariado, destacando de forma significativa a las mujeres. También es cierto que la formación y los conocimientos culturales predispones a ser voluntario. Así como que hay más voluntarios en medios urbanos que rurales y que en el medio rural hay más relación con entidades de carácter religioso.

Los mayores están convencidos de su potencial para la expansión del voluntariado y reclaman una mayor atención de los poderes públicos para su fomento, así como para que las asociaciones favorezcan su incorporación, generando espacios de participación adaptados a sus posibilidades. De igual forma los mayores se sienten bien y muy bien cuando realizan tareas de voluntariado, aumentando su autoestima y ciertos niveles de mejora de calidad de vida.

Los mayores están participando en las actividades como reclaman las circunstancias sociales del momento, ahora en el campo de la inmigración de manera especial, sin olvidar los ámbitos clásicos”.

IV.2.4.-las personas mayores objeto o receptores de voluntariado.

Entendemos a las personas mayores como objeto o receptores de voluntariado, cuando estos individualmente o como grupo son objeto de apoyo social por personas voluntarias.

Partimos aquí del concepto de apoyo social que dan Khan y Antonucci (1980), como las transacciones interpersonales que implican ayuda, afecto y afirmación. Estos apoyos sociales pueden ser de cuatro tipos: materiales, instrumentales, emocionales y cognitivos.

Los apoyos materiales implican la donación de recursos monetarios (dinero, regalos, y otros) y no monetarios (comidas, ropa, pago de servicios y otros).

Los apoyos instrumentales pueden ser el transporte, la ayuda en labores del hogar y el cuidado y acompañamiento.

Los apoyos emocionales se expresan, por ejemplo, muestras de cariño, la confianza, la empatía y la preocupación por el otro. Pueden asumir distintas formas, como visitas periódicas, expresar físicamente afecto, otras. Los apoyos cognitivos se refieren a la donación de conocimientos, la transmisión de información, los consejos, la orientación, etc.

No tenemos datos precisos de cuantas personas mayores reciben ayuda por parte de voluntarios y tampoco de cuales son exhaustivamente los apoyos que se prestan a éste colectivo de población.

Según el estudio publicado por el IMSERSO (2005), solo el 0.5% de la población mayor recibían atención por parte de voluntarios. Y esos beneficiarios recibían la ayuda de cuatro fuentes fundamentalmente de una "Asociación de mutua ayuda" 25,3% de un "Grupo parroquial o de Cáritas" el 49,3% de "Cruz Roja" el 17,8% y de la "ONCE" el 7,9%.

Del estudio realizado en Andalucía J.A (2004:92-94). Podemos extraer los siguientes datos que mostramos en la TABLA IV.9.

TABLA IV.9. RELACION DE AYUDA QUE PRESTA EL VOLUNTARIADO ANDALUZ A LAS PERSONAS MAYORES EN ANDALUCIA.

RELACIÓN DE AYUDA	A	B
Acompañamiento	54,6%	17,5%
Apoyo a los familiares	45,5%	14,6%
Intervención socio-educativa	43,2%	13,8%
Atención en desplazamientos a consultas médicas o similares	38,6%	12,4%
Asistencia en las limitaciones físicas y psíquicas	31,8%	10,2%
Servicios domésticos	19,3%	6,2%
Otras acciones (alimentos en comedores, programas de rehabilitación teleasistencia)	27,3%	8,7%

A) Porcentaje de las entidades que tienen como objeto la ayuda a mayores

B) Porcentaje del total de entidades

Esta actividad, presenta mucho más peso en las entidades de localidades que no superan los 20.000 habitantes (45,0%) frente a poco más de un 10% que representa en el resto de entidades (Ibíd:94).

El resto de los datos que aporta el estudio carecen de valor probabilístico, por ser una muestra con poca fiabilidad, en cuanto al número de voluntarios ocupados en ayudar a personas mayores, número de horas dedicadas a esta relación de ayuda etc.

Aun así este estudio estimaba para toda Andalucía entre 10.500 y 11.700 voluntarios que atendían a entre 31.200 y 34.800 personas mayores y emplearía para ello entre 770.000 y 870.000 horas

IV.2.5.- El voluntariado de/ con los mayores: conclusiones.

A lo largo del capítulo IV hemos visto primero como es someramente la situación de las personas mayores para justificar que son un colectivo susceptible de recibir ayuda por parte de voluntarios y a lo largo de esta segunda parte del capítulo IV nos hemos ocupado de analizar el voluntariado de las personas mayores, pues aún siendo un colectivo que cuando son de edad avanzada o están afectados de determinadas patologías pueden necesitar ayuda, muchas de las personas mayores realizar tareas de voluntariado formalmente.

En nuestra investigación nos interesa saber si los mayores son solo beneficiarios del voluntariado o son también sujetos de dicha acción.

Nos hemos acercado al voluntariado analizando los factores que más específicamente aparecen en los estudios sobre el voluntariado de éste sector de la población. Teniendo en cuenta que muchos de los estudios son coincidentes con el análisis del voluntariado en general o con las teorías sobre el envejecimiento.

TABLA IV.10. FACTORES QUE INFLUYEN ESPECÍFICAMENTE SOBRE EL VOLUNTARIADO DE LOS MAYORES.

Endógenas	1.-Variables socio-demográficas que facilitan el voluntariado.
	2.-Predictores del voluntariado en mayores.
	3.-Motivaciones.
	4.-Beneficios personales.
Exógenas	1.-Participación social.
	2.-Políticas Sociales.
	3.-Papel social del voluntariado .
	4.- Beneficios sociales.
	5.- Asociacionismo de mayores.
	6.-Mayores como beneficiarios del voluntariado.

Hemos podido comprobar que a lo largo de los estudios podemos encontrar dos grandes bloques de factores que nosotros consideramos como: endógenos y exógenos.

Dentro del bloque de factores endógenos vemos que para que una persona mayor se haga voluntaria coincide con los voluntarios de cualquier edad en algunas variables socio-demográficas, pero teniendo en cuenta que variables como la edad, la salud, estado de animo o estado civil pueden tener un mayor peso.

Por otra parte dado que las personas mayores se encuentran en un extremo del ciclo vital, los predictores y las motivaciones pueden cambiar, por eso tienen tanto peso estos factores en la investigación sobre el voluntariado de mayores.

Y por último hemos visto que son muchos los estudios que se ocupan de los beneficios que aporta el voluntariado a las personas mayores.

En cuanto a los factores exógenos hemos visto que las principales instancias internacionales y nacionales están muy interesados en el voluntario de las personas mayores, lo que ha llevado a diversos autores a ocuparse de este fenómeno tratando tanto los beneficios sociales que

puede producir el voluntariado así como a considerar el asociacionismo de éste colectivo de forma específica.

Se nos muestra sí que las personas mayores tienen y pueden tener un papel muy importante en el voluntariado en general y en el voluntariado intra-generacional especialmente.

CAPÍTULO

V

**METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN.**

V.1.- EL ESTUDIO DEL VOLUNTARIADO.

El voluntariado como hemos visto en los capítulos I y II, forma parte de nuestra sociedad, de nuestro sistema socio-político, con una presencia muy significativa en relación a todos los sectores que están implicados en el Estado del bienestar.

No existe un voluntariado sino múltiples. Pluralidad ideológica, diversidad de campos de actuación, diversidad de finalidades y métodos de actuación, diferentes colectivos de población sujetos u objetos de la acción voluntaria, tendencias mutualistas o altruistas, son algunos de los muchos rasgos diversificadores y multiplicadores de éste fenómeno social.

En el capítulo III, hemos visto que es un fenómeno amplio en cuanto al número de personas y organizaciones que existen en nuestro país en general, Andalucía y en Granada en particular.

Hemos visto así mismo que diferentes investigadores han trabajado a lo largo, básicamente de los últimos 20 años, describiendo y analizando diferentes aspectos del voluntariado, lo que nos permite tener hoy un cuerpo teórico suficientemente amplio sobre este sector social.

Dada la complejidad que tiene este fenómeno en si mismo, le ha hecho y le hace susceptible de ser fraccionado en diferentes elementos para su estudio y análisis desde diferentes perspectivas: psicológica, sociológica, económica, política etc. Así hemos visto como se ha analizado este fenómeno desde lo particular hasta lo más general. Se han realizado estudios sobre la captación, las motivaciones de los voluntarios y la permanencia de estos. Se han realizado estudios sobre las repercusiones económicas o su fuerza como capital humano así como sobre la calidad de

la acción voluntaria¹. Se han analizado voluntariados provinciales y nacionales e internacionales.

Todas estas investigaciones han dado lugar a teorías y modelos de interpretación, del hecho voluntario, muy diversas.

Nosotros en nuestra investigación nos proponemos concretar y delimitar un campo de estudio que nos ha parecido especialmente interesante: el voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada.

V.1.1.- Pertinencia teórica.

El encuadre teórico que hemos elaborado a lo largo de los capítulos I al IV, nos ha permitido mostrar cómo el voluntariado que nosotros pretendemos describir y analizar se encuadra dentro de lo que se denomina el "Tercer Sector" desde el punto de vista sociológico, político y económico. Y dentro de dicho sector económico, el voluntariado con personas mayores se englobaría en el sector del voluntariado denominado social comúnmente en la bibliografía. Este fenómeno solidario, "el voluntariado con personas mayores", cuenta con un marco legislativo y una cultura que le es común con lo que se denomina el "voluntariado social", diferenciándose de forma más de forma socio-política que científica de otros voluntariados como el cultural, medioambiental o civil.² Entendemos por tanto que es adecuado

¹ FOESSA 2007: *Las esferas de la calidad. El mundo voluntario, la acción social y la búsqueda del sistema*).

ALIENA, R. (2007): "Calidad y mundo voluntario: conflicto de visiones". En: *Documentación Socia* .Inº:145: 95-115.

² No es fácil rastrear desde cuando se comienza a distinguir el voluntariado con personas mayores, con niños o grupos marginales entre otros como voluntariado social, mientras que al voluntariado de cooperación al desarrollo o el voluntariado cultural no se le considera social. Mucho más cuando parece que dicha distinción parece tener más un origen en criterios políticos que sociológicos. Por ejemplo en la comunidad autónoma de Andalucía el voluntariado medio-ambiental o el cultural dependen de las consejerías de medio-ambiente o de cultura y solo se relacionan

estudiar este subsector dentro del sector del voluntariado social, como campo de estudio. Además dado que la población destinataria de su acción voluntaria, las personas mayores, son un colectivo que presenta necesidades y problemas sociales significativos en nuestra situación socio-económica actual, convierte a este voluntariado en un tipo que adquiere gran importancia actualmente. Este análisis puede permitir extraer consecuencias importantes e interesantes tanto para los voluntarios, las organizaciones de voluntariado como para los diversos estamentos políticos y sociales que se relacionan entre sí. Tenemos que añadir que el hecho de que sean en muchos casos, las personas mayores, organizadas a través de diversos tipos de entidades, las que hacen voluntariado con éste colectivo aporta unas dimensiones inter-generacionales e intra-generacionales que son interesantes y que en el futuro pueden ser susceptibles de investigarse.

V.1.2.- Limitaciones estructurales.

Gran parte de los estudios e informes realizados por distintos autores, que hemos revisado y analizado, han descrito las dificultades que han encontrado para afrontar la realización de una investigación medianamente seria del hecho voluntario.

Algunos de las dificultades descritas por otros investigadores son:

- La dificultad para definir lo que es un voluntario y en que consiste el voluntariado. Existen unos rasgos que son comunes en los discursos, pero el análisis del resto de los factores nos lleva a pensar que existen múltiples formas de entender y posicionarse ante este hecho.

tangencialmente con la Consejería de gobernación. Mientras que el voluntariado de los campos de la salud, derechos humanos, atención socio-asistencial, etc, si dependen en cuanto a coordinación y subvención de la Agencia andaluza del voluntariado.

"(...) la flexibilidad y ambigüedad conceptual del voluntariado — derivada en parte de su progresiva reconstrucción ampliada". (Zurdo 2003: 130)

- La falta de datos estadísticos precisos que nos permitan hacer análisis probabilísticos claros y seguros. *"(...) inconmensurabilidad del fenómeno altruista contemporáneo, a pesar de la proliferación de estadísticas". Giner y Sarasa (1997: 215)*
- La falta de colaboración abierta y clara de las organizaciones para aportar datos precisos sobre el hecho voluntario. Parece existir un cierto misterio ético-estético en torno al voluntariado de las organizaciones, de tal forma que si desvelan más información de la oportuna pueden romper este "misterio", cuando no el mito.

"(...) la opacidad que distingue a las organizaciones que desarrollan actividades de asistencia social dentro del Tercer Sector, y la dificultad de conseguir una información completa, relevante y contrastada". Álvarez De Mon (et al.) (1998: 46)

- Dado que el voluntariado es algo vivo y dinámico, no es fácil aprehenderlo de una vez por todas. Es impreciso como hecho social, es inestable, variable.

"Otra característica importante del inaccesible universo voluntario es su fuerte inestabilidad y la enorme dificultad para controlarla (si es que lo comparamos con la gran mayoría de los universos sociales que podamos fijar: estudiantes universitarios, médicos, profesores de enseñanza secundaria, electores de Coslada, discapacitados visuales, etc.). Tal inestabilidad se deriva de la existencia de una alta tasa de 'rotación'". (Zurdo 2003: 131)

- No es fácil localizar a lo largo de un tiempo medianamente corto a una muestra de voluntarios para su estudio permanente.

"Al margen de que ello pudiera implicar fluctuaciones importantes en el volumen del universo de referencia, acaecidas en lapsos de tiempo

relativamente breves, también encontraríamos otra dificultad que residiría en la determinación concreta (y posterior localización durante el trabajo de campo) de los sujetos integrantes de una muestra representativa". (Zurdo 2003:131).

"Así pues, habida cuenta de la gran ambigüedad referencial del concepto "voluntariado", la multiplicidad y fragmentación social del fenómeno voluntario, y su difícil acceso empírico, es imposible aspirar a la elaboración de un verdadero censo. Solamente disponemos de estimaciones (que no sólo valoran el volumen de voluntarios/as, sino también otros parámetros). Valoraciones tentativas de un valor muy limitado". (Ibid. 131)³

- El propio desarrollo histórico que ha ido viviendo este fenómeno es en sí mismo un elemento distorsionante. El proceso de institucionalización que se ha venido dando en el hecho voluntario ha llevado al afloramiento de entidades con la etiqueta de "voluntariado" siéndolo algunas sólo parcialmente, otras entidades han querido por su propia identidad quedarse fuera de ese proceso de visualización social y otras se han ido convirtiendo en auténticas empresas.
- La inconmensurabilidad del fenómeno altruista contemporáneo a pesar que existen muchos informes estadísticos. No existen fuentes primarias que sean susceptibles de ser consideradas como referencia de otros estudios parciales.
- La fuerte dispersión de las fuentes de información en la Administración. Los registros existentes sobre entidades de voluntariado son o bien excesivamente amplios y, por tanto, ambiguos o bien restringidos pero incompletos. Por ejemplo, el Registro General de Asociaciones de la Delegación de la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía, contiene todas las asociaciones de

³ Cuatro ambigüedades básicas considera Ruiz Olabuénaga (2000: 63). que "impiden una análisis preciso y riguroso del sector no lucrativo en España: las relativas a su indefinición conceptual, a su desarrollo histórico, a su ambivalencia jurídica y, finalmente, a su desconocimiento estadístico".

la provincia de Granada, pero no está actualizado, de tal forma que contiene organizaciones que han desaparecido actualmente o los datos no se corresponden con la realidad. Por el contrario, el Registro de Entidades de voluntariado de la Agencia Andaluza del voluntariado, es de reciente creación y de momento es incompleto. Además éste último registro presenta alguna otra deficiencia, como el concepto tan amplio que usa de "organización de voluntariado", de tal modo que están inscritas entidades de todo tipo, muchas de ellas no consideradas de voluntariado hasta ahora. Otros registros "no públicos" no son válidos por su carácter voluntarista (p.e: el Registro de Entidades de la Plataforma del Voluntariado de Granada).

- Solo contamos con estimaciones no probabilísticas sobre el universo voluntario, tanto en cuanto a organizaciones como a voluntarios.

Con este estado de la cuestión, nosotros también compartimos, con los investigadores precedentes, la constatación de dichas dificultades, lo que nos ha supuesto una dificultad añadida a las propias de cualquier trabajo de investigación.

V.1.3.- Limitaciones funcionales.

No sólo hemos constatado dificultades que podríamos denominar "estructurales" en el universo de estudio que nosotros afrontamos. También existen otras de índole más funcional en el seno del propio movimiento voluntario. Algunas de estas dificultades son:

- La inestabilidad tanto de las organizaciones como de los voluntarios pertenecientes a ellas. No es posible controlar un universo social que está marcado por una fuerte rotación: aparición y muerte o latencia de entidades, rotación de las personas responsables de las entidades,

rotación de los voluntarios entre diferentes programas de actuación o abandono temporal y/o permanente del voluntariado en cortos periodos de tiempo.

- No está sistematizada en muchas organizaciones la recogida y elaboración de información para su posterior tratamiento y análisis. Ni siquiera las entidades cuentan con un registro de voluntarios que permita hacer un censo exhaustivo y preciso.
- La compartimentación de las funciones y tareas dentro de las entidades, dificulta la obtención de información sobre ellas a través de informantes claves. Por ejemplo, los voluntarios carecen de información o es muy parcial sobre la organización a la que pertenecen.

V.1.4.- Condicionantes personales.

En el marco de estas consideraciones metodológicas deseamos introducir unas precisiones sobre el investigador.

La vinculación de este doctorando a este campo social es larga. Llevo como voluntario en una organización 25 años, lo que me permite decir que conozco el fenómeno desde dentro, incluso antes de que este se denominara como tal. He sido voluntario con enfermos y discapacitados a lo largo de muchos años, dinamizador y formador de voluntarios tanto en mi organización como en otras o en otros foros. He realizado otras investigaciones sobre voluntariado en la provincia de Granada y actualmente ostento un cargo de representación en la Plataforma del Voluntariado de Granada y en la Plataforma del Voluntariado de Andalucía, lo que me permite tener una visión de conjunto de este hecho social.

Esta vinculación personal, emocional, intelectual y socialmente ha hecho que afronte el estudio de este colectivo de voluntarios y organizaciones de una forma peculiar, pero no carente de dificultades.

Algunas de estas peculiares dificultades son:

- Me ha permitido acercarme al estudio teórico de un fenómeno que conocía de forma autobiográfica, vivencial, descubriendo que el acercamiento científico a éste fenómeno social me ha permitido tener bastantes perspectivas que antes no tenía.
- He podido sistematizar conocimientos nuevos adquiridos en la indagación bibliográfica y hacer síntesis personal con mi formación y los conocimientos y experiencias adquiridas a lo largo de las observaciones actuales con las vivencias a lo largo de todos estos años.
- He podido redescubrir, con sorpresa y admiración "otros voluntariados" a lo largo de la investigación y la complejidad de cada uno de ellos como parte de una realidad genérica igualmente compleja.
- He debido luchar con una tendencia que se da en muchos investigadores del voluntariado que es confundir el "ser" con el "deber ser", pues consciente o inconcientemente todos partimos de una "imagen ideal", construida y proyectada socialmente, y podemos caer en la ideologización del hecho analizado convirtiendo un análisis que pretende ser científico en un panfleto publicitario de las bondades del voluntariado.
- Hemos dicho en la Introducción que ésta es una investigación parcial en cuanto que toda investigación social es fragmentaria

e incompleta por definición dados los límites epistemológicos que tiene.⁴ Pero además es parcial en un segundo sentido en cuanto que éste es un estudio seleccionado y orientado arbitrariamente, por intereses y vínculos personales. Lo que me ha obligado a luchar continuamente con la arbitrariedad interpretativa. Sin obviar que es difícil que el estudioso de lo social sea imparcial puesto que siempre es un sujeto ubicado socialmente y por tanto descentrado (Morin, 1995), es un “sujeto en proceso” (Ibáñez, 1989), que se ve transformado a lo largo del progreso de la investigación, en el propio contacto con “su” objeto de estudio.

- Y por último me he visto obligado a aplicar los métodos de investigación con rigurosidad para intentar preservar la objetividad de este trabajo dentro de sus limitaciones objetivas.

V.2.- OBJETO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

El tema que hemos delimitado para nuestra investigación es el voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada.

El objetivo general que se perseguía, consistía en conocer y analizar la situación del voluntariado con personas mayores en la Provincia de Granada. Ello implicaba estudiar diferentes aspectos como la delimitación teórica- conceptual del voluntariado y su cuantificación, el encaje del voluntariado en el sistema público-privado de provisión de bienestar y conocer como es el sector de población mayor beneficiaria de la acción voluntaria.

⁴ Cfr. Chalmers (1987). Beltrán (1988).

Este objetivo general se concretaba en varios objetivos más específicos:

- Comprobar mediante la recogida y análisis de datos los rasgos del voluntariado con personas mayores tanto desde un punto de vista teórico como empírico.
- Conocer las diversas formas en las que se expresa este fenómeno en la realidad granadina.
- Establecer las principales semejanzas y diferencias del voluntariado con personas mayores respecto al resto del voluntariado.
- Perfilar el voluntariado tipo con personas mayores.
- Conocer la estructura de las organizaciones y funcionamiento de las entidades de voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada...
- Conocer los valores e ideario que tienen los voluntarios que practican éste tipo de voluntariado.
- Conocer los servicios que prestan estos voluntarios y sus organizaciones a las personas mayores.
- Evaluar el grado de satisfacción que tienen los voluntarios que realizan ésta labor.

V.3.- EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Una vez delimitados el objetivo general y los objetivos específicos que nos planteábamos en esta investigación se dividió el trabajo en diferentes fases.

La primera fase consistió en la revisión bibliográfica para la contextualización de este fenómeno. Dicha revisión se realizó en torno a

cuatro grandes temas. La delimitación conceptual del voluntariado, de tal forma que nos permitiera conocer cuáles son los rasgos comunes que se consideran habituales en el voluntariado y en las organizaciones de voluntariado. En segundo lugar revisamos bibliografía que nos permitiera contextualizar al voluntariado en el marco de una sociedad con un Estado de Bienestar consolidado, analizando lo que tal contexto significa para la acción voluntaria organizada. En tercer lugar hemos revisado los estudios e informes existentes sobre el voluntariado a nivel nacional, regional y local con el objeto de delimitar cuantitativa y cualitativamente el hecho voluntario en nuestro contexto más cercano. Por último hemos revisado bibliografía que nos permitiera conocer cuáles son las necesidades y problemas de las personas mayores en nuestro ámbito así como indagar sobre las personas mayores en cuanto a sujetos voluntarios y beneficiarios de la acción voluntaria. Esta fase de revisión bibliográfica nos ha permitido delimitar y enriquecer aún más el proyecto de investigación en cuanto hemos podido conocer matices hasta ahora no explorados por éste doctorando.

La segunda fase de este proceso, entre el año 2005 y el 2007 que podemos denominarla de recopilación de documentos, comienza con la búsqueda de información sobre las entidades de voluntariado con personas mayores de la Provincia de Granada. La primera dificultad que hemos debido superar en la realización de esta investigación es la ausencia de censos actualizados de entidades de voluntariado y de voluntarios en cada Entidad. Dicha dificultad viene dada por la dispersión de la información y por la falta de criterios unificados para la creación de dichos censos. La recopilación de información se ha realizado consultado todo tipo de fuentes

secundarias. Por ejemplo, el Registro de Entidades Asociativas de la Delegación de la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía en Granada; fuente que presenta algunos problemas como son:

- El listado es amplísimo y contiene todo tipo de asociaciones de la provincia de Granada.
- No es posible tener acceso a documentos presentados por estas entidades para conocer más sobre ellas como estatutos, actas fundacionales etc.
- No está actualizado. Si las entidades cambian de domicilio o desaparecen, no tienen constancia en este registro, salvo que lo comuniquen y esto no suele suceder.
- Otro problema más importante con este registro es que todas aquellas entidades que son una delegación de una organización mayor de ámbito regional o nacional, no están registradas con lo cual no teníamos acceso a ellas.
- Entidades como Cruz Roja o Caritas no están en el registro andaluz sino en el Registro Nacional de Asociaciones y entidades dependiente del Ministerio de Justicia. Las fundaciones también están recogidas en un registro específico para éstas.

Otra fuente secundaria consultada fue la base de datos de la Agencia Andaluza del Voluntariado. Esta base de datos estaba filtrada con el criterio seleccionador de "solo entidades de voluntariado", pero aun así presentaba problemas muy similares al anterior registro dado que tenía a aquel como fuente original.

Desde que se aprobó el Decreto de creación del Registro General de Entidades de voluntariado de la Agencia Andaluza [Decreto 3/2007, de 9 de enero], contamos con un registro aún más delimitado, pero dado que es voluntaria para las entidades la inscripción en dicho registro y solo es condición imprescindible estarlo si se concurre a la convocatoria de subvenciones, no es exhaustivo. Por ejemplo, en nuestro estudio hemos analizado algunas entidades que no están registradas en la Agencia Andaluza del Voluntariado.

La amplitud y ambigüedad de criterios para pertenecer a dicho registro, conlleva que muchas entidades que son solo parcialmente entidades de voluntariado estén en el registro y otras que no están interesadas en concurrir a ayudas públicas de la agencia andaluza, no estén inscritas.

Una fuente secundaria que ha permitido contactar con algunas entidades ha sido la Plataforma del voluntariado de Granada, aunque tampoco de modo exhaustivo dado que en estos momentos solo son miembros de la Plataforma algunas de las entidades que finalmente hemos estudiado.

Una fuente que de gran utilidad ha sido el estudio que hizo la Plataforma del voluntariado social de Granada publicado en el año 2001, PVSG (2001)⁵, fuente que hemos tenido disponible tanto en su versión redactada como las bases de datos que fueron utilizadas.

⁵ Este doctorando fue el coordinador de la investigación que realizó la Plataforma del Voluntariado Social de Granada a lo largo del año 2000, financiada por el Ministerio de Asuntos sociales y la consejería de gobernación de la junta de Andalucía.

Otra dificultad encontrada en la elaboración del censo de entidades viene dada por la dispersión de objetivos y colectivos a los que está dirigida la acción de las entidades.

Existen muy pocas entidades que tengan como único objetivo la atención o intervención con personas mayores ya sean mayores sanos, institucionalizados, enfermos, dependientes, etc. La mayor parte de las entidades tienen unos objetivos de actuación muy amplios, abarcando todos los colectivos sociales, caso de Cruz Roja o Caritas, Asociación para la integración de enfermos y minusválidos APIEMA o el Voluntariado de San Juan de Dios. Otras por el contrario tienen sus objetivos restringidos a una problemática determinada de las personas mayores: AFAVIDA (Familiares de enfermos de Alzheimer de Almuñecar), ALTAAMIR (Asociación de familiares de enfermos de Alzheimer de Granada), Oferta cultural de universitarios mayores (OFECUM).

Así mismo hemos encontrado otra dificultad. La ausencia de un registro de altas y bajas de voluntarios en las entidades⁶. Muchas entidades no tienen dicho registro de voluntarios y en otras que si lo tienen, no está actualizado, por lo que es imposible conocer cuál es el número real de voluntarios y su grado de implicación en la entidad.

En esta fase hemos podido clasificar y tipificar las entidades de voluntariado con personas mayores que existen en la provincia de Granada para poder elaborar una muestra.

Los criterios para la selección de la muestra fueron los mismos que siguieron la Plataforma del voluntariado de España y la Fundación Italiana

⁶ En los casos en los que las organizaciones cuentan con un registro no lo tienen actualizado y tampoco completo, contando con datos mínimos.

para el Voluntariado para el estudio realizado por la primera en 1997 (PPVE, 1997:11):

“Criterio relacionado con aspectos organizativos:

a.-Número de personas: organizaciones que incluyeran en su base asociativa al menos 5 voluntarios.

b.-Estructura organizativa mínima: organizaciones que contaran con una estructura organizativa mínima.

c.-Estabilidad operativa en el tiempo: ya que se trataba de construir una muestra que recogiera todo tipo de organizaciones a este criterio no se le ha puesto ningún límite.

Concepto de voluntariado: la acción voluntaria debe ser gratuita en doble sentido:

d.- El trabajo del personal debe ser ante todo procedente de personal no retribuido: al menos los 2/3 del personal.

e.-La actividad de la organización no debe ser con ánimo de lucro.

Criterios relacionados con la actividad voluntaria:

f.-La acción voluntaria debe estar orientada a la producción de bienes o servicios socialmente útiles.

g.-Debe estar exclusiva o parcialmente dirigida a terceros.”

La tercera fase ha consistido en el trabajo de campo, durante el periodo comprendido entre septiembre de 2006 y noviembre de 2007 con las entidades de nuestro universo reducido a 29 entidades que dirigían su actividad entre otros a personas mayores. [Consideremos que según información de la página Web de la Agencia Andaluza, en noviembre de 2008, existen en la provincia de Granada 31 entidades de voluntariado con mayores que representan el 9% de las entidades registradas en dicha provincia].

A dichas entidades, 29 en total, se las contactó telefónicamente, explicándoles el proyecto de investigación, las fases en las que se dividía y la colaboración que se requería de cada entidad: administración de un cuestionario sobre factores referentes a la organización a un informante clave dentro de la entidad, administración de un cuestionario sobre factores personales a voluntarios activos de cada entidad y entrevistas en

profundidad a voluntarios y técnicos asalariados responsables de voluntariado.

La cuarta fase de este trabajo de investigación se ha desarrollado a lo largo de 2008 y parte de 2009. En esta fase se ha preparado y tratado la información obtenida para el estudio de casos múltiples.

Parte de la información sobre las organizaciones y sobre los voluntarios se ha tratado de forma cuantitativa aplicándole un análisis estadístico descriptivo. Además se han usado técnicas de análisis cualitativo a parte del material que habíamos obtenido: sistematización y organización de categorías de las preguntas abiertas del cuestionario, análisis de las entrevistas e integración de los resultados obtenidos.

En ésta fase final se ha redactado el informe de resultados capítulos VI,VII,VIII.

V.3.1.- Opciones metodológicas.

Son muchas las formas a través de las cuales podemos llegar a conocer la realidad que nos rodea, en su obra "La realidad social", Miguel Beltrán (1991) señala cinco estrategias o «vías de acceso a la realidad»: la cuantitativa, la cualitativa, el método histórico, el método comparativo, y el crítico-racional, a los que deberíamos añadir el método etnográfico y el método biográfico.

En nuestro estudio hemos optado por la utilización de una estrategia mixta dada la complejidad del objeto de investigación, combinando metodología cuantitativa y cualitativa, siguiendo la corriente del pluralismo metodológico, Beltrán, M.(1991:94).

Esta opción viene dada por unas premisas básicas de las que partimos. La realidad del voluntariado con personas mayores, nuestro objeto de estudio de la realidad social, es compleja y por tanto necesitaremos de métodos diversos (entendidos estos como formas o

procedimientos para alcanzar los objetivos de la investigación) y técnicas igualmente diversas (procedimientos o recursos de los que se sirve un método).

Ya hemos visto (Cfr. Capítulo I y III) como la realidad del voluntariado es plural y compleja, lo que nos lleva a afirmar como lo hacen Rubio, M.J. y Varas, J. (1997:223) que dado que " *el contenido de la realidad social es diverso (diversidad que ha sido ordenada sintéticamente en dos niveles diferenciados: el de los "hechos o fáctico» y el de los «discursos o significativo»), necesariamente los métodos para su conocimiento también han de serlo. A una realidad múltiple le corresponde una aproximación empírica multidimensional, pues no se puede conocer todos los fenómenos y situaciones de forma unitaria y homogénea*".

El método cuantitativo abarca el «nivel de los hechos o lo fáctico»; mientras que el cualitativo hace lo propio con el nivel de los «discursos o lo significativo». De ambos acercamientos al conocimiento del voluntariado existen antecedente en España tanto cuantitativos⁷ como cualitativos⁸.

Una la forma de acercarse al conocimiento de un hecho social es la medición de su extensión y su distribución con respecto a variables determinadas, por tanto. De hecho muchos de los estudios sobre voluntariado son cuantitativos. Sin embargo, como hemos visto antes, una

⁷ Estudios cuantitativos de ámbito estatal son entre otros los de: Cortés *et al.* (1997), Ruiz Olabuénaga (2000), Fundación Tomillo (2000), Rodríguez Cabrero y Monserrat Codorniú (1996); sobre el voluntariado de la *Comunidad de Madrid* es el de González Blasco (1998). Por último, aproximaciones también cuantitativas que sondan la opinión pública frente al voluntariado y las organizaciones voluntarias son: Alemán y Trinidad (2001: 117-131), y González Blasco y Gutiérrez Resa (1997) con respecto a la *Comunidad de Madrid*. Para el caso de Andalucía ya hemos hecho alusión a los estudios de la Junta de Andalucía J. A. (2004) y Navarro Yañes C. Pérez Boza E. (2004), Martínez García, R.; Sancho Porrás, I. (2008) o para Granada PVSG (2001a,b).

⁸ Es el caso de estudios como el de Ariño (1999) sobre voluntariado en Valencia, Béjar (2001a, 2001b) sobre motivaciones del voluntariado madrileño. Callejo e Izquieta (1996, 1999) centrados en el estudio del voluntariado de Cruz Roja en Valladolid. Una referencia fundamental son el trabajo del Colectivo Ioé (1989a, 1989b, 1990a, 1996 y 1997. Y otros que igualmente han utilizado metodología cualitativa como Funes (1995), García Roca y Comes (1995), Gutiérrez Resa (2000, Rodríguez Cabrero y Ortí (1996, García Albert *et al.* (2001).

de las cuestiones más difíciles de resolver en este estudio es precisamente la cuantificación del fenómeno.

En nuestro caso, en el uso de una metodología cuantitativa, se han debido afrontar algunas dificultades como:

- Dado que el universo de referencia no puede ser delimitado con precisión, los sujetos voluntarios y las entidades no tienen las mismas probabilidades de ser incluidos en la muestra y por tanto no es posible establecer la representatividad de la muestra.
- Así pues los resultados no pueden ser extrapolados al universo de referencia con una probabilidad asociada, porque no se llevó a cabo un muestreo probabilístico, sino por disponibilidad de los sujetos⁹.
- En una muestra, como la nuestra, no probabilística, la presencia de voluntarios de grandes organizaciones es muy importante dada la facilidad para acceder a ellos, lo que provoca un sesgo hacia las características de estas organizaciones.
- Los resultados cuantitativos son por tanto tentativos, nos permiten solo hacer estimaciones, que deben ser interpretadas teniendo en cuenta las limitaciones establecidas.

Sin embargo la metodología cuantitativa, con limitaciones en este caso, aplicada a este estudio ofrece ciertas ventajas:

- Obtener información masiva, rápida y a bajo coste.
- La encuesta estadística nos permite captar «enunciados de observación» de tal modo que puedan ser medidos y registrados en forma de datos, se deja a un lado todo aquello que no pueda ser

⁹ Los muestreos no probabilísticos pueden ser de diversas formas: ppositivos, muestreo por cuota, o muestreo por sujetos fáciles de estudiar. Pick,S; López A.L. (1995:92)

matematizado (es decir, reducido a una sola huella medible, cuantificable).

- Con la administración de cuestionarios como los que nosotros hemos usado pueden hacerse tanto estudios a nivel descriptivo, como es nuestro caso o a nivel inferencial en el caso de que por ser probabilística la muestra pudiéramos inferir conclusiones aplicables al universo objeto de estudio.
- Poder comparar datos obtenidos con otros estudios similares de nuestro entorno, ya sea andaluz o nacional.

Pero igualmente el método cuantitativo nos muestra su limitación para captar otro tipo de informaciones que nos interesa de la realidad social, como dicen Rubio, M.J. y Varas, J. (1997:252):

“Por esa razón, la metodología cuantitativa es adecuada y útil para abordar determinados aspectos de la realidad social que se corresponden con el «nivel de los hechos o fáctico», plano manifiesto (fenomenal) donde las cosas pueden observarse, registrarse y medirse denotativamente; pero es inadecuada e inservible para abordar el «nivel discursivo», plano latente — generativo— donde se produce y circula la «ideología», la «cultura» de una sociedad: los discursos («lenguajes ideológicos») son necesariamente connotativos (unas palabras reenvían a otras, se matizan, apuntan a algo de una forma «anaexacta» —metáforas, metonimias...—, etc.) y, por tanto, no cuantificables, ni medibles. En este sentido, podemos decir que existen fenómenos o aspectos de los mismos que se sujetan a medida (pueden ser cuantificados) mientras que otros no.”

En cuanto a la metodología cuantitativa, la hemos usado, nos parecía que podía aportarnos información fundamental para comprender a los sujetos de nuestro estudio y eran adecuadas a nuestros objetivos.

Las prácticas cualitativas de investigación social “...entrañan una recuperación de la subjetividad real de las relaciones sociales, devolviendo (de forma relativa) el protagonismo y la voz a los propios sujetos/objeto (entrevistados/grupos de referencia) de la investigación social” (Ortí, 1994b: 87). El enfoque cualitativo se muestra especialmente adecuado para estudiar la estructura motivacional e ideológica de sujetos y grupos (sus creencias, valores, deseos..), aspectos que dan sentido a su conducta social. Las técnicas cualitativas suponen una apertura, también con límites, a las prácticas sociales: a lo que los sujetos hacen y dicen). Teniendo en cuenta que como dice Ángel de Lucas (1995: 102), los estudios cualitativos *“surgen precisamente para investigar y reconocer la conciencia social de los investigados. Para explorar —incluso— la indefinición de esta conciencia, sus contradicciones y ambivalencias”, un nivel de profundidad en el análisis al que las técnicas cuantitativas no puede llegar.*

O como dice Ortí (1989):

“...entraña una forma de aproximación empírica a la realidad social específicamente adecuada a la comprensión significativa e interpretación motivacional (intencionalmente) profunda de la conducta de los actores sociales, en su orientación interna —creencias, valores, deseos, imágenes preconscientes, movimientos afectivos...—” (Ortí, 1989: 185).

La investigación cualitativa tiene unas características básicas desde diferentes niveles de análisis, siguiendo a Gil y García (1996):

- Desde el nivel ontológico la investigación cualitativa se define por considerar la realidad como dinámica y global, construida en un proceso de interacción con la misma.
- Desde el plano epistemológico la investigación cualitativa asume una vía inductiva que parte de la realidad concreta y de los datos que ésta le aporta para llegar a una teorización posterior.

- En el plano metodológico, los diseños de investigación tendrán un carácter emergente, construyéndose a medida que se avanza en el proceso de investigación.
- Desde un nivel técnico se caracteriza por el uso de técnicas que permitan recoger los datos que informen de la particularidad de las situaciones, permitiendo una descripción densa de la realidad concreta objeto de investigación.
- Desde el nivel de contenido afecta a todas las ciencias, aplicándose en educación, sociología, psicología, economía, ciencias de la salud, etc.

Dentro de un marco global, nos ubicaremos en un enfoque interpretativo (Pérez Gómez, 1985; Erickson, 1989; Colás y Buendía, 1994). Para nosotros los principios generales que caracterizan a este tipo de investigación son de forma esquemática:

- Los conceptos y explicaciones se elaboran inductivamente a partir de los datos recogidos de la "realidad".
- Siempre se estudia una realidad ubicada dentro de un contexto particular.
- Principalmente, se utilizan técnicas de observación y entrevista (aunque también cabe analizar documentos y artefactos cuando es necesario).
- Los instrumentos de colección y análisis de datos son el investigador y los sujetos en su contexto.
- EL investigador debe intentar que sus creencias previas ante los fenómenos que observa no se interpongan con la "realidad" observada y descrita.
- EL investigador contempla los diversos significados, consciente de que no hay una verdad absoluta; por tanto debe intentar aceptar y describir lo más precisamente posible todas las perspectivas que se le presenten.
- Se utiliza la narrativa para interpretar lo observado, aunque no se prescinde de los datos numéricos siempre y cuando puedan aportar un mejor entendimiento de los resultados.

- En nuestro caso deseábamos indagar en la cultura de los voluntarios entendida ésta como el conjunto de valores y creencias que comparten en torno al voluntariado. Y con este objetivo el método cualitativo con las diferentes técnicas que hemos usado nos permitía acercarnos al concepto de voluntariado y a los valores que entienden deben tener los voluntarios así como una descripción e interpretación de su ser voluntarios en una organización.
- Hemos buscado que los voluntarios pertenecieran a escenarios diversos, urbanos y rurales, grandes y pequeñas organizaciones.
- Hemos usado tres recursos básicamente: preguntas abiertas en los cuestionarios donde han podido expresar su opinión sobre diversos aspectos, las entrevistas a voluntarios y técnicos de diversas organizaciones y análisis documental a través de las páginas webs de las organizaciones y otros documentos impresos.

V. 4.- TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE DATOS.

V. 4.1.- Los cuestionarios.

V 4.1.1.- Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores.

El diseño y elaboración de La Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores se basó en diversos estudios previos. La consulta de dichos estudios sirvió para poder identificar los componentes del constructo “perfil del voluntario”. El estudio de Medina Tornero M.E. (1999), es el que más se acerca a nuestros objetivos, así pues, de él hemos obtenido gran parte de las variables a incluir en nuestro cuestionario.

La Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores (ver Anexos) se compuso de 12 grupos de variables, para obtener información de dichas variables se utilizaron 51 preguntas (3 preguntas de

clasificación, 20 preguntas para medir las variables sociodemográficas, 13 descriptivas de la acción voluntaria, 6 subescalas para medir el constructo "perfil del voluntario" y 3 preguntas abiertas).

Tipos de preguntas	Preguntas:
3 preguntas de clasificación	p.0.1,p.0.2,p.0.3.
20 preguntas para medir las variables sociodemográficas	p.1,p.2,p3, p 4, p 5, p 6, p 6.1;p.7,p.8,p.9,p.10,p.11,p.11.1,;p.11.2;p.12, p.13,p.14,p.15,p.16,p.17.
13 descriptivas de la acción voluntaria	p.19,p.20,p.21,p.22,p.23,p.28,p.29,p.32,p.33,p.34, p.39,p.40,p.41.
6 subescalas para medir el constructo "perfil del voluntario"	Características: P.18,P24,P.25,P.26,P26.1,P27,P.30, Tareas: P 31. Funciones: P35. Aceptación: P36 Satisfacción: P37 Conocimiento: P38
3 preguntas abiertas	P42,43,44

Los estudios que hemos mencionado en capítulos anteriores, relativos a la investigación sobre el perfil de los voluntarios, nos impide que podamos establecer comparaciones relativas a la organización y estructura del instrumento de medida.

Sin embargo, algunos antecedentes de los mencionados estudios nos han servido para fundamentar el desarrollo de diversas cuestiones internas del mismo.

Así las preguntas relativas a los aspectos descriptivos y sociodemográficos, al entorno familiar y al nivel que ocupa el encuestado en la estructura convivencial, así como la organización general de la encuesta quedan bastante bien explicadas (INSERSO, 1993, 1995a,

1995b, Callejo e Izquierda, 1996; Rodríguez Cabrero, 1997, González Blasco y Gutiérrez Resa, 1997 y PPPVE, 1998, Medina Tornero M.E. (1999).

Los factores psicosociales que intervienen e influyen en la acción voluntaria, así como la dimensión social del altruismo los podemos ver en Cruz, V. (1996), el interés y la propensión a ser voluntario en Bales, K. (1996), la motivación en un estudio muy exhaustivo realizado en Cataluña DBSGC. (1994), los factores de posible influencia religiosa que no están demasiado estudiados en Harris, M. (1996), otros aspectos relativos a elementos que tienen que ver con actitudes de los voluntarios los podemos contrastar en Petrus, A. (1991), la posible influencia de la familia y la influencia del voluntario en los jóvenes, especialmente los universitarios, así como los nuevos cauces que se utilizan para la participación de los voluntarios y en relación a la captación, acogida y orientación de los voluntarios en Pérez, M y Fariñas, C. (1996), Navajo Gómez, P. (1990). Por otra parte, la gestión y funcionamiento de las asociaciones podemos verlo en Medina, M.E. (1995) y Vernis, A. et al. (1997). La medida de la satisfacción y de las expectativas de los voluntarios lo encontramos en Medina, M.E. (1998) y los problemas internos de las organizaciones de voluntariado Fernández Niño, A. L(1998) y para una visión de conjunto sobre las variables del estudio hemos analizado el estudio de Saxon-Harrold, S y Kendall, J. (1995).

Las variables que pretendíamos estudiar respecto a los voluntarios eran:

- I.-Caracterización sociodemográfica de la muestra de voluntarios.**
1. Edad.
 2. Sexo.
 3. Estado civil.
 4. Número de hijos.
 5. Número de hermanos.
 6. Lugar que ocupa entre los hermanos.
 7. Lugar de nacimiento.
 8. Residencia actual.
 9. Nivel de estudios.
 10. Nivel socioeconómico.
 11. Ámbito sociolaboral.
 - 12 Tipo de actividad en la actualidad.
- II. Asociacionismo**
1. Participación asociativa.
 2. Vinculación con opiniones religiosas
 3. Perfil de aficiones
 4. Vinculación con opiniones políticas
- III. La importancia de la familia en el voluntariado.**
1. Miembros de la familia. Receptores de voluntariado.
 2. Antecedentes de voluntariado en la familia.
- IV. Primera relación con el voluntariado.**
1. Por medio de qué o quién se enteró de la existencia del voluntariado
 2. Sentimientos ante la existencia del voluntariado
 3. Reacción producida al descubrir el voluntariado
 4. Análisis del momento en que decidió hacerse voluntario
 5. La decisión de hacerse voluntario
 6. Contacto con el voluntariado
- V. Implicación en la asociación**
1. Antecedentes de voluntariado en otras asociaciones.
 2. Incidencias que motivaron el abandono de las asociaciones
 3. Motivos de permanencia en la asociación
 4. Peso de los factores de permanencia en la asociación
- VI. Trabajo en el interior de la asociación**
1. Implicación en tareas dentro de la asociación
 2. Realización de funciones en la asociación
- VII. Campos de actuación en la asociación de mayores o con mayores.**
1. Campos en los que se está interviniendo en las asociaciones
 2. Campos en los que se desempeña su labor
- VIII. Satisfacción y expectativas de los voluntarios**
1. Satisfacción con las tareas que realiza
 2. Cumplimiento de las expectativas
 3. Condiciones de cambio para el cumplimiento de expectativas
 4. Grado de satisfacción general con la asociación a la que pertenece
 5. Condiciones para mejorar la motivación en la asociación
 6. Índice de lo más positivo que encuentra en su asociación.
- IX. Dedicación a las tareas de voluntariado**
1. Tiempo que lleva en la asociación
 2. Tiempo de dedicación a las tareas de voluntariado
 3. Dedicación a la asociación
- X. Relación de su asociación con otras asociaciones**
1. Potenciación de las relaciones entre asociaciones.
 2. Conocimiento de otras asociaciones.
- XI.- Formación recibida y demandada como voluntario.**
- XII.- Opiniones Personales.**
1. ¿Que es ser voluntario?
 - 2.- ¿Que cualidades debe tener un voluntario?
 - 3.- ¿Cuales son los retos que tiene el voluntariado hoy en día?

Tras la revisión bibliográfica y una vez identificadas las variables componentes del constructo "perfil del voluntario", durante la fase de diseño del cuestionario se llevó a cabo, en primer lugar, un juicio de expertos con 8 informantes cualificados (todos ellos miembros de la comisión permanente de la Plataforma del Voluntariado de Granada) que señalaron una serie de potenciales problemas que podría tener el instrumento de medida; y en segundo lugar, tras la corrección de esos potenciales problemas, se realizó una prueba piloto en la que participaron 18 sujetos, cuyas observaciones más significativas sirvieron para corregir el cuestionario. La versión final del cuestionario estaba compuesta por 5 grupos de variables, 49 preguntas cerradas dicotómicas y 3 preguntas abiertas.

Análisis de las respuestas a las preguntas cerradas de la Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores.

Participaron 239 voluntarios de la provincia de Granada, con edades comprendidas entre los 16 y más de 66 años. Dos grupos de edad destacan con un mayor porcentaje de aparición, estos son, el grupo de 66 años o más con un 19.9% y el grupo de 21 a 25 años con un 17.7%. Del total de participantes, 158 son mujeres (59.4%) y 81 son hombres (30.5%). Los 239 voluntarios pertenecen a 26 entidades distintas, donde Cruz Roja Española, Federación de Organizaciones Andaluzas de Mayores y San Juan de Dios poseen una mayor representación con 26.7%, 12% y 10.9% de voluntarios, respectivamente.

La duración media de cumplimentación del cuestionario no superó los 35 minutos, y en el caso de las personas mayores y algunos discapacitados, ésta se prolongó hasta finalizar el cuestionario.

Se utilizó el paquete estadístico *SPSS* (versión 15.0) para llevar a cabo todos los análisis.

Análisis de las propiedades estadísticas.

El análisis de las propiedades estadísticas de la Encuesta sobre el Perfil del Voluntario con Personas Mayores se llevó a cabo mediante el cálculo de la media (*M*), la desviación típica (*DT*) y el índice de discriminación (*ID*) de los 53 ítems que componen el constructo “perfil del voluntario” eliminando de estos análisis, por supuesto, las preguntas relativas a variables socio-demográficas. También se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para las subescalas (*Características, Tareas, Funciones, Aceptación, Satisfacción y Conocimiento*). El *ID* se calculó mediante la correlación de Pearson entre la distribución de respuestas al ítem y la distribución de puntuaciones totales en el conjunto de la escala, sin contar con el ítem analizado en cada caso.

La Tabla 1 muestra los resultados del análisis de los 53 ítems divididos por subescalas.

TABLA V. 1: PROPIEDADES ESTADÍSTICAS DE LOS ÍTEMS. (*M*: media, *DT*: desviación típica, *ID*: índices de discriminación y alfa de Cronbach).

Características	.622	3.69	6.36	.339	7
Tareas	.646	2.04	2.89	.403	5
Funciones	.879	1.33	2.36	.622	10
Aceptación	.870	1.06	0.52	.647	7
Satisfacción	.959	3.12	3.52	.774	14
Conocimiento	.908	2.14	2.29	.672	10

Tal y como aparece en la Tabla V. 1., la consistencia interna de las subescalas estimadas a través del coeficiente alfa de Cronbach se sitúa

entre .622 y .959. Los valores más bajos del coeficiente alfa corresponden a las dos primeras subescalas. Este efecto es debido a que la subescala *Características* incluye ítems de contenido más heterogéneo que el resto de las subescalas, y a que la subescala *Tareas* posee un número reducido de ítems. Haciendo un promedio de los valores alfa de la subescala, obtenemos que la Encuesta sobre el Perfil del Voluntario con Personas Mayores posee un alfa de .814. Con respecto a las medias y a las varianzas de las puntuaciones de cada subescala, estas se ajustan al número de alternativas de respuesta de los ítems de dichas subescalas. Por último, los valores de las medias de los índices de discriminación de los ítems de cada subescala se sitúan entre .339 y .774 considerándose muy adecuados.

Análisis factorial exploratorio

Se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio para obtener evidencias sobre la estructura factorial de la Encuesta sobre el Perfil del Voluntario con Personas Mayores. Los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2_{(1275)} = 8313.527, p < .001$) y un valor para el índice KMO superior a .90, confirman la idoneidad de la matriz de correlaciones para la realización de este análisis. A continuación, se llevó a cabo un análisis de componentes principales con rotación *varimax* sobre 51 ítems de la encuesta. Se eliminaron del análisis factorial exploratorio, tanto el ítem 20, "*¿Puedes decirnos cuánto tiempo llevas como voluntario a lo largo de tu vida?*", como el ítem 21, "*¿Puedes decirnos cuánto tiempo llevas como voluntario en ésta organización?*" por su baja correlación con el resto de ítems de la escala y su baja aportación para el análisis.

De acuerdo con el criterio de raíz latente, se obtuvieron 10 componentes con autovalores mayores de uno; no obstante, dada la complejidad y heterogeneidad de la escala se optó por basar el criterio de elección de los componentes en la matriz de componentes rotados. La matriz de componentes rotados representa en las filas los ítems incluidos en el análisis factorial, en las columnas los componentes o factores que se han extraído a partir de dichos ítems y en las celdas las cargas factoriales de cada ítem en cada componente. Dicha matriz aparece en la Tabla V. 2 (a +b). Hay que especificar que se han eliminado cargas factoriales menores de .30 para facilitar el análisis visual.

TABLA V.2. (A). MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS.

Subescala (ítems)	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Características 3						.742	
Características 4						.703	
Características 5						.746	
Características 6						.378	
Características 7							
Tareas 1			.598				.335
Tareas 2			.326				.321
Tareas 3			.387		.452		
Tareas 4							.752
Tareas 5					.365		.420
Funciones 1					.800		
Funciones 2			.486		.632		
Funciones 3			.332		.652		
Funciones 4			.657				
Funciones 5			.675				
Funciones 6					.354		
Funciones 7			.592		.353		
Funciones 8			.729				
Funciones 9			.694				
Funciones 10			.798				
Aceptación 1				.735			
Aceptación 2				.815			
Aceptación 3		.358		.601			
Aceptación 4				.697			
Aceptación 5				.703			
Aceptación 6				.631			
Aceptación 7				.554			

Nota: Eliminadas cargas factoriales menores de .30

TABLA V.2 (B). MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS

Subescala (ítems)	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
Satisfacción 1	.742						
Satisfacción 2	.666						
Satisfacción 3	.719						.314
Satisfacción 4	.724						
Satisfacción 5	.748						
Satisfacción 6	.798						
Satisfacción 7	.801						
Satisfacción 8	.854						
Satisfacción 9	.788						
Satisfacción 10	.769						
Satisfacción 11	.730						
Satisfacción 12	.800						
Satisfacción 13	.814						
Satisfacción 14	.729						
Conocimiento 1	.330	.528					
Conocimiento 2		.471					
Conocimiento 3			.367				
Conocimiento 4	.400	.693					
Conocimiento 5		.709					
Conocimiento 6	.438	.587					
Conocimiento 7		.783					
Conocimiento 8		.862					
Conocimiento 9		.869					
Conocimiento 10	.365	.600					

Nota: Eliminadas cargas factoriales menores de .30

La Tabla V. 2 (a+b) incluye los 7 primeros factores extraídos en el análisis de componentes principales, tras la rotación varimax, las cargas factoriales se sitúan de tal forma que identifican cada componente con cada subescala, a excepción del componente 5. Es decir, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala de *Satisfacción* aparecen en el

componente 1, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala de *Conocimiento* aparecen en el componente 2, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala *Funciones* aparecen en el componente 3, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala *Aceptación* aparecen en el componente 4, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala *Características* aparecen en el componente 6 y por último, las mayores cargas factoriales de los ítems de la subescala *Tareas* aparecen en el componente 7. De esta forma, las 6 subescalas están representadas de forma clara en estos 6 factores que en su conjunto explican un 57.38% de varianza.

De este modo, queda ampliamente mostrado que tanto las distintas subescala como, por supuesto, la Encuesta sobre el Perfil del Voluntario con Personas Mayores posee unas propiedades estadísticas adecuadas y se puede proceder con el análisis de los resultados.

Análisis de las respuestas a las preguntas abiertas de la Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores

Los textos que generaron los encuestados vistos de forma individual eran muy breves. A veces tres o cuatro palabras en cada una de las preguntas. Esto nos pareció en un principio que no nos permitiría hacer un análisis de dichas respuestas. Sin embargo, vistas en su conjunto conforman un volumen de 162 respuestas realizadas por los encuestados, cuya información se considera relevante.

Para el análisis de los textos se utilizó el Software denominado QSR Nudis-Vivo versión 8.0. (Non-Numerical Unstructured Data Indexing, Search and Theorizing; QSR, 2001. versión 2.0 para P.C.) creado en la Universidad de La Trobe (Melbourne, Australia), es un programa diseñado específicamente para el análisis de datos cualitativos procedentes de

entrevistas, diarios, historias de vida y textos en general (políticos, jurídicos y literarios) y dentro de nuestra investigación el programa fue utilizado para el tratamiento de la información obtenida a través de las preguntas abiertas del cuestionario a voluntarios y las entrevistas.

Este programa tras un proceso previo de transcripción y ordenamiento de los textos mediante el programa Word de Microsoft Office, permite hacer una serie de operaciones que facilita el trabajo mecánico de análisis.

Las respuestas a las preguntas abiertas que habíamos planteado a los voluntarios encuestados fueron transcritas mediante el software Word a una tabla de 7 columnas, (Cfr. Ejemplo en anexos) en las que se distinguía número de caso del cuestionario, sexo, edad, organización a la que pertenece y la respuesta a las tres preguntas que les hacíamos en el cuestionario. . Esto nos permitió tener el conjunto de respuestas a las cuestiones de forma ordenada. Transfiriendo después esta tabla al programa Excel de Microsoft, nos permitió seleccionar las respuestas en base a las variables sexo y edad. Así llegamos a tener seis grupos de respuestas (seis casos): Hombre-joven, hombre adulto, hombre mayor, mujer joven, mujer adulta y mujer mayor. No hemos diferenciado las respuestas en base a las entidades a las que pertenecen. Aunque por la forma en que hemos utilizado los casos en todo momento podemos saber quien (número de caso del cuestionario de voluntarios) es el que responde a éstas preguntas y cuales son las respuestas que nos ha dado en el cuestionario.

El proceso de análisis de las preguntas abiertas, que hemos seguido es el siguiente, para cada una de las preguntas que hacíamos en el cuestionario:

- Primero. Hicimos una primera lectura de las respuestas de los voluntarios, tanto en las respuestas a las preguntas abiertas como de las entrevistas.
- Segundo: Tras la primera lectura pudimos establecer una serie de categorías (nudos) en las cuales enmarcábamos las respuestas de los sujetos. Hemos intentado categorizar respetando al máximo las propias expresiones de los

- encuestados. Esto ha supuesto que nos surjan muchas categorías o nudos y que en algunos casos sean muy similares.
- Tercero: Las categorías que fueron establecidas al principio han ido sufriendo reformulaciones y/o agrupamientos a lo largo del proceso.
 - Cuarto: Hemos hecho un análisis de referencias de cada categoría por casos y por género, para ver si existen diferencias en el discurso ya sea en razón de edad o en razón de sexo. Debemos recordar que consideramos caso: hombre-joven, mujer joven, etc.
 - Quinto: Elaboramos una síntesis interpretativa de la visión que tienen los voluntarios sobre cada una de las cuestiones.

V. 4.1.2. -El Cuestionario de Organizaciones

El cuestionario usado para las organizaciones ha sido elaborado en base al que usaron la Plataforma del voluntariado de España y la Fundación Italiana para el Voluntariado para el estudio llevado a cabo por la primera en 1997 (PPVE) (1997).

Durante la elaboración del cuestionario para las organizaciones, al igual que con la Encuesta del Perfil del Voluntario, se llevó a cabo un juicio de expertos, consultando a 4 informantes cualificados (todos ellos miembros de la comisión permanente de la Plataforma del Voluntariado de Granada) que señalaron una serie de disfunciones en el instrumento que se corrigieron antes de ser sometido a la cumplimentación por parte de las entidades.

El cuestionario para organizaciones (ver Anexos) está compuesto de 70 preguntas en 10 grupos de variables. La cumplimentación del cuestionario se realizó de forma autoadministrada.

Las variables que pretendíamos estudiar de las organizaciones de voluntariado con mayores:

1. *Datos de identificación*
2. *Características de la organización: Origen, Ideología, Objetivos y fines.*
3. *Características del voluntariado*
4. *Usuarios y ámbitos de actividad*
5. *Servicios y estructuras.*
6. *Relaciones con las instituciones y el territorio.*
7. *Aspectos económicos y financieros.*
8. *Actividades de apoyo.*
9. *Actividades productivas.*
10. *Retos de voluntariado que se plantean como asociaciones.*

Los cuestionarios han sido aplicados en el periodo comprendido entre diciembre del 2006 y noviembre del 2007. Éste amplio periodo de tiempo se ha debido a que no es fácil motivar a las entidades para la participación en éstos estudios y la dificultad encontrada en la localización y disposición a colaborar con éste tipo de investigaciones por parte de los voluntarios responsables de las organizaciones.

En cualquier caso y dado que no es objetivo de éste estudio conocer el perfil de los voluntarios y las organizaciones de voluntariado en un momento determinado en el tiempo, sino conocer sus rasgos de forma general, consideramos que el periodo de tiempo es adecuado. Por último, apuntar que al Cuestionario para Organizaciones no se aplicó una evaluación de sus propiedades psicométricas ya que a diferencia de la Encuesta del Perfil del Voluntario, el Cuestionario para Organizaciones no incluye mediciones sobre atributos psicológicos. De este modo, las evaluaciones de la calidad de este instrumento de medida, se llevaron a cabo durante su diseño, a través de la bibliografía y el juicio de expertos. El análisis de resultados aplicado al cuestionario de organizaciones es

fundamentalmente descriptivo, basado en frecuencias de respuesta y porcentajes.

V. 4. 2. Las entrevistas.

Para obtener información sobre valores y creencias de los voluntarios y técnicos de las entidades se optó por la utilización de la entrevista. Esta técnica como recuerda Ruiz Olabuénga (1999: 165), "no es otra cosa que una forma de obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales". Su uso consiste en profundizar en el "arte de la conversación" y es una de las herramientas más utilizadas en la investigación cualitativa. La finalidad de la entrevista se concibe como un medio de acceder al conocimiento de los fenómenos sociales, más que al conocimiento de comportamientos y rasgos individuales.

Dentro de los distintos tipos de entrevistas existentes, en este estudio se utilizó la entrevista en profundidad, cumpliendo los tres requisitos básicos que la caracterizan, es decir: tener carácter individual, holístico y no directivo (Ruíz Olabuénaga, 1999). El carácter individual se refiere a que es una conversación que se desarrolla entre el entrevistador y el entrevistado únicamente, aunque eso no impide que el investigador pueda repetir la entrevista con otros sujetos. Desde el punto de vista holístico, la entrevista en profundidad evita centrarse en un sólo punto, y pretende alcanzar los múltiples significados que utiliza el actor, aunque la entrevista se refiera a un sólo tema. Por último, el término "no directivo" se refiere a que la entrevista se desarrolla bajo control y dirección del entrevistador, aunque esto no tiene por qué implicar rigidez en el contenido

y desarrollo de la conversación, es decir, tiene una característica semiabierta o semiestructurada

En relación con otras técnicas, Valles (1999: 196-197) destaca algunas ventajas y limitaciones de la entrevista en profundidad; entre las primeras: esta técnica permite la obtención de una gran riqueza informativa en las palabras y enfoques, proporciona al investigador la oportunidad de clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas en un marco más directo que en la entrevista estructurada, ofrece el contraste o contrapunto cualitativo a los resultados obtenidos mediante procedimientos cuantitativos, y facilita la comprensión de los mismos. En cuanto a las limitaciones, siguiendo a este mismo autor, la entrevista en profundidad consume más tiempo por entrevistado, tanto en su realización como en el tratamiento de la misma; comparte con otras técnicas basadas en la interacción comunicativa los problemas potenciales de reactividad, fiabilidad y validez de este tipo de encuentros. Por último, y frente a las técnicas cualitativas de observación, la entrevista en profundidad acusa la limitación derivada de la falta de observación directa o participada de los escenarios naturales en los que se desarrolla la acción.

En la presente investigación se diseñó una entrevista semi-estructurada (ver Anexos), donde se presentaban distintos bloques de preguntas: visión personal sobre el voluntariado, sus valores y características, procesos de incorporación al voluntariado, visión sobre su organización de voluntariado, valoración de sus tareas y formación como voluntario en el seno de su organización.

Las entrevistas estaban dirigidas a voluntarios de las diferentes entidades que reunieran los siguientes requisitos: hombres y mujeres, de

diferentes edades, comprometidos en sus tareas y con permanencia en el tiempo (experiencia), pertenecientes a entidades de diferentes tamaños. Para la realización de las entrevistas se contactó con los responsables de las entidades, quienes nos facilitaron el contacto telefónico con voluntarios, que reunieran los criterios, mostrando estos intereses en participar en la entrevista, obteniendo finalmente 18 entrevistas. Así mismo se contactó con tres técnicos responsables del programa de voluntariado de tres entidades diferentes.

Las entrevistas se desarrollaron de forma abierta y flexible, entre enero y febrero de 2009, no presentando ninguna dificultad su realización. Estas entrevistas fueron grabadas en audio digital, obteniendo 16 horas de grabación, posteriormente transcritas para su análisis.

Cada una de las entrevistas seguía un guión estructurado que se ha ido modificando en el desarrollo de cada entrevista en función de la interacción investigador-sujeto entrevistado. La categorización de las entrevistas ha sido por preguntas, agrupando las respuestas dadas a cada pregunta, para poder tener la visión de conjunto de las respuestas.

Al igual que para el análisis de las preguntas abiertas de la Encuesta del Perfil del Voluntario, para el análisis del discurso de las entrevistas se utilizó el Software denominado QSR Nudis-Vivo versión 8.0. (Non-Numerical Unstructured Data Indexing, Search and Theorizing; QSR, 2001. versión 2.0 para P.C.) creado en la Universidad de La Trobe (Melbourne, Australia).

V.5.- Población y muestra.

Respecto a las muestra de organizaciones de voluntariado que contestaron al cuestionario para organizaciones, de las 29 entidades que constituían nuestro universo, obtenido de la investigación de los diferentes registros, solo hemos obtenido el cuestionario auto-administrado y contestado de 25 entidades. Fueron seleccionadas 13 entidades de las 25 en base a dos criterios: por un lado, aquellas cuyo colectivo principal de trabajo fueran las personas mayores, y por otro lado, aquellas que hubieran cumplimentado el cuestionario correctamente.. El resto de las entidades fueron descartas en el transcurso de la investigación. Esas 13 entidades coinciden en que son de las que mas personas han respondido al cuestionario de voluntarios.

Con respecto a la muestra utilizada para la Encuesta del Perfil del Voluntario en Personas Mayores, como anteriormente se ha descrito, hemos obtenido 239 participantes, procedentes de 23 entidades. De los 239 cuestionarios 19 son de entidades muy generalistas y que representan solo el 6.5% del conjunto de cuestionarios el resto 220 proceden de 13 entidades que podemos considerar especializadas en el sector del voluntariado con personas mayores. Los cuestionarios a los voluntarios han sido administrados según la voluntad expresada por las entidades. En unos casos ha sido administrado aprovechando las reuniones o asambleas de los voluntarios, casos de Cruz Roja, Nagusilán, o Federación Andaluza de Organizaciones de mayores. En otros casos la encuesta ha sido entregada por las propias organizaciones a sus voluntarios y se la han auto-administrado.

Por último, la muestra utilizada en las entrevistas estuvo compuesta por 18 hombres y mujeres de diferentes edades, con una cierta experiencia en la actividad del voluntariado y pertenecientes a entidades de diferentes tamaños, así mismo se entrevistó a 3 técnicos responsables del programa de voluntariado de tres entidades diferentes. Para la realización de las entrevistas se contactó con los responsables de las entidades, quienes nos facilitaron el contacto telefónico con voluntarios, que reunieran los criterios, mostrando estos intereses en participar en la entrevista.

V.6. Consideraciones éticas.

En toda investigación se plantean dilemas y consideraciones éticas que el investigador debe abordar para aumentar la calidad del estudio y contribuir de forma apropiada a la construcción del nuevo conocimiento. La ética en la investigación es, para Bodgan y Biklen (1982), con quienes coincidimos, un conjunto de principios de conducta mutuamente aceptados que reciben el nombre de "código". Dentro de los objetivos de este código están: asegurar el respeto de los derechos y de la integridad de las personas, establecer criterios y estrategias de rigor y detallar las responsabilidades del investigador para con el contexto. La ética, pues, consiste en ser verdadero, íntegro y respetuoso con uno mismo, con los participantes, con el texto y el contexto, (Castillo Espitia, 2000).

Podemos señalar diferentes teorías éticas en la investigación que, en lugar de ser excluyentes, en muchos casos se relacionan unas con otras. Si nos preguntamos el por qué y el para qué de la investigación referidos a los motivos y propósitos del estudio y poniendo en cuestión la legitimidad de los mismos estaremos atendiendo a la *teoría teleológica*. Cuando nuestra preocupación se centra en el equilibrio existente entre los costes de la investigación, tanto a nivel económico como personal y social, y los beneficios que podemos obtener, en nuestro planteamiento domina la *teoría utilitarista*. La tercera teoría es la *categorica* en la cual se establecen reglas y normas. La *teoría deontológica* intenta demostrar si los fines justifican los medios. Del mismo modo en algunas ocasiones, los límites de la investigación se determinan de mutuo acuerdo es decir, tanto el

investigador como los participantes llegan a un acuerdo sobre la "realidad" a investigar o sobre el fenómeno que va a centrar la atención del investigador. La *teoría contractual* pretende establecer de antemano las obligaciones de cada una de las partes implicadas antes, durante y después de la investigación. Dentro de esta teoría se encuentra el concepto de reciprocidad a través del cual los participantes también obtienen beneficios a partir de la investigación. Por último la *abogacía crítica* que tiene como objetivo proteger a personas vulnerables y reivindicar la justicia social, la paz y la defensa del medio ambiente por lo que adquiere una dimensión moral y solidaria.

Con la intención de cumplir nuestros principios éticos y dotar de rigor a nuestra investigación, nos plantearemos una serie de cuestiones éticas en cuyas respuestas exponemos los principios que han regulado nuestra conducta a lo largo de la investigación.

- ¿Cuáles son nuestros valores como investigadores?

Todo el proceso de investigación llevará implícita ciertos valores. Para nosotros será primordial, que con nuestro estudio no se perjudique a nadie; sino que, por el contrario, y en la medida de lo posible, se beneficiara tanto a los participantes los voluntarios y como a sus organizaciones. Estos valores se explicitan tanto en el respeto a la dignidad de los participantes como de la nuestra propia, estando ésta por encima de cualquier otro concepto. Los fines nunca justificarán los medios. Sin renunciar tampoco por supuesto a la función crítica y autocrítica que siempre debe tener todo investigador.

- ¿Cuáles son nuestras obligaciones para con los participantes?

Debemos informar a los participantes acerca del propósito del estudio y de cuáles serán sus derechos y deberes. Nos comprometemos a hacer lo posible por mantener su anonimato y prometeremos respetar la libertad de expresión de los participantes y darles plena libertad para abandonar el estudio si en algún momento lo consideran necesario.

- ¿Quiénes son los beneficiarios del estudio?

Admitimos que el primer beneficiario he sido yo, el doctorando, al haber podido realizar la tesis doctoral. Los participantes reciben a su vez un beneficio reflejado en el interés que nos tomamos por su situación como colectivo y en la ocasión que les proporcionamos de encuentro,

reflexión y por lo tanto de enriquecimiento de su propio universo. Así mismo una vez presentada y defendida la tesis, el doctorando está comprometido con las organizaciones y los voluntarios participantes a hacer una exposición pública (charla divulgativa) para ellos de los resultados del estudio.

- ¿Qué hacer si ciertas preguntas pueden poner en evidencia a la persona interrogada?

En este caso, sería nuestra prioridad no herir la sensibilidad de los participantes, procurando la seguridad psicológica y profesional de los participantes y optaremos siempre por la discreción.

- ¿Cómo aumentar las posibilidades de que los participantes nos digan la verdad?

Intentando establecer lazos de confianza mutua y dándoles la oportunidad de que revisen las transcripciones y el texto antes de ser publicadas.

- ¿Qué haremos si el participante retiene información o decide retirarse del estudio?

Los participantes tienen derecho a no revelar información que consideren perjudicial para ellos o para sus organizaciones y si lo creen conveniente, pueden abandonar el estudio en cualquier momento.

- ¿Qué hacer si tras el análisis de los datos, los resultados no responden a las expectativas iniciales o no hay suficiente información para un análisis completo? Aunque esto suponga más trabajo, volveremos al contexto y recogeremos más información. En ningún caso falsificaremos o manipularemos los datos en propio beneficio.

- ¿Cómo asegurar que los resultados sean correctos?

De varias formas. Primero, dando a los participantes la opción de revisar los resultados y posteriormente las conclusiones antes de su publicación definitiva. Segundo, consultando con expertos que puedan aportar una visión imparcial. Tercero, siendo meticuloso a la hora de exponer el proceso.

- ¿Qué hacer en aquellas situaciones imprevistas que se puedan presentar?

En ese caso, actuaremos de forma que preservará nuestro compromiso con los participantes, tratando de respetar siempre sus derechos e integridad.

V.7. Criterios y estrategias de rigor.

Otro aspecto de suma importancia en toda investigación es asegurar dentro de la medida de lo posible que se han seguido unos criterios de rigor adecuados para proporcionar, al final del estudio, una garantía de que se presentan los hechos tal y como han sido compartidos por los participantes.

Lincoln y Guba (1985), distinguen cuatro criterios de rigor en la investigación cualitativa: la credibilidad, la neutralidad, replicabilidad y la aplicabilidad.

La *credibilidad* se refiere a la capacidad de poder demostrar que se ha obtenido la información correcta que se pretendía obtener y que los métodos utilizados para la obtención de la información han sido coherentes con las necesidades y propósitos del estudio. Es decir, el criterio de credibilidad está íntimamente relacionado con el propósito del estudio y con la utilización de medios correctos y apropiados de recogida de datos.

La *neutralidad* es la capacidad de poder demostrar que las propias creencias del investigador no han interferido de manera significativa con las conclusiones del estudio, o sea, que se han puesto los medios necesarios para evitar que los prejuicios por parte del investigador pudieran contaminar o tergiversar los resultados y las conclusiones.

La *replicabilidad* se da en la medida en que se puede demostrar que si otros investigadores realizaran ese mismo estudio bajo las mismas condiciones, llegarían a obtener resultados muy similares. En este sentido, hay que tener en cuenta que incluso repitiendo el mismo estudio, en las mismas condiciones, factores como el tiempo transcurrido podría afectar a los resultados. De todas formas, el investigador debe hacer un esfuerzo para facilitar la replicabilidad de su estudio, como mínimo para que sus resultados puedan ser corroborados y/o criticados.

La *aplicabilidad* es la capacidad de poder transferir, no de generalizar, los resultados del estudio a otros contextos similares. Así se le deja al lector

que saque sus propias conclusiones acerca de si los resultados obtenidos en el contexto de estudio podrían aplicarse total o parcialmente a otro contexto.

Para asegurar el cumplimiento de cada uno de estos criterios, utilizaremos diversas estrategias:

Con el fin de proporcionar credibilidad al estudio consultaremos con expertos para elaborar el marco teórico, puliendo y perfeccionando la teoría de base a partir de la cual se construirá la justificación del trabajo. La metodología a emplear será igualmente consultada para aumentar las posibilidades de utilizar procedimientos adecuados al objeto de estudio.

Ilustrar la teoría con citas del texto original disminuirá la posibilidad de contaminación de los resultados por parte del investigador, ya que el lector podrá constatar si la teoría realmente emerge de los datos. Esto incrementará la neutralidad y aplicabilidad del estudio.

En todo estudio cualitativo en el que se necesita la colaboración de personas para obtener información sobre el tema a tratar, es preciso seleccionar a aquellos que puedan dar información precisa y adecuada al objeto de estudio para así aumentar la credibilidad y aplicabilidad del mismo. No se puede además negar que cuantas más fuentes legítimas y apropiadas de información haya en un estudio más posibilidades hay de obtener datos creíbles incrementándose la credibilidad del estudio, en este caso buscaremos el mayor número posible de fuentes de información.

Utilizaremos códigos para nuestros participantes protegiendo su identidad, lo que contribuirá a que ellos se sientan seguros y por lo tanto expongan sus perspectivas con mayor sinceridad.

Utilizar un método apropiado de análisis de datos, en este caso el de "comparación constante" (Glaser y Strauss, 1967), favorecerá la credibilidad. El análisis de los datos será realizado comparando y contrastando las opiniones vertidas por los participantes, el investigador y los expertos, disminuyendo así las posibilidades de error de la interpretación de los datos y por tanto aumentará la neutralidad.

Redactaremos un diario del proceso de investigación para permitir que otros investigadores aprendan de los errores, dudas y descubrimientos de la investigadora. En esta misma línea para aumentar la replicabilidad

proporcionaremos datos relevantes sobre los participantes y describiremos detalladamente tanto los métodos y procedimientos del estudio como el proceso de la investigación.

En el paradigma cualitativo se admite que el investigador es también un instrumento de la investigación y que por tanto no está a salvo de influencias contextuales. Para evitar las posibles distorsiones que el investigador pueda aportar en un momento dado, admitiremos y expondremos desde el principio los intereses y perspectivas del investigador.

Finalmente, estableceremos un proceso de auditoría donde, como forma de permanecer fieles a los resultados, todos los documentos y materiales creados en el proceso de la tesis serán catalogados, fechados, archivados y puestos a disposición de aquellos que quisieran consultarlos. De esta forma se incrementará tanto la replicabilidad como la neutralidad y la aplicabilidad.

CAPÍTULO **VI**

**VOLUNTARIOS CON
PERSONAS MAYORES.
ANÁLISIS DE RESULTADOS.**

Como hemos visto anteriormente -capítulo V- las dimensiones que nos proponemos analizar respecto a los voluntarios son numerosas y las dividiremos en los siguientes campos, todos ellos relacionados con el proceso del voluntariado (Cfr. Capítulo I).

VI. I.- Caracterización sociodemográfica de la muestra de voluntarios.

VI.II.- Proceso de afiliación asociativa.

VI.III.-Motivaciones para el voluntariado.

VI.IV.- Implicación en la organización y dedicación a las tareas de voluntariado.

VI.V.- Trabajo en el interior de la organización: tareas, servicios y funciones de los voluntarios.

VI.VI.- Satisfacción y expectativas de los voluntarios.

VI.VII.- Formación e información recibida y demandada como voluntario.

Tras el análisis anticiparemos unas primeras conclusiones sobre el perfil del voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada que constituye nuestro objeto de estudio en comparación con los perfiles existentes a nivel nacional o regional del voluntariado.

La muestra se compone de 239 casos de voluntarios de los cuales 19 forman parte de 10 organizaciones que podemos denominar "generalistas", pero que parte de sus voluntarios realizan tareas con personas mayores y representan el 10.3% de los encuestados. El número

más importante de casos -220- pertenecen a 13 organizaciones que podemos denominar “específicas” de voluntariado con personas mayores. Estos voluntarios pertenecen a todos los rangos de edad.

Como hemos explicado en el capítulo V, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por disponibilidad (muestreo casual o incidental). De modo que, el cuestionario ha sido contestado de forma voluntaria por aquellos que así lo han deseado, bien en reuniones de su propia organización o de forma autónoma se lo han autoadministrado los voluntarios enviándolo una vez completado la organización al investigador. La muestra la podemos ver en la Tabla VI.1.

TABLA VI.1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LAS ORGANIZACIONES DE PERTENENCIA.

ORGANIZACIÓN	Frec.		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
ORGANIZACIONES GENERALISTAS						
DESCONOCIDAS: NO CONTESTA	1	1	50	50	2	100
MANOS UNIDAS	0	3	0	100	3	1.1
AGRUPACION DE VOLUNTARIOS DE PROTECCION CIVIL	0	1	0	100	1	0.4
MEDICOS SIN FRONTERAS	1	0	100	0	1	0.4
PROTECCION CIVIL DE ORGIVA	2	2	50	50	4	1.5
PROTECCION CIVIL DE LA ZUBIA	1	0	100	1	1	0.4
ASOCIACION ESPERANZA DE DISCAPACITADO	0	1	0	100	1	0.4
ASOCIACION CULTURAL SECO DE LUCENA	0	1	0	100	1	0.4
ASOC.GRANADINA DE EMIGRANTES RETORNADOS	1	3	25	75	4	1.5
JUVENTUD IDENTE	0	1	0	100	1	0.4
ORGANIZACIONES ESPECÍFICAS DE VOLUNTARIADO DE / PARA MAYORES						
ASOCIACION DE PARAPLEJICOS Y GRANDES MINUSVALIDOS	4	0	100	0	4	1.5
APIEMA	3	12	14.3	85.7	15	5.7
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TELEFONOS DE LA ESPERANZA	2	4	33.3	66.7	6	2.3
AVOSAR	3	6	33.3	66.7	9	3.4
ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE GRANADA	2	6	25	75	8	3.0
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	32	53	37.6	62.4	85	32
AFAVIDA	1	6	14.3	85.7	7	2.6
FEDERACION DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES	5	27	15.6	84.4	32	12.0
FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS	5	4	55.5	44.5	9	3.4
NAGUSILAN	8	7	53.3	46.7	15	5.6

ORGANIZACIÓN	Frec.		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
OFERTA CULTURAL PARA MAYORES UNIVERSITARIOS	2	1	66.7	33.3	3	1.1
PASTOREROS	2	3	40	60	5	1.9
VOLUNTARIADO SAN JUAN DE DIOS	6	16	37.5	62.5	22	8.3
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

Fuente: *H: hombres. M: Mujeres.

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores 0

El muestreo fue amplio y exhaustivo, lo que nos permite considerar que se obtuvo una muestra suficientemente representativa de los voluntarios con mayores en Granada. Algunas asociaciones a las que pedimos su colaboración han eludido participar y otras las hemos descartado a lo largo de la investigación, al ser voluntariados existentes pero no organizados (por ejemplo existe voluntariado en algunas residencias para personas mayores que no tienen el carácter institucional-organizativo que estimamos necesario para incluirlos en nuestro estudio (Cfr. Capítulo V).

VI.I.-CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA DE VOLUNTARIOS.

En el presente apartado nos centraremos en las variables estrictamente sociodemográficas de los participantes del estudio, a saber: edad, sexo, estado civil, número de hijos, número de hermanos, lugar que ocupa entre los hermanos, lugar de nacimiento, residencia actual, nivel de estudios, nivel socioeconómico, ámbito socio-laboral, tipo de actividad en la actualidad, autoidentificación religiosa, política y nacionalidad. Incluiremos alguna otra variable no sociodemográfica como las aficiones de los voluntarios que nos permitan elaborar un perfil de los voluntarios más amplio.

VI.1.1.-.- Edad y sexo.

En este apartado presentamos cómo se distribuyen los voluntarios que han participado en nuestra investigación según rangos de edad y sexo. En primer lugar, la Tabla VI.2. muestra la distribución de la muestra según la edad.

TABLA VI.2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EDAD.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No contesta	8	3.3	3.3
Menos de 16 años	12	5.0	8.4
Entre 16-20 años	18	7.5	15.9
Entre 21-25 años	47	19.7	35.6
Entre 26-30 años	17	7.1	42.7
Entre 31-35 años	8	3.3	46.0
Entre 36-40 años	11	4.6	50.6
Entre 41-45 años	8	3.3	54.0
Entre 46-50 años	14	5.9	59.8
Entre 51-55 años	11	4.6	64.4
Entre 56-60 años	17	7.1	71.5
Entre 61-65 años	15	6.3	77.8
Entre 66 o más años	53	22.2	100.0
Total	239	100.0	

De los 239 voluntarios que han participado en nuestra investigación vemos que existe una gran dispersión con respecto a los rangos de edad. No obstante, se aprecia una concentración de participantes en dos rangos: los jóvenes y los mayores. Los grupos más numerosos son jóvenes entre 21 y 25 años (19.7%) y los mayores de 66 y más años (22.2%). Así mismo hay que hacer notar que tenemos a 12 voluntarios que son menores de 16 años. Esto es posible porque algunas asociaciones admiten voluntarios muy jóvenes que se inician al voluntariado junto con otros voluntarios adultos.

Por otra parte, si agregamos en rangos de edad más genéricos - jóvenes, adultos y mayores- que nos permita eludir la gran dispersión de datos que tenemos en el estudio. Vemos que los voluntarios predominan entre los jóvenes menores de 30 años con el 39.3% y los mayores de 60 años con el 28.5%. Nos queda sólo un 28.8% en la franja de los adultos que abarca 30 años entre los 31 y los 60.

Nuestra entendemos que está equilibrada al tener tres grupos de edad equilibrados en la representatividad de éstos.

Si descartamos a los menores de 16 años y estimamos 70 años como edad media de aquellos voluntarios que son mayores de 70, tenemos una edad media de los voluntarios en nuestra muestra de 37.8 años.

En cuanto a la distribución de la muestra por sexo y rangos de edad, vemos que nuevamente tenemos una gran dispersión (ver TABLA VI.3).

TABLA VI.3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EDAD y SEXO.

Edad	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
No contesta	2	6	25	75	8	3.3
Menos de 16 años	0	12	0	100	12	5.0
Entre 16-20 años	5	13	27.8	72.2	18	7.5
Entre 21-25 años	24	23	51	49	47	19.7
Entre 26-30 años	8	9	47	53	17	7.1
Entre 31-35 años	5	3	62.5	37.5	8	3.3
Entre 36-40 años	4	7	36.4	63.6	11	4.6
Entre 41-45 años	1	7	12.5	87.5	8	3.3
Entre 46-50 años	4	10	40	60	14	5.9

Edad	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
Entre 51-55 años	3	8	27.3	72.7	11	4.6
Entre 56-60 años	3	14	17.6	82.4	17	7.1
Entre 61-65 años	5	10	33.3	66.7	15	6.3
Entre 66 o más años	17	36	32	68	53	22.2
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .299, $p < .05$

Tal y como se observa en la TABLA VI.3, en la mayoría de los grupos de edad existe una mayor prevalencia de mujeres que de hombres, incluso llegando a ser el doble en algunos rangos de edad. La relación entre la edad de los voluntarios y el género es estadísticamente significativa ($V=.299$, $p<.05$). Vemos como en los rangos de edad a partir de la adultez el porcentaje de mujeres es significativamente mayor.

Un dato interesante a destacar es que, pese a tener una muestra compuesta por el doble de mujeres (66.1%) que de hombres (33.9%), en ciertos rangos de edad, la prevalencia del sexo se equilibra, incluso llega a ser mayor el número de hombres que de mujeres, como ocurre en los rangos 21-25 años, 26-30 años y 31-35 años.

Si comparamos los datos de nuestra muestra con estudios previos realizados en nuestro entorno nacional, podemos constatar que son en algunos aspectos muy diferentes.

Según el estudio de (PPVE, 1997:87)¹ los voluntarios son mayoritariamente jóvenes, el 57% se sitúan entre los 18 y los 29 años. Y los voluntarios mayores de 65 años representan solo el 6% del total.

En cuanto al sexo el mismo estudio nos daba que el porcentaje de hombres es mayor, 56%, que el de mujeres 44%. Cifras muy diferentes a las de nuestra investigación.

En el estudio referido a la comunidad de Murcia, Medina Tornero (1999) obtuvo resultados similares a los estudios que hemos visto en otras regiones como Madrid, González Blasco P. (1998:18) . Un 42.47% son menores de 29 años y 34.75% son adultos entre 30 y 65 años. Siendo el porcentaje de mayores de 65 años un 12.69% Así mismo nos muestra que la mayoría de los voluntarios en Murcia son mujeres 55.74% frente al 44.51% los hombres. [En Madrid 61.1%, mujeres y 39% hombres, González Blasco P. (1998:18)], cifras que se manifiestan más cercanas a nuestro estudio.

La diferente composición, en cuanto a las variables sexo y edad, que posee la muestra del presente estudio con respecto a estas otras investigaciones, podría estar relacionada con el objeto del voluntariado. Es decir, los voluntarios que prestan su servicio a personas mayores son en su mayoría mujeres, y con una alta prevalencia en los rangos de edad entre 21 y 25 años y más de 66 años.

VI.1.2.- Estado civil.

¹ El estudio de la Plataforma de España (PPVE, 1997) se realizó sobre una muestra de 646 organizaciones, en la comunidad de Murcia, Medina Tornero (1999) realizó el estudio sobre una muestra de 591 encuestas válidas para el análisis del voluntariado en toda la región y González Blasco P. (1998) realizó su estudio sobre una muestra de 600 personas de la comunidad de Madrid.

Hemos incluido algunas preguntas sobre el estado civil y composición familiar de los voluntarios, dado que nos parecía importante conocer si existe relación entre las características familiares y la predisposición a ser voluntario. La Tabla VI.4 ofrece la distribución de la muestra según el estado civil.

TABLA VI.4: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	3	1.3
Casado/a	82	34.3
Separado/a	5	2.1
Divorciado/a	4	1.7
Soltero/a	112	46.9
Viudo/a	24	10.0
Pareja de hecho	7	2.9
Religioso/a	2	0.8
Total	239	100.0

En cuanto al estado civil de los voluntarios participantes en el estudio, tenemos que destacar que casi la mitad, el 46.9% de la muestra son solteros, mientras que solo el 34.3% manifiestan estar casados.

A continuación la Tabla VI.5 muestra la relación entre estado civil y género.

TABLA VI.5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL Y GÉNERO.

Estado Civil	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
No contesta	1	2	33.3	66.7	3	1.3
Casado/a	32	50	36	64	82	34.3
Separado/a	1	4	20	80	5	2.1
Divorciado/a	0	4	0	100	4	1.7
Soltero/a	43	69	38.4	61.6	112	46.9
Viudo/a	3	21	12.5	87.5	24	10.0
Pareja de hecho	1	6	14.3	85.7	7	2.9
Religioso/a	0	2	0	100	2	0.8
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .220, $p > .05$

En cuanto a la relación entre estado civil y género, podemos ver como no existe relación entre ambas variables y no es estadísticamente

significativa ($V=.220$, $p>.05$). Sin embargo, de forma descriptiva hay que destacar que predominan las mujeres entre los grupos cuyo estado civil, puede indicar ausencia de pareja: soltería, viudez, separación o divorcio.

La Tabla VI. 6 expone la relación entre estado civil y edad.

TABLA VI.6: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ESTADO CIVIL Y EDAD.

Estado civil	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frec.	%
No contesta	0	0	3	0.0	0.0	100.0	3	1.3
Casado/a	6	33	43	7.32	40.24	52.44	82	34.3
Separado/a	0	4	1	0.0	80.0	20.0	5	2.1
Divorciado/a	0	2	2	0.0	50.0	50.0	4	1.7
Soltero/a	82	22	8	73.21	19.64	7.14	112	46.9
Viudo/a	1	5	18	4.17	20.83	75	24	10.0
Pareja de hecho	4	3	0	57.14	42.86	0.0	7	2.9
Religioso/a	1	0	1	50.0	0.0	50.0	2	0.8
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores 0

En cuanto a la relación entre estado civil y edad. Podemos comprobar en la Tabla VI. 6 como los datos son coherentes con lo que tradicionalmente nuestra sociedad manifiesta. Predominan los casados entre los mayores de 60 años seguidos de los adultos jóvenes. Los solteros predominan entre los más jóvenes y adultos jóvenes.

VI.1.3.- Número de hijos.

Otra variable, importante a tener en cuenta, para valorar las cargas familiares o redes sociales primarias que poseen los voluntarios, es conocer si tienen hijos y el número de ellos. La Tabla VI. 7 y la Tabla VI. 8 muestran este dato.

TABLA VI.7: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TENENCIA DE HIJOS

Tenencia de hijos	Frecuencia				
	H**	M**	Hasta 30	Entre 31 y 60	Más de 60
Sí	31	72	3	45	53
No	49	79	91	23	13
No contesta	1	7	0	1	2

**H: hombres. M: Mujeres. Números absolutos.

TABLA VI.8: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HIJOS

Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Ninguno	135	56.5	56.5
Uno	12	5.0	61.5
Dos	43	18.0	79.5
Tres	19	7.9	87.4
Cuatro	19	7.9	95.4
Cinco	7	2.9	98.3
Seis	2	0.8	99.2
Siete	2	0.8	100.0
Total	239	100.0	

Como podemos ver en las Tablas VI.7-8, más de la mitad de los voluntarios encuestados (56.5%) manifiestan no tener hijos.

De aquellos que manifiestan tenerlos, el porcentaje mayor está entre los que tienen uno o dos hijos 23%.

La Tabla VI. 9 ofrece la distribución del número de hijos por sexo.

TABLA VI.9: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y GÉNERO

Número de Hijos	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec	%
Ninguno	50	85	37	63	135	56.5
Uno	4	8	33.3	66.7	12	5.0
Dos	9	34	20.9	79.1	43	18.0
Tres	6	13	31.6	68.4	19	7.9
Cuatro	7	12	36.8	63.2	19	7.9
Cinco	4	3	57.1	42.9	7	2.9
Seis	1	1	50	50	2	0.8
Siete	0	2	0	100	2	0.8
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres . (V de Crammer = .170, p > .05)

Podemos ver como entre los voluntarios que tienen hijos hay una gran mayoría de mujeres, no obstante, tal y como muestra la V de Crammer ($V=.170$, $p>.05$) la relación entre ambas variables es muy baja y no estadísticamente significativa; es decir, el número de hijos no está relacionado con el género del/a participante.

La Tabla VI. 10 muestra la relación entre el número de hijos y la edad de los participantes del presente estudio.

TABLA VI.10: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y EDAD.

Número de Hijos	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
Ninguno	92	24	19	68.15	17.78	14.07	135	56.5
Uno	0	9	3	0.0	75.0	25.0	12	5.0
Dos	1	27	34	2.32	62.79	79.07	43	18.0
Tres	0	4	15	0.0	21.05	78.95	19	7.9
Cuatro	1	5	13	5.26	26.32	68.42	19	7.9
Cinco	0	0	7	0.0	0.0	100.0	7	2.9
Seis	0	0	2	0.0	0.0	100.0	2	0.8
Siete	0	0	2	0.0	0.0	100.0	2	0.8
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores 0

También podemos observar cómo a mayor edad mayor número de hijos entre aquellos que manifiestan tenerlos.

VI.1.4.- Número de hermanos.

Otra variables que nos parece interesante, es conocer el número de hermanos que tienen los voluntarios, para saber si existe alguna relación entre ésta variable y el hecho de ser voluntario.

La Tabla VI. 11 expone la relación entre el número de hermanos y el género.

TABLA VI.11: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HERMANOS Y GÉNERO.

Número de Hermanos	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
Ninguno	4	13	23.5	76.5	17	7.1
Uno	22	32	40.7	59.3	54	22.6
Dos	24	37	39.3	60.7	61	25.5
Tres	13	40	24.6	75.4	53	22.2
Cuatro	7	15	31.8	68.2	22	9.2
Cinco	5	9	35.7	64.3	14	5.9
Seis	4	5	44.4	55.6	9	3.8
Siete	2	7	22.2	77.8	9	3.8
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .157, $p > .05$

En cuanto al número de hermanos, vemos que la gran mayoría de los voluntarios tienen hermanos siendo un porcentaje muy alto aquellos que pertenecen a una familia numerosa. Con tres o más hermanos son el 63.9%. Por otra parte, no existe una relación estadísticamente significativa entre el número de hermanos y el género del voluntario ($V=.157, p>.05$).

Con respecto al lugar que ocupan los hermanos, la Tabla VI. 12 expone la distribución de la muestra.

TABLA VI.12: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN N° DE HERMANOS Y LUGAR OCUPA ENTRE LOS HERMANOS.

Posición entre hermanos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No contesta	8	3.3	3.3
Primero	80	33.5	36.8
Segundo	56	23.4	60.3
Tercero	43	18.0	78.2
Cuarto	32	13.4	91.6
Quinto	16	6.7	98.3
Sexto	2	0.8	99.2
Séptimo	2	0.8	100.0
Total	239	100.0	

En cuanto a lugar que ocupan entre los hermanos vemos que el mayor porcentaje se encuentra entre los hermanos mayores de la familia, el 97.1% están entre el primero y el segundo.

VI.1.5.-Unidad de convivencia.

Para trazar el perfil sociodemográfico de nuestra muestra. Un aspecto importante para nosotros es conocer como es la unidad de convivencia de los voluntarios participantes en nuestro estudio. La Tabla VI. 13 ofrece dicha distribución.

TABLA VI.13: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA TOTAL.

Personas con las que convive	Frecuencia	Porcentaje
Esposo/a Pareja	90	23.1
Hijos/as	56	14.3
Padre y/o madre	101	25.9
Hermanos/as	68	17.4
Abuelos/as	13	3.3
Tíos/as	5	1.3
Amigos/as	15	3.8
Solo/a	33	8.5
Otros	9	2.3
Total	390	100

Debemos destacar que la gran mayoría de los voluntarios conviven en familias nucleares, el 23.1 %, lo hacen con su pareja y el 25.9 % con padre y/o madre. Estos son datos coherentes con los que hemos visto anteriormente sobre el estado civil de los voluntarios de nuestra muestra.

La Tabla VI. 14 muestra la distribución según los miembros de la unidad de convivencia y el género.

TABLA VI.14: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA Y GÉNERO.

Personas con las que convive	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
Esposo/a Pareja	36	54	40	60	90	23.1
Hijos/as	16	40	28.6	71.4	56	14.3
Padre y/o madre	40	61	39.6	60.4	101	25.9
Hermanos/as	25	43	36.7	63.3	68	17.4
Abuelos/as	4	9	30.8	69.2	13	3.3

Personas con las que convive	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
Tíos/as	2	3	40	60	5	1.3
Amigos/as	6	9	40	60	15	3.8
Vivo solo	5	28	15.2	84.8	33	8.5
Otros	4	5	44.4	55.6	9	2.3
Total	138	252	35.4	64.6	390	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (8) = 0.313, p > .05$

En cuanto al género con respecto a la unidad de convivencia no se encuentra una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2 (8) = 0.313, p > .05$), mostrando que la unidad de convivencia no depende del sexo de los participantes.

La Tabla VI. 15 expone la relación entre la unidad de convivencia y los grupos de edad.

TABLA VI.15: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MIEMBROS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA Y GRUPOS DE EDAD.

Personas con las que convives	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
Esposo/a Pareja	11	35	44	12.22	38.89	48.89	90	23.1
Hijos/as	2	33	21	3.57	58.93	37.50	56	14.3
Padre y/o madre	82	18	1	81.19	17.82	0.99	101	25.9
Hermanos/as	56	9	3	82.35	13.24	4.41	68	17.4
Abuelos/as	13	0	0	100.0	0.0	0.0	13	3.3
Tíos/as	3	1	1	60.0	20.0	20.0	5	1.3
Amigos/as	10	4	1	66.67	26.67	6.67	15	3.8
Vivo solo	2	10	21	6.06	30.30	63.64	33	8.5
Otros	5	3	1	55.56	33.33	11.11	9	2.3
Total	184	113	93	47.18	28.97	23.85	390	100

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores cercanos a 0.

Si contemplamos a los encuestados en base a la unidad de convivencia y grupos de edad, podemos ver que el grupo se conforma de la forma habitual en nuestro contexto social. El número de matrimonios

es mayor cuanto más edad tienen los encuestados y la convivencia con padres y hermanos es mayor, cuanto más jóvenes son los voluntarios.

VI.1.6.- Residencia actual.

En cuanto a la distribución geográfica de nuestros voluntarios, la Tabla VI. 16 muestra los resultados.

TABLA VI.16: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAMAÑO DE LA CIUDAD O PUEBLO

Tamaño de la ciudad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No contesta	15	6.3	6.3
Mas de 100.000	115	48.1	54.4
De 100 a 50 mil	7	2.9	57.3
De 50 a 25 mil	6	2.5	59.8
De 25 a 15 mil	24	10.0	69.9
De 15 a 7.5 mil	46	19.2	89.1
De 7.5 a 5.0 mil	11	4.6	93.7
De 5.0 mil a 2.5 mil	10	4.2	97.9
De 2.5 a 0.5 mil	5	2.1	100.0
Total	239	100.0	

Queda claro que la gran mayoría de los voluntarios viven en Granada capital o en el área metropolitana 48.1% y 19.2%, siendo un porcentaje bastante menor el de los voluntarios que viven en pueblos pequeños. Esta razón urbana del voluntariado, es lógica en cuanto que la capital concentra mayor población y por tanto mayores necesidades y problemas sociales de los ancianos, así como la obviedad de que la gran mayoría de las organizaciones de voluntariado de nuestra muestra están radicadas en la capital.

La Tabla VI. 17 ofrece los datos de la distribución geográfica por sexo.

TABLA VI.17: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAMAÑO DE LA CIUDAD O PUEBLO y GÉNERO.

Tamaño de la ciudad	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec	%
No contesta	2	13	13.3	86.7	15	6.3
Mas de 100.000	39	76	33.9	66.1	115	48.1
De 100 a 50 mil	3	4	42.9	57.1	7	2.9
De 50 a 25 mil	0	6	0	100	6	2.5
De 25 a 15 mil	11	13	45.8	54.2	24	10.0
De 15 a 7.5 mil	15	31	32.6	67.4	46	19.2
De 7.5 a 5.0 mil	7	4	63.6	36.4	11	4.6
De 5.0 mil a 2.5 mil	4	6	40	60	10	4.2
De 2.5 a 0.5 mil	0	5	0	100	5	2.1
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .249, $p > .05$

No se encontró una relación estadísticamente significativa ($V=.249$, $p>.05$) entre la distribución geográfica y el sexo del voluntario.

En cuanto a los que viven en la capital, la Tabla VI.18 ofrece información sobre la distribución por barrios.

TABLA VI.18: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN BARRIO CAPITAL DONDE VIVE.

Barrio-Granada	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	106	44.4
Centro	26	10.9
Cartuja	8	3.3
Chana	16	6.7
Beiro-Pajaritos	8	3.3
Zaidín-Vergeles	29	12.1
Genil	10	4.2
Albayzín	3	1.3
Camino de Ronda	33	13.8
Total	239	100.0

Vemos que los voluntarios se concentran básicamente en tres barrios de la ciudad: Centro, Zaidín-Vergeles y Camino de Ronda. No detectamos que existan unos rasgos característicos de estos voluntarios en base al lugar de residencia. Aunque veremos más adelante como una gran mayoría de los voluntarios de nuestra muestra manifiestan

considerar que están en la franja económica media-baja y esto hipotéticamente podría estar relacionado con el barrio en el que viven. En la Tabla VI.19 se especifican los datos de la distribución de la muestra según el barrio y la variable género.

TABLA VI.19: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN BARRIO CAPITAL DONDE VIVE Y GÉNERO.

Barrio	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
No contesta	38	68	35.8	64.2	106	44.4
Centro	6	20	23	77	26	10.9
Cartuja	2	6	25	75	8	3.3
Chana	7	9	43.7	56.3	16	6.7
Beiro-Pajaritos	2	6	25	75	8	3.3
Zaidín-Vergeles	13	16	44.8	55.2	29	12.1
Genil	2	8	20	80	10	4.2
Albayzín	2	1	66.7	33.3	3	1.3
Camino de Ronda	9	24	27.3	72.7	33	13.8
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .175, $p > .05$

Tampoco detectamos una relación estadísticamente significativa entre el barrio de residencia y el sexo de los voluntarios participantes en el presente estudio ($V=.175$, $p>.05$).

VI.1.7.- Nivel de estudios.

En cuanto al nivel de estudios, la Tabla VI. 20 muestra los resultados.

TABLA VI.20: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS.

Nivel de Estudios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No contesta	7	2.9	2.9
Sin estudios	25	10.5	13.4
Estudios primarios (EGB o E. Primaria)	76	31.8	45.2
Estudios secundarios (BUP. FP o E.Secundaria)	62	25.9	71.1
Estudios universitarios Diplomatura	43	18.0	89.1
Estudios universitarios Licenciatura	26	10.9	100.0
Total	239	100.0	

Tal y como aparece en la Tabla VI. 20, los voluntarios de nuestra muestra vemos que tienen una formación básica. El 31.8% de los entrevistados tienen solo estudios primarios seguidos del 25.9% de los voluntarios que tienen estudios secundarios. Solo el 28.9% manifiesta tener estudios universitarios.

Este dato diferencia a nuestra muestra de otros estudios como los de Medina Tornero (1999), PPVE (1997), González Blasco P. (1998), en los que el porcentaje de voluntarios universitarios es mayor.

Esto puede deberse a que los estudios antes citados son investigaciones genéricas, mientras que la nuestra es sólo del sector del voluntariado con personas mayores, así como que en nuestra muestra los voluntarios mayores representan un porcentaje muy importante con la consiguiente menor formación que suelen poseer las personas de este sector de edad.

En cuanto a la distribución por sexos de los encuestados respecto al nivel de estudios, la Tabla VI. 21 ofrece la información.

TABLA VI.21: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS Y GÉNERO.

Nivel de Estudios	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
No contesta	2	5	28.6	71.4	7	2.9
Sin estudios	5	20	20	80	25	10.5
Estudios primarios (EGB o E. Primaria)	29	47	38.1	61.9	76	31.8
Estudios secundarios (BUP. FP o E. Secundaria)	21	41	33.9	66.1	62	25.9
Estudios universitarios: Diplomatura	10	33	23.3	76.7	43	18.0
Estudios universitarios: Licenciatura	14	12	53.8	46.2	26	10.9
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

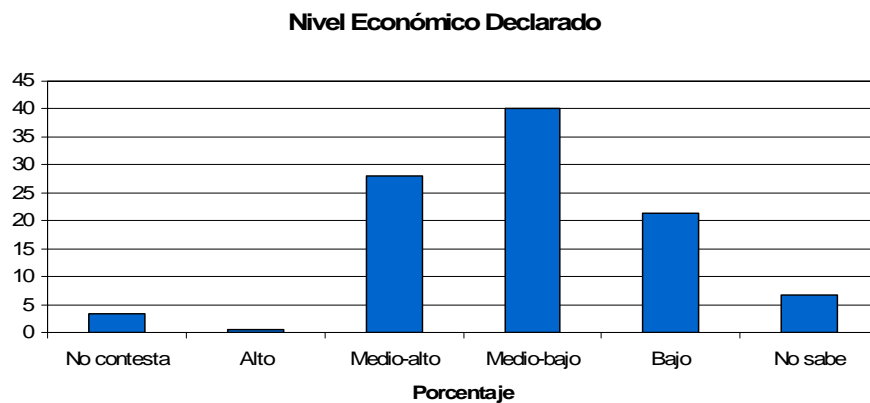
V de Crammer = .201, $p > .05$

Como se puede observar en la Tabla VI. 21, no apreciamos datos especialmente significativos, si bien es ligeramente más bajo el nivel formativo de las mujeres voluntarias que el de los hombres en nuestra muestra, pero la relación entre el nivel de estudios y el género del participante no es estadísticamente significativa ($V=.201$, $p>.05$).

VI.1.8.- Nivel socioeconómico.

La Tabla VI. 22 y el Gráfico V.1 ilustran el análisis de resultados en cuanto al nivel económico de los voluntarios de nuestro estudio.

GRÁFICO VI.1: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL ECONÓMICO DECLARADO.



Podemos observar que, la mayoría de los voluntarios con respecto a su nivel económico, se sitúan en una posición media (el 68.2% de los encuestados se autoposicionan entre nivel medio-alto y medio-bajo). Por otra parte, como claramente se contempla en el Gráfico VI.1 existe una clara tendencia hacia el nivel medio-bajo ya que el tercer mayor porcentaje es el de los que se sitúan según la muestra en el nivel económico bajo con un 21.3%.

Así mismo en la Tabla VI. 23 se establecen los análisis de los resultados de la distribución de la muestra según el nivel económico y el sexo del participante.

TABLA VI.23: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NIVEL ECONÓMICO DECLARADO Y GÉNERO.

Situación Económica	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
No contesta	2	6	25	75	8	3.3
Nivel económico alto	0	1	0	100	1	0.4
Nivel económico medio-alto	23	44	34.3	65.7	67	28.0
Nivel económico medio-bajo	35	61	36.5	63.5	96	40.2
Nivel económico bajo	17	34	33.3	66.7	51	21.3
No sabe	4	12	25	75	16	6.7
Total	81	158	33.9	66.1	239	100

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .083, $p > .05$

Los análisis muestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel económico de los voluntarios con personas mayores y el sexo de dichos voluntarios.

De estos datos podemos deducir que los voluntarios son de un estrato socio-económico intermedio.

VI.1.9.- **Ámbito sociolaboral.**

A continuación veamos cuál es la situación laboral de los encuestados en nuestro estudio. La Tabla VI. 24 presenta los resultados principales.

TABLA VI.24: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	7	2.9
Ocupado	59	24.7
Parado que ha trabajado antes	23	9.6
Parado que busca primer empleo	8	3.3
Jubilado o pensionista	75	31.4
Amo/a de casa	22	9.2
Estudiante	42	17.6
Otros	3	1.3
Total	239	100.0

Según los datos obtenidos, el mayor porcentaje lo tenemos entre las personas jubiladas con un 31.4%. Debemos destacar este dato,

jubilados como voluntarios con personas mayores. El siguiente dato en orden de importancia son las personas ocupadas con el 24.7%.

Es significativo que en nuestra muestra son un porcentaje pequeño el de los estudiantes, con solo el 17.6%., cuando en el estudio realizado en Andalucía en 2004 (JA 2004) aparecen datos del 39.90% y en el más reciente hecho en Andalucía igualmente nos ofrece la cifra del 23.5%.(Ballesteros 2010)

Igualmente es interesante que representan casi el mismo porcentaje el de los parados y el de las amas de casa en torno al 10%.

En cuanto a la diferenciación por sexos los resultados se exponen en la Tabla VI.25.

TABLA VI.25: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y GÉNERO

Situación laboral	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
No contesta	2	5	28.6	71.4	7	2.9
Ocupado	29	30	49.2	50.8	59	24.7
Parado que ha trabajado antes	7	16	30.4	69.6	23	9.6
Parado que busca primer empleo	2	6	25	75	8	3.3
Jubilado o pensionista	28	47	37.3	62.7	75	31.4
Amo/a de casa	0	22	0	100	22	9.2
Estudiante	11	31	26.2	73.8	42	17.6
Otros	2	1	66.7	33.3	3	1.3
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .295, $p < .01^{**}$

La relación entre la situación laboral y el sexo de los participantes es estadísticamente significativa ($V=.295$, $p<.01$) en el que tanto estudiantes, como parados y jubilados mantienen la misma proporción de hombres y mujeres que en la muestra; sin embargo, pese a que en la muestra existe el doble de mujeres que de hombres, con respecto al

sector ocupados, la mitad son hombres (49.2%) y la mitad son mujeres (50.8%). Lo que supone que hay más voluntarios hombres entre los ocupados que mujeres. Y por último, con respecto al sector ama/a de casa, todos los participantes son mujeres (100%).

La Tabla VI. 26 ilustra los resultados de los análisis en cuanto a la situación laboral de los que manifiestan estar trabajando.

TABLA VI.26: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.

Situación laboral	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	170	71.1
Asalariado eventual	27	11.3
Asalariado fijo	18	7.5
Trabajo en negocio familiar sin contrato	3	1.3
Miembro de cooperativa	2	0.8
Empresario o profesional por cuenta propia	6	2.5
Empresario o profesional con asalariados	1	0.4
Otra no parado	12	5.0
Total	239	100.0

Solo hay que destacar que predominan los asalariados eventuales, por encima de las demás situaciones laborales posibles.

En la Tabla VI.27 se observa la comparativa entre la situación laboral y los grupos de edad.

TABLA VI.27: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y GRUPOS DE EDAD.

Situación laboral	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frec.	%
No contesta	1	2	4	14.28	28.57	57.14	7	2.9
Ocupado	31	25	3	52.54	42.37	5.08	59	24.7
Parado que ha trabajado antes	14	8	1	60.87	34.78	4.35	23	9.6

Situación laboral	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frec.	%
Parado que busca primer empleo	5	3	0	62.50	37.50	0.0	8	3.3
Jubilado o pensionista	1	18	56	1.33	24	74.67	75	31.4
Amo/a de casa	0	10	12	0.0	45.45	54.55	22	9.2
Estudiante	42	0	0	100.0	0.0	0.0	42	17.6
Otros	0	3	0	0.0	100.0	0.0	3	1.3
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores cercanos a 0

Es interesante comprobar que entre los ocupados se reparten de forma similar entre los jóvenes y los adultos. También es importante destacar el importante número que hay de voluntarios jubilados que se cuentan entre los adultos jóvenes. Así como el número de amas de casa que está muy equiparado entre adultas jóvenes y mayores.

Podemos concluir que en el perfil de los voluntarios con personas mayores predominan descriptivamente aquellos que podemos considerar "clases pasivas": jubilados, estudiantes y amas de casa.

VI.1.10.- Aficiones.

Las aficiones en las que ocupa el tiempo libre un individuo, puede decirnos mucho sobre cual es su estilo de vida e incluso sus valores. Probablemente es más pro-activa una persona cuyas aficiones sean pasear, hacer deporte o bailar que aquellos cuyas aficiones sean jugar a las cartas, ver TV o leer.

Para conocer algo mejor a los voluntarios de nuestra muestra también les preguntamos por el perfil de sus aficiones, entres las que podían elegir las que ellos quisieran. La Tabla VI. 28 muestra los resultados.

TABLA VI.28: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AFICCIONES.

Aficciones	Frecuencia	Porcentaje
Escuchar radio	102	10.06
Ver TV.	77	7.6
Oír música	105	10.35
Teatro	39	3.84
Bailar	40	3.94
Leer	110	10.84
Pasear	90	8.87
Salir de compras	35	3.45
Deportes	81	7.99
Excursiones	74	7.3
Viajar	119	11.73
Manualidades	42	4.14
Ir al cine	62	6.11
Juegos de mesa	190	18.73
Otras	190	18.73
Total	1014	100

Como podemos observar no hay aficciones que destaquen de forma extraordinaria. Las más elegidas han sido "juegos de mesa" y "Otras" con el 18.73% y "viajar, leer, oír música y escuchar radio" que se sitúan en torno al 11%.

Cabe destacar que salvo "viajar" son aficciones pasivas o que indican poca actividad física. Esto puede deberse a que tenemos una muestra con una fuerte presencia de personas mayores.

VI.1.11.- Auto-identificación religiosa.

Por último para trazar el perfil socio-demográfico de los voluntarios de nuestra muestra, nos ocupamos de dos cuestiones que son muy importantes para nuestro estudio: la identificación religiosa y la identificación política.

Recordemos que tanto las posturas ideológicas como las creencias religiosas pueden marcar la "cultura solidaria" de los voluntarios".La

postura ideológica, puede influir desde la elección de la organización donde se inserta la persona como voluntaria como sus motivaciones y actitudes ante los conflictos, los problemas o las relaciones con los usuario.

Igualmente las creencias religiosas condicionarán muchos de los factores no solo personales del proceso individual del voluntario sino que condicionará igualmente la conformación de la organización en la que la persona se compromete.

En cuanto a la auto-identificación religiosa. Podemos observar los datos en la Tabla VI.29.

TABLA VI.29: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA.

Práctica religiosa	Frecuencia	Porcentaje
NS/NC	21	8.8
No creyente	7	2.9
Creyente practicante	104	43.5
Creyente no muy practicante	71	29.7
Creyente nada practicante	28	11.7
Agnóstico	8	3.3
Total	239	100.0

Tal y como aparece en la Tabla VI.29, podemos considerar como creyentes al 85% de los encuestados, con diferentes niveles de práctica. El porcentaje de los creyentes practicantes es así mismo muy elevado, si tenemos en cuenta que entre los dos niveles conforman el 73.2% de todos los voluntarios con personas mayores participantes en el estudio.

Esto supone que tenemos que considerar que el hecho de ser voluntario está estrechamente ligado con la práctica religiosa aunque esta sea con más o menos intensidad. Debemos tener en cuenta que aunque algunas entidades de voluntariado de nuestra muestra tienen un

marcado carácter religioso, otras muchas entre las que se encuentran Cruz Roja, con una amplia representación de voluntarios en nuestra muestra, no tienen dicho carácter.

En cuanto a la diferenciación de la práctica religiosa en razón de género, se pueden apreciar los resultados en la Tabla VI.30.

TABLA VI.30: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA Y GÉNERO.

Práctica religiosa	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
NS/NC	6	15	28.6	71.4	21	8.8
No creyente	5	2	71.4	28.6	7	2.9
Creyente practicante	31	73	29.8	70.2	104	43.5
Creyente no muy practicante	23	48	47.9	52.1	71	29.7
Creyente nada practicante	12	14	42.9	57.1	28	11.7
Agnóstico	4	4	50	50	8	3.3
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .217, $p > .05$

Tal y como se puede ver en la Tabla VI. 30, tanto el grupo de los hombres como el de las mujeres reflejan datos muy similares, no existiendo una relación estadísticamente significativa entre la variable sexo del participante y práctica religiosa ($V=.217$, $p>.05$).

La comparación de la práctica religiosa con los diferentes grupos de edad se expone en la Tabla VI. 31.

TABLA VI.31: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN PRÁCTICA RELIGIOSA Y GÉNERO.

Práctica Religiosa	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
NS/NC	12	5	4	57.14	23.81	19.05	21	8.8
No creyente	5	2	0	71.43	28.57	0.0	7	2.9
Creyente practicante	13	28	63	12.50	26.92	60.58	104	43.5
Creyente no	43	21	7	60.56	29.58	9.86	71	29.7

Práctica Religiosa	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
muy practicante								
Creyente nada practicante	18	9	1	64.29	32.14	3.57	28	11.7
Agnóstico	3	4	1	37.50	50.0	12.50	8	3.3
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores cercanos a 0

Podemos comprobar que es la relación entre edad y práctica religiosa es progresiva, a mayor edad mayor práctica religiosa, mientras que a menor edad menor práctica religiosa. Dentro del sector “no creyente” más del 70% son jóvenes, mientras que dentro del sector creyente practicante más del 60% son mayores. Creemos que esto no es un rasgo que distinga a los voluntarios de la muestra sino que son datos coherentes con los indicadores de práctica religiosa existentes en nuestra sociedad actual. Si bien en sentido general y amplio se debería abordar la relación que existe entre creencias y prácticas religiosas y voluntariado.

Un análisis más detallado del hecho religioso se muestra en la Tabla VI. 32.

TABLA VI.32: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN HECHO RELIGIOSO.

Hecho religioso	Frecuencia	Porcentaje
NS/NC	34	14.2
Cristianismo católico	186	77.8
Cristianismo evangélico	3	1.3
Otras religiones	2	0.8
Ateo	5	2.1
Agnóstico	9	3.8
Total	239	100.0

Como cabía esperar, la mayoría de los voluntarios que se

consideran creyentes lo son del cristianismo católico. El menor número de seguidores de otras confesiones religiosas, la no visibilización que aún tienen las acciones solidarias de otras confesiones religiosas (islámicas o evangélicas), así como la escasa integración de extranjeros en organizaciones de voluntariado puede ser el motivo de ésta mayoría aplastante de cristianos católicos.

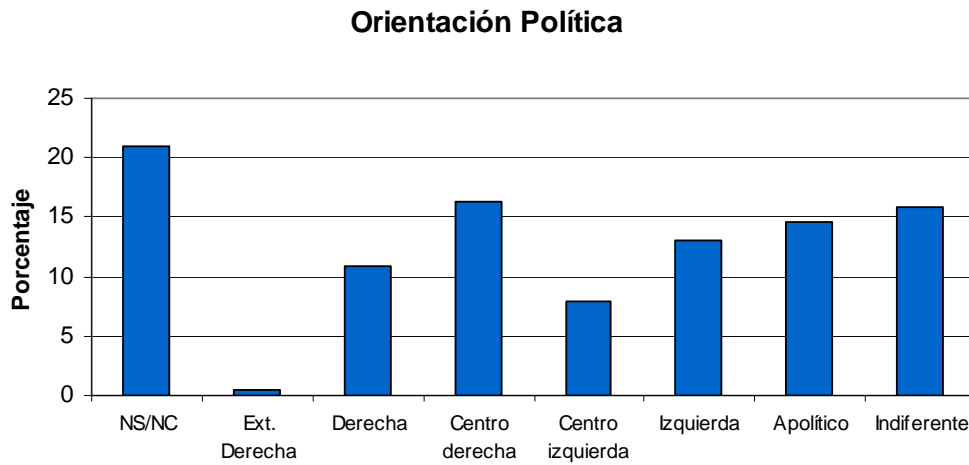
VI.1.12.- Auto-posicionamiento político.

En cuanto al posicionamiento político de los voluntarios los resultados aparecen en la Tabla VI. 33.

TABLA VI.33: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA

Orientación política	Frecuencia	Porcentaje
NS/NC	50	20.9
Ext. Derecha	1	0.4
Derecha	26	10.9
Centro derecha	39	16.3
centro izquierda	19	7.9
Izquierda	31	13.0
Apolítico	35	14.6
Indiferente	38	15.9
Total	239	100.0

En primer lugar, hay que destacar el alto número de encuestados que no se pronuncian sobre sus opciones políticas, casi un 21%. Alrededor del 80% restante que se pronuncian sobre su orientación política el 30.5% se consideran apolíticos o indiferentes. Estos datos reflejan el papel que tienen las opciones políticas en relación al voluntariado; es decir, reflejan la poca implicación política de los voluntarios con personas mayores. El Gráfico VI. 2 muestra con claridad este resultado.

GRÁFICO VI. 2: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA

Por otra parte, vemos que en aquellos que han optado por una orientación política, existe una ligera tendencia hacia la derecha si tenemos en cuenta que el 27.2% han optado por centro derecha o derecha, mientras que sólo el 20.9% han optados por la izquierda política, como, también se puede considerar que el mayor porcentaje de voluntarios se sitúan en el centro político (24.2%).

Con respecto al análisis de la orientación política separado por sexos, los datos se exponen en la Tabla VI. 34.

TABLA VI.34: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA Y GÉNERO.

Orientación política	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
NS/NC	14	36	28	72	50	20.9
Ext. Derecha	1	0	100	0	1	0.4
Derecha	7	19	26.9	73.1	26	10.9
Centro derecha	17	22	43.6	56.4	39	16.3
centro izquierda	5	14	26.3	73.7	19	7.9
Izquierda	14	17	45.2	54.8	31	13.0
Apolítico	7	28	20	80	35	14.6
Indiferente	14	24	36.8	63.2	38	15.9
Total	81	158	33.9	66.1	239	100

H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .273, $p < .05^$

En cuanto a la diferenciación por género se ha encontrado que existe una relación estadísticamente significativa entre la orientación política y el género ($V=.273$, $p<.05$). Tal y como se puede observar en la Tabla VI. 34 sólo la opción "indiferente" mantiene el mismo porcentaje de respuesta entre hombres y mujeres que la composición total de la muestra. Las restantes opciones no mantienen dicho porcentaje, obteniendo un mayor o menor número de respuestas tanto de un sexo como de otro. Es decir, la elección de una orientación política está significativamente relacionada con que el voluntario sea hombre o mujer.

Así pues parece que tenemos más hombres en el centro derecha y más mujeres en el centro izquierda.

Podemos observar en la TABLA VI.35 cómo se relaciona el posicionamiento político con los grupos de edad.

TABLA VI.35: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN IDENTIFICACIÓN POLÍTICA Y GRUPOS DE EDAD.

Orientación política	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
NS/NC	31	11	8	62.0	22.0	16.0	50	20.9
Ext. Derecha	0	1	0	0.0	100.0	0.0	1	0.4
Derecha	2	5	19	7.7	19.23	73.08	26	10.9
Centro derecha	10	11	18	25.64	28.21	46.15	39	16.3
centro izquierda	4	8	7	21.05	42.11	36.84	19	7.9
Izquierda	13	13	5	41.94	41.94	16.13	31	13.0
Apolítico	10	12	13	28.57	34.29	37.14	35	14.6
Indiferente	24	8	6	63.16	21.05	15.79	38	15.9
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores cercanos a 0

A nivel descriptivo se puede apreciar cómo a mayor edad existe un posicionamiento hacia la derecha y a menor edad el posicionamiento es

hacia la izquierda. También hay que destacar que aquellos que se manifiestan indiferentes ante la política son mayoritariamente jóvenes.

VI.1.13.-Nacionalidad.

Dado que actualmente, nuestra sociedad va siendo cada vez más plural en cuanto a origen de las personas, hemos preguntado por la nacionalidad de los voluntarios, con el fin de conocer cuántas personas nacidas en un país diferente a España están comprometidas como voluntarias. La Tabla VI. 36 ofrece los resultados.

TABLA VI.36: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NACIONALIDAD.

Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	5	2.1
Española	230	96.2
Otras CE	1	0.4
Otras no CE	3	1.3
Total	239	100.0

Como podemos observar los extranjeros comprometidos en el voluntariado, en nuestra muestra, representan un porcentaje mínimo del 1.7%, siendo éstas mujeres, una del ámbito comunitario y tres no comunitarias.

VI.2. PROCESO DE AFILIACIÓN ASOCIATIVA.

VI.2..1.- Antecedentes y acceso al voluntariado.

En nuestra investigación es fundamental, conocer como se produjo el proceso de afiliación asociativa de los voluntarios de la muestra. Uno de nuestros objetivos era conocer como se produce la decisión de asociarse junto a otras personas para una actividad como el voluntariado.

En el propuesta de análisis que hemos hecho en el capítulo primero sobre el proceso del voluntariado, hemos visto que debemos tener en

cuenta los antecedentes que tienen los voluntarios previos a su compromiso como tales.

Una de las cuestiones que queríamos comprobar es si el hecho de hacerse voluntario habría podido ser condicionado o motivado por haber sido previamente beneficiario directa o indirectamente en algún momento del voluntariado de otros. Los resultados se exponen en la Tabla VI. 37.

TABLA VI.37: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HA SIDO BENEFICIARIO DEL VOLUNTARIADO.

Beneficiario	Frecuencia	Porcentaje
Yo mismo	35	15.22
Un miembro de mi familia	25	10.87
Personas cercanas no familia	26	11.30
Nadie de mi entorno	144	62.6
Total	230	100

Evidentemente no podemos de estos resultados inferir que si una persona ha recibido ayuda directa o indirecta de un voluntario se va a ver motivada a serlo personalmente. pero debemos plantearnos en futuras investigaciones esta cuestión.

En cuanto a los antecedentes como voluntarios de los participantes en nuestro estudio.Podemos comprobar que un número importante de ellos, un 37.4%, se han visto beneficiados de la acción voluntaria de otros directa o indirectamente. Este es un indicador muy importante porque vemos que prácticamente 1 de cada 3 voluntarios se han visto relacionados con el voluntariado previamente, lo que les ha llevado a interesarse por éste hecho.

Los análisis de los antecedentes como voluntarios separados por

sexo, se especifican en la Tabla VI. 38.

TABLA VI.38: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HA SIDO BENEFICIARIO DEL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.

Beneficiario	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
Yo mismo	12	23	34.3	65.7	35	15.22
Un miembro de mi familia	8	17	32	68	25	10.87
Personas cercanas no familia	8	18	30.8	69.2	26	11.30
Nadie de mi entorno	49	95	34	66	144	62.6
Total	77	153	33.5	66.5	230	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (3) = 0.986, p > .05$

Tal y como se puede observar en la Tabla VI. 38, han recibido por igual proporcionalmente, este tipo de ayuda hombres y mujeres, siendo ambas variables independientes ($\chi^2 (3) = 0.986, p > .05$). No obstante debemos constatar que un porcentaje importante de los voluntarios de nuestra muestra no han sido beneficiarios del voluntariado de otros. Esto supone que se han acercado al voluntariado por voluntad propia, pero sin contar previamente con el testimonio de otro u otros. Debemos tener en cuenta por tanto, que la posible motivación de reciprocidad, devolver lo que se ha recibido, ocurre solamente en un tercio de la muestra.

Para indagar sobre este asunto, se incluyó en el cuestionario una pregunta sobre si habían sido beneficiarios de grupos u organizaciones de ayuda mutua. Encontramos que solo 48 casos, un 20.1% manifiestas haberlo sido. Esta cifra es muy similar a la de aquellos que ha respondido haber sido beneficiarios de ayuda por parte de voluntarios. Esto nos muestra como hipótesis, debiendo ser contratadas en próximas investigaciones que probablemente, aquellas personas que participan de grupos de ayuda mutua pueden convertirse con bastante probabilidad en

un futuro más o menos cercano en voluntarios a favor de otros, como ya adelantamos en el Capítulo I.

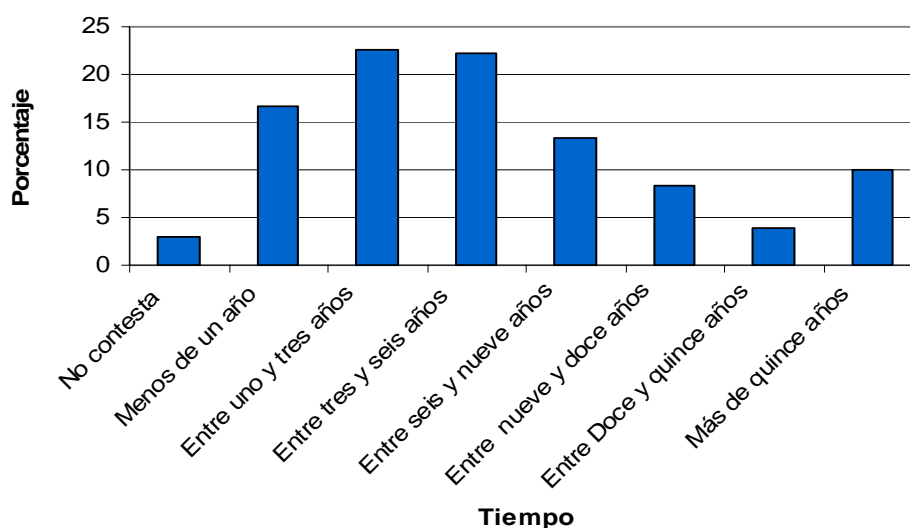
La Tabla VI. 39 ofrece información sobre el tiempo que los voluntarios llevan ejerciendo la correspondiente actividad.

TABLA VI.39: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA

Tiempo como voluntario	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	7	2.9
Menos de un año	40	16.7
Entre uno y tres años	54	22.6
Entre tres y seis años	53	22.2
Entre seis y nueve años	32	13.4
Entre nueve y doce años	20	8.4
Entre Doce y quince años	9	3.8
Más de quince años	24	10.0
Total	239	100.0

Se puede apreciar que un porcentaje muy alto de los participantes en su conjunto son voluntarios de larga duración, dado que el 77% son voluntarios que manifiestan serlo desde hace más de un año. Este dato se aprecia con mayor claridad en el Gráfico VI. 3.

GRÁFICO VI.3: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA



Aunque hay que resaltar como, los mayores porcentajes se producen entre los que tienen una experiencia que podemos considerar de iniciación como voluntarios entre 1 y 3 años (22.6%) y una experiencia intermedia de entre 3 y 6 años (22.2%). Para luego ir descendiendo paulatinamente más allá de los 6 años de voluntario, con un repunte en los de larga duración, con un 10%.

Un análisis interesante sería comparar el tiempo que declaran llevar como voluntarios en su vida y el tiempo que permanecen como voluntarios en la organización en el momento en que han sido encuestados como vemos en la la Tabla VI. 40.

TABLA VI.40: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL

Tiempo como voluntario	A lo largo de la vida	En la organización actual
	Porcentaje	Porcentaje
No contesta	2.9	3.3
Menos de un año	16.7	23.4
Entre uno y tres años	22.6	27.2
Entre tres y seis años	22.2	20.1
Entre seis y nueve años	13.4	9.6
Entre nueve y doce años	8.4	8.8
Entre Doce y quince años	3.8	2.5
Más de quince años	10.0	5.0
Total	100.0	100.0

Comparando los datos de la Tabla VI. 40 y Tabla VI. 41 vemos que replican el mismo patrón de resultados. Esto indica que la mayoría de los voluntarios, su primera y única experiencia como voluntarios la han tenido en la organización en la que permanecen actualmente.

Igualmente podemos separar esta información por rangos de edad, tal y como aparece en la Tabla VI. 41.

TABLA VI.41: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN SU VIDA Y ORGANIZACIÓN ACTUAL

Tiempo como voluntario	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
No contesta	4	1	2	57.14	14.29	28.57	7	2.9
Menos de un año	21	12	7	52.50	30.0	17.50	40	16.7
Entre uno y tres años	32	7	15	59.26	12.96	27.78	54	22.6
Entre tres y seis años	18	22	13	33.96	41.51	24.53	53	22.2
Entre seis y nueve años	8	9	15	25.0	36.0	46.87	32	13.4
Entre nueve y doce años	7	4	9	35.0	20.0	45.0	20	8.4
Entre doce y quince años	3	2	4	33.33	22.22	44.44	9	3.8
Más de quince años	1	12	11	4.17	50.0	45.83	24	10.0
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Como se podría esperar los periodos más cortos de experiencia corresponden en mayor medida con voluntarios jóvenes. No obstante, en lo que podemos considerar una experiencia media de voluntariado (entre 3 y 6 años), los porcentajes por rangos de edad son muy equiparables.

Otro aspecto importante en el proceso de afiliación de los voluntarios, es saber por qué medio han conocido el voluntariado. Las organizaciones y asociaciones de voluntariado, utilizan diversos recursos y medios para la difusión de sus actividades y captación de voluntarios, la información relativa a este ámbito se expone en la Tabla VI. 43.

TABLA VI.42: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.

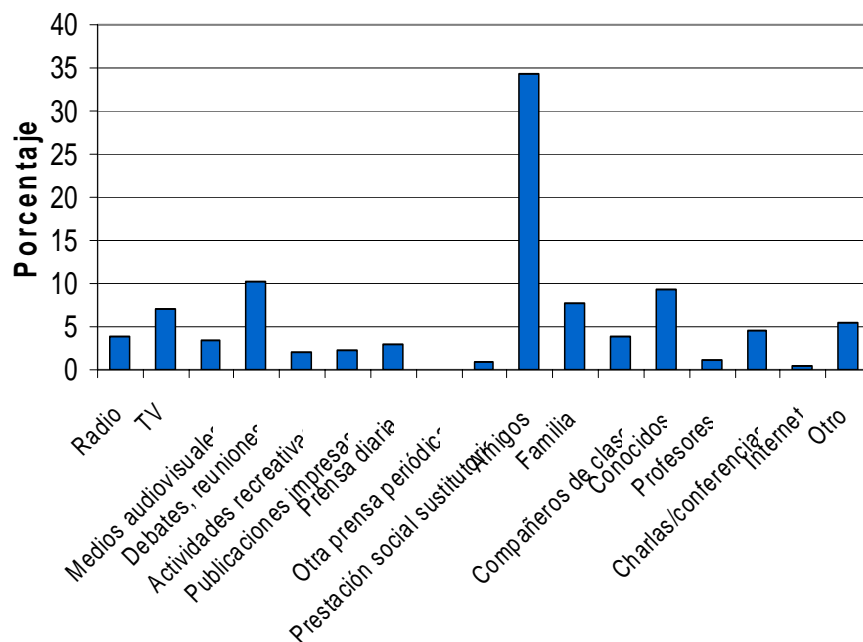
Medio	Frecuencia	Porcentaje
Radio	15	3.9
TV	27	7.14
Medios audiovisuales	13	3.44
Encuentros, debates, reuniones	39	10.32
Fiestas, teatro, actividades recreativas	8	2.11
Publicaciones impresas	9	2.38
Prensa diaria	11	2.91
Otra prensa periódica	0	0
Prestación social sustitutoria	3	0.8
Amigos	130	34.39

Medio	Frecuencia	Porcentaje
Familia	29	7.67
Compañeros de clase	15	3.97
Conocidos	35	9.26
Profesores	4	1.06
Charlas/conferencias	17	4.5
Internet	2	0.53
Otro	21	5.55
Total	378	100

A tenor de los resultados encontrados, no todos los medios de conocimiento del voluntariado son igualmente eficaces en su captación.

En la Tabla VI. 33, podemos observar una amplia gama de medios de difusión y conocimiento del voluntariado, con desiguales resultados en sus objetivos. Así se manifiesta que en primer lugar la vía más importante para conocer el voluntariado es la de los amigos, con un 34.39%, seguido con un porcentaje claramente menor de “Encuentros, debates, reuniones” con un 10.32%. Esta diferencia entre las distintas vías de conocimientos del voluntariado se puede observar de forma clara en el Gráfico VI. 4.

GRÁFICO VI.4: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.



El medio de conocimiento "amigos" se sitúa muy por encima del resto de medios, que exponen unos porcentajes más similares, tales como: "radio", "TV", "debates", "familia", "conocidos" y "conferencias".

Si agrupamos los diferentes medios en categorías más amplias: "medios de comunicación", "acciones divulgativas" y "relaciones personales" se muestra en la Tabla VI. 43.

TABLA VI.43: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO.

Medio	Porcentaje
Medios de comunicación	20.40
Acciones divulgativas	17.53
Relaciones personales	56.35
Otro	5.55
Total	100

La principal vía de conocimiento del voluntariado son los contactos personales (56.35%), seguido de los medios de comunicación (20,40%) y a continuación las "acciones divulgativas".

En cuanto a la relación con el género, la Tabla VI. 44 expone los resultados.

TABLA VI.44: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIO CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.

Medio	Porcentaje		Total %
	H*	M*	
Medios de comunicación			
Radio	46.67	53.33	3.9
TV	51.85	48.15	7.14
Medios audiovisuales	30.77	69.23	3.44
Publicaciones impresas	33.33	66.67	2.38
Prensa diaria	54.55	45.45	2.91
Otra prensa periódica	0	0	0
Internet	0	100	0.53
Acciones divulgativas			
Charlas/conferencias	11.76	88.24	4.5
Encuentros, debates, reuniones	23.08	76.92	10.32
Fiestas, teatro, actividades recreativas	37.5	62.5	2.11

	Porcentaje		Total
Relaciones personales			
Amigos	32.31	67.69	34.39
Familia	26.09	73.91	7.67
Compañeros de clase	46.67	53.33	3.97
Conocidos	37.14	62.86	9.26
Profesores	25	75	1.06
Otro	38.10	61.90	5.55
Total	33.86	66.14	100

*H: hombres. M: Mujeres. Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido al gran número de celdas con valores cercanos a 0

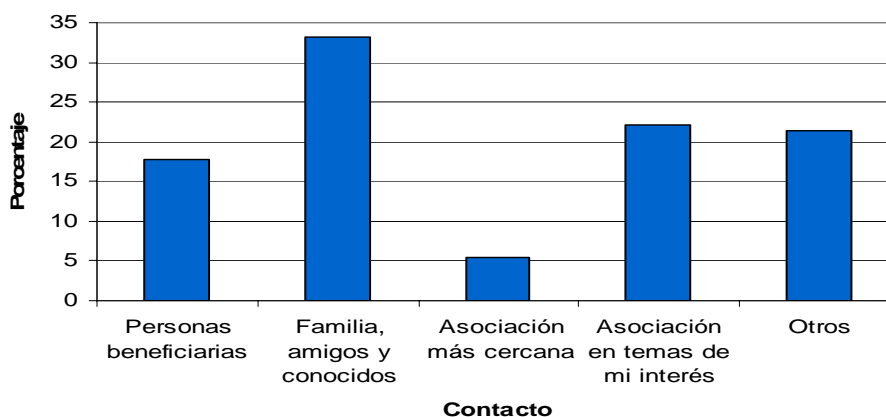
De acuerdo, con los resultados en la Tabla VI. 44 podemos destacar que el medio de conocimiento principal tanto de un género como del otro es muy distinto. Mientras que las mujeres tuvieron conocimiento de la existencia del voluntariado a través de medios que implican actos sociales, tales como las acciones divulgativas: charlas/conferencias (88.24%) o encuentros/debates/reuniones (76.92%) o las relaciones personales: la familia (73.91%); los hombres conocieron la existencia del voluntariado a través de medios "individualizados", que no implican ningún acto social, tales como la televisión (51.85%) y la prensa diaria (54.55%).

En el proceso de incorporación a la acción voluntaria intervienen muchos factores, no sólo el conocimiento del hecho, los antecedentes previos en cuanto a experiencia personal como beneficiario directo o indirecto o incluso haber hecho antes voluntariado en si mismo. Nos interesaba, conocer quién o qué fue el recurso para hacerse voluntario definitivamente. Así en la pregunta 27 del cuestionario (Cfr. Anexo) le preguntábamos: ¿Para ser voluntario a quién o a qué recurriste? Los resultados a dicha pregunta aparecen en la Tabla VI.5.

TABLA VI.45: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONA O ENTIDAD CONTACTO TOTAL

Contacto	Frecuencia	Porcentaje
Personas beneficiarias	48	17.71
Familia, amigos y conocidos	90	33.21
Asociación más cercana	15	5.53
Asociación que trabaja en temas de mi interés	60	22.14
Otros	58	21.40
Total	271	100

Como podemos observar en la Tabla VI. 45 la familia, amigos y conocidos con un 33.21% son los principales recursos para definitivamente comprometerse con el voluntariado. En el Gráfico VI. 5, se expone visualmente esta característica de la distribución de los contactos.

GRÁFICO VI.5: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONA O ENTIDAD CONTACTO TOTAL

Esto nos muestra que efectivamente es través de las relaciones sociales interpersonales como 1 de cada 3 personas que se hacen voluntarias acceden a esta actividad. Por otro lado, también hay que resaltar el número de aquellos que acuden directamente a la organización o asociación de su interés (22.14%).

En el proceso de afiliación asociativa, nos interesaba comprobar también cuántos de los voluntarios actuales con personas mayores, tienen experiencia como voluntarios en otro tipo de iniciativas. Como

anteriormente se ha mencionado, un número importante de voluntarios de nuestra muestra nos han dicho que llevan como tales más de 3 años. El 57.8% de los voluntarios son personas que tienen una experiencia importante a lo largo del tiempo. Así en las preguntas 28, 29 y 30 del cuestionario (Cfr. Anexos), se preguntó a los encuestados sobre sus antecedentes como voluntarios. En la pregunta 28 hemos preguntado si han participado o participan simultáneamente en otro tipo de organización, los resultados de los análisis se especifican en la Tabla VI. 46.

TABLA VI.46: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU PARTICIPACIÓN ANTERIOR EN OTRA ORGANIZACIÓN.

Participación	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	16	6.7
Sí, he participado en el pasado	43	18.0
Sí, participo	69	28.9
No participo	111	46.4
Total	239	100

En la Tabla VI. 47 se aprecia como el 46.9 % de los encuestados manifiestas que “han participado en el pasado” o “siguen participando”. Este dato es especialmente interesante dado que nos muestra como prácticamente la mitad de los voluntarios son personas que tienen asimilado en su conducta a lo largo de vida trabajar como voluntario y por tanto no es una opción aislada el estar actualmente comprometida con la organización que hace voluntariado. Así mismo es importante destacar que de éstos que tienen ya experiencia como voluntarios en otras organizaciones, el 28.9% están simultaneando varias organizaciones, pues participan en la actualidad en otra.

Un análisis de la participación simultánea o anterior en otras organizaciones separado por sexo se muestra en la Tabla VI. 47

TABLA VI.47: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SU PARTICIPACIÓN ANTERIOR EN OTRA ORGANIZACIÓN Y SEXO.

Participación	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
No contesta	3	13	18.75	81.25	16	6.7
Sí, he participado en el pasado	17	26	39.53	60.46	43	18.0
Sí, participo	20	49	28.99	71.01	69	28.9
No participo	41	70	36.94	63.06	111	46.4
Total	81	158	33.9	66.1	239	100

*H: hombres. M: Mujeres.

Los datos no muestran grandes diferencias entre ambos sexos salvo que existen ligeramente más mujeres que pertenecen simultáneamente a varias organizaciones.

Nos interesaba, también, conocer el carácter de la otra organización en la que han participado o participan simultáneamente, nuestros encuestados. La Tabla VI. 48 ofrece la información sobre ello.

TABLA VI.48: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO DE LA OTRA ORGANIZACIÓN.

Organización	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	125	52.3
Cultural	6	2.5
Ocio y tiempo libre	4	1.7
Deportiva	7	2.9
Asociación de vecinos	4	1.7
Religiosa	35	14.6
Asistencial	19	7.9
Ayuda mutua	7	2.9
Política	0	0
Ecologista	1	0.4
Coop. Internacional	3	1.3
Social	21	8.8
Otras	7	2.9
Total	239	100.0

Como observamos en la Tabla VI. 48, las entidades, en las que los encuestados participan de forma simultánea o han participado anteriormente, son principalmente de carácter religioso o de carácter social y asistencial.

VI.2.2.- Relación con el voluntariado. Sentimientos y motivaciones.

Como hemos visto en capítulos anteriores el análisis de los sentimientos y/o motivaciones que llevan a una persona a hacer voluntariado ha centrado gran parte de las investigaciones realizadas tanto a nivel nacional como internacional.

En lo referente al concepto de los sentimientos nos hemos hecho eco del planteamiento que Enrique Medina Tornero (1999:) hacia en su estudio sobre el voluntariado de Murcia² cuando dice:

"El voluntariado como opción de vida y de compromiso con los problemas y necesidades de los demás, pero especialmente con uno mismo, tiene su origen, sin duda, en la capacidad del ser humano de comprender la injusticia, de creer en la existencia de los otros, de los necesitados y desasistidos, de creer en un mundo sobre el que se puede influir; de aquí la importancia que queríamos darle al sentimiento profundo que pudiera mostrar el voluntario cuando descubriese las grandes posibilidades que le proporcionaba trabajar como voluntario".

En cuanto a las motivaciones seguimos el análisis que hacen desde una perspectiva psicológica Chacón, F. y Vecina, M. (2002) en su obra: "Gestión del voluntariado" donde siguiendo las investigaciones de Clary, E.G. y Snyder, M. (et al.)(1998) y su "Teoría Funcional" de las motivaciones defienden que coinciden y confluyen en los voluntarios las motivaciones auto-centradas (egoístas) y las hétero-centradas (altruistas).

Así mismo hemos seguido los planteamientos que hacen Navarro Yañes, C.; Pérez Boza, E. (2004) cuando analizan las razones del voluntariado en Andalucía donde siguiendo la distinción que hacía Max Weber entre "razones orientadas a fines" y razones orientadas a valores",

² Las preguntas 24,25,26 han sido tomadas del estudio de Medina Tornero que a su vez reconoce haberse inspirado en la reflexión que hace Luis Aranguren (1998:33) en su obra "Reinventar la solidaridad" sobre "el placer de ser solidario".

distinguen para los voluntarios entre “razones instrumentales” y “axiológicas”.

En el presente estudio, se han dedicado dos apartados a éste análisis. Por una parte, el presente apartado en el capítulo VI y de otra, el análisis cualitativo que haremos de las preguntas abiertas que formulamos a los encuestados y que será objeto de análisis en el Capítulo VIII referidas a cómo entienden los encuestados el voluntariado.

En nuestro estudio hemos creído que las razones por las que una persona se hace voluntaria es el fruto de la confluencia de factores que se relacionan entre si y que no son independientes como hemos visto en el Capítulo III, apartado III,2.1.10.

Podemos considerar que existen claramente factores endógenos al voluntario, tales como los sentimientos e ideas ante determinadas situaciones sociales de necesidad o disfunción, el estado psicológico de la persona, la capacidad de interrelación o la necesidad de indagar otros caminos para la autorrealización profesional. Pero también existen razones exógenas, tales como experiencias de voluntariado entre los miembros de la red familiar o de amistad, la notoriedad y el marketing de una entidad que ofrece la posibilidad de hacer voluntariado, los medios de comunicación, etc. Ya que no era posible indagar en todos y cada uno de éstos factores que influyen o pueden influir en la opción de hacerse voluntario. En el presente estudio, se optó por hacer algunas preguntas que nos permitan trazar un perfil aproximado de cuáles han sido esas razones endógenas.

En el diseño del cuestionario se contempló la idea de obtener información sobre los sentimientos y motivaciones de los voluntarios de una forma cronológica y procesual. Partiendo de la hipótesis de que una persona no se hace voluntaria de forma inmediata sino a través de un proceso que se inicia por la aparición de unos sentimientos ante el hecho del voluntariado, continúa con un acercamiento hasta que se produce la incorporación y por último el compromiso en tareas y funciones.

Las preguntas que se plantearon a los encuestados fueron (Cfr. Anexos):

- P.24.- *¿Puedes decirnos cuales de éstos sentimientos te produjeron conocer la existencia del voluntariado?*

- P.25.- *¿Puedes decirnos cuando decidiste hacerte voluntario y como fue ese momento?*

- P.26.- *¿Qué te motivó a incorporarte al voluntariado?*

-P.26.1.- *¿Puedes explicarnos ahora por qué sigues permaneciendo en la organización en la que prestas servicios?.*

VI.2.2.1.-Sentimientos ante el voluntariado.

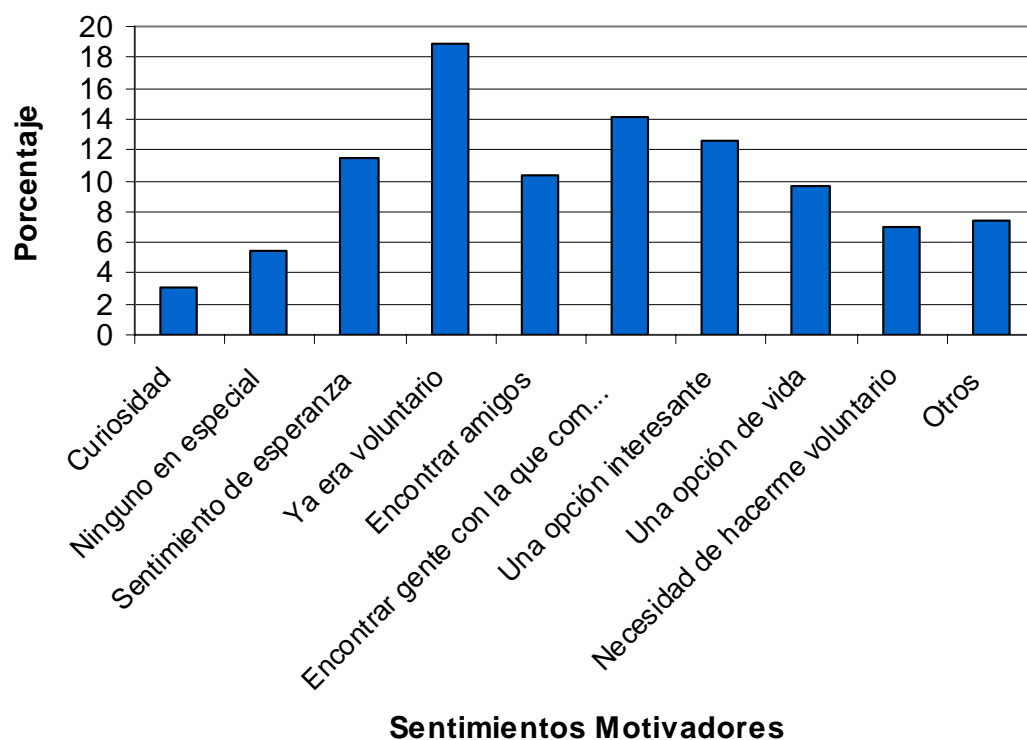
En primer lugar le preguntamos a los voluntarios que nos describieran con cuáles de los sentimientos descritos se identificaban en el momento de conocer el voluntariado. Partimos de que los sentimientos no pueden ser confundidos con la razón. Pero no cabe duda que en el ser humano los sentimientos, están estrechamente ligados al pensamiento³.

Preguntando pues, por los sentimientos, intentamos acercarnos de forma indirecta a las razones que subyacen a la opción por el voluntariado.

³ Los sentimientos podemos identificarlos con las actitudes y éstas según Katz(1960) se pueden entender como las predisposiciones para evaluar algún símbolo, objeto o aspecto del mundo en términos favorables o desfavorables.

Nos ha sorprendido que el sentimiento que más adhesión ha provocado ha sido el de considerar que ya era voluntario antes de conocer el término técnico (18.9%). Esta respuesta contiene un significado especialmente interesante. En el momento del diseño del cuestionario, percibimos que muchos voluntarios tenían conciencia de haber estado haciendo voluntario de una forma u otra durante mucho tiempo pero que han descubierto que el voluntariado organizado tenía unas características específicas y una institucionalización que desconocían. Así se ve confirmada una de las hipótesis de las que partíamos: muchos de los voluntarios, han tenido experiencias anteriores de ayuda a los demás pero desconocían que esto se denominara voluntariado. Este resultado se muestra en primer lugar en el Gráfico VI.6.

GRÁFICO VI.6: SENTIMIENTOS ANTE EL HECHO VOLUNTARIO



Como ratifica el gráfico, la mayoría de los voluntarios afirma ser voluntario antes de conocer el nombre técnico de la acción que realizan. Los restantes sentimientos con mayor prevalencia son: “encontrar gente con la que compartir” con un (14%), “una opción interesante” (12,5%) y “un sentimiento de esperanza”(11,2%).

A continuación, en la Tabla VI.49 se exponen todos los sentimientos, anteriormente nombrados, agrupados en “Sentimientos Auto-centrados”, “Sentimientos hétero-centrados” y “Otros”.

TABLA VI.49: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO.

Sentimientos motivadores		Frec.	%
Auto-centrados	Me produjo curiosidad	14	3.07
	Sentimiento de esperanza	52	11.43
	Me pareció una opción interesante	57	12.53
	Me pareció una opción de vida	44	9.7
	Necesidad de hacerme voluntario	32	7.03
Hetero-centrados	Encontré amigos desde el primer momento	47	10.33
	Encontré gente con la que compartir	64	14.06
Otros	Ya era voluntario antes de conocer nombre técnico	86	18.9
	Ninguno sentimiento en especial	25	5.5
	Otros	34	7.47
Total		455	100

Los sentimientos que más han destacado han sido los que tienen un carácter hetero-centrado: “Encontré gente con la que compartir” con el 14.06% y “Encontré amigos desde el primer momento” con el 10.33%.

Como vemos son sentimientos vinculados a las relaciones sociales que se establecen dentro de la experiencia de voluntariado y no tanto la acción voluntaria en sí misma. Decíamos que tienen un carácter hetero-centrado utilitarista o instrumental pues denotan que el voluntariado es

un instrumento para el establecimiento o sostenimiento de relaciones sociales.

A continuación las más seleccionadas son: "Sentimiento de esperanza" con el 11.43% y "Me pareció una opción de vida" con el 9.7%. Como vemos, estas, sin embargo, tienen un carácter intrínseco o expresivo. Tienen, por tanto, un carácter más cercano a las razones axiológicas y podemos considerarlos auto-centrados.

El análisis de dichos sentimientos por sexo se expone en la Tabla VI. 50.

TABLA VI.50: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.

Sentimientos motivadores	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
Razones intrínsecas o expresivas						
Me produjo curiosidad	5	9	35.71	64.29	14	3.07
Sentimiento de esperanza	12	40	23.08	76.92	52	11.43
Me pareció una opción interesante	21	36	36.84	63.16	57	12.53
Me pareció una opción de vida	14	30	31.82	68.18	44	9.7
Necesidad de hacerme voluntario	10	22	31.25	68.75	32	7.03
Razones extrínsecas o utilitaristas						
Encontré amigos desde el primer momento	17	30	36.17	63.83	47	10.33
Encontré gente con la que compartir	17	47	26.56	73.44	64	14.06
Otras						
Ya era voluntario antes de conocer	33	53	38.37	61.63	86	18.9
Ninguno en especial	13	12	52	48	25	5.5
Otros	11	23	32.35	67.65	34	7.47
Total	153	302	33.63	66.37	455	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (9) = 0.413, p > .05$

El análisis de estos sentimientos en razón de sexo muestra que ambas variables son independientes ($\chi^2 (9) = 0.413, p > .05$), no encontrando datos especialmente relevantes salvo en el "sentimiento de esperanza" y "Encontrar gente con la que compartir", en los que son

mayoritariamente mujeres las que manifiestan estos sentimientos proporcionalmente a la representación de mujeres en la muestra.

Comparando estos sentimientos con respecto a la edad, los datos se muestran en la Tabla VI. 51

TABLA VI.51: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPO SENTIMIENTOS ANTE EL VOLUNTARIADO Y EDAD.

Sentimientos Motivadores	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frec.	%
Curiosidad	11	1	2	78.57	7.14	14.29	14	3.07
Ninguno en especial	10	7	8	40.0	28.0	32.0	25	5.5
Sentimiento de esperanza	21	15	16	40.38	28.85	30.77	52	11.43
Ya era voluntario	42	21	23	48.84	24.42	26.74	86	18.9
Encontrar amigos	20	11	16	42.55	23.40	34.04	47	10.33
Encontrar gente con la que compartir	13	22	29	20.31	34.38	45.31	64	14.06
Una opción interesante	22	19	16	38.60	33.33	28.07	57	12.53
Una opción de vida	9	14	21	20.45	31.82	47.73	44	9.7
Necesidad de hacerme voluntario	7	12	13	21.88	37.50	40.62	32	7.03
Otros	9	16	9	26.47	47.06	26.47	34	7.47
Total	164	138	153	36.04	30.33	33.63	455	100

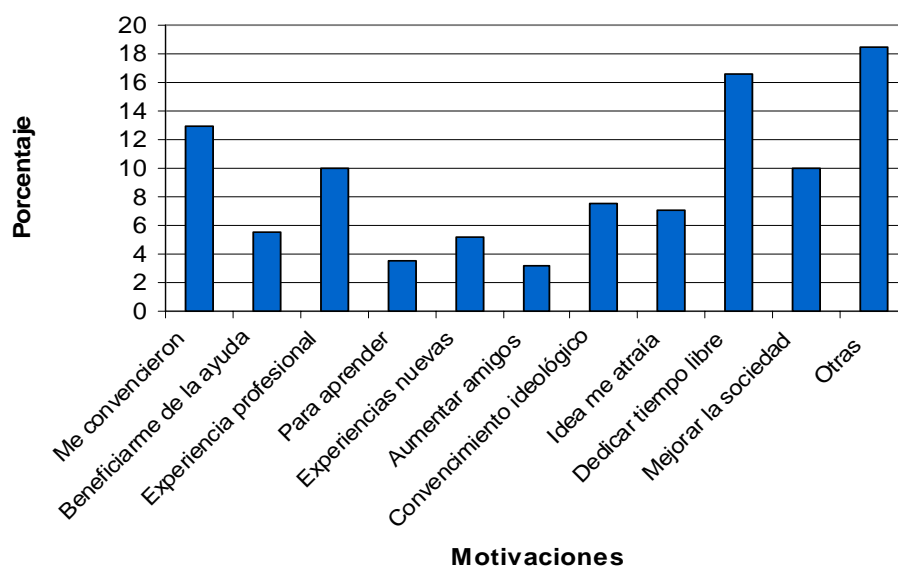
Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

Tal y como aparece en la Tabla VI. 51, los voluntarios menores de 30 años exponen, principalmente, que “ya eran voluntarios antes de conocer el nombre técnico” (48.84%) y “encontrar amigos” (42.55%); los voluntarios con edades comprendidas entre los 30 y los 60 años ofrecen datos muy equiparables en cuanto a todos los sentimientos motivadores posibles del voluntariado; por último, los voluntarios mayores de 60 años exponen, en su mayoría, que “les parece una opción de vida” (47.73%) y “encontraron gente con la que compartir” (45.31%).

Como anteriormente se mencionó, intentamos acercarnos a las motivaciones objetivas desde diferentes perspectivas y aproximaciones, tanto cuantitativas como cualitativas. En el cuestionario se introdujo una pregunta en la que directamente se preguntaba a los encuestados sobre las motivaciones para ser voluntario. Además, como veremos en el Capítulo VIII, también incluimos preguntas abiertas que nos serán de gran utilidad para saber más sobre lo que es ser voluntario para nuestros encuestados y nos permitirán delimitar aún más lo que puede motivar a los individuos de nuestro estudio a ser voluntarios.

El texto de la pregunta 26 de la Encuesta del Perfil del Voluntariado en Personas Mayores (Cfr. Anexos) es el siguiente: *“¿Qué te motivó a incorporarte al voluntariado?”*. Se permitió en el diseño del cuestionario marcar varias alternativas de respuesta en esta pregunta. De este modo, se obtuvieron 541 respuestas. El análisis visual de las respuestas aparece en el Gráfico VI. 7.

GRÁFICO VI. 7: MOTIVACIONES PARA INCORPORARSE COMO VOLUNTARIOS.



Las motivaciones más importantes de los participantes del estudio son “dedicar tiempo libre a algo útil”, “me convencieron”, “experiencia profesional” y “mejorar la sociedad”. Un análisis más detallado de las respuestas se expone en la Tabla VI. 52.

TABLA VI.52: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOTIVACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO.

Motivaciones	Frecuencia	Porcentaje
Motivaciones auto-centradas expresivas o relacionales		39.73
Dedicar tiempo libre a algo útil	90	16.63
Me convencieron	70	12.94
Me permitía aumentar el número de mis amigos.	17	3.14
La idea me atraía	38	7.02
Motivaciones auto-centradas utilitaristas		24.2
Beneficiarme de la ayuda	30	5.54
Obtener experiencia profesional	54	9.98
Para aprender	19	3.51
Experiencias nuevas	28	5.17
Motivaciones hetero-centradas		17.56
Poder contribuir a mejorar la sociedad	54	9.98
Convencimiento ideológico.	41	7.58
Otras		18.48
Otras	100	18.48
Total	541	100

Como vemos en la Tabla VI. 53, hemos distribuido las respuestas en tres bloques⁴. Destacan las respuestas que podemos considerar de carácter “autocentrado expresivas o relacionales” con un 39.73%, a continuación aquellas que hemos clasificados como motivaciones “auto centradas de carácter utilitarista” con un 24.2% en tercer lugar las hemos denominado con “otras” pero que no podemos aclarar a que se refieren los entrevistados al no haberlo expresado y que representan un 18.48 %y por último las que denominamos “razones hétero-centradas” con un 17.56%.

⁴ Siguiendo los planteamientos de Chacón, F. y Vecina, M. (2002).

Dentro de las motivaciones auto-centradas expresivas o relacionales, destaca especialmente "dedicar mi tiempo libre a algo útil" con un 16.63 %. Y el siguiente argumento es "me convencieron" con un 12.94%. Vemos pues que las principales razones para ser voluntario están centradas en el propio sujeto en sus necesidades de expresarse o de relacionarse. El hecho de optar mayoritariamente por la opción de "Dedicar el tiempo libre a algo útil", nos remite claramente a la concepción del voluntariado como "ocio serio".⁵

Vemos así mismo que el siguiente bloque de motivaciones es el de aquellas "auto-centradas utilitaristas", donde destaca fundamentalmente la de "obtener experiencia profesional", con un 9.98% y muy relacionada con esta es la otra de "adquirir experiencias nuevas" con un 5.17%.

Sin embargo, aunque la opinión pública puede pensar que la mayoría de los voluntarios e incluso los voluntarios mismos, están motivados por razones puramente hétero-centradas, éstas representan un porcentaje menor respecto a las auto-centradas. Dentro de las motivaciones o razones hétero-centradas destacan "poder contribuir a mejorar la sociedad" con un 9.98%.

Estos resultados contrastan con los obtenidos por Medina Tornero (1999:95) en Murcia o González Blasco (1998:60) en Madrid, donde el porcentaje de razones altruistas era mucho más elevado. Así mismo en el estudio realizado en Andalucía entre organizaciones, un 81.9% de las organizaciones entrevistadas consideraron que el voluntariado se hace para "ejercer la solidaridad".

⁵ Cfr. Stebbins (1996).

En cuanto al último bloque de respuestas, clasificado como “otras”. En primer lugar, nos llama la atención comprobar que una parte muy importante de los encuestados (18.48%), no han encontrado en la relación presentada la motivación que le mueve a ser voluntario y han optado por “otras”. Este dato muestra la necesidad de dar una opción abierta de respuesta. Tal y como anteriormente se ha especificado, en el capítulo VIII se llevará a cabo un análisis de las preguntas abiertas y se podrá precisar qué motivaciones están incluyendo los participantes en la categoría “otras”.

Así mismo llama la atención, el porcentaje nada clarificador, del 12.94% en la que los encuestados declaran que simplemente se hicieron voluntarios “porque le convencieron”. Esta opción la incluimos en la encuesta, precisamente para que fuera, por la que optaran aquellos que no teniendo unas motivaciones claras ya fueran de índole auto o hetero, pudiera identificarse.

A continuación, la Tabla VI. 53 muestra el análisis de las motivaciones separadas por género.

TABLA VI.53: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOTIVACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO.

Motivaciones	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec	%
Motivaciones auto-centradas expresivas o relacionales						
Dedicar tiempo libre a algo útil	32	58	35.56	64.44	90	16.63
Me convencieron	29	41	41.43	58.57	70	12.94
Me permitía aumentar el número de mis amigos.	8	9	47.06	52.94	17	3.14
La idea me atraía	13	25	34.21	65.79	38	7.02
Motivaciones auto-centradas utilitaristas						
Beneficiarme de la ayuda	13	17	43.33	56.67	30	5.54
Obtener experiencia profesional	16	38	29.63	70.37	54	9.98
Para aprender	5	14	26.32	73.68	19	3.51
Experiencias nuevas	10	18	55.56	44.44	28	5.17
Motivaciones hetero-centradas						

	Frecuencia		Porcentaje		Total	
Poder contribuir a mejorar la sociedad	15	39	27.78	72.22	54	9.98
Convencimiento ideológico	18	23	43.90	56.10	41	7.58
Otras						
Otras	38	62	38	62	100	18.48
Total	197	344	36.41	63.59	541	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (10) = 0.718, p > .05$

Los datos de la Tabla VI. 54 muestran que no existe asociación entre ambas variables, siendo estas independientes ($\chi^2 (10) = 0.718, p > .05$). Todas las motivaciones han sido igualmente elegidas por ambos sexos, destacando solo "Poder contribuir a mejorar la sociedad" que ha sido elegida en un porcentaje mayor de mujeres, así como "Obtener experiencia profesional" donde también destacan las mujeres.

Con todo, debemos destacar que en las motivaciones utilitaristas, tales como "beneficiarme de la ayuda", "experiencias nuevas" y "aumentar el número de amigos" son mayores los porcentajes de hombres que de mujeres los que optan por estas motivaciones.

Como vemos, podemos concluir de momento con Chacon F. y Vecina M. (2002:45):

"En el voluntariado coexisten varias motivaciones, tanto de naturaleza auto-centrada como hetero-centrada, que explican la decisión de ser voluntario. Los voluntarios se consideran a sí mismos principalmente motivados por razones hetero-centradas."

Se confirma pues, la Teoría funcional de las motivaciones del voluntariado de Clary y Snyder (1991), Chacon y Vecina (1999, 2002), Clary et al. (1998,) en la que las motivaciones auto-centradas egoístas conviven con las motivaciones hetero-centradas altruistas en la lógica que mueve a los voluntarios. Aunque en

nuestro caso veremos en el capítulo VIII, como esto es discutible en la autodefinición que hacen los voluntarios de si mismos, dado que ellos se ven a si mismos como altruistas básicamente.

VI.2.3.-La incorporación al voluntariado.

En cuanto al momento de la incorporación al voluntariado, nos interesaba conocer como ha sido ese paso, que siempre conlleva un tiempo de reflexión además de las motivaciones personales previas. En la Tabla VI.54, podemos ver como fue esa incorporación para nuestros encuestados, que podían elegir entre varias respuestas posibles para su propio proceso. Al igual que con los sentimientos y las razones, se han agrupado los momentos de la decisión en dos bloques. Por un lado, se han agrupado aquellos que podían estar condicionados por los intereses de la propia organización o sus objetivos (decisión hétero-centrada); y por otro lado, aquellos que podían estar centrados en los intereses del propio voluntario (decisión autocentrada).

TABLA VI.54: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MOMENTO DE DECISIÓN PARA EL VOLUNTARIADO Y GÉNERO

Momento decisión	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec	%
Decisión hetero-centrada						
Cuando me llamaron para incorporarme	24	43	35.82	64.18	67	20.8
Tras un período de formación	9	11	45	55	20	6.21
Mismo momento de conocer la organización	10	24	29.41	70.59	34	10.56
Mismo momento de conocer las actividades	5	26	16.13	83.87	31	9.63
Decisión auto-centrada						
36.64						
Cuanto tuve tiempo para dedicarme	22	45	32.84	67.16	67	20.8
Cuando estaba emocionalmente preparado	12	39	23.53	76.47	51	15.84
Otros	22	30	42.31	57.69	52	16.15
Total	104	218	32.30	67.70	322	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (6) = 0.130, p > .05$

Observamos que la incorporación de los voluntarios a la acción voluntaria es una mezcla de razones de un tipo y otro, pues la diferencia no es demasiado grande (*decisión hetero-centrada*=47.2%, *decisión autocentrada*=36.64%), predominando las decisiones por razones externas. Dentro del paquete de razones externas predominan las centradas en la organización receptora de voluntarios con un 20.8%. Aunque hay que destacar que si sumamos las dos respuestas que podemos considerar de respuesta espontánea, sin tener en cuenta un periodo de reflexión, tenemos que el 20.19% se han incorporado al voluntariado de forma inmediata con sólo conocer la organización o las actividades que realizan.

Es importante destacar que son muy pocos los voluntarios que se incorporan al voluntariado después de un periodo de formación, solo el 6.21%. Este hecho denota que el proceso de incorporación de los voluntarios a las organizaciones adolece de sistematización, al no existir en gran parte de los casos un proceso de sensibilización, captación, formación e incorporación a la organización y las tareas dentro de ella, como podemos considerar lógico.

En cuanto a las razones auto-centradas para la incorporación al voluntariado vemos que éstas tienen una representación del 36.64 %, siendo la razón más importante contar con "tiempo disponible" con un 20.8%. Así vemos como el voluntariado está especialmente vinculado al "ocio serio" o voluntariado como ocio en el tiempo libre.

Por último, con respecto a la relación entre la variable momento de decisión y la variable sexo, los análisis han mostrado que ambas variables son estadísticamente independientes ($\chi^2 (6) = 0.130, p > .05$).

VI.2.4.-Razones para la permanencia como voluntario.

Si es importante conocer como se produce el acceso al voluntariado, igualmente lo es, conocer cuales son las razones que tienen los voluntarios para permanecer comprometidos.

Lógicamente estas razones son todas ellas de carácter intrínseco y auto-percibido. Es el propio voluntario el que da sus razones de por qué sigue comprometido en una organización de voluntariado. De todos modos, hemos puesto dos variables que podemos considerar de índole externo al propio voluntario:

- Siento que me necesita la organización.
- Siento que me necesitan los beneficiarios.

En éstas dos razones vemos que la fuerza no se centra en el propio individuo sino en la organización o en los usuarios. La Tabla VI. 55 muestra los resultados.

TABLA VI.55: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN.

Razones	Frecuencia	Porcentaje
No me siento presionado por el tiempo que dedico	83	19.81
Me gusta la organización y funcionamiento de la organización	84	20.04
Responde a mis intereses personales	43	10.26
Responde a lo que esperaba	38	7.75
Sigue manteniendo mi interés	65	13.26
Me siguen interesando las tareas que realizo.	61	12.44
Me siento cómodo y querido	68	16.23
Siento que me necesita la organización	38	7.75
Siento que me necesitan los beneficiarios de mi voluntariado.	34	6.93
Otras	26	5.30
Total	419	100

Tal y como aparece en la Tabla VI. 55 los voluntarios, en su mayoría, esgrimen razones básicamente subjetivas, entre las que destaca “me gusta la organización y funcionamiento de la organización” (20.04%). Esta identificación con la organización es fundamental para que los voluntarios permanezcan activos. A continuación la opción que ha sido mas seleccionada es “no me siento presionado por el tiempo que dedico al voluntariado” con un 19.81%. Razón que igualmente está relacionada con el clima que se vive en la organización. El resto de las opciones están relacionadas con sentimientos de los voluntarios que evalúan su grado de satisfacción. Por último, las respuestas más seleccionadas son: “me siento cómodo y querido” (16.23%); “Sigue manteniendo mi interés” (15.51%) y “Me siguen interesando las tareas que realizo” (14.56%) lo que indica que no sólo ve satisfactoria su actividad sino que además la ve interesante.

Para valorar correctamente las razones de permanencia de los voluntarios en la organización, hemos comparado estas razones con el tiempo que llevan como voluntarios. Los datos aparecen en la Tabla VI.

56.

TABLA VI.56: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y TIEMPO COMO VOLUNTARIO.

Razones de permanencia	Tiempo como voluntario						
	< 1 año	1-3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	12-15 años	>15 años
No me siento presionado por el tiempo	18 (20.22)	16 (13.56)	19 (16.81)	9 (11.69)	8 (17.78)	2 (8.0)	11 (15.07)
Siento que me necesito la	8 (8.99)	9 (7.63)	9 (7.96)	5 (6.50)	2 (4.44)	2 (8.0)	3 (4.11)

Razones de permanencia	Tiempo como voluntario						
	< 1 año	1-3 años	3-6 años	6-9 años	9-12 años	12-15 años	>15 años
organización							
Me gusta la organización	7 (7.87)	24 (12.77)	18 (15.93)	16 (20.80)	3 (6.67)	6 (24.0)	10 (13.7)
Responde a mis intereses personales	11 (12.36)	9 (7.63)	9 (7.96)	4 (5.19)	6 (13.33)	0 (0.0)	4 (5.4)
Responde a lo que esperaba	7 (7.87)	3 (2.54)	9 (7.96)	6 (7.79)	2 (4.44)	4 (16.0)	7 (9.5)
Sigue manteniendo mi interés	7 (7.87)	15 (12.71)	12 (10.62)	8 (10.39)	8 (17.78)	3 (12.0)	12 (16.4)
Me siento cómo y querido	12 (13.48)	19 (16.10)	12 (10.62)	6 (7.79)	4 (8.89)	4 (16.0)	11 (15.0)
Siguen interesando las tareas	9 (10.11)	12 (10.17)	12 (10.62)	9 (11.69)	8 (17.78)	2 (8.0)	9 (12.3)
Siento que me necesitan los beneficiarios	2 (2.25)	8 (4.25)	8 (7.08)	9 (11.69)	1 (2.22)	1 (4.0)	5 (6.85)
Otras	8 (8.99)	3 (2.54)	5 (4.42)	5 (6.50)	3 (6.67)	1 (4.0)	1 (1.3)
Total	89 (100.0)	118 (100.0)	113 (100.0)	77 (100.0)	45 (100.0)	25 (100.0)	73 (100.)

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

Se puede observar en la Tabla VI. 55, cómo la razón de permanencia más destacada, “me gusta la organización y el funcionamiento de la organización”, es la que posee mayor frecuencia en casi todos los rangos temporales de antigüedad como voluntario. Esto quiere decir, que tanto voluntarios recientes como veteranos especifican como razón principal de permanencia en su correspondiente organización, la satisfacción con dicha organización y con su funcionamiento. Así mismo, la siguiente razón de permanencia más elegida, “no sentirse presionado por el tiempo”, mantiene también porcentajes similares en todos los rangos de antigüedad.

A continuación se presenta, en la Tabla VI. 57, el análisis de los datos de las razones de permanencia separados por la variable género.

TABLA VI.57: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.

Razones	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
No me siento presionado por el tiempo	34	49	40.96	59.04	83	19.81
Me gusta la organización	24	60	28.57	71.43	84	20.04
Responde a mis intereses personales	10	33	23.26	76.74	43	10.26
Responde a lo que esperaba	14	24	36.84	63.16	38	9.7
Sigue manteniendo mi interés	20	45	30.77	69.23	65	13.26
Siguen interesando las tareas	20	41	32.79	67.21	61	12.44
Me siento cómo y querido	20	48	41.67	58.33	68	16.23
Siento que me necesita la organización	15	23	39.47	60.53	38	7.75
Siento que me necesitan los beneficiarios	13	21	38.24	61.76	34	6.93
Otras	12	14	46.15	53.85	26	5.30
Total	182	237	43.44	56.56	419	100

*H: hombres. M: Mujeres. $\chi^2 (6) = 0.462, p > .05$

Como se puede observar en la Tabla VI. 57 sobre los resultados de las razones de permanencia separados por la variable género, vemos que no existe una relación estadísticamente significativa entre las razones de permanencia en la organización y el sexo del voluntario ($\chi^2 (6) = 0.462, p > .05$). Solamente, se puede destacar el alto porcentaje de mujeres que han elegido las opciones "*Me gusta la organización*" (71.43%) y "*Responde a mis intereses personales*" (76.74%).

Si seguimos el modelo propuesto por Vecina (2001), la permanencia de los voluntarios, como consecuente, en una organización dependerá de una combinación de factores de los antecedentes, relacionados básicamente con las motivaciones de los voluntarios, el grado de satisfacción que tengan los voluntarios con su acción y otros

factores situacionales relacionados básicamente con el grado de conflictividad que pueda existir en la organización. El grado de satisfacción de los voluntarios según el modelo de Vecina (2001), vendrá dado por el grado de apoyo organizacional a los voluntarios.

Si tenemos en cuenta algunos de estos factores, se podrían agrupar las razones de permanencia en factores como: “conflictividad en la organización”, “recompensante”, “interesante”, “emocionante” y “otras”. Los resultados aparecen en la Tabla VI. 58.

TABLA VI.58: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN RAZONES PERMANENCIA TOTAL EN LA ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.

Razones Permanencia	Frecuencia	Porcentaje
Conflictividad en la organización		39.85
No me siento presionado por el tiempo que dedico	83	19.81
Me gusta la organización y funcionamiento de la organización	84	20.04
Recompensante		18.01
Responde a mis intereses personales	43	10.26
Responde a lo que esperaba	38	7.75
Interesante		25.70
Sigue manteniendo mi interés	65	13.26
Me siguen interesando las tareas que realizo.	61	12.44
Emocionante		23.94
Me siento cómodo y querido	68	16.23
Siento que me necesita la organización	38	7.75
Siento que me necesitan los beneficiarios de mi voluntariado.	34	6.93
Otras		6.20
Otras	26	6.20
Total	419	100

Apreciamos que el grado de ausencia de “conflictividad de la organización”, tiene el mayor peso en las respuestas de nuestros encuestados (39.85%) seguido por el factor “interesante” (25.70%) y “emocionante” (23.94%).

VI.3. IMPLICACIÓN EN LA ASOCIACIÓN Y DEDICACIÓN A LAS TAREAS DE VOLUNTARIADO.

Medir el tiempo que un voluntario lleva en una organización es un indicador que nos muestra el grado de satisfacción de éste con la organización y las tareas y funciones que realiza. Carecemos de datos que nos permitan valorar con exactitud cual es el tiempo medio que se puede establecer para considerar que una persona está consolidada como voluntario.

Parece lógico pensar que a mayor tiempo de permanencia en una organización, mayor será la asimilación del rol de voluntario y esto debe ser considerado un exponente de la satisfacción percibida por el individuo.

En la Tabla VI. 59, vemos como se distribuyen en nuestro estudio la permanencia de los voluntarios en la organización actual donde presta sus servicios como voluntario.

TABLA VI.59: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO COMO VOLUNTARIO EN ORGANIZACIÓN

Tiempo como voluntario	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	8	3.3
Menos de 1 año	56	23.4
Entre 1 y 3 años	65	27.2
Entre 3 y 6 años	48	20.1
Entre 6 y 9 años	23	9.6
Entre 9 y 12 años	21	8.8
Entre 12 y 15 años	6	2.5
Más de 15 años	12	5.0
Total	239	100.0

Como podemos observar tenemos un porcentaje importante de voluntarios que están iniciándose y que llevan menos de un año y

representan el 23.4% de los encuestados. Entre 1 y 3 años tenemos el 27.2% de los voluntarios, estos podemos considerarlos ya iniciados y en fase de maduración como voluntarios. Así mismo tenemos un porcentaje importante de voluntarios con más de 3 años de voluntariado (46.0%), podemos considerarlos maduros en éstas tareas. Como podemos apreciar en la Tabla VI. 59 va descendiendo el porcentaje de los voluntarios conforme va aumentando el periodo de años de permanencia. No obstante, si consideramos como voluntarios ya consolidados y expertos aquellos que llevan realizando la actividad más de 6 años, la muestra del presente estudio posee un 25.9% de los mismos.

Estos resultados son muy similares al estudio realizado por Medina Tornero (1999:149), en Murcia donde encontraba que el 50% de los voluntarios permanecían más de tres años en la organización.

El análisis de estos resultados en función del género se muestra en la Tabla VI. 60.

TABLA VI. 60: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIEMPO VOLUNTARIO EN ORGANIZACIÓN Y GÉNERO.

Tiempo como voluntario	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
No contesta	2	6	25.00	75.00	8	3.3
Menos de 1 año	15	41	26.79	73.22	56	23.4
Entre 1 y 3 años	22	43	33.85	66.15	65	27.2
Entre 3 y 6 años	17	31	35.42	64.58	48	20.1
Entre 6 y 9 años	11	12	47.83	52.17	23	9.6
Entre 9 y 12 años	7	14	33.33	66.67	21	8.8
Entre 12 y 15 años	3	3	50.00	50.00	6	2.5
Más de 15 años	4	8	33.33	66.67	12	5.0
Total	81	158	33.90	66.10	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .131, p > .05

Tal y como se puede observar, no existe una asociación estadísticamente significativa entre la variable sexo y la variable tiempo como voluntario (V de Crammer=.131, p>.05). Por otra parte, podemos

destacar que existe un porcentaje más elevado de mujeres que están en la fase de iniciación al voluntariado (menos de 1 año, 73.22%), y existe una mayor consolidación entre los hombres en el voluntariado de largo recorrido (entre 6 y 9 años, 47.83%; entre 12 y 15 años, 50.0%).

En cuanto al tiempo de dedicación al voluntariado solamente se ha contemplado desde una perspectiva de dedicación semanal en horas y colaboraciones esporádicas y puntuales. Los datos se muestran en la Tabla VI. 61.

TABLA VI.61: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN.

Dedicación semanal	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	3	1.3
Entre 1 y 2 horas	49	20.5
Entre 3 y 4 horas	38	15.9
Entre 4 y 8 horas	54	22.6
Entre 8 y 12 horas	28	11.7
Entre 12 y 20 horas	18	7.5
Más de 20 horas	27	11.3
Sólo esporádica	12	5.0
Sólo en casos puntuales	10	4.2
Total	239	100.0

Agrupando los intervalos se aprecia que el mayor porcentaje de voluntarios dedican entre 1 y 4 horas semanales a sus tareas como voluntarios (36.4%). Posteriormente, entre 4 y 12 horas el porcentaje se reduce al 34.3% y de 12 a más de 20 horas a un 18.8%. Por último, los voluntarios que han colaborado de forma esporádica o puntualmente representan tan solo el 9.2%.

Esta dedicación semanal separada por el sexo del voluntario se expone en la Tabla VI. 62.

TABLA VI.62: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN Y GÉNERO.

Dedicación semanal	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
No contesta	1	2	33.33	66.67	3	1.3
Entre 1 y 2 horas	9	40	18.37	81.63	49	20.5
Entre 3 y 4 horas	9	29	23.68	76.32	38	15.9
Entre 4 y 8 horas	19	35	35.19	64.81	54	22.6
Entre 8 y 12 horas	15	13	53.57	46.43	28	11.7
Entre 12 y 20 horas	8	10	44.44	55.56	18	7.5
Más de 20 horas	12	15	44.44	55.56	27	11.3
Sólo de forma esporádica	5	7	41.67	58.33	12	5.0
Sólo en casos puntuales	3	7	30	70	10	4.2
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

*H: hombres. M: Mujeres. V de Crammer = .248, $p < .05$

El análisis muestra que hay una relación estadísticamente significativa entre la dedicación semanal a las tareas como voluntario y el sexo del voluntario, V de Crammer = .248, $p < .05$. Existe un claro porcentaje mayor de mujeres que dedican entre 1 y 2 horas y entre 3 y 4 horas, 81.63% y 76.32% respectivamente. También existe un claro porcentaje mayor de hombres que dedican entre 8 y 12 horas, entre 12 y 20 horas y más de 20 horas a la semana, 53.57%, 44.44% y 44.44% respectivamente.

Por último, para analizar el tiempo que dedican los voluntarios a sus tareas o servicios en función de los grupos de edad, tales como: jóvenes, adultos y mayores, se agruparon los intervalos del número de horas para evitar la dispersión. La Tabla VI. 63 muestra los resultados.

TABLA VI. 63.: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN Y EDAD.

Dedicación semanal	Frecuencia			Porcentaje			Total	
	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Hasta 30 años	30-60 años	Más de 60 años	Frecuencia	%
No contesta	0	0	3	0	0	100	3	1.3
Entre 1 y 4 horas	23	27	37	26.44	31.03	42.53	87	36.4
Entre 4 y 12 horas	35	25	22	42.68	30.49	26.83	82	34.3
Más de 20 horas	28	10	7	62.22	22.22	15.56	45	18.8
Sólo de forma esporádica	5	4	3	41.67	33.33	25	12	5.0
Sólo en casos puntuales	3	3	4	30	30	40	10	4.2
Total	94	69	76	39.33	28.87	31.80	239	100.0

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

En primer lugar, con respecto al intervalo de dedicación semanal entre 1 y 4 horas, existen diferencias entre los grupos de edad, con una tendencia al incremento en cuanto aumenta la edad (26.44%, 31.03% y 42.53%). En segundo lugar, en una dedicación intermedia entre 4 y 12 horas se replica el mismo patrón de resultados observado en el intervalo anterior pero inverso, en el que son mayoritariamente jóvenes los que dedican éste tiempo y decreciendo con la edad (42.68%, 30.49% y 26.83%). Por último, con respecto a una dedicación elevada a partir de 12 semanales los voluntarios jóvenes, menores de 31 años, son los que tienen una mayor representación con un 62.22%.

Con el fin de profundizar sobre la variable dedicación semanal de los voluntarios, se analizó la relación de dicha variable con la ocupación actual de los voluntarios. Los resultados se exponen en la Tabla VI. 64

TABLA VI.64: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y OCUPACIÓN.

Situación laboral	Dedicación Semanal						Total
	N.C (%)	1 y 4 H (%)	4 y 12 H. (%)	> 20 H (%)	A* (%)	B* (%)	Frec (%)
No contesta	1 (33.33)	5 (9.20)	1 (1.22)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (2.9)
Ocupado	0 (0.0)	16 (18.39)	17 (20.73)	17 (37.78)	4 (33.33)	5 (50.0)	59 (24.7)
Parado que ha trabajado antes	0 (0.0)	6 (6.90)	8 (9.76)	9 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (9.6)
Parado que busca primer empleo	0 (0.0)	2 (2.30)	3 (3.66)	3 (6.67)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (3.3)
Jubilado o pensionista	2 (66.67)	32 (36.78)	26 (31.71)	10 (22.22)	3 (25.0)	2 (20.0)	75 (31.4)
Amo/a de casa	0 (0.0)	12 (13.79)	6 (7.32)	1 (2.22)	1 (8.33)	2 (20.0)	22 (9.2)
Estudiante	0 (0.0)	13 (14.94)	20 (24.39)	4 (8.89)	4 (33.33)	1 (10.0)	42 (17.6)
Otros	0 (0.0)	1 (1.15)	1 (1.22)	1 (2.22)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)
Total	3 (100.0)	87 (100.0)	82 (100.0)	45 (100.0)	12 (100.0)	10 (100.0)	239 (100.0)

*A. Sólo de forma esporádica ; *B. Sólo en casos puntuales .

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

Como anteriormente se había comentado, los jubilados representan un gran porcentaje de los voluntarios con personas mayores y en cuanto a su dedicación semanal los voluntarios jubilados poseen los mayores porcentajes entre 1 y 4 horas y entre 4 y 12 horas, (36.78% y 31.71%, respectivamente). Solamente, los voluntarios ocupados superan a los voluntarios jubilados en la dedicación a partir de 12 horas con un 37.87%. Este último dato es muy importante, mostrando que al contrario de como cabría esperar, las personas con una gran implicación en el voluntariado (a partir de 12 horas) son en su mayoría ocupados, personas, en principio, con muy poco tiempo libre, en lugar de jubilados, personas con mucho más tiempo libre.

En cuanto a la relación de la variable dedicación semanal con la situación laboral del voluntario, los datos aparecen en la Tabla VI. 65.

TABLA VI.65: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y SITUACION LABORAL .

Situación laboral	Dedicación Semanal						Total
	N.C	Entre 1 y 4 horas (%)	Entre 4 y 12 horas (%)	Más de 12 horas (%)	Esporádica. (%)	Casos puntuales (%)	Frec. (%)
No contesta	3 (100.0)	68 (78.16)	59 (71.96)	26 (57.78)	9 (75.0)	6 (60.0)	171 (71.5)
Asalariado eventual	0 (0.0)	9 (10.34)	9 (10.98)	9 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (11.3)
Asalariado fijo	0 (0.0)	8 (9.20)	4 (4.88)	3 (6.67)	2 (16.67)	1 (10.0)	18 (7.5)
Trabajo en negocio familiar sin contrato	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.22)	2 (4.44)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.3)
Miembro de cooperativa	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (0.8)
Empresario o profesional por cuenta propia	0 (0.0)	1 (1.15)	2 (2.44)	2 (4.44)	0 (0.0)	1 (10.0)	6 (2.5)
Empresario o profesional con asalariados	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.22)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
Otra no parado	0 (0.0)	1 (1.15)	7 (8.54)	2 (4.44)	1 (8.33)	0 (0.0)	11 (4.6)
Total	3 (100.0)	87 (100.0)	82 (100.0)	45 (100.0)	12 (100.0)	10 (100.0)	239 (100.0)

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

La Tabla VI. 64 ofrece un análisis pormenorizado de la dedicación semanal de las personas ocupadas. En la Tabla VI. 63 se había comprobado cómo un alto porcentaje de personas ocupadas tenían una gran implicación en el voluntario. La Tabla VI. 64 muestra que dentro de estos voluntarios ocupados hay una gran proporción de asalariados eventuales (20.0%), justificando de este modo la gran dedicación que pueden ofrecer al voluntariado.

Otro análisis que nos ha parecido interesante para comprobar el grado de compromiso, y estrechamente ligado a las motivaciones de los voluntarios, es la relación existente entre práctica religiosa y dedicación

al voluntariado. En la Tabla VI. 66 se muestran los resultados de dicha relación.

TABLA VI.66: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y PRÁCTICA RELIGIOSA.

Práctica religiosa	Dedicación Semanal						Total
	N.C (%)	Entre 1 y 4 horas (%)	Entre 4 y 12 horas (%)	Más de 12 horas (%)	Sólo de forma esporádica (%)	Sólo en casos puntuales (%)	Frecuencia (%)
NS/NC	1 (33.33)	8 (9.20)	9 (10.98)	1 (2.22)	2 (16.67)	0 (0.0)	21 (8.8)
No creyente	0 (0.0)	2 (2.30)	3 (3.66)	1 (2.22)	0 (0.0)	1 (10.0)	7 (2.9)
Creyente practicante	2 (66.67)	42 (48.28)	40 (48.78)	13 (28.89)	5 (41.67)	2 (20.0)	104 (43.5)
Creyente no muy practicante	0 (0.0)	28 (32.18)	18 (21.95)	19 (42.22)	5 (41.67)	1 (10.0)	71 (29.7)
Creyente nada practicante	0 (0.0)	5 (5.75)	9 (10.98)	10 (22.22)	0 (0.0)	4 (40.0)	28 (11.7)
Agnóstico	0 (0.0)	2 (2.30)	3 (3.66)	1 (2.22)	0 (0.0)	2 (20.0)	8 (3.3)
Total	3 (100.0)	87 (100.0)	82 (100.0)	45 (100.0)	12 (100.0)	10 (100.0)	239 (100.0)

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

Podemos observar que existe una fuerte relación entre éstas dos variables. Por un lado, los “creyentes practicantes” son los que más representación tiene en los intervalos de dedicación semanal entre 1 y 4 horas y entre 4 y 12 horas (48.28% y 48.78%, respectivamente) mientras que los “creyentes no muy practicantes” son los que más representación tienen en el intervalo de dedicación semanal a partir de 12 horas (42.22%).

En cuanto a la relación entre la orientación política y la dedicación semanal al voluntariado, la Tabla VI. 66 expone el análisis de los resultados.

TABLA VI.67: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN HORAS SEMANALES DEDICACIÓN AL VOLUNTARIADO Y OPCIÓN POLÍTICA.

Orientación política	Dedicación Semanal						Total
	N.C (%)	Entre 1 y 4 horas (%)	Entre 4 y 12 horas (%)	Más de 20 horas (%)	Esporádica (%)	Casos puntuales (%)	Frecuencia (%)
NS/NC	1 (33.33)	20 (22.99)	20 (24.39)	7 (15.56)	1 (8.33)	1 (10.0)	50 (20.9)
Ext. Derecha	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (0.4)
Derecha	0 (0.0)	13 (14.94)	4 (4.88)	6 (13.33)	2 (16.67)	1 (10.0)	26 (10.9)
Centro derecha	0 (0.0)	8 (9.20)	22 (26.83)	7 (15.56)	1 (8.33)	1 (10.0)	39 (16.3)
centro izquierda	0 (0.0)	10 (11.49)	7 (8.54)	2 (4.44)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (7.9)
Izquierda	0 (0.0)	12 (13.79)	5 (6.10)	8 (17.78)	3 (25.0)	3 (30.0)	31 (13.0)
Apolítico	2 (66.67)	12 (13.79)	10 (12.20)	7 (15.56)	3 (25.0)	1 (10.0)	35 (14.6)
Indiferente	0 (0.0)	12 (13.79)	14 (17.07)	8 (17.78)	2 (4.44)	2 (20.0)	38 (15.9)
Total	3 (100.0)	87 (100.0)	82 (100.0)	45 (100.0)	12 (100.0)	10 (100.0)	239 (100.0)

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

La Tabla VI. 66 vuelve a mostrar la poca implicación política de los voluntarios. Como anteriormente se había mencionado, existen altos porcentajes de voluntarios que no contestan sobre su opción política (20.9%), que son apolíticos (14.6%) o que les es indiferente (15.9%), dejando solamente alrededor de un 50% de la muestra que marca una orientación política. Por ello, la relación entre la orientación política y la dedicación semanal al voluntariado no refleja tendencias claras entre ambas variables, mostrando solamente unos patrones muy homogéneos de dedicación al voluntariado entre las distintas orientaciones políticas.

VI.3.1.- Trabajo en el interior de la asociación: tareas, servicios y funciones.

En el seno de las organizaciones de voluntariado, existen múltiples tareas y funciones en base a los servicios que se prestan como hemos visto en el Capítulo III, 2.1.12 y siguientes.

En éste apartado vamos a analizar cuales son las tareas y funciones que realizan nuestro voluntarios encuestados y comprobar así mismo el grado de satisfacción que tienen con ellas.

En la Encuesta sobre el Perfil del Voluntariado (Cfr. Anexo) se preguntó a los participantes del estudio por su implicación en una serie de tareas, pudiendo contestar en una escala desde "Nada a Mucho". Se consideraron, fundamentalmente, tres tipos de tareas, estas son: tareas internas en la organización (administrativas o de limpieza y mantenimiento), tareas de proyección exterior de la organización (participación en difusión, charlas, formación...) y tareas propias del voluntariado (atender demandas de los usuarios y las propias del voluntariado). En la Tabla VI. 68 aparecen los resultados.

TABLA VI.68: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAREAS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS (porcentajes)

Tareas	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho	Total
Tareas administrativas	33.5	41.8	6.7	8.4	5.4	4.2	100
Limpieza y mantenimiento	38.1	26.8	10.9	11.3	10.9	2.1	100
Participación en difusión, charlas, formación.	28.5	17.6	10.9	14.9	16.7	12.1	100
Atender demandas de beneficiarios de voluntariado	31.0	10.0	7.5	11.3	20.1	20.1	100
Propias del voluntario en la organización	20.5	1.7	5.0	15.1	31.8	25.9	100

Podemos observar en la Tabla VI.68 como son pocos los voluntarios implicados en las tareas propiamente organizativas, tales como tareas administrativas donde un 41.8% de la muestra declara no estar implicado, o tareas de limpieza y mantenimiento donde un 26.8% de la muestra declara, también, no estar implicado. Esta información se analizará con detalle en el siguiente capítulo en el que se analice la información proporcionada por las entidades.

Por otra parte, un 43.7% de los voluntarios participan en tareas de difusión de la organización; un 54.1% declara realizar tareas a demanda de los beneficiarios del voluntariado entre regular y mucho, y por último, un 79.8% declaran realizar las tareas propias de los voluntarios de la organización. Estos datos implican que los voluntarios de la muestra están centrados en las tareas y no tanto en la organización.

La relación entre la implicación en las tareas y el sexo del voluntario aparece en la siguiente tabla (Tabla VI. 69).

TABLA VI.69: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TAREAS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS Y GÉNERO (porcentajes)

IMPLICACIÓN EN TAREAS HOMBRES						
Tareas	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Tareas administrativas	27.2	44.4	3.7	11.1	11.1	2.5
Limpieza y mantenimiento	33.3	21.0	13.6	13.6	16.0	2.5
Participación en difusión, charlas, formación...	23.5	18.5	13.6	12.3	18.5	13.6
Atender demandas de beneficiarios de voluntariado	28.4	8.6	11.1	8.6	23.5	19.8
Propias del voluntario en la organización	16.0	2.5	7.4	8.6	43.2	22.2

IMPLICACIÓN EN TAREAS HOMBRES						
Tareas	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
IMPLICACIÓN EN TAREAS MUJERES						
Tareas	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Tareas administrativas	36.7	40.5	8.2	7.0	2.5	5.1
Limpieza y mantenimiento	40.5	29.7	9.5	10.1	8.2	1.9
Participación en difusión, charlas, formación...	31.0	17.1	9.5	15.2	15.8	11.4
Atender demandas de beneficiarios de voluntariado	32.3	10.8	5.7	12.7	18.4	20.3
Propias del voluntario en la organización	22.8	1.3	3.8	18.4	25.9	27.8

Los resultados muestran que no existe una diferenciación por género en relación a la implicación en las tareas. Tanto hombres como mujeres poseen una implicación muy similar en las distintas tareas planteadas, mostrando poca implicación en tareas administrativas, de limpieza y mantenimiento, y mayor implicación en tareas de difusión, atención a las demandas de los beneficiarios y propias del voluntariado.

VI.3.2.- Servicios que realizan los voluntarios.

En cuanto a los servicios, los voluntarios de las organizaciones participantes pueden realizar diferentes tipos de servicios en el seno de sus organizaciones y también dirigidos a diferentes colectivos. Por ello, se ofreció un amplio abanico de posibilidades (27) dado que prácticamente todas las organizaciones tienen más de una finalidad y dirigen sus actividades a más de un colectivo. En la pregunta de la Encuesta del Perfil del Voluntariado (Cfr. Anexo), dirigida a obtener información sobre los servicios que prestan los voluntarios, los participantes podían elegir varias respuestas (máximo 10). Se obtuvo un total de 717 respuestas. Un volumen significativo de respuestas para conocer cuales son los

servicios más importantes en nuestra muestra de voluntarios con personas mayores.

En la Tabla VI. 70 aparecen los resultados del análisis ordenados por volumen de respuestas.

TABLA VI.70: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS.

Servicios	Frecuencia	Porcentaje
Compañía	137	19.11
Asistencia sanitaria	76	10.60
Transporte de enfermos y auxilio	64	8.93
Animación sociocultural y entretenimiento	56	7.81
Visitas	55	7.67
Consulta, información, asesoramiento	40	5.58
Otros	38	5.30
Asistencia social	33	4.60
Asistencia a domicilio y doméstica	32	4.46
Prevención	28	3.90
Asistencia moral y religiosa	25	3.49
Información telefónica	21	2.93
Educación, enseñanza e instrucción	18	2.51
Servicio de comedores	18	2.51
Servicio de lavandería y guardarropa	11	1.53
Apoyo económico	11	1.53
Promoción de la donación de sangre	11	1.53
Asistencia legal	9	1.25
Total	717	100

Nota: Sólo se han incluido aquellos servicios con un % mayor de 1

Pese a que los participantes del presente estudio son voluntarios con personas mayores, la Tabla VI. 69 ofrece una gran variabilidad de los distintos servicios que llevan a cabo los voluntarios. Probablemente esta situación sea debida a que las organizaciones a las que pertenecen los voluntarios incluyan una amplia gama de servicios a realizar con los beneficiarios. Por ejemplo, Cruz Roja, como veremos más adelante, tiene una amplia carta de servicios para los usuarios mayores en los que se implican los voluntarios.

Por otra parte, la mayoría de las respuestas se concentran en aquellos servicios que podíamos suponer necesarios para las personas mayores. Por ejemplo, el 19.11% de los voluntarios han marcado el servicio de acompañamiento a las personas mayores, como uno de los que más realizan. Si a éste dato se le suma el porcentaje del servicio "visitas" (7.67%), se obtiene que alrededor de un 27% de los encuestados han dicho que uno de los servicios que prestan es el de dar compañía a las personas mayores.

Dos servicios que merecen especial atención son "asistencia sanitaria" con 10.60% y "transporte de enfermos y auxilio" con el 8.93%. Ambos servicios relacionados con la salud tienen significados bien distintos.

El servicio, "asistencia sanitaria", se lleva a cabo de forma distinta por diferentes organizaciones. Por ejemplo, para los voluntarios de la FOAM, se refieren al acompañamiento de los voluntarios a personas mayores para ir al centro de salud o comprarles las medicinas en la farmacia; sin embargo, para los voluntarios de Cruz roja, el significado es bien distinto, pues se refieren a las campañas que hacen de prevención de riesgos por "golpe de calor" o bajada de las temperaturas, así como controles preventivos básicos de algunos parámetros de salud que hacen los voluntarios con cierta frecuencia, vinculados a otros programas como el de Teleasistencia.

Un sentido diverso tiene "transporte de enfermos y auxilio", este es un servicio que prestan muy pocas entidades, solo aquellas que trabajan con discapacitados y tienen transporte adaptado o bien Cruz Roja que presta servicios de traslados de enfermos.

Con todo recordemos que según lo visto en el Capítulo IV en cuanto a los mayores y su estado de salud, un elevado porcentaje de personas mayores necesitan de asistencia y supervisión médica lo que supone que sea lógico que la asistencia sanitaria se convierta en una línea de intervención de los voluntarios con personas mayores.

Esto muestra que los voluntarios tienen una función con los mayores totalmente complementaria a los Servicios Sociales Comunitarios y especialmente al Servicio de Ayuda a Domicilio.

Por otra parte llama la atención que se presten muy poco, servicios como "consulta, información, asesoramiento" con 5.58%, "asistencia social" con el 4.60% y "asistencia a domicilio y doméstica" con el 4.46% o Asistencia legal que solo lo han elegido 1.25%.

Con respecto a la opción de respuesta "otros" que se incluía en la pregunta de la encuesta, los participantes han incluido respuestas que de forma aproximada están recogidas en el listado, tales como, pasear, atención telefónica, asistir a actos culturales o religiosos.

En la Tabla VI.71, observamos como si distribuyen la prestación de servicios en razón del género.

TABLA VI.71: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS y GÉNERO

Servicios	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frec.	%
Compañía	34	103	24.82	75.18	137	19.11
Asistencia sanitaria	32	44	42.11	57.89	76	10.60
Transporte de enfermos y auxilio	31	33	48.44	51.56	64	8.93
Animación sociocultural y entretenimiento	13	43	23.21	76.79	56	7.81
Visitas	25	30	45.45	54.55	55	7.67
Consulta, información, asesoramiento	18	22	45	55	40	5.58
Otros	19	19	50	50	38	5.30

	Frecuencia		Porcentaje		Total	
Asistencia social	13	20	65	35	33	4.60
Asistencia a domicilio y doméstica	16	16	50	50	32	4.46
Prevención	12	16	42.86	57.14	28	3.90
Asistencia moral y religiosa	14	11	56	44	25	3.49
Información telefónica	5	16	23.81	76.19	21	2.93
Educación, enseñanza e instrucción	9	9	50	50	18	2.51
Servicio de comedores	6	12	33.33	66.67	18	2.51
Servicio de lavandería y guardarropa	0	11	0	100	11	1.53
Apoyo económico	5	6	45.45	54.55	11	1.53
Promoción de la donación de sangre	4	7	36.36	63.64	11	1.53
Asistencia legal	4	5	44.44	55.56	9	1.25
Total	275	442	38.35	61.65	717	100

*H: hombres. M: Mujeres.

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

De la relación entre servicios que se prestan a los beneficiarios y el género solo destacaremos el elevado porcentaje de mujeres (casi el triple), en ciertos servicios como son: "Compañía", "Animación sociocultural y entretenimiento", "Información telefónica" y "Servicio de lavandería y guardarropa".

Si recordamos que según lo visto en el Capítulo IV en cuanto a la forma de convivencia de las personas mayores en la Provincia de Granada ⁶ el 21,28 % de la población mayor de Granada vive sola en sus domicilios lo que les hace ser susceptibles de recibir ayuda por parte del voluntariado, en forma de visitas, compañía, etc.

⁶ López Doblas, J. (2005), con una población mayor de 65 años de 133.453 las personas que viven solas eran 28.395 lo que representaban el 21,28 %.

En cuanto al lugar donde se realiza la prestación de servicios, los resultados aparecen en la Tabla VI. 72.

TABLA VI.72: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS y GÉNERO.

Lugar	Frecuencia		Porcentaje		Total	
	H*	M*	H*	M*	Frecuencia	%
Domicilios privados	133	219	37.78	62.22	352	87.0
En la calle, en los barrios	2	7	22.22	77.78	9	2.22
Áreas marginales	0	6	0	100	6	1.48
Campos de refugiados	0	1	0	100	1	0.25
Campos de trabajo	0	2	0	100	2	0.49
Ambientes naturales (playas, bosques...)	1	2	33.33	66.67	3	0.74
Instituciones	12	15	44.44	55.56	27	6.65
Otros	3	3	50	50	6	1.48
Total	151	255	37.19	62.81	406	100

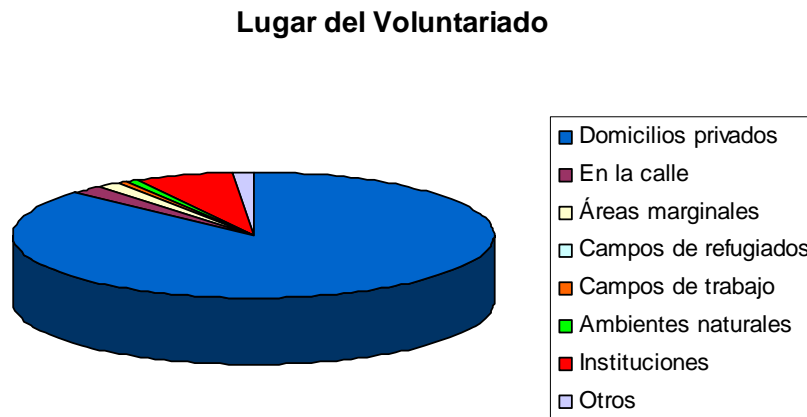
*H: hombres. M: Mujeres.

Nota: No se aplicó estadístico de contraste debido a la existencia de celdas con valores cercanos a 0

Parece claro que el servicio de los voluntarios se lleva a cabo básicamente en los domicilios privados de los beneficiarios, el 87 % de las respuestas así lo refieren. El segundo lugar en el que más se presta el servicio de los voluntarios es en las instituciones, ya sean hospitales o residencias de mayores, con un 6.65%. En el Gráfico VI. X se muestran estos resultados de forma visual.

Si tenemos en cuenta como vimos en el capítulo IV que solo el 2,76% de los mayores de 65 años residían en Andalucía en instituciones, es lógico que el porcentaje de voluntariado en instituciones sea menor que el que se realiza en los domicilios.

GRÁFICO VI.8: LUGAR DONDE SE PRESTA EL VOLUNTARIADO.



Visualmente la enorme prevalencia de los “domicilios privados” como lugar de realización del voluntariado es evidente.

Hemos diferenciados las funciones que realizan los voluntarios respecto a los servicios que prestan. Entendemos las funciones como aquello que realizan como actividad en el seno de las organizaciones, aunque sea una actividad orientada hacia el exterior de ésta.

En la Tabla VI.73 podemos observar tanto en sentido positivo como en sentido negativo cuales son las funciones que tienen o no en el seno de las organizaciones.

TABLA VI.73.: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LAS FUNCIONES QUE REALIZAN LOS VOLUNTARIOS. (Porcentajes)

Funciones	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Funciones institucionales						
Coordinar diferentes tareas y funciones en la organización	42.7	25.1	6.7	5.9	11.7	7.9
Administración de la tesorería	48.1	40.6	3.3	2.9	2.5	2.5

Funciones	No cont	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Orientación y asesoramiento dentro y fuera de la organización	46.4	29.3	5.4	5.9	9.2	3.8
Captación de socios protectores	49.4	31.0	7.5	4.6	5.0	2.5
Captación de recursos económicos	47.3	32.6	5.9	4.2	6.3	3.8
Funciones de vida asociativa						
Dinamizar y animar a la organización	37.7	24.7	10.9	7.9	13.4	5.4
Captar voluntarios	36.8	15.9	12.1	14.2	12.6	8.4
Formar a los voluntarios	47.7	32.2	7.9	4.6	4.6	2.9
Funciones centradas en las tareas						
Organización de la actividad	41.4	20.5	10.0	9.2	13.0	5.9
Realizar actividades previamente organizadas	34.7	5.9	5.0	14.6	25.1	14.6

Debemos constatar en primer lugar que hay un alto porcentaje de voluntarios que no han contestado a ésta pregunta, alrededor de un 40%. Este dato genera un problema de interpretación de las mediciones, ya que no sabemos la razón por la que casi la mitad de los voluntarios no han contestado a la pregunta y se podría generar un problema de representatividad.

El 60% restante afirma que apenas realiza actividades de carácter institucional, tales como: "Coordinar diferentes tareas y funciones", "Administración de la tesorería", "Orientación y asesoramiento dentro y fuera de la organización", "Captación de socios protectores" y "Captación de recursos económicos". Destaca la función de "Administración de la tesorería", donde son aún menos los que manifiestan tener esta función, solo un 5%.

Por el contrario, las funciones relacionadas con la vida asociativa y centradas en las tareas son las que mayoritariamente realizan los

voluntarios. Por una parte, actividades como, “Dinamizar y animar a la organización” y “Captar voluntarios” son las que más destacan porcentualmente. Sin embargo, es interesante ver como la formación de los voluntarios, no es ejercida por los propios voluntarios. Por otra parte, las funciones centradas en las tareas, son las que más destacan entre los voluntarios, como “realizar actividades previamente organizadas” u “organización de la actividad. Estos resultados se pueden apreciar de forma visual en el Gráfico X, en el que se han establecido barras para las distintas tareas y agrupándolas por las respuestas *“nada, poco, regular, bastante y mucho”*.

Así pues podemos hipotetizar por exclusión sobre quienes realizan éstas funciones en las organizaciones. En algunos casos, los menos, de organizaciones grandes y muy institucionalizadas y estructuradas, los voluntarios no intervienen en las funciones de organización, haciéndolo los técnicos asalariados o bien son las personas responsables (aunque voluntarias) las que se ocupan de esto. Estos pueden ser los pocos encuestados que manifiestan realizar estas tareas.

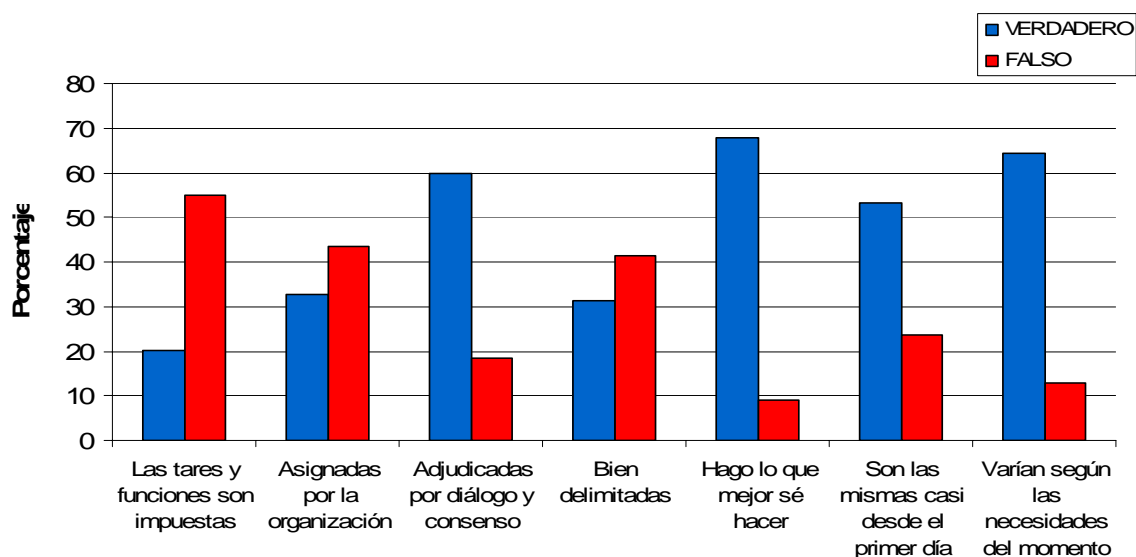
Así mismo podemos considerar que los voluntarios están poco implicados en las funciones de la vida asociativa y mucho más implicados en todas aquellas funciones que tienen que ver con las tareas que realizan como tales. Por último, la comparación de la realización de las distintas funciones en base al sexo del voluntario mostró unos patrones de resultados muy similares.

En la línea de conocer como se deciden que tareas y funciones realizan o deben realizar los voluntarios, se incluyó una pregunta en la

Encuesta del Perfil del Voluntariado (ver Anexo I) sobre la toma de decisiones a la hora de realizar las tareas y funciones en las organizaciones.

La pregunta estaba compuesta de una serie de afirmaciones donde debían optar por responder si es verdadero o falso para mostrar su grado de acuerdo. Los resultados principales se muestran en el Gráfico VI. VIII.

GRÁFICO VI.9: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA TOMA DE DECISIONES EN CUANTO A TAREAS Y FUNCIONES



En primer lugar, un 54.8% considera que la afirmación “las tareas y funciones son impuestas” es falsa frente a un 20.1% que afirma que es verdadera. Esta primera afirmación se complementa con la siguiente: “Asignadas por elección de los miembros de la organización” en la que la mayoría de los voluntarios responde que es falsa (43.5%). De este modo, las tareas de los voluntarios no son impuestas ni adjudicadas por elección de los miembros de la organización. Las tareas y funciones de los voluntarios son en su mayoría “adjudicadas por diálogo y consenso”

(59.8% verdadero). Por otro lado, hay que tener en cuenta que dichas tareas y funciones, desde el punto de vista de los voluntarios, no "están bien delimitadas" (41.4% Falso), lo que pueda provocar por parte de los voluntarios una cierta insatisfacción y/o inseguridad. En cuanto a la opción "hago lo que mejor se hacer" (67.8% Verdadero), "son las mismas casi desde el primer día" (53.1% Verdadero) y "varían según las necesidades del momento" (64.4% Verdadero), nos muestra por parte de los voluntarios una gran capacidad de adaptación.

Como vemos los voluntarios no son muy críticos con la forma de asignación de tareas y funciones dentro de la organización por el nivel de sus respuestas, lo que supone un grado elevado de adaptación y ausencia de conflictos organizativos. Resultados que están en sintonía con el grado de satisfacción que reflejan en el siguiente apartado.

VI.4. -SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS VOLUNTARIOS.

Mediante la Encuesta del Perfil del Voluntariado (Cfr. Anexo) se evaluó el grado de satisfacción de los voluntarios con su papel en las distintas organizaciones. Hemos querido evaluar la satisfacción de los voluntarios a través de diferentes dimensiones. Hemos considerado dimensiones auto-centradas en los propios voluntarios y dimensiones centradas en la organización (hetero-centrada).

De esta forma tenemos una evaluación de aspectos muy diversos del voluntariado tanto a nivel individual como colectivo.

En la Tabla VI.74 aparece los datos de la satisfacción en un rango

desde “nada satisfacción” a “muchísima satisfacción”. Donde debemos destacar el alto nivel de “no respuesta”, con un porcentaje cercano al 25%.

TABLA VI.74: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LA SATISFACCIÓN GENERAL.

Satisfacción	N.C	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
Dimensiones auto-centradas						
Satisfacción General	17.2	2.1	1.3	8.8	33.9	36.8
Tareas	15.1	1.3	3.8	6.3	39.7	33.9
Funciones	25.5	2.1	3.3	8.4	34.3	26.4
Cumplimiento de mis expectativas	22.6	1.3	1.7	11.3	42.7	20.5
Respeto a mi opinión	26.4	2.5	3.8	15.5	32.2	19.7
Posibilidad de ejercer mis capacidades	26.4	1.3	2.1	16.3	35.6	18.0
Relación con compañeros	19.3	1.7	2.1	5.0	34.0	37.8
Relación con profesionales	25.9	3.8	1.7	10.5	31.0	27.2
Formación proporcionada	19.7	3.8	2.1	8.4	34.3	31.8
Dimensiones hétero-centradas						
Fines de la organización	23.4	0.8	1.3	10.0	32.2	32.2
Gestión de la organización	28.9	2.9	4.2	15.1	27.6	21.3
Cumplimiento de objetivos	24.3	1.3	1.7	10.5	39.3	23.0
Participación en la organización	23.0	1.7	4.6	13.0	36.8	20.9
Democracia interna	26.8	2.5	8.8	13.8	27.2	20.9

Tal y como aparece en la Tabla VI. 75, se ha obtenido, en términos generales, alrededor de un 75 % de respuestas de los participantes del estudio. Dentro de dicho 75%, la mayoría de los voluntarios expone un alto grado de satisfacción con los distintos aspectos del voluntariado. Tanto en las razones auto-centradas como en las hétero-centradas entre un 60 % y un 70% manifiestan que están bastante o muy satisfechos. Aunque, centrándonos en las razones auto-centradas, existe un

porcentaje considerable de voluntarios que siente una “regular satisfacción” con “el respeto a sus opiniones” (15.5%) y “la posibilidad de ejercer sus capacidades” (16.3%).

Si bien en su conjunto debemos considerar la evaluación muy favorable tanto desde el punto de vista individual como colectivo, no podemos olvidar que algunos voluntarios ha mostrado su insatisfacción tanto en los aspectos auto-centrados como los organizativos.

Por ejemplo un 4,6% de los voluntarios no están satisfechos con “Participación en la organización” y un 8,8% no lo están con la “democracia interna”. Aspectos ambos muy importantes para el voluntariado.

VI.5.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN RECIBIDA Y DEMANDADA COMO VOLUNTARIO.

Un aspecto fundamental para la labor de los voluntarios en las organizaciones y sus servicios a la sociedad viene dado por el grado de formación que tienen respecto al movimiento asociativo y voluntario en general, respecto a su campo de actuación y técnicas e instrumentos para el ejercicio del voluntariado.

Hemos preguntado a los voluntarios, para que con una auto-evaluación, poder tener información sobre diversos aspectos que pueden ser considerados básicos en la formación de los voluntarios.,⁷

En relación al movimiento de voluntariado en general, hemos preguntados a los voluntarios sobre diferentes cuestiones que hemos

⁷ Cfr.: Cabero Almenara J (2007), Estado actual del voluntariado andaluz: necesidades formativas. Sevilla, Universidad de Sevilla. Pp: 449-457.

considerado fundamentales para valorar cual es el grado de conocimiento tanto del movimiento asociativo como del marco legal e institucional del movimiento voluntario.

En la Tabla VI.75 hemos plasmado los resultados en frecuencias del conocimiento que tienen del movimiento asociativo.

TABLA VI.75: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GRADO DE CONOCIMIENTO DE DIFERENTES ASPECTOS DEL MOVIMIENTO VOLUNTARIO.

Conocimiento del Movimiento Asociativo	N.C	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
¿Conoces otras organizaciones de voluntariado?	13.0	10.5	13.8	21.3	26.8	14.6
¿Conoces otras organizaciones que trabajen en el mismo campo de voluntariado que la tuya?	15.5	19.7	15.5	18.8	20.9	9.6
¿Crees que existe rivalidad entre las organizaciones que trabajan en el mismo campo de actuación?	20.5	33.9	16.7	13.0	9.2	6.7
¿Conoces la Ley Nacional del voluntariado?	15.5	21.3	20.5	18.4	20.1	4.2
¿Conoces la Ley andaluza del Voluntariado?	17.2	30.1	17.6	13.4	18.4	3.3
¿Conoces los derechos y deberes del voluntario?	15.9	8.8	9.2	18.4	31.0	16.7
¿Conoces si existe un código ético de la práctica del voluntariado?	15.9	26.8	15.1	15.5	18.4	8.4
¿Conoces si existe alguna federación, coordinadora o plataforma que aúne a todas las organizaciones que trabajan en el mismo campo de voluntariado?	15.9	30.1	13.8	17.2	15.5	7.5
¿Conoces que es la Agencia Andaluza del voluntariado?	17.6	44.8	13.8	10.9	10.0	2.9

Tal y como muestra la Tabla VI. 75, los participantes del presente estudio “conocen otras organizaciones del voluntariado” mayoritariamente entre regular (21.3%) y bastante (26.8%), lo que indica un conocimiento relativo de la realidad del movimiento voluntario. Casi la mitad, 49.3%, de los voluntarios tienen algún “conocimiento sobre otras organizaciones que realizan voluntariado en el mismo campo que la organización a la que pertenecen”.

Hemos hecho una pregunta que nos sirve como filtro para saber si conocen el voluntariado del mismo ámbito de actuación. Así hemos preguntado por la posible competitividad entre organizaciones que actúan en el mismo colectivo de población. Una clara mayoría de los voluntarios, 33.9%, creen que “no existe rivalidad entre las distintas organizaciones que trabajen en el mismo campo”, lo que nos indica no solo conocimiento sobre el colectivo sino un posicionamiento mayoritario ante una situación muchas veces denunciada por algunas organizaciones en debates internos a los que hemos asistido.

En cuanto al conocimiento del marco legal del voluntariado en España o en Andalucía podemos considerar que es intermedio. La distribución de frecuencias entre las opciones de respuesta es muy similar en cuanto a la Ley Nacional, los porcentajes entre las respuestas *nada, poco, regular, bastante y mucho* muestran escasas diferencias. No obstante, el 30.1% de los voluntarios afirma que “no conoce la Ley Andaluza del Voluntariado”. Esto quiere decir que los voluntarios están bastante ajenos al marco legal que regula su actividad como tales.

De igual modo, el 26.8% de los participantes del estudio afirman que no conocen de la “existencia de un código ético de la práctica del voluntariado”. Es verdad que el único código existente al margen de los que puedan tener las organizaciones es el aprobado por la Plataforma del Voluntariado de España y es de hecho poco conocido por las organizaciones.

Un mayor grado de conocimiento existe entre los encuestados sobre los derechos y deberes de los voluntarios (bastante 31.0%), que aunque parece contradictorio respecto al conocimiento de las leyes, dado

que estos están recogidos en las mismas leyes, parece lógico porque en algún momento han debido de ser informados.

Es importante reseñar el bajo grado de conocimiento que existe entre los voluntarios de varias Instituciones que son de gran importancia para el movimiento voluntario. Se preguntó por el conocimiento que tienen de la "existencia de alguna federación, coordinadora o plataforma que aúne a todas las organizaciones que trabajan en el mismo campo de voluntariado". El grado de desconocimiento de estas redes es muy alto (Nada 30.1% y Poco 13.8%). Esto indica que los voluntarios están centrados en sus propias organizaciones sin tener demasiado conocimiento de las redes de colaboración entre organizaciones como la Plataforma del Voluntariado o las federaciones reasociaciones sectoriales.

Aún más significativo es que existe un muy bajo conocimiento de la Agencia Andaluza del Voluntariado, como órgano del Gobierno Andaluz que se ocupa del voluntariado. Apenas un 13% manifiestan conocer ésta institución.

En cuanto a la formación recibida por los voluntarios. En la Encuesta del Perfil del Voluntariado (ver Anexo I) se insertó una pregunta que nos permitiera conocer tanto el tipo de formación recibida como cuantificar las horas de dicha formación (Ver Anexo I). La pregunta requería marcar si se había realizado o no la formación y cuántas horas se habían recibido de dicha formación. No se llevaron a cabo análisis sobre el número de horas recibidas en cada formación, ya que hubo un enorme porcentaje de omisiones y una gran variabilidad en el número de horas dedicada. A continuación se muestran los resultados en la Tabla VI.

76.

TABLA VI.76: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SI HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE DIFERENTES ASPECTOS.

Formación recibida	No cont	SI	NO
1.-Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	32 (13.38%)	183 (76.56%)	24 (10.04 %)
2.-Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	36 (15.06%)	176 (73.64%)	27 (11.29%)
3.-Formación inicial sobre el campo de actuación donde realizas el voluntariado	39 (16.95%)	168 (70.29%)	32 (13.38%)
4.-Formación continua sobre diversos temas que nos interesan en el campo de nuestro voluntariado.	43 17.99%)	125 (52.30%)	71 (29.70%)
5.-Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	51 (21.33%)	136 (56.90%)	52 (21.75%)
6.-Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	66 (27.61%)	115 (48.11%)	58 (24.26%)

Como podemos observar en la Tabla VI. 77, se puede considerar que la mayoría de los voluntarios han recibido formación inicial, a saber: sobre la organización a la que pertenecen (76.56%), formación básica sobre voluntariado (73.64%) y formación inicial sobre el campo de actuación (70.29%). Desciende la formación recibida por los voluntarios en lo que podemos denominar formación continua o especializada, así como sobre técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario, donde desciende a porcentajes alrededor del 50%.

Los resultados nos permiten llegar a algunas conclusiones iniciales. En primer lugar hay un alto porcentaje de encuestados que no contestan sobre la formación recibida (entre un 13 y un 27% en algunos aspectos). Esto puede mostrar una cierta falta de interés sobre aspecto o bien no conocer prácticamente a que se refiere con "formación" sobre el voluntariado. En cuanto a los resultados afirmativos o negativos, debemos hacer algunas consideraciones. Si bien una gran mayoría

manifiestan haber recibido formación, no son el 100%, lo que nos indica que hay voluntarios en activo sin haber recibido ninguna formación básica. Y lo que es pero los voluntarios manifiestan haber recibido menos formación cuanto más específica es ésta para el ejercicio de la acción. Esto debería ser un reto para las organizaciones, la mejora de la formación de los voluntarios.

Esta afirmación se corrobora con la siguiente pregunta de la Encuesta del Perfil del Voluntariado (ver Anexo I) sobre las demandas de formación. Los análisis se exponen en la Tabla VI. 77.

TABLA VI.77: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DEMANDA FORMACIÓN

DEMANDA FORMACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
1.-Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	41	17.2
2.-Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	31	13.0
3.-Formación inicial sobre el campo de actuación donde realizas el voluntariado	24	10.0
4.-Formación continua sobre diversos temas que nos interesan en el campo de nuestro voluntariado.	63	26.4
5.-Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	68	28.5
6.-Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	71	29.7

De las 298 respuestas obtenidas en la Encuesta del Perfil del Voluntariado, casi un 30% de ellas se refieren a la necesidad de formación en técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario, seguido de un 28.5% de respuestas sobre la necesidad de formación especializada en el campo en el que actúan. En términos generales la formación que más demandan los voluntarios es aquella que tiene que ver con su especialización de la acción voluntaria.

VI.6.-CONCLUSIONES SOBRE EL PERFIL DE LOS VOLUNTARIOS CON PERSONAS MAYORES.

Del cuestionario administrado a la muestra de voluntarios que nosotros hemos estudiado podemos extraer las siguientes conclusiones provisionales a modo de perfil de los voluntarios con personas mayores.

A.-El perfil socio-demográfico de los voluntarios con personas mayores.

- El porcentaje mayor entre los voluntarios es el de los jóvenes menores de 30 años que representan el 39,3%, seguidos de las personas mayores de 60 años con el 28.5%.

- Estimamos una media de edad en la muestra estudiada de 37.8 años y en cuanto al género de los voluntarios, las mujeres representa el 66.1% con una razón que se muestra interesante a mayor edad mayor número de mujeres.

-Podemos afirmar que la mayor feminización y la mayor edad media de éste voluntariado tiene relación con el objeto de sus acción: las personas mayores.

-En cuanto al estado civil de los voluntarios participantes en el estudio, tenemos que destacar que casi la mitad, el 46.9% de la muestra son solteros o no tienen pareja (viudos/as) , mientras que solo el 34.3% manifiestan estar casados.

- Mas de la mitad de los voluntarios encuestados 56.5% manifiestan no tener hijos.

- La mayoría de los voluntarios pertenecen a familias numerosas ya que el 63.9% tiene tres o mas hermanos.

- Debemos destacar que la gran mayoría de los voluntarios conviven en familias nucleares, mientras que el 23.1 %, lo hacen con su pareja y el 25.9 % con padre y/o madre.

- En cuanto a los voluntarios que viven en la capital, vemos que los voluntarios se concentran básicamente en tres barrios de la ciudad: Centro, Zaidín-Vergeles y Camino de Ronda.

- El 31.8% de los entrevistados tienen solo estudios primarios seguidos del 25.9% de los voluntarios que tienen estudios secundarios. Solo el 28.9% manifiesta tener estudios universitarios.

- El nivel económico de los voluntarios de nuestro estudio podemos observar que se sitúa en una posición media, dado que el 68.2% de los encuestados se autoposicionan en el nivel intermedio alto-bajo con tendencia hacia el nivel bajo.

- Respecto a la situación sociolaboral, el mayor porcentaje lo tenemos entre las personas jubiladas con un 31,4% siguiéndole en orden de importancia las personas ocupadas con el 24.7%. Es significativo que en nuestra muestra son un porcentaje pequeño el de los estudiantes, solo el 17,6%.

- En cuanto a las aficiones, no destaca ninguna en especial, si bien son más importantes las de carácter sedentario como "juegos de mesa" y "Otras" con el 18.73% y "viajar, leer, oír música y escuchar radio" que se sitúan en torno al 11%.

- En cuanto a la identificación ideológica y religiosa observamos que el 85% de los encuestados son creyentes con diferentes niveles de práctica, lo que supone un porcentaje muy elevado.

- Sin embargo en cuanto a la identificación política hemos observado que se consideran apolíticos o indiferentes el 30.5% y aquellos que se decantan por opciones políticas lo hacen hacia la derecha el 27.2% y solo el 20.9% por la izquierda.

B.-El proceso del voluntariado.

Hemos analizado algunos aspectos que son sustanciales en el proceso a través del cual un hombre o una mujer se hacen voluntarios y lo hemos analizado a través de cuatro áreas factoriales: el proceso de afiliación asociativa, implicación en la asociación y dedicación a las tareas de voluntariado, la satisfacción y expectativas de los voluntarios y la formación e información recibida y demandada como voluntario

B.1.-El proceso de la afiliación asociativa.

- Podemos considerar como dato significativo el que un alto porcentaje, el 37.4%, de los voluntarios encuestados, declaren que han sido beneficiarios de la acción voluntaria de otros, directa o indirectamente, a lo largo de su vida, aunque algunos de ellos han sido beneficiarios a través de organizaciones de ayuda mutua.

-Esto nos muestra que probablemente, aquellas personas que participan de grupos de ayuda mutua pueden convertirse con bastante probabilidad en un futuro más o menos cercano en voluntarios a favor de otros.

-La mayoría de los voluntarios podemos considerar que tienen una trayectoria y experiencia como tales intermedia, dado que se encuentran en la franja de entre 1 y 3 años (22.6%) y 3 y 6 años (22.2%). En general tenemos una media de permanencia como voluntarios de 4,43 años.

- En cuanto a los medios para conocer el voluntariado, los más comunes son " los contactos personales" teniendo con ello que son por tanto amigos y familiares la principal vía de conocimiento del

voluntariado. Sin embargo son las mujeres las que más aprovechan las acciones divulgativas para el conocimiento del voluntariado.

- La familia igualmente ocupa un lugar fundamental en un 33.21% de los casos para definitivamente comprometerse con el voluntariado. Aunque también es significativo el número de aquellos que acuden directamente a la organización o asociación de su interés. Esto nos muestra que efectivamente es través de las relaciones sociales interpersonales como 1 de cada 3 personas que se hacen voluntarias acceden a ésta actividad.

-Destacan aquellos voluntarios que simultanean varias organizaciones donde realizan voluntariado con un 28.9%, siendo esas otras organizaciones básicamente de carácter religioso o social.

B.2.-Dimensiones psico-emocionales del proceso:

B.2.1.-Sentimientos en relación con el voluntariado.

Los sentimientos que expresan los voluntarios haber tenido cuando conocieron el voluntariado y que más han destacado son los que tienen un carácter hétero-centrado utilitarista o instrumental: "Encontré gente con la que compartir" con el 14.06 % y "Encontré amigos desde el primer momento" con el 10.33 % denotando como el voluntariado es un instrumento para el establecimiento o sostenimiento de relaciones sociales.

A continuación las otras opciones mas seleccionadas son: "Sentimiento de esperanza" con el 11.43% y "Me pareció una opción de vida" con el 9.7 %. Como vemos estas sin embargo tienen un carácter intrínseco o expresivo. Tienen por tanto un carácter más cercano a las razones axiológicas y podemos considerarlos auto-centrados.

B.2.2.-- Motivaciones para con el voluntariado

-Destacan las respuestas que podemos considerar de carácter auto-centradas intrínsecas o expresivas con un 41.21%, a continuación aquellas que hemos clasificados como otras con un 31,42% y por último las que denominamos "razones extrínsecas o utilitaristas" con un 27.34%.

-Dentro de las razones o motivaciones intrínsecas destacan la de "Dedicar tiempo libre a algo útil" con un 16,93% y "Poder contribuir a mejorar la sociedad" con un 9.98 %.

B.2.3.-Razones para la incorporación al voluntariado.

Predominan las razones heterocentradas, pues tenemos que un 47,2% ha dicho que en el momento de la incorporación primaron las razones o criterios que venían dados por las organizaciones.

El 20.19% de los voluntarios/as se han incorporado al voluntariado de forma inmediata con solo conocer la organización o las actividades que realizan.

Es importante destacar que son muy pocos los voluntarios que se incorporan al voluntariado después de un periodo de formación, solo el 6,21%.

Las razones autocentradas para la incorporación al voluntariado vemos tienen un peso del 36.64 % . Y entre ellas destaca contar con "tiempo disponible" con un 20,8%. Se confirma que el voluntariado está especialmente vinculado al "ocio serio" o voluntariado como ocio en el tiempo libre.

B.2.4.-Razones para la permanencia como voluntario.

En cuanto a las razones para su permanencia en la organización como voluntario destacan las razones que tienen que ver con el clima organizacional el 39.85 % y con el mantenimiento del interés y la emoción entre los voluntarios. 25.70% y 23.94%.

B.2.5.-Tiempo de voluntario en la organización.

El 27,2% de los voluntarios llevan entre 1 y 3 años como voluntarios y hay un porcentaje importante con mas de 3 años de voluntariado, podemos considerarlos maduros en éstas tareas disminuye el porcentaje de voluntarios cuantos mas sean los años de permanencia pero si consideramos en su conjunto a todos aquellos que llevan como voluntarios mas de 6 años que podemos considerar un periodo suficientemente amplio tenemos que un 25.9% de los voluntarios están consolidados y son voluntarios expertos. En cuanto al género las mujeres permanecen menos tiempo que los hombres.

a la permanencia son mas las mujeres que permanecen pocos.

En cuanto a la dedicación media de los voluntarios hemos obtenido una dedicación media de 7.65 horas semanales.

B.3.-Servicios y funciones de los voluntarios

Los servicios que más realizan los voluntarios son los de compañía y asistencia sanitaria que representan el 19.11% y el 10.60% respectivamente (teniendo en cuenta que por asistencia sanitaria se refieren a acompañar a las personas mayores al médico o realizar algunos trámites sanitarios). Estos servicios se realizan prácticamente en el 87% de los casos en los domicilios particulares.

En cuanto a las funciones los voluntarios apenas realizan actividades de carácter institucional. Por el contrario, las funciones relacionadas con la vida asociativa y centradas en las tareas propias de la acción voluntaria con personas mayores son las que realizan la mayoría de los encuestados.

Tanto las funciones como tareas que realizan los voluntarios son consensuadas entre los responsables y los voluntarios.

B.4. -Satisfacción y expectativas de los voluntarios.

La mayoría de los voluntarios, el 75%, manifiesta un alto grado de satisfacción con los distintos aspectos del voluntariado. Tanto en las razones auto-centradas como en las hetero-centradas.

B.5.-Formación

La mayoría de los voluntarios han recibido formación inicial sobre la organización a la que pertenecen (76.56%), formación básica sobre voluntariado (73.64%) y formación inicial sobre el campo de actuación (70.29%).

Desciende la formación recibida por los voluntarios en lo que podemos denominar formación continua o especializada, así como sobre técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario, donde desciende a porcentajes alrededor del 50%.

CAPÍTULO

VII

**LAS ORGANIZACIONES DE
VOLUNTARIADO CON
PERSONAS MAYORES.**

En el capítulo VI nos hemos acercado al voluntariado a nivel micro-social aproximándonos al perfil de los voluntarios con personas mayores desde una perspectiva cuantitativa.

Pero en el estado actual de la cuestión, no se puede hablar de un voluntariado descontextualizado o al margen de una organización. Las organizaciones son las que actualmente demandan, aglutinan y canalizan el voluntariado en nuestra sociedad.

Así pues, debemos abordar el análisis del voluntariado a un nivel superior, el de las organizaciones de voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada.

Partimos para nuestro análisis de una premisa fundamental que ya hemos constatado en el capítulo I y III, que no es otra que la de aceptar que las organizaciones de voluntariado¹ son una amalgama de ideales, intereses, motivaciones, finalidades que hacen de éste una realidad no única sino múltiple, diversa, pluriforme y por supuesto teniendo en cuenta que el voluntariado existente en la actualidad se enmarca en el marco legal nacional y autonómico actual. Este marco sólo admite/define al voluntariado como aquél que se practica en el seno de una organización legalizada o lo

¹ Por ejemplo, así lo expresa Jordi Estivill (1989: 141): "...las ONGs son una encrucijada de intereses, motivaciones y aspiraciones cuyos orígenes van desde valoraciones religiosas, filosóficas y éticas hasta las técnicas y profesionales, pasando por la ayuda desinteresada, el interés de los afectados y familiares, el lucro y el mercado laboral".

que es lo mismo institucionalizada, descartando las expresiones voluntarias espontáneas o de base comunitaria, no formalizada o institucionalizada.

VII. 1.-INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA.

En el presente capítulo analizaremos solo a las entidades que reúnan estos dos criterios: haber contestado el "cuestionario de organizaciones" (Cfr. Anexos) y contar con voluntarios de dichas organizaciones que hayan contestado el "cuestionario de voluntarios". Por las razones que ha continuación exponemos.

De las 23 organizaciones que han participado en el estudio de los voluntarios hemos seleccionado 13 entidades que reúnen las características que contemplamos para considerarlas entidades de voluntariado con personas mayores. Estas características son:

- Están institucionalizadas a lo largo de los últimos años.
- Cuentan con voluntarios principalmente.
- Tienen visibilidad y reconocimiento público.
- Estar destinada su acción preferentemente a las personas mayores.

Hemos descartado otras 10 entidades por considerar que aunque reunían las tres primeras características no eran básica o fundamentalmente de voluntariado con personas mayores.

Las entidades que forman parte de la muestra y que vamos a analizar son las siguientes (Tabla VII.1) y que mostramos con el número de personas voluntarias que han participado contestando al cuestionario sobre el perfil de los voluntarios.

TABLA VII.1.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE VOLUNTARIOS QUE HAN PARTICIPADO EN EL ESTUDIO

ORGANIZACIONES ESPECÍFICAS DE VOLUNTARIADO DE / PARA MAYORES						
	Frec.		Porcentaje		Total	
	H	M	H	M	Frec.	%
ASOCIACION DE PARAPLEJICOS Y GRANDES MINUSVALIDOS	4	0	100	0	4	1.5
APIEMA	3	12	14.3	85.7	15	5.7
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TELEFONOS DE LA ESPERANZA	2	4	33.3	66.7	6	2.3
AVOSAR	3	6	33.3	66.7	9	3.4
ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE GRANADA	2	6	25	75	8	3.0
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	32	53	37.6	62.4	85	32
AFAVIDA	1	6	14.3	85.7	7	2.6
FEDERACION DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES	5	27	15.6	84.4	32	12.0
FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS	5	4	55.5	44.5	9	3.4
NAGUSILAN	8	7	53.3	46.7	15	5.6
OFERTA CULTURAL PARA MAYORES UNIVERSITARIOS	2	1	66.7	33.3	3	1.1
PASTOREROS	2	3	40	60	5	1.9
VOLUNTARIOS DE SAN JUAN DE DIOS	6	16	37.5	62.5	22	8.3
Total	81	158	33.9	66.1	239	100.0

Estas entidades consideramos que son representativas, dado que abarcan todo el espectro asociativo que existe según tamaño en cuanto al número de voluntarios y presupuesto, confesionalidad e implantación territorial.

Como vimos en el Capítulo I, establecer una tipología de las organizaciones de voluntariado es una tarea de momento difícil y solo estimativa. Reconocemos que alguno de los criterios que hemos usado es arbitrario, pues no existen estudios que permitan establecer unos cánones que nos permitan considerar que una entidad es mayor o menor en función del número de voluntarios, los recursos económicos que poseen, o si es de

ámbito rural o urbano en función del número de habitantes que tiene una población o área².

Nosotros hemos establecido como criterios de clasificación (ver: Tabla VII.2):

a.-Volumen de voluntarios:

- Organización grande: más de 100 Voluntarios.
- Organización mediana: entre 50 y 100 voluntarios,
- Organización pequeña: menos de 50 voluntarios.

b.- Confesionalidad de las organizaciones³:

-Entidades con carácter confesional: Aquellas entidades cuyos estatutos claramente manifiestan un carácter religioso en sus principios y fines.

- Entidades con carácter aconfesional: aquellas que expresamente lo manifiestan es sus estatutos.

- Entidades con carácter o mixto: aquellas que aun siendo aconfesionales en sus estatutos manifiestan un estilo de vida asociativa claramente marcado por principios y estilos religiosos.

c.- Implantación territorial.

Ámbito rural/Ámbito urbano.

² Dado que no existen estudios nacionales de suficiente peso que permita establecer unos parámetros básicos medios.

³ Este criterio clasificatorio que hemos usado, la vinculación religiosa o no de la organización, al margen de las creencias de los miembros, es importante porque entendemos que es una variable que condiciona o puede condicionar algunos aspectos de la organización de la entidad. Cuando una organización de voluntariado está mediatizada por una ideología política o por un credo religioso, entendemos que la ideología o el credo son o pueden ser el objetivo último de dicha organización y no tanto la solidaridad con el colectivo destinatario. Por ejemplo en algunas organizaciones de voluntariado de marcado carácter religioso se confunde formación de los voluntarios con catequesis a los voluntarios o acción voluntaria con acción evangelizadora.

TABLA VII.2.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPOLOGÍA.

	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	CONFESIONAL	ACONFESIONAL	MIXTA
ASOCIACION PARA LA INTEGRACION DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS DE ATARFE. APIEMA.	X				X	
ASOCIACION DE PARAPLEJICOS Y GRANDES MINUSVALIDOS. ASPAYM.		X			X	
FEDERACION DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES. FOAM.			X		X	
FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS. FCEM.	X			X		
CRUZ ROJA ESPAÑOLA. CRE.			X		X	
OFERTA CULTURAL PARA MAYORES UNIVERSITARIOS. OFECUM.		X			X	
VOLUNTARIADO DE SAN JUAN DE DIOS		X		X		
ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE GRANADA- A.F.A. ALTAAMID.		X			X	
NAGUSILAN.		X				X
ASOCIACIÓN FAMILIARES ENFERMOS DE ALZHEIMER. AFAVIDA.		X			X	
ASOCIACIÓN BENEFICO SOCIAL LOS PASTOREROS	X			X		
ASOCIACION VOLUNTARIOS SOCIALES DE ARMILLA. AVOSAR.	X				X	
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TELEFONOS DE LA ESPERANZA. ASETES		X				X

Como vemos siguiendo el criterio de implantación territorial diversa tenemos en nuestra muestra 5 organizaciones que están en municipios y 8 organizaciones que están radicadas en Granada capital. De las 5 organizaciones que son de pueblos, una es de un municipio grande como Almuñecar y las restantes son de municipios pequeños o medianos (Atarfe, Santa Fe, Fuente Vaqueros, Armilla) todos ellos en el área metropolitana de la ciudad de Granada.

Además del cuestionario que han contestado las entidades y que se encuentra en el anexo, hemos usado la información documental que nos proporcionan las páginas WEB de las entidades y que recogemos en la Tabla

VIII.3.

TABLA VII.3.-FUENTES DOCUMENTALES EN LA RED SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE LA MUESTRA.

ORGANIZACIONES DE LA MUESTRA	SITIOS WEB
ASOCIACION PARA LA INTEGRACION DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS DE ATARFE-APIEMA	
ASOCIACION DE PARAPLEJICOS Y GRANDES MINUSVALIDOS ASPAYM	http://www.aspaym.org/ http://www.aspaymgranada.org/
FEDERACION DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES FOAM	http://www.foam.es/
FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS FCEM	http://www.fratersp.org/
CRUZ ROJA ESPAÑOLA -CRE	http://www.cruzroja.es
OFERTA CULTURAL PARA MAYORES UNIVERSITARIOS OFECUM	http://www.ofecum.com/
VOLUNTARIADO DE SAN JUAN DE DIOS	http://www.sanjuandedios.net/site/voluntariado.php
ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE GRANADA-A.F.A. ALTAAMID	http://www.alzheimergranada.com
NAGUSILAN	http://www.nagusilan.org/es/
AFAVIDA	http://www.afavida.com
ASOCIACIÓN BENEFICO SOCIAL LOS PASTOREROS	http://www.fundacionlospastoreros.es http://www.pastoreros.com
ASOCIACION VOLUNTARIOS SOCIALES DE ARMILLA-AVOSAR	
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TELEFONOS DE LA ESPERANZA ASETES	http://www.telefonodelaesperanza.org

En el presente capítulo seguiremos para el análisis aquellos criterios que en el Capítulo I expusimos como claves en el proceso de institucionalización del movimiento voluntario en sentido horizontal⁴.

VII.2.-EL PROCESO AUTO-INSTITUCIONALIZADOR DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO.

Las organizaciones de voluntariado, más de la mitad según Rodríguez Cabrero (2003:362), fueron creadas en la década de los 90. El nacimiento, la creación de tantas organizaciones ha coincidido con un proceso muy

⁴ Recuérdese que en el análisis de la institucionalización del movimiento voluntario contemplamos en el Capítulo I.5, un doble proceso. Institucionalización vertical que es la ejercida por el Estado y las Administraciones públicas y la Institucionalización horizontal que es la promovida por las propias organizaciones para sí mismas o como redes.

fuerte de institucionalización⁵ de los movimientos participativos de todo tipo. Donde sólo existía un grupo de personas preocupadas por un tema o problema concreto, más o menos coordinados, ahora tenemos verdaderas corporaciones, entendidas éstas como sistemas sociales organizados con fines, funciones y medios propios.

Así pues, el proceso de institucionalización del voluntariado, es fruto de la convergencia de diferentes factores como vimos en el Capítulo I y que básicamente concluyen en el crecimiento y diversificación del movimiento asociativo, el descenso de la participación ciudadana y la reestructuración del Estado del bienestar como provisor de servicios convirtiéndose éste en un sistema mixto de bienestar⁶ (Rodríguez Cabrero y Ortí (1996: 123).

Este proceso ha tenido como protagonistas a las administraciones públicas y al propio movimiento voluntario, y se ha desarrollado en el tiempo, básicamente en los últimos 20 años, en un proceso en el que han intervenido la dinámica social en general y las diversas lógicas de la administración y las entidades de voluntariado.

Como ya hemos aludido en el Capítulo I, el proceso de institucionalización ha seguido un desarrollo con sus propias lógicas. Unas lógicas que tienen coincidencias en las dos direcciones vertical (estatal/regional) y horizontal (asociativa). Nosotros nos ocuparemos aquí de las lógicas institucionalizadoras que ha seguido el movimiento asociativo por y para sí.

⁵ Recordamos que por Institución entendíamos en el Capítulo I, apartado 1.5: Con el concepto "Institución" aludimos a "entidades sociales", que son/tienen complejos o conjuntos normativos que regulan los comportamientos de los individuos en aspectos relevantes de la vida social, reduciendo las alternativas que se les presentan a los individuos y con ello regulando también la complejidad y las contingencias sociales.

⁶ Cfr. Capítulo II.

VII.2.1.- El perfil institucional de las organizaciones de voluntariado.

Una organización de voluntariado no es una realidad que nace de forma espontánea, crece y se desarrolla. Toda organización surge de unas razones que la conducen y la conforman para la acción que desea llevar a cabo. Podríamos referirnos aquí a las dos grandes racionalidades (lógicas), de las que hablaba Weber en el debate sobre la acción social. La denominada racionalidad orientada a fines y racionalidad orientada a valores (Weber, 1964). Toda organización de voluntariado, por sí misma y/o animada/presionada/condicionada por los poderes públicos y las circunstancias sociales ha seguido sus propias lógicas en el propio proceso de institucionalización.

En este apartado y siguientes analizaremos cómo son las características de la institucionalización de las organizaciones de voluntariado, objeto de nuestro estudio, analizando cómo se han concretado las diferentes lógicas de la institucionalización que hemos visto en el Capítulo I.

CUADRO VII.1: LÓGICAS DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS ENTIDADES.

Lógicas	
Ideológica	Líneas ideológicas que subyacen en la entidad.
Lógica normativa	Normas privadas- públicas.
Lógica Organizativa Ejecutiva	Estructura organizativa pública-privada.
Lógica de control	Registros públicos y privados.
Lógica de la Acción	Instrumental- servicios
Lógica económica	Programas establecidos. Auto-financiación, subvenciones.
Lógica informacional	Fomento, apoyo. Análisis y Diagnóstico

VII.2.1.1.-La lógica de las ideas (Ideología).

No es frecuente en los estudios que se hacen sobre el voluntariado, el análisis ideológico de las entidades. Esto viene dado por la huida que se produce en la mayoría de las organizaciones de una auto-identificación ideológica, así como su “manifiesta apolitización”, de la que presumen. Aunque por supuesto, como veremos, eso no quiere decir que no estén politizadas y sean ajenas a las diferentes opciones políticas e ideológicas.

Todas las organizaciones sociales y por supuesto las de voluntariado tienen una identificación ideológica que tendrá su reflejo en las propias opciones, acciones, funcionamiento y por supuesto su relación con el voluntariado y los voluntarios. Como dice Ricard Vinyes (1996: 97) *“en toda realidad asociativa de carácter no lucrativo [...] aparece siempre un trasfondo ideológico, que puede tomar distintas formas y con mayor o menor explicitación”*.

Cuando hablamos de ideología, no nos referimos, evidentemente al ideario que sustenta a un partido político, sino al conjunto de ideas que de forma subjetiva-objetiva, expresa o no, inspiran la acción de las entidades de voluntariado como realidad social.

Ángel Zurdo (2003:207), muestra cómo en los discursos actuales sobre la potencialidad y el papel del voluntariado en nuestra sociedad, prevalecen dos corrientes o influencias teórico-ideológicas, que condicionan la conformación de las entidades de voluntariado:

- “a) La capacidad de vertebración social y/o fortalecimiento y regeneración del tejido social (fundamentalmente a través de la participación y la prestación de servicios).*
- b) Su disposición para promover y guiar una transformación radical de la sociedad, posibilitando así una distribución equitativa de*

bienes económicos y sociales; lo cual no es sino otra revisión, esta vez, de las teorías sociales del conflicto.”

Del primer análisis que hemos realizado de los documentos de las 13 entidades que hemos contemplado en nuestro estudio, podemos deducir que efectivamente todas ellas se declaran apolíticas sin discriminar a nadie por ningún motivo y no parece que tengan una opción muy concreta por una visión determinada que podamos identificar con una opción ideológica.

Si embargo si profundizamos algo mas en sus documentos, estatutos, declaraciones públicas, memorias de actividades, podemos afirmar que las entidades actualmente están condicionadas por la opción “vertebradora/fortalecimiento y regeneración del tejido social” que por la opción “innovadora por el cambio social radical”, siguiendo a Ángel Zurdo.

Veamos varios ejemplos de los objetivos de entidades que son parte de nuestro estudio, de cómo reflejan estos planteamientos en sus estatutos.

Una organización en sus estatutos explícitamente dice que no tiene ninguna opción política

O.10 *“(…) es una entidad sin ánimo de lucro y sin ningún tinte político cuya finalidad es “Mejorar la Calidad de Vida de los Enfermos y sus Cuidadores”.*

Y más adelante nos presenta el programa de voluntariado donde podemos observar que tienen un papel de fortalecimiento de las redes familiares.

O.10.- *“El programa de Voluntariado de la Asociación, organiza y estructura la participación de las personas voluntarias en la ayuda a afectados por la enfermedad (...) y a sus familiares. Así como planifica la puesta en marcha de actividades voluntarias en pro de los enfermos y sus familias.*

Recogemos ahora, las ideas vertidas en los estatutos de otra entidad de donde hemos extraído algunos párrafos acerca de los fines de la entidad:

O.6 (...) "2) *Mejorar la CALIDAD DE VIDA de dichas personas, ofreciéndoles el apoyo necesario para que puedan realizar actividades ciudadanas participativas en su entorno.*

3) *Promover la SOLIDARIDAD INTERGENERACIONAL entre las personas mayores y entre ellas y las más jóvenes para que los mayores aporten, en igualdad de condiciones, sus opiniones sobre el desarrollo de la vida ciudadana.*

4) *Lograr la motivación ciudadana mediante la INTEGRACIÓN de las personas en grupos que, con su movilización cultural, hagan amistades y encuentren caminos que refuercen y faciliten su participación."*

Siguiendo el análisis que realizan autores⁷ como Zurdo o Rodríguez Cabrero, sobre el panorama actual de las entidades de voluntariado. Las que nosotros hemos contemplado tienen un marcado carácter conservador optando claramente por el mantenimiento del orden social, vertebrando la sociedad civil, ofreciendo servicios a la población, sin plantear cambios radicales en la forma de afrontar los problemas o las necesidades.

En el mismo sentido Luis E. Alonso (1998b: 165) afirma que en los años noventa surgen *"modelos de acción colectiva bastante originales en sus manifestaciones externas, aunque bastante menos originales en sus mensajes, vocabulario de motivos, planteamientos retóricos y sus*

⁷ "(...) entramos a partir de principios de los ochenta y especialmente en la década de los noventa en un ciclo marcadamente conservador, caracterizado fundamentalmente por el 'nuevo voluntariado' de corte más individualista e incluso hedonista, e iniciativas mutualistas muy 'cerradas' sobre sí mismas —muy fragmentadas—, poco integradas y con escasa proyección universalista. Así, asistimos al debilitamiento de los movimientos transformadores ('agotamiento' de los sindicatos, se difuminan y desactivan los nuevos movimientos sociales que frecuentemente se reconvierten o encuentran su 'sustituto' en ONG), al agotamiento de las energías utópicas (Habermas, 1994), frente al reforzamiento de otras fórmulas asociativas más consensuales: que reconocen —y legitiman— fundamentalmente el marco sociopolítico, y en ese sentido, contribuyen a mantener el orden social" (ZURDO, 2003: 219)

procedimientos de interpretación de lo social". Y añade después: "las ONG, por tanto, pueden tener también, en algunos casos, una función no muy lejana del viejo discurso pietista decimonónico." (ibídem, 167).

De los datos aportados por las entidades en sus páginas webs, podemos deducir que se ha abandonado el papel reivindicativo real, "aunque no teórico" que podían tener en su origen las diferentes entidades, lo que provoca un "centramiento" ideológico funcional⁸.

En otros casos, las entidades tienen una identidad claramente religiosa con un marcado carácter conservador, que hace que su modelo de voluntariado se corresponda con el modelo clásico. Veamos como ejemplo dos de las organizaciones de nuestra muestra:

O.3.- *"Es un Movimiento de Iglesia, enmarcado en el Apostolado seglar e integrado en la Acción Católica asumiendo así la misión Evangelizadora de la Iglesia en el mundo de la discapacidad física y la enfermedad."*

O.7.- *"El voluntariado de (...), valora y respeta las diferentes ideologías y creencias. El límite a dicho respeto se sitúa en el de los derechos humanos y en el de la defensa de su identidad institucional. Se fundamenta en los valores del evangelio y en la forma como [fundador] ha vivido su dedicación a los pobres, enfermos y necesitados. Tiene un talante abierto en donde ha de evitar tanto el proselitismo ideológico y religioso como la falta de respeto a quienes se manifiestan abiertos en su vida a la trascendencia".*

Otras entidades, sin embargo, han moderado su discurso con el objetivo último de ser abiertas, receptivas y así captar el mayor número de voluntarios.

En cualquier caso el colectivo de organizaciones de voluntariado dista mucho de ser un movimiento homogéneo, antes bien está muy fragmentado y no es fácil determinar unos modelos prototípicos.

⁸ Según las memorias de actividades de las organizaciones a las que hemos tenido acceso y hemos consultado.

Si seguimos la modelización de organizaciones que hacen Rodríguez Cabrero y Ortí, (1996:132-137), en su artículo sobre la Institucionalización del sector obtenemos estos tres modelos y que ya vimos en el Capítulo I:⁹

- "Asociacionismo burocrático o fracción privatista". Modelo estrictamente liberal que aboga por la privatización absoluta del bienestar social.
- "Comunitario pragmático": Modelo de "complementariedad autónoma" de corte sociodemócrata que integra con fórmulas de equilibrio diverso, tanto la función reivindicativa (vinculada a la movilización), como la función de gestión de servicios arraigada en la organización).
- "Fracción comunitarista residual". Modelo radical de izquierdas cuyo objetivo prioritario la reivindicación, no admite como tarea propia la prestación de servicios.

Del análisis de la documentación que hemos realizado de las organizaciones objeto de nuestro estudio podemos llegar a algunas conclusiones en cuanto a la ideología.

Consideramos que solo dos organizaciones se ajustan al modelo "Asociacionismo burocrático o fracción privatista".

Estas organizaciones son hoy en día prácticamente entidades prestadoras de servicios de índole diverso a la comunidad donde se encuentre implantada: en el campo de lo social, lo sanitario e incluso de la protección civil. Ideológicamente se manifiestan y se muestran neutrales pero en la práctica por su forma de ofrecer servicios a los gobiernos locales,

⁹ Por su parte Rodríguez Cabrero y Ortí (1996: 145 y ss.) establecen una tipología en base a principios extremos: la "*comunitarización*" y "*burocratización*" y consideran cinco tipos desde los que tienen un carácter muy comunitario hasta los que tienen un carácter muy burocrático: "asociacionismo de tipo carismático reivindicativo", "asociacionismo comunitario", "asociacionismo asistencial", "asociacionismo organizativo", "asociacionismo burocrático gestor de servicios".

regionales y nacionales y en parte por la necesidad que tienen de mantener una estructura de gestión grande y compleja, compiten con otras entidades privadas lucrativas en la oferta de servicios, entrando por tanto en el juego del mercado de los servicios de bienestar. El voluntariado en ésta organización ocupa un lugar muy importante y significativo pero gestionado no de forma comunitaria sino como una parte más de los recursos con los que cuenta la entidad. Recurso, el voluntariado, que a veces es usado como mano de obra "gratis" en algunos de los programas que no solo están subvencionados sino que están totalmente financiados por alguna administración pública.

Sin embargo de las trece entidades que nosotros hemos analizado debemos decir que once de ellas encajan perfectamente en el segundo modelo: "Comunitario pragmático": Modelo de "complementariedad autónoma" de corte sociodemócrata que integra con fórmulas de equilibrio diverso, tanto la función reivindicativa (vinculada a la movilización), como la función de gestión de servicios arraigada en la organización).

Las once entidades a las que nos referimos son claros ejemplos de este segundo modelo.

Compatibilizan en equilibrios no siempre fácil la labor asistencial concertada o en cooperación con las diferentes administraciones y la labor crítica y reivindicativa en torno al colectivo diana de su acción.

Los voluntarios ejercen un papel central y fundamental, en estas organizaciones, pero los profesionales van acaparando cada vez más un papel crucial en aras de la calidad del servicio y su operatividad.

Son organizaciones que han asumido ese papel subsidiario de la administración, prestando servicios de forma autónoma pero bajo es

auspicio de las administraciones que son quienes financian y evalúan.

Son por tanto, perfectamente compatibles con el pensamiento socio-demócrata de corte conservador o socialista. Ejercen la crítica de forma discreta para no perder su esencia asociativa vindicativa, para tampoco perder la relación con las administraciones de turno. Así las entidades hacen perfectos equilibrios con ideologías de un signo u otro en las relaciones que mantienen con diferentes administraciones sean locales, provinciales o regionales.

Este posicionamiento ambiguo de la mayoría de las organizaciones que nosotros analizamos es en gran medida perfectamente compatible con el posicionamiento político que veíamos entre los voluntarios en el Capítulo VI cuando veíamos que las opciones políticas de los voluntarios, son básicamente centradas políticamente.

Como conclusión podemos afirmar parafraseando a Rodríguez Cabrero y Ortí¹⁰, que en el movimiento asociativo y voluntario con personas mayores se ha producido una gran pérdida del sentido originario (comunitarista reivindicativo) a través del complejo proceso de institucionalización y crecimiento funcional (profesionistas) de las organizaciones, sumándose las organizaciones que nosotros hemos analizado al complejo proceso de socialización del bienestar dentro de un sistema mixto de bienestar (pragmáticos de la socialización del bienestar). Perdiendo o diluyendo así las organizaciones gran parte de su ideario original en un ideario post-moderno des-ideologizado pero pragmático.

En cuanto al papel que tienen las organizaciones respecto al

¹⁰ Cfr. Rodríguez Cabrero y Ortí, 1996: 135.

voluntariado, veamos algunas de las cuestiones que le hemos preguntado a las organizaciones y que nos permiten valorar en esta línea este colectivo de organizaciones de voluntariado.

En primer lugar hemos preguntado cómo se consideran las entidades en cuanto al voluntariado. Es importante conocer cómo se autodefinen esencialmente. En varios capítulos hemos visto que la realidad del voluntariado es muy plural y adopta formas muy diferentes. En muchos casos el voluntariado y la solidaridad es el principal y único objetivo, pero en otras ocasiones el voluntariado es una más de las actividades de la organización.

Por eso en la primera pregunta hemos dado varias opciones a las organizaciones para que elijan en que tipología consideran que se inscriben y así saber que papel ocupan las iniciativas de voluntariado.

TABLA VII.4.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AUTODEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

AUTODEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	Frec.*	Porcentaje
NC	1	7.70%
Una organización de voluntariado exclusivamente	4	30.7%
Una iniciativa de voluntariado en "estado embrionario"	0	0,0%
Una organización asistencial que tiene servicios de voluntariado.	3	23%
Una entidad prestadora de servicios entre los que tiene el voluntariado.	3	23%
Una organización de afectados de un problema que presta voluntariado.	1	7.7%

* Número absoluto de entidades.

Como vemos de las 13 organizaciones, 4 se identifican con la opción primera "Una organización de voluntariado exclusivamente", mientras que 3 eligen otras opciones "Una organización asistencial que tiene servicios de voluntariado". y "Una entidad prestadora de servicios entre los que tiene el

voluntariado". Solo una entidad ha optado por definirse como "Una organización de afectados por un problema que presta voluntariado".

Es significativo que en una muestra pequeña como la que nosotros analizamos en el caso de las organizaciones, nos aparezcan tres ejemplos claros de entidades que cuentan con voluntariado con orientaciones muy diferentes.

Por un lado tenemos a las entidades que son exclusivamente de voluntariado. Estas entidades las debemos entender como entidades asociativas que no prestan servicios o asistencia de ningún tipo pero que sin embargo prestan servicios de voluntariado al colectivo de personas mayores u otros. Son por tanto entidades en las cuales el voluntariado tiene sentido en sí y por sí mismo.

En segundo lugar, tenemos dos grupos de entidades que consideran que prestan servicios y/o asistencia y además cuentan con voluntariado. Esto supone que el voluntariado no tiene el papel exclusivo y protagonista dentro de la entidad sino que tiene un papel paralelo a los demás servicios que presta la organización. Éstas sin embargo nos muestran que el voluntariado no es otra cosa que un instrumento

VII.2.1.1.1.-Inspiración religiosa de la entidad.

Igualmente importante para el conocimiento de las entidades que hacen voluntariado con personas mayores es determinar el origen o inspiración religiosa que pueden tener.

Debemos tener en cuenta que en la evolución reciente que ha vivido el movimiento voluntario, muchos movimientos/organizaciones religiosas se

han ido transformando en organizaciones de voluntariado (institucionalizándose como organizaciones civiles). Esa transformación, claramente interesada, responde a la necesidad de adaptarse a los parámetros del marco legal y por otra beneficiarse de la financiación pública. Esto supone que en algunas organizaciones de voluntariado pueda confundirse el voluntariado con la militancia religiosa y la acción voluntaria con el apostolado.

Hemos cuestionado en la pregunta 2.10 de forma directa si tiene o tuvieron inspiración religiosa las organizaciones en su origen. Nos han respondido afirmativamente sólo tres siendo el restante de carácter aconfesional. Este dato es significativo, si tenemos en cuenta que en el capítulo VI en el análisis que hacíamos de los voluntarios en base al cuestionario que ellos han contestado, hemos visto como un porcentaje muy importante de ellos manifiestan ser creyentes y practicantes. Esto quiere decir que si el factor religioso influye en el compromiso de las personas como voluntarios no lo hace tanto para elegir la entidad donde se hace voluntario, pues no se vincula.

Sin embargo una reflexión importante que debemos hacer en este apartado es la vinculación de algunas organizaciones no gubernamentales a ordenes religiosas o iniciativas religiosas.

De las organizaciones que nosotros hemos analizado aquí tres tienen un carácter claramente religioso. Una es un movimiento de carácter confesional que tiene dobles estatutos civiles y eclesíasticos. Otra es fruto de la fundación por parte de una orden religiosa de una asociación de voluntarios, donde la orden religiosa es el motor y centro de toda la actividad voluntaria. La tercera es parte de un movimiento religioso

“protestante” existente en Granada y que como otros movimientos protestantes son bastante independientes tanto en cuanto “iglesia” como en cuanto “movimiento voluntario”.

Sin embargo otras dos organizaciones de las trece son entidades que tienen una fuerte presencia de lo religioso aunque públicamente no lo manifiestan.

VII.2.1.1.2.-Trabajo en Red.

Un dato importante para el conocimiento de nuestras organizaciones es conocer si son miembros de redes asociativas o pertenecen a entidades de un marco territorial mayor que el local, provincial, regional así como su relación de dependencia de otra entidad mayor lo que supondría estar trabajando coordinadamente con otros..

Debemos aclarar que en la forma que hemos redactado las preguntas sobre su pertenencia (Cfr. Cuestionario a organizaciones pregunta 2.2 a,b,c) parece que a algunas organizaciones ha provocado dudas y reiteración.¹¹

De las trece entidades encuestadas nos han respondido solo nueve a las preguntas . Estas nueve entidades pertenecen a algún tipo de organización que les permite trabajar en red en diferentes aspectos.

Sólo dos de ellas pertenece a una organización que en este caso es un órgano de la administración local: “Consejo local de participación” o “Consejo Municipal de la Discapacidad”. Las siete restantes manifiestan pertenecer a federaciones o confederaciones nacionales de carácter

¹¹ La pregunta 2.2 del cuestionario a las organizaciones ha sido redactada en forma de pregunta múltiple preguntando por la pertenencia a otras organizaciones, Federaciones, plataformas, coordinadoras o redes.

sectorial (p.e. Federación estatal de Asociaciones de Enfermedad de Alzheimer, discapacidad).

Hay que destacar que muchas de ellas pertenecen a federaciones sectoriales andaluzas y a confederaciones nacionales.

Así mismo de las trece entidades, nueve manifiestan pertenecer a la *Plataforma del voluntariado social de Granada*, organización que agrupa a bastantes entidades (54 entidades en Enero de 2.010) de voluntariado de la provincia.

Por tanto es significativo el trabajo en red que llevan a cabo las entidades con otras organizaciones similares en cuanto a objetivos específicos con un colectivo determinado o más genéricas en cuanto al voluntariado, como puede ser la Plataforma del voluntariado de Granada.

En cuanto al grado de dependencia-independencia de las entidades respecto a organismos, instituciones civiles o religiosas, partidos políticos, congregaciones religiosas u otras (cfr. Pregunta. 2.2,d). Solo dos han manifestado ser dependientes, en un caso de la Iglesia Católica y en otro de una congregación religiosa. Aunque sabemos por otras fuentes documentales, que otra de las entidades tiene un marcado carácter religioso, aunque no inscrita en una confesión religiosa oficial.

Esto es importante para valorar cómo algunas entidades surgen como una expresión participativa de movimientos dentro de la Iglesia o incluso de congregaciones u órdenes religiosas. Aunque en nuestra muestra no tenemos ninguna, también existen organizaciones de voluntariado surgidas por impulso de partidos políticos, incluso de bancos o cajas de ahorro.

Para redundar en esta relación de dependencia con otras instituciones preguntamos cómo había surgido la entidad o por iniciativa de quién había

surgido.

La pregunta la formulábamos de la siguiente forma :“La organización de voluntariado local surge como expresión, extensión o iniciativa de (...)”.

TABLA VII.5.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN AUTODEFINICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Origen de la iniciativa de voluntariado	Frec. *
Una entidad religiosa.	4
Una entidad de la administración.	0
Un sindicato.	0
Un partido político.	0
Una asociación profesional o gremial.	1
Otras asociaciones o movimientos.	2
La iniciativa de un grupo de personas interesadas en un problema.	6
Otros	0

* Número absoluto de entidades.

Podemos observar que aunque es diferente la respuesta está muy relacionada con la pregunta anterior. Si bien solo dos organizaciones han manifestado tener dependencia funcional de la Iglesia o una Orden religiosa en su origen, fueron más las entidades que tuvieron su nacimiento posibilitado por otra organización.

Es interesante ver como cuatro de estas organizaciones manifiestan ser fruto de la iniciativa de otra entidad religiosa. Esto es importante porque como ya hemos visto en el capítulo de análisis del perfil de los voluntarios, el factor religioso personal es muy importante en relación con el voluntariado.

La mayoría sin embargo son fruto de la iniciativa de personas interesadas en un tema determinado, lo que nos mostraría la cara más básica del movimiento asociativo.

A su vez dos organizaciones reconocen que son fruto de otras organizaciones que les han ayudado a nacer como tales. La excepción y esto es muy interesante, es el caso de una organización que surge de la

iniciativa de una asociación profesional o gremial. Esto es interesante dado que algunas iniciativas empresariales de economía social, pueden a su vez generar una iniciativa de voluntariado.

VII.2.1.2.- La lógica normativa.

Por “lógica normativa” entendemos todos los mecanismos que utiliza una entidad para tener una estructura organizativa, personalidad jurídica, ordenación de las relaciones internas y externas, funcionamiento interno etc.

Fórmula jurídica.

En cuanto a la fórmula que han usado las entidades para constituirse sólo tenemos tres modalidades: fundaciones, asociaciones y corporaciones de derecho público. Practicamente todas tiene el carácter de asociación salvo una , Cruz Roja, dado su carácter especial de entidad.

Documentación legal de la entidad.

Para conocer en qué grado una organización está institucionalizada desde la lógica legal, hemos pedido que nos digan de qué tipo de documentación se han dotado en su organización.

Como podemos ver en el Tabla VII.6, la mayoría tienen un acta de constitución de la entidad así como estatutos sociales. Sin embargo son pocos los que tienen elaborado un reglamento interno de funcionamiento.

Sobre este último documento, el reglamento interno, debemos tener en cuenta que no siempre es necesario, dado que los estatutos sociales en parte, determinan las normas y reglas por las que se rige una organización.

TABLA VII.6.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DOCUMENTOS CONSTITUTIVOS.

Documentos	FRECUENCIAS*		
	SI	NO	NC
1. Acta de constitución o de creación	11	1	1
2. Estatutos sociales	11	0	3
3. Reglamento interno	4	5	4

* Número absoluto de entidades.

No tenemos la fecha en que fueron elaborados y aprobados estos documentos, porque la mayoría de las organizaciones no han sabido o no han deseado aportárnoslos.

Pero por el resto de las documentaciones que hemos podido consultar de las diferentes entidades podemos confirmar que seis de ellas han nacido en la última década. Otras cinco entidades han nacido en la década de los años 90 y las dos restantes son entidades que podemos considerar históricas por tener más de 40 o 50 años de antigüedad.

En cuanto a la estructuración de las organizaciones vemos que la mayoría tienen unos órganos directivos, claramente delimitados.

Así doce de los trece casos que estamos estudiando cuentan con órganos directivos. Son menos, sólo siete, los que tienen unos órganos ejecutivos diferenciados de los órganos directivos. Así mismo son pocos los que tienen unos órganos de control que regulen la vida y actividad de la entidad.

TABLA VII.7.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ORGANOS DE GOBIERNO DE LAS ORGANIZACIONES.

ÓRGANOS DE GOBIERNO	FREC.*	
	SI	NO
Órganos directivos (presidente, consejo de administración, etc.)	12	1
Órganos ejecutivos (director, coordinador o similares)	7	4
Órganos de control	5	4

* Número absoluto de entidades.

En realidad dado que la mayoría de las entidades que hemos estudiado son pequeñas o medianas es lógico que concentren en un solo órgano de dirección-gestión todas las tareas referentes a la dirección de la organización.

Como podemos observar en la tabla siguiente, la mayoría de las entidades tienen una junta directiva compuesta por un número importante de miembros, oscila entre 4 y 21, siendo la media de 9 miembros.

TABLA VII.8.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN COMPOSICIÓN JUNTA DIRECTIVA Y PERIODICIDAD REUNIONES.

Caso n°:	Nº personas	Reuniones/año
1	10	24
2	8	14
3	0	1
4	8	14
5	21	2
6	12	24
7	11	3
8	7	6
9	8	4
10	7	0
11	10	12
12	4	10
13	5	3

Como podemos observar, igualmente en la tabla anterior, las juntas directivas se reúnen con una periodicidad de entre una vez al trimestre hasta dos veces mensuales.

En todas las entidades la participación en la junta directiva o en los órganos de dirección-gestión de la entidad se realiza de forma altruista, por lo que no pertenecen a ellos personas remuneradas.

TABLA VII.9.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN REMUNERACION DE LA JUNTA DIRECTIVA.

REMUNERACION DE LA JUNTA DIRECTIVA .	FREC.*	
	SI	NO
¿Reciben una remuneración algunos de sus miembros?	0	13
¿Incluye el Consejo a los beneficiarios de la organización?	7	6
¿Incluye el Consejo a los voluntarios de la organización?	10	3

* Número absoluto de entidades.

En 10 de las 13 entidades participan los voluntarios en los órganos de gestión de las entidades. Este dato es importante, muchos más, cuando la Ley Estatal del Voluntariado de 1996 (ley 6/1996, de 15 de enero), en su artículo 6, introduce el papel participativo que deben tener los voluntarios, apuntando como derecho del voluntario/a, el participar activamente en la organización: “colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación”.

Esto supone que son básicamente voluntarios, los que gestionan las organizaciones.

Vemos así mismo, cómo los consejos de dirección o juntas directivas se componen en muchos casos no sólo de voluntarios sino que incluyen más de la mitad de las entidades a los usuarios o beneficiarios de la acción de las organizaciones. Debemos hacer notar que la participación de los beneficiarios en las juntas directivas, desde nuestra perspectiva, tiene que ver con el origen de muchas de las entidades. Dado que bastantes de ellas tuvieron su origen en la auto-ayuda o mutualismo evolucionando posteriormente a una organización de heteroayuda, o bien, conviven ámbas fórmulas.

VII.2.1.3.- Lógica Organizativa- Ejecutiva.

Entendemos que la “lógica organizativa-ejecutiva” incluye tanto a

los principios que regulan a la propia organización, "racionalidad orientada a fines" como la ejecución mediante planes y programas de dichos fines.

Dado que las organizaciones objeto de nuestro estudio están todas ellas orientadas al trabajo con personas mayores, es lógico que muchos de los fines de dichas organizaciones estén vinculados a dicho colectivo de personas.

VII.2.1.3.1.-Sector donde desarrollan su acción.

Habitualmente se entiende por "sector del voluntariado" al colectivo de personas al que se dirige. En nuestro caso hemos entendido sector como el campo de actuación.

Las finalidades de las entidades suelen estar vinculada a los colectivos poblacionales a los que dirige su acción. Seleccionamos aquí las finalidades de tres organizaciones de nuestra muestra que pueden ser representativos de cómo están vinculados fines y destinatarios de una entidad.

O.1.- *"Es una asociación sin ánimo de lucro dirigida a promover, orientar y estimular la ayuda mutua entre los enfermos y discapacitados de (...)."*

O.2.- *"(...) nace en el año 1979 con el propósito de favorecer la mejora de la calidad de vida de las personas con grandes discapacidades físicas, específicamente de los lesionados medulares"*

O.8.- *"Asistencia psicológica y moral de los familiares de los afectados por la enfermedad.*

Asesorar a los familiares de los enfermos de (...) en cuestiones legales, psicológicas y económicas.

Promocionar y difundir en los medios de comunicación todo lo que haga referencia al posible diagnóstico de esta enfermedad con el fin de facilitar la asistencia adecuada y evitar los tratamientos incorrectos que reciben muchos de estos enfermos".

Para determinar el campo de actuación del voluntariado donde se

inscriben nuestras organizaciones, hemos establecidos en la pregunta (cfr. Pregunta 2.6) de nuestro cuestionario 10 categorías: socio- asistencial, sanitario , derechos humanos , medio-ambiental , educativo, cultural , deporte y ocio, protección civil ,cooperación al desarrollo, otro.

De las trece entidades que son objeto de nuestro estudio, doce se han auto-definido trabajando en el campo de lo socio-asistencial, mientras que sólo una se inscribe en el campo de lo cultural.

Esto es significativo, pues si partimos del hecho de la atención y el nivel de cobertura que tienen las personas mayores en cuanto a servicios sociales comunitarios y especializados como vimos en el Capítulo IV. Es importante que las organizaciones de voluntariado vengán a reforzar o complementar la intervención con personas mayores que ya cuentan con servicios públicos o privados, sea éstos lucrativos o no.

Así mismo podemos constatar que no tenemos ninguna entidad de voluntariado con mayores que se ocupen de los campos: sanitario, derechos humanos, educativo, deporte y ocio o cooperación al desarrollo.

Esto podemos establecerlo como un reto para el voluntariado, dado que podrían ser campos de actuación muy importantes para estas entidades y atenderían a necesidades y problemas de la población mayor que hemos visto en el Capítulo IV.

VII.2.1.3.2.-Tipo de actividad y acción voluntaria de la organización.

Hemos considerado importante incluir una pregunta para conocer cómo se autodefinen las entidades en cuanto al destino de su acción como organización y por tanto de la acción voluntaria.

En la pregunta 2.10 (cfr. ANEXO) hemos preguntado sobre los

destinatarios de la acción para conocer si es una entidad de Auto-ayuda, ayuda mutua o hetero-ayuda. Y en la TABLA VII.10 observamos cómo entidades que sean exclusivamente de hetero-ayuda sólo tenemos tres, mientras que el resto incluye a los asociados entre los beneficiarios de la ayuda que presta la entidad.

TABLA VII.10.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DESTINATARIOS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.

DESTINATARIOS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.	Frec.*
Totalmente a favor de terceros (Otras personas sean o no miembros de la organización)	3
Principalmente a favor de terceros (Otras personas sean o no miembros de la organización)	6
Principalmente a favor de los asociados	3
Totalmente a favor de los asociados	1

*Número absoluto de entidades.

Esta pregunta en nuestro estudio tiene especial importancia, dado que salvo una entidad que es más generalista el resto de las entidades admiten como voluntarios a personas susceptibles de beneficiarse de los servicios que presta la entidad; personas mayores, personas con discapacidad o personas con enfermedades crónicas o sus familias.

Así mismo debemos tener en cuenta que el proceso por el cual una persona se asocia a una entidad o bien es beneficiario de alguna de las actividades y con el tiempo se transforma en voluntario, es relativamente frecuente en éste colectivo, por lo que es natural que muchas de las entidades consideren que tienen entre sus usuarios a los propios miembros de la entidad.

Ya hemos visto en el Capítulo I, cómo hay autores que consideran exclusivamente como entidades de voluntariado altruista a las iniciativas de hetero-ayuda mientras que existe cierta reticencias en aceptar como entidades de voluntariado todas aquellas que sean de corte mutualista (cfr.

Azúa, 1992: 117; Béjar, 2001a: 128; Marcuello, 2000; Marbán, 2000a: 128; Giner y Sarasa, 1997; PPVE, 1997: 15). Según la opinión de algunos de estos expertos se percibe un cierto juicio valorativo de inferioridad moral de las entidades de ayuda mutua.

Nosotros somos críticos con este dualismo moral respecto a la heteroayuda o autoayuda. No todas las entidades de autoayuda o mutualistas son de carácter "egoísta", pues posibilitan la convivencia, integración social y el compromiso social de muchos a través de su auto-donación, ni tampoco las entidades de hetero-ayuda son siempre altruistas puras, dada la multiplicidad que puede tener las motivaciones de los voluntarios o que las propias organizaciones tienen otros intereses corporativos.

Estamos de acuerdo con Demetrio Casado (1992: 56-72) cuando hacía una clasificación donde dejaba claro la ambigüedad de esta dicotomía mutualismo/heteroayuda¹².

Para delimitar igualmente si las entidades compatibilizan algún tipo de actividades lucrativas con las actividades no lucrativas altruistas, hemos

¹²Casado, D. (1992: 56-72) [1] — *Ayuda mutua neta*: "...aportaciones de esfuerzo personal y/o de recursos cuyo producto revierte a los propios autores de la aportación, ordinariamente sin transferencias al exterior".

2) — *Ayuda mutua promocional*: "...variante de la ayuda mutua tradicional en la que, además del intercambio interno, se actúa en el exterior, bien sea para captar recursos, bien para promover actuaciones públicas, bien para producir servicios".

3) — *Hétero-ayuda neta*: "...donación de esfuerzo personal y/o bienes y servicios sin contrapartida obligatoria. Se trata de la acción caritativa o filantrópica pura a favor de los hombres [...], ideas o cosas, sin ánimo de explotárselas. Por supuesto que junto, o por debajo de la inspiración altruista puede latir el interés particular...".

4) — *Hétero-ayuda compensada*: producción de "bienes y, sobre todo, servicios altruistas procurándose mediante ellos compensaciones apreciables" de tipo legal. Categoría esta última bastante confusa en la que el autor parece incluir a pequeñas empresas de servicios, que incorporarían una cierta lógica lucrativa.]

preguntado en la pregunta 2.12 (cfr. ANEXO) que nos indiquen si realizan algún tipo de actividad lucrativa.

TABLA VII.11.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN FINALIDAD LUCRATIVA DE LA ENTIDAD .

Finalidad lucrativa	Frec
Únicamente "sin fines de lucro".	11
Principalmente "sin fines de lucro"	2
Principalmente "con fines de lucro"	0
Únicamente "con fines de lucro"	0
"Con fines de lucro" y "sin fines de lucro".	0

* Número absoluto de entidades.

Constatamos pues nuevamente que las entidades se consideran así mismas con altruistas. Esto no quiere decir que en el caso de algunas no reciban contraprestaciones económicas por los servicios que prestan ya sea por medio de subvención u otro.

VII.2.1.4.- La lógica de control de las organizaciones de voluntariado.

En cuanto a la *"lógica de control"*¹³ nos referirnos a los sistemas que poseen las entidades tanto para el control interno como para el control externo de éstas.

Las entidades tipo asociaciones habitualmente no tienen sistemas establecidos de control interno, como órganos independientes de sus juntas directivas. Es la asamblea de socios o voluntarios quien ejerce el control sobre la junta directiva mediante su participación en las asambleas ordinarias o extraordinarias. Este sistema de control es posible en pequeñas y medianas entidades que son relativamente autónomas respecto a redes, federaciones o confederaciones. Es habitual en todas las entidades ofrecer a

¹³ Cfr. Capítulo I, Cuadros 1,9 y 1,10.

la asamblea tanto un proyecto de presupuesto al inicio del año así como información de la ejecución de dicho presupuesto al finalizar el año. Igualmente es habitual que las entidades presenten mediante una "memoria de actividades" un resumen de la actividad y gestión.

Por su parte las fundaciones sí tienen establecidos por ley, órganos de control.

En nuestro estudio sólo dos entidades nos han manifestado tener sistema de control. Una de ellas es una gran organización y efectivamente en su organigrama funcional tienen sistemas de control financiero, de programas, de ética, etc. La segunda organización tiene sistemas de control pero con una funcionalidad totalmente diferente. Dicha entidad lo que tiene en Granada es una delegación, perteneciendo por tanto a una red de entidades centralizadas en Sevilla y desde allí desde donde se controla tanto la gestión económica como de programas.

En cuanto a otros sistemas de control interno, no hemos obtenido más datos sobre las entidades de la muestra.

Otro sistema de control, lo constituyen los registros. En cuanto a éstos La Ley Andaluza del voluntariado (LEY 7/2001), en su Artículo 15, dice que las organizaciones están obligadas a:

"h) Llevar un registro de altas y bajas de las personas voluntarias que colaboren con la entidad, con indicación de los programas a los que estuvieran adscritos."

Lo que nos hace suponer que todas las entidades deberán tener un sistema de registro de altas y bajas de voluntarios en sus entidades. Pero desconocemos cuáles de ellas lo tienen efectivamente.

En cuanto a los sistemas de control externo, básicamente aquellos que podría ejercer la administración central autonómica o local, tenemos muy poca información.

Las Administraciones tanto central como autonómica no ejercen más control sobre las entidades que el que se ejerce mediante la convocatoria de subvenciones. Una vez constituida una organización, salvo las fundaciones, no existe un sistema de control regular de las entidades de voluntariado salvo los establecidos recientemente en Andalucía y condicionados básicamente por la convocatoria de subvenciones, el Decreto 3/2007, de 9 de enero, en el que se regula la organización y funcionamiento del Registro General de Entidades de Voluntariado de Andalucía y el seguro de las personas voluntarias. Solo las entidades que quieran acceder a las subvenciones (Orden de 18 de febrero de 2009. Art. 3.2.) que concede la Agencia Andaluza del Voluntariado, deben estar registradas, en dicho sistema de control¹⁴. Recientemente la Agencia Andaluza del voluntariado mediante la Orden de 18 de febrero de 2009, por la que se aprobaba el modelo de carné de persona voluntaria en Andalucía, intenta establecer un sistema de control indirecto de la situación de los voluntarios en las entidades. Dicha orden pretende mediante un "carné de voluntario" conocer quiénes y cuántos son los voluntarios en cada organización. La realidad es que ni el registro de entidades ni la emisión del carné de persona voluntaria va a permitir conocer cual es la realidad existente de los voluntarios en las entidades de Andalucía, salvo que se mejore el sistema.

¹⁴ Excepción clara es el sistema de control de Hacienda que en cualquier momento puede inspeccionar a una Organización No gubernamental.

Podemos afirmar que hoy en día la única vía de control de las Administraciones con las entidades de voluntariado, salvo la generación del marco normativo y la creación de registros, es el sistema de financiación.¹⁵

VII.2.1.5.- La Lógica de la Acción de las organizaciones de voluntariado.

Con "*lógica de la acción*"¹⁶ nos referimos a las ideas, conceptos que subyacen a la acción de las entidades u organizaciones de/con voluntariado, pero también a las técnicas e instrumentos así como a los propios recursos humanos y materiales con los que cuentan las entidades.

En este apartado hemos incluido los datos que nos aportan las entidades sobre los recursos humanos con los que cuentan. Recursos humanos que son el principal instrumento de las organizaciones para llevar a cabo sus actuaciones para alcanzar determinados fines.

VII.2.1.5.1- Los recursos humanos de las organizaciones de voluntariado con personas mayores.

Para conocer en profundidad a las entidades que forman parte de nuestro estudio hemos intentado conocer el volumen y el tipo de recursos humanos que tienen¹⁷.

¹⁵ El problema es que este sistema directa o indirectamente se convierte en un sistema de control político e ideológico, con bastantes fallos. En la práctica las administraciones pueden ser muy arbitrarias financiando diversos programas, no aplicando posteriormente auditorías que permitan comprobar si realmente las organizaciones de voluntariado han gastado como dicen y justifican haber ejecutado o comprobando si realmente son entidades de/con voluntariado.

¹⁶ Cfr. Capítulo I apartado I.5.3

¹⁷ Entendemos como recursos humanos el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. En el caso de las organizaciones como las que son objeto de nuestro estudio pueden ser diversos: voluntarios, socios, benefactores, becarios, personas en prácticas o contratados

Debemos reconocer que el cuestionario que pasamos a las entidades era muy completo para reunir información sobre los recursos con los que cuenta cada entidad. Pero no habíamos contado con una dificultad ya que las organizaciones de una forma u otra han eludido responder a bastantes de las cuestiones que nos hubieran permitido adquirir ese conocimiento. Si observamos el cuestionario, contenido en los anexos, vemos que pedíamos datos sobre los voluntarios para poder hacer un perfil socio-demográfico visto por las propias entidades (edad, estado civil, nivel de estudios, ocupación, tiempo de dedicación al voluntariado, etc.). Solo una entidad nos ha respondido de forma exhaustiva a todos estos datos lo que hace que no sea significativo analizarlo aquí.

Sí debemos reconocer que probablemente muchas de las entidades carecen de datos tan exhaustivos de sus propios voluntarios y los ficheros o bases de datos que tienen de sus propios voluntarios nos les permiten elaborar un informe detallado con todas estas variables.

Por tanto sólo contamos con datos muy genéricos sobre los recursos humanos con los que cuentan.

Sabemos que todas las entidades menos una reconocen que tienen un registro formal de los voluntarios que pertenecen a la entidad, pero esos registros no están informatizados y contienen sólo los datos personales de los voluntarios por lo cual no es fácil que nos faciliten datos que nos permitieran hacer un perfil del voluntariado en base a dichos datos.

No existen criterios establecidos y estandarizados para considerar el tamaño de una entidad en base a los recursos humanos. Cada estudio que hemos consultado utiliza unos criterios diferentes. De tal modo que nosotros no podemos hacer otra cosa que estimar el tamaño en base a los

datos ofrecidos por las propias entidades.

Dado que el marco geográfico en el que nosotros nos movemos es el de una provincia y una ciudad de tamaño medio como la de Granada, podemos considerar que proporcionalmente el tamaño de las entidades sea pequeño o mediano.

En la TABLA VII, podemos observar cómo se distribuye el personal de las entidades en base a cuatro categorías que hemos predeterminado: voluntarios, afiliados (socios, donantes), personal remunerado, personal en prácticas.

Solo una entidad no nos ha proporcionado dato alguno. Así mismo una entidad solo nos ha dado el dato de socios o afiliados sin distinguir entre voluntarios o no. Dicha entidad lo hace así y manifiesta que dado que todo afiliado en un momento dado puede actuar como voluntario respecto a los demás, ellos preferían considerarlos a todos como socios, para no distinguir entre los voluntarios más o menos comprometidos.

TABLA VII.12.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PERSONAL COMPROMETIDO CON LA ENTIDAD.

Casos	Nº Voluntarios comprometidos permanentes	Nº. filiados , socios, donantes	Nº Personal remunerado	Nº Personal prácticas académicas	Total del personal
Nº: 1	46	0	0	0	46
Nº: 2	14	10	9	2	35
Nº: 3	150	0	0	0	150
Nº: 4	7	120	2	0	129
Nº: 5	1582	5070	50	50	6952
Nº: 6	0	550	1	3	553
Nº: 7	200	0	0	0	200
Nº: 8	10	170	7	5	192
Nº: 9	84	0	0	1	85
Nº: 10	0	0	0	0	0
Nº: 11	25	50	2	0	77
Nº: 12	16	30	0	0	46
Nº: 13	69	0	0	0	69
Total columnas	2203	6000	71	61	8534

En nuestra muestra observamos que tenemos cinco entidades que

podemos considerar pequeñas, pues tienen menos de 25 voluntarios comprometidos. Cinco entidades que consideramos medianas al tener más de 25 voluntarios, oscilando entre 46 y 200 voluntarios. Sólo tenemos una entidad que podamos considerar grande, con 1582 voluntarios, que es un número realmente muy significativo en una provincia como la de Granada. Podemos observar algunos aspectos que son interesantes.

Existe una relación no proporcional entre voluntarios y afiliados socios o donantes. Es significativo que el número de socios o afiliados es mayor que el de voluntarios comprometidos. En general el número de personas que se asocian a una entidad o que colaboran de forma esporádica es mayor que el de personas que se comprometen de forma continua e intensa.

Destaca el caso núm. 5 donde es muy elevado tanto el número de voluntarios como el de socios. Esto se debe a que es una de las entidades más grandes de España con un fuerte reconocimiento social.

Menos de la mitad de las entidades tiene personal remunerado entre sus recursos humanos. El número de personas contratadas no es proporcional al número de voluntarios. Pero si tiene relación con los servicios que presta la entidad.

Solo 5 entidades tiene personal que esté haciendo sus prácticas académicas, lo que supone que son pocos los que aprovechan un recurso importante que tenemos en la ciudad de Granada, con muchos universitarios en fase de formación.

VII.2.1.5.2.-Características del voluntariado.

De los datos que hemos obtenido de los cuestionarios realizados a las

entidades referidos al voluntariado sólo hemos obtenido información general. Veamos cuáles han sido estos datos.

Preguntadas las organizaciones sobre si siguen admitiendo voluntarios, todas nos han manifestado que continuamente siguen admitiendo voluntarios nuevos.

Así mismo hemos preguntado si demandan una disponibilidad mínima a los voluntarios que se incorporan.

TABLA VII.13.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN REQUISITOS PARA SER VOLUNTARIO.

Requisitos previos para ser voluntarios	Frec.*	
	SI	NO
Un título de estudios o especialización determinada	0	13
Un curso inicial de formación	7	5
Ningún tipo particular de preparación	0	10
Experiencia previa en programas	0	10
Experiencia previa en entidades	0	10
Otros requisitos	1	10

* Número absoluto de entidades.

Sólo cinco de las entidades exigen una disponibilidad mínima a los voluntarios que desean incorporarse, sin embargo sólo 6 entidades nos manifiestan qué disponibilidad mínima exigen a los voluntarios. Esta disponibilidad oscila entre 6 y 1 hora.

Otro aspecto importante para nosotros es conocer el medio a través del cual reclutan o captan a los voluntarios.

En la pregunta del cuestionario hemos ofrecido once posibles opciones, desde los contactos personales hasta los medios de comunicación. Las organizaciones, en sus respuestas, podían elegir tantas opciones como les pareciera oportunas.

Como vemos en la Tabla VII.14 las organizaciones de nuestro estudio claramente consideran que el principal medio para reclutar voluntarios son los

contactos personales entre los voluntarios actuales y los potenciales voluntarios.

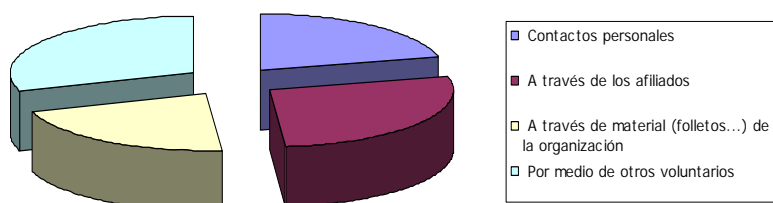
Este dato coincide plenamente con la opinión que nos ofrecían los voluntarios en su cuestionario, que hemos visto en el Capítulo VI. Son los contactos a través de amigos o conocidos ya sean voluntarios o no, el principal cauce para hacerse voluntario.

TABLA VII.14.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIOS PARA RECLUTAR VOLUNTARIOS.

Medios de reclutamiento de voluntarios	Frec.
Contactos personales	7
A través de los afiliados	9
A través de redes ocupacionales o de trabajo remunerado	0
Por artículos o anuncios en la prensa	0
A través de la T.V. o programas de radio	0
A través de oficinas de voluntariado	0
A través de material (folletos...) de la organización	7
A través de entes públicos	0
A través de la iglesia o de organizaciones religiosas	0
Por medio de otros voluntarios	10
Otros especificar	0

* Número absoluto de entidades que han seleccionado la opción.

GRÁFICO VII.1.- MEDIOS PARA CAPTAR A LOS VOLUNTARIOS



No obstante vemos que siete organizaciones consideran que el material divulgativo que realizan las entidades también puede servir para

ese acercamiento de las personas al voluntariado.

También hemos preguntado cuáles de esos medios lo consideran más eficaz a lo que reiteran las respuestas en el mismo sentido, considerando el sistema más eficaz los contactos personales.

Muy pocos han considerado como un medio posible (solo tres), la captación de voluntarios a través de oficinas o centros de divulgación del voluntariado.

TABLA VII.15.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN MEDIOS PARA RECLUTAR VOLUNTARIOS

Eficacia de los medios	Frec.*
1. Contactos personales	8
2. A través de los afiliados	8
3. A través de redes ocupacionales o de trabajo remunerado	0
4. Por artículos o anuncios en la prensa	0
5. A través de la T.V. o programas de radio	0
6. A través de oficinas de voluntariado	3
7. A través de material (folletos...) de la organización	4
8. A través de entes públicos	0
9. A través de la iglesia o de organizaciones religiosas	1
10. Por medio de otros voluntarios	9
11. Otros especificar	0

* Número absoluto de entidades que han seleccionado la opción.

Así mismo nos interesaba preguntarles a las organizaciones cuántos voluntarios se incorporan cada año aproximadamente a su organización y cuántos permanecen.

No han sido todas las organizaciones las que nos han respondido y evidentemente estos datos son aproximados dado que el registro que tienen las entidades, hemos visto que no es tan exhaustivo. Pero es interesante ver los datos de las siete entidades que nos los han proporcionado.

TABLA VII.16.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN INCORPORACIÓN/ABANDONO DE VOLUNTARIOS EN UN AÑO.

Casos	¿Entran a formar parte de su organización? Nº de Voluntarios.	¿Abandonan la organización? Nº de Voluntarios.
Nº: 1	NC.	NC.
Nº: 2	NC.	NC.
Nº: 3	20	5
Nº: 4	2	NC.
Nº: 5	350	200
Nº: 6	NC.	NC.
Nº: 7	20	15
Nº: 8	20	12
Nº: 9	20	2
Nº: 10	NC.	NC.
Nº: 11	6	NC.
Nº: 12	NC.	NC.
Nº: 13	8	5

Podemos comprobar que según los datos obtenidos, abandonan el voluntariado una cantidad cercana al 60% del total de los voluntarios nuevos que se incorporan. Esto supone que el voluntariado se va renovando a partir de un porcentaje pequeño de los voluntarios que se incorporan cada año.

Otro aspecto importante es si las organizaciones asumen los gastos que se producen por los voluntarios.

Solo seis de las trece entidades manifiestan reembolsar los gastos de los voluntarios, mientras que otras seis manifiestan que no se les reembolsa. Esto que no sería legal desde la legislación del voluntariado, es comprensible en la realidad de muchas entidades donde no se distingue claramente entre asociados y voluntarios como tales, dándose el hecho de que algunas veces los voluntarios son unos asociados más que están especialmente comprometidos con el colectivo destinatario de su acción.

Hemos preguntado así mismo a las entidades que nos manifiesten qué porcentaje del presupuesto anual de sus organizaciones gastan cada

año en el programa de voluntariado. Sólo han sido siete entidades las que nos han aportado dicho dato.

TABLA VII.17.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN PORCENTAJE DE GASTO EN VOLUNTARIADO SOBRE PRESUPUESTO ANUAL

Casos	%
Nº: 1	10
Nº: 2	8
Nº: 3	0
Nº: 4	10
Nº: 5	5
Nº: 6	0
Nº: 7	0
Nº: 8	5
Nº: 9	100
Nº: 10	0
Nº: 11	5
Nº: 12	0
Nº: 13	0

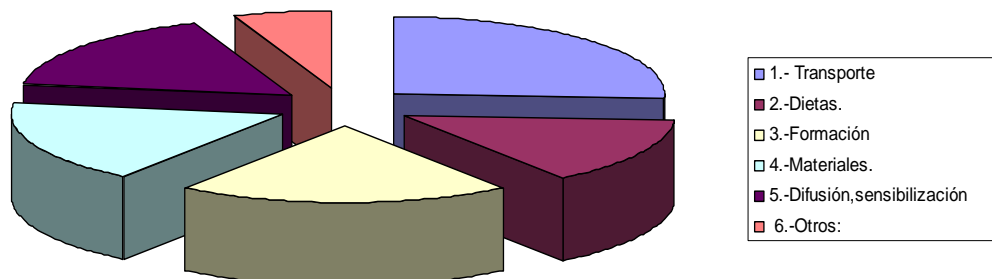
Vemos que salvo una entidad que manifiesta gastar el 100% del presupuesto anual en el voluntariado, las otras seis entidades oscilan entre el 5 y el 10% del presupuesto en dicho programa.

Con ese porcentaje queríamos saber qué tipo de gastos cubren de los voluntarios. En la pregunta 3.14 hemos ofrecido un listado de 6 opciones para que elijan las que consideren oportunas.

TABLA VII.18.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN GASTOS QUE CUBREN DE LOS VOLUNTARIOS.

Tipos de gastos	Frec. *
Transporte	9
Dietas.	5
Formación	7
Materiales.	6
Difusión,sensibilización	6
Otros:	2

* Número absoluto de entidades.

GRÁFICO VII.2.- GASTOS QUE SE CUBREN DE LOS VOLUNTARIOS.

Vemos que el principal gasto de los voluntarios que se cubre por parte de las organizaciones es el de transporte, seguido de la formación y materiales para los voluntarios.

Sin embargo un gasto que debería ser obligatorio según la Ley Nacional y la Autonómica que es el seguro de los voluntarios, no todas las entidades lo tienen contratado de tal forma que sólo cinco de las trece entidades reconocen tener a los voluntarios asegurados.

TABLA VII.19.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ASEGURAMIENTO DE LOS VOLUNTARIOS.

Seguro de los voluntarios	Frec.*
1. Ya ha procedido a asegurar a cada voluntario	5
2. Ha previsto estipular un contrato de seguro colectivo	4
3. No ha procedido aún, pero piensa hacerlo en el futuro	2
4.No ha procedido aún y no piensa hacerlo en el futuro	0

* Número absoluto de entidades.

Este hecho nos puede mostrar una vez más el carácter ambiguo que

tienen muchas de las organizaciones de voluntariado, entre la heteroayuda y el mutualismo. Las entidades que tienen su origen como entidades de auto-ayuda no se consideran de voluntariado y por tanto se abstienen de asegurar a los miembros activos que a todos los efectos son voluntarios.

VII.2.1.5.3.-Actividades y servicios de los voluntarios.

Por último, siendo probablemente lo más importante en relación a la visión de los voluntarios que tienen las propias organizaciones, veremos cuáles son las actividades y los servicios que prestan los voluntarios.

En la pregunta 5.4 de nuestro cuestionario hemos elaborado una lista de diez actividades diferentes para que nos digan las entidades quién o quiénes las desarrollan. Estas actividades no son excluyentes, por lo que una organización ha podido contestar que una misma actividad la desarrollan voluntarios y no voluntarios (personal remunerado).

Vemos en la tabla siguiente cómo se distribuye la muestra de aquellos que nos han respondido.

TABLA VII.20.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACTIVIDADES DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES.

Actividades	Voluntarios*	No voluntarios*
<i>Burocráticas-organizativas</i>		
Trabajo de secretaría	6	5
Administración	7	4
Recepción y central telefónica	6	3
Archivo y documentación	8	2
Mantenimiento de la sede	4	4
<i>Acción voluntaria</i>		
Capacitación de voluntarios	6	3
Coordinación operativa	6	2
<i>Representación y comunicación externa</i>		
Relaciones externas	8	2
Presidencia y dirección	9	2
Otros	1	1

* Número absoluto de entidades.

Podemos observar las diez actividades diferentes que hemos considerado y que podían ser desarrolladas por los voluntarios u otro personal.

Hemos denominado una serie de actividades como burocrático-organizativas que son todas aquellas que pueden considerarse que pertenecen al ordenamiento interno de la organización y que no tienen prácticamente trascendencia al exterior. De estas actividades en la que tenemos la misma participación entre voluntarios y asalariados es "Mantenimiento de la sede".

Hay dos actividades en las que la muestra nos proporciona datos similares de participación entre voluntarios y asalariados: "Trabajo de secretaría" y "Administración". Esto podemos entender que es lógico dado que son las actividades que exigen de más dedicación y continuidad en el tiempo. Estas actividades son de carácter mas burocrático. Sin embargo tengamos en cuenta que la administración de las entidades en la mayoría de los casos, está en manos de voluntarios. Pero no olvidemos que en nuestra muestra predominan entidades pequeñas y medianas, donde los presupuestos anuales no son muy grandes y es relativamente facil realizar ésta labor.

En aquellas actividades que están directamente relacionadas con los fines de las entidades y que nosotros denominamos de " acción voluntaria" como son: "Capacitación de voluntarios" y "Coordinación operativa". Son el doble de entidades las que desarrollan esas actividades los voluntarios y no los asalariados. Esto es importante hacerlo notar, pues así vemos que en la mayoría de los casos son los propios voluntarios quienes controlan una parte importante del proceso de la acción voluntaria.

Por último, en las actividades que hemos clasificado como de “Representación y comunicación externa”: “Relaciones externas” y “Presidencia y dirección”, observamos que en la mayoría de las entidades se desarrolla por parte de voluntarios. Quizás aquí no sea tan importante señalar lo que predomina sino la presencia de dos casos en los que dichas actividades declaran ser realizadas por asalariados. El simple hecho de que una organización de voluntariado pueda estar representada por un asalariado nos parece contradictorio desde nuestra perspectiva.

En cuanto a los servicios que las entidades prestan a los destinatarios y que realizan los voluntarios, lo hemos preguntado en la cuestión 5.1. (Cfr. “Cuestionario de organizaciones” en Infra Anexos) donde hemos aportado un listado muy amplio de servicios, algunos de ellos claramente no susceptibles de ser prestados a personas mayores. Pero hemos querido, partiendo del hecho de que las entidades tienen varios sectores de destinatarios y pueden prestar servicios muy diversos, que la lista fuera muy amplia para que los encuestados mismos discriminaran entre diversos servicios, para fijar de forma clara cuales son los servicios que las organizaciones consideran mas importantes.

Recogemos en la siguiente tabla sólo aquellos que han sido señalados por las entidades, clasificados por orden de preferencia, teniendo en cuenta que cada entidad ha podido seleccionar múltiples servicios.

TABLA VII.21.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACTIVIDADES DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES.

Servicios	Frec. *	Servicios	Frec. *
Compañía-visitas.	17	Educación, enseñanza e instrucción.	3
Consulta, información, asesoramiento.	11	Servicio de comedores.	2
Asistencia social.	9	Asistencia sanitaria.	2

Servicios	Frec.*	Servicios	Frec.*
Animación sociocultural y entretenimiento.	8	Asistencia moral y religiosa.	2
Transporte de enfermos y auxilio.	7	Apoyo económico.	2
Asistencia a domicilio y doméstica.	6	Reeducación y reinserción.	2
Asistencia legal.	5	Rehabilitación.	1
Información telefónica.	5	Formación profesional.	1
Prevención.	4	Servicio de lavandería y guardarropa.	1
Promoción, defensa derechos civiles.	3	Investigación, estudio y documentación.	1
Asesoría y secretaría.	3	Educación para paz y el desarrollo.	1

* Número absoluto de entidades.

Como podemos observar en la TABLA VII.21, los servicios que las entidades reconocen prestar a sus destinatarios (personas mayores básicamente) son en su mayoría de carácter asistencial.

Teniendo en cuenta que son trece las entidades que hemos considerado en nuestra muestra, observamos que prácticamente todas han optado por los tres primeros tipos de servicios.

El servicio más elegido es el de ofrecer "compañía y visitas". Es importante destacar que hemos agregado estos dos servicios pues nos parecían muy similares, aunque puedan tener matices diferentes¹⁸. Habían señalado diez entidades el servicio de compañía y siete el servicio de visitas.

Claramente estos servicios denotan que las organizaciones de voluntariado han detectado que uno de los principales problemas que tienen las personas mayores actualmente es la soledad. Por eso es significativa esta función de proveedores de relaciones sociales que tienen las entidades de voluntariado. Así mismo éste tipo de servicios se muestran como

¹⁸ Creemos que las visitas tienen una duración temporal mas corta mientras que el servicio de acompañamiento pueden ser de más larga duración.

complementarios de otros servicios que se prestan desde los servicios sociales comunitarios públicos, como son el servicio de teleasistencia y el servicio de ayuda¹⁹ a domicilio. Recordemos que coincide plenamente con los datos aportados por los voluntarios encuestados cuyos resultados hemos visto en el capítulo VI.

El segundo servicio más elegido “Consulta, información, asesoramiento”, tiene importancia, dado que es un servicio que se presta desde el sistema público de servicios sociales, como “prestación básica” del sistema de servicios sociales comunitarios. Esto denota que los servicios públicos son insuficientes y se hace necesaria la prestación por parte de las organizaciones de voluntariado. Si además añadimos que 5 entidades también ofrecen información telefónica y otras 5 ofrecen asesoramiento legal, podemos afirmar que las organizaciones de voluntariado están prestando servicios fundamentales para el sistema de provisión de bienestar para las personas mayores.

El tercer bloque de servicios que prestan las entidades es el de “Animación sociocultural y entretenimiento” que ha sido elegido por 8 de las entidades, lo que supone un porcentaje muy importante en nuestra muestra. A este servicio podríamos agregar otro que tiene características similares, “Educación, enseñanza e instrucción”. Ambos servicios tienen un carácter de satisfactores de necesidades secundarias, por cuanto tienden a ocupar, con diferentes actividades, el gran volumen de tiempo libre que tiene las personas mayores. Igualmente nos lleva a reflexionar sobre la

¹⁹ Servicios sociales comunitarios de un fuerte arraigo en las comunidades que consisten en prestar servicios de acompañamiento, seguimiento y vigilancia a personas mayores dependientes a través del teléfono y servicios de ayuda personal para las actividades de la vida diaria.

carencia de ofertas que existe en la actualidad de servicios para el ocio y tiempo libre dirigidos a personas mayores desde los servicios públicos y que es compensada con la oferta por parte de entidades privadas y ong´s.

El resto de los servicios son minoritarios y no representan un volumen importante. Pero como hemos hecho con otras cuestiones, debemos hacer notar que no existen servicios que pudiéramos denominar vindicativos del colectivo de personas mayores. Sólo tres entidades tienen entre sus servicios el de "Promoción, defensa derechos civiles". La presencia de este servicio es escasa y denota que entre las preocupaciones de las entidades de voluntariado no está el papel transformador que deberían tener desde una perspectiva ideal-utópica las iniciativas solidarias de participación social.

Podemos concluir que las entidades de voluntariado con personas mayores tienen básicamente funciones asistenciales, muchas de ellas complementarias o subsidiarias de los servicios sociales comunitarios públicos.

En cuanto al número de servicios que prestan las entidades, podemos verlo en la siguiente tabla.

TABLA VII.22.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE SERVICIOS QUE PRESTAN LAS ORGANIZACIONES.

Casos N°	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°	13°
N° Servicios	6	17	2	5	16	3	12	10	8	2	8	5	6

Vemos que salvo tres entidades que sólo tienen dos o tres tipos de servicios , la mayoría de ellas tienen una cartera amplia de servicios que

prestan a los destinatarios.

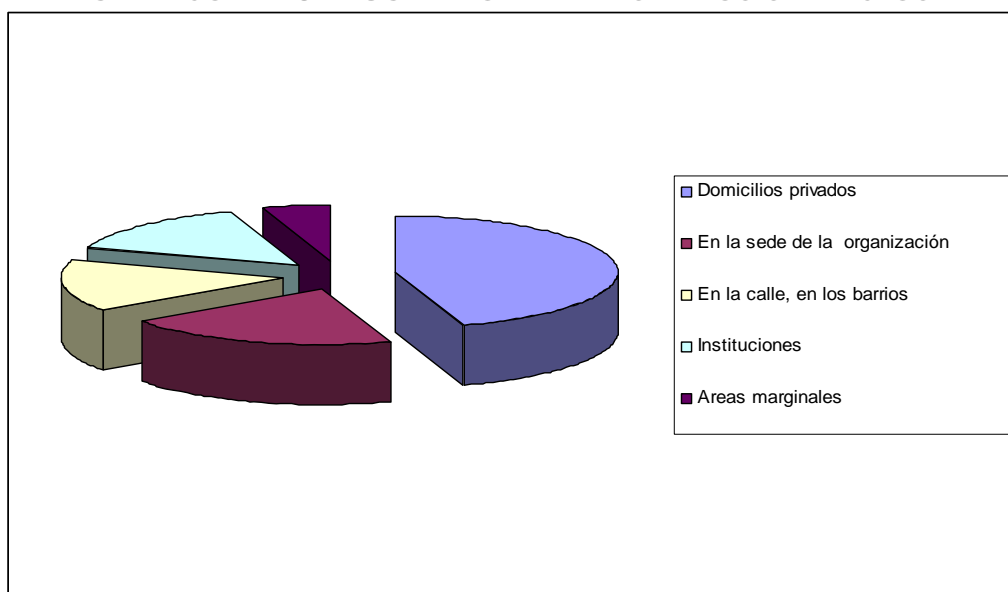
Dado el carácter asistencial de los servicios que prestan las entidades, es importante ver en que lugares se prestan dichos servicios. En la pregunta 5.3 hemos pedido que nos manifiesten en qué escenarios se producen la prestación de dichos servicios.

TABLA VII.23-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN LUGARES DONDE PRESTAN LOS SERVICIOS LAS ORGANIZACIONES.

LUGAR DONDE PRESTAN LOS SERVICIOS	Frec.
Domicilios privados	9
En la sede de la organización	4
En la calle, en los barrios	3
Instituciones	3
Áreas marginales	1

* Número absoluto de entidades.

GRÁFICO VII.3.: LUGAR DONDE PRESTA LOS SERVICIOS.



De las trece organizaciones, nueve dicen llevar a cabo sus servicios en los domicilios privados. Algo que parece lógico y congruente si, como hemos visto, uno de los servicios más importantes en la organizaciones es la *asistencia a domicilio* para favorecer la compañía.

Así mismo destaca que 4 entidades dicen prestar sus servicios en la sede de la organización y sólo 3 en instituciones. Este dato es importante

analizarlo. Esta respuesta se debe a que algunas de las entidades estudiadas en nuestra muestra tienen su sede permanente en una institución donde además prestan sus servicios de voluntariado.

VII.2.1.5.4.-Destinatarios o receptores de la acción voluntaria.

Entre los actores que intervienen en la acción voluntaria, en el marco de la organización, no podemos olvidar a los “destinatarios-receptores” o “usuarios”. Estos son parte fundamental de una relación entre cuatro: gestores de voluntariado, voluntarios, profesionales-técnicos y los destinatarios.

No vamos a analizar aquí cuál es la relación que existe entre estos cuatro actores. La propia denominación de usuarios, que es frecuente entre las entidades, nos provoca un cierto rechazo, al ser una expresión que reduce a los beneficiarios a meros “clientes”, sin participación activa en la relación de ayuda²⁰.

Aunque en nuestro estudio hemos seleccionado organizaciones que se ocupan del voluntariado con personas mayores, hemos querido preguntar a las entidades que identifiquen “quiénes” son los destinatarios de su voluntariado, dado que muchas de ellas tienen varios colectivos destinatarios.

En la pregunta 4.1 hemos elaborado una amplia lista de colectivos susceptibles de ser destinatarios de la acción voluntaria y en dicha pregunta cada entidad podía señalar todos aquellos que consideraran oportunos.

Como podemos observar en la tabla siguiente, las organizaciones han seleccionado ante todo los colectivos más claramente formados por

²⁰ Cardarelli, G., Rosenfeld, M. (1998:95)

personas mayores.

TABLA VII.24.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN COLECTIVOS DESTINATARIOS.

DESTINATARIOS	Frec.	DESTINATARIOS	Frec.
Ancianos en general	7	Jóvenes (18-29 años)	1
Ancianos discapacitados	8	Inmigrantes/emigrantes	2
Discapacitados físicos	4	Refugiados/asilados	1
Discapacitados psíquicos	1	Mujeres maltratadas	1
Enfermos en general	3	Reclusos y exreclusos	1
Enfermos mentales	1	Pobreza/subsistencia.	1
Infancia (0-12 años)	1	Sin techo.	1
Adolescentes (13-17)	1	Otros	3

Claramente son las personas mayores, en general o ancianos discapacitados, las principales destinatarias del voluntariado de las organizaciones estudiadas. Han sido seleccionados por siete entidades y ocho entidades respectivamente. Así mismo el colectivo de discapacitados físicos y enfermos en general son objetivo del trabajo voluntario para cuatro y tres organizaciones.

Vemos que existen otros colectivos muy dispares. Esto se debe a que algunas de las organizaciones de nuestra muestra son muy grandes y generalistas, de tal forma que son diversos los colectivos a los que atienden.

Como vemos en la tabla siguiente, sólo cuatro entidades tienen un único colectivo como destinatario de su acción voluntaria, pero prácticamente el resto tienen más de un colectivo como destinatario.

TABLA VII.25.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN NÚMERO DE COLECTIVOS DESTINATARIOS.

Nº de Colectivos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NºEntidades según colectivos	4	2	3	0	1	0	0	0	2

Esto es importante tenerlo en cuenta, porque aunque muchas iniciativas de voluntariado tienen claro en su origen cuáles son sus

objetivos, son las circunstancias o la dinámica social, las que van condicionando los objetivos de estas entidades, ampliando o reduciendo los destinatarios de su acción voluntaria.

Habíamos solicitado a las entidades que nos dijeran cuántos usuarios son beneficiarios a lo largo del año de los servicios que presta la entidad (cfr. "Pregunta 4.3.", de Cuestionario de organizaciones, en Infra Anexo). Pero las entidades no han podido o no han querido aportarnos dicho dato. Esto debemos considerarlo desde nuestra experiencia que no es tanto un deseo de ocultar información, sino que, efectivamente sólo las entidades muy estructuradas y con unos servicios de gestión y administración muy exhaustivos, son capaces de ofrecer este tipo de información porque ellos a su vez la controlan y la manejan a través de registros muy exhaustivos de su actividad.. De hecho la mayoría de organizaciones en sus memorias recogen las actividades y servicios que realizan a lo largo del ejercicio, pero muy pocas recogen datos tan exhaustivos, como número de demandas o número de receptores de ayuda.

Sí tenemos alguna información sobre la tipología de los usuarios en cuanto a su nivel económico. En la pregunta 4.4 del cuestionario preguntamos cómo era el nivel económico de los usuarios. De las organizaciones encuestadas, 8 manifiestan que atienden a personas mayores de bajos ingresos, una entidad atiende a usuarios de ingresos medios y tres de las organizaciones no discrimina y atiende a personas de cualquier nivel de ingresos.

Pero si tenemos en cuenta que el nivel de ingresos de las personas mayores en general no es muy alto, podemos considerar que la mayoría de las organizaciones no discrimina en base a los ingresos de éstos.

VII.2.1.5.5.-Ámbito geográfico de actuación e infraestructuras de las entidades.

En cuanto al ámbito de actuación con estos colectivos hemos pedido a las entidades que identifiquen en cuál de ellos desarrolla su labor.

Hemos identificado cuatro ámbitos:

- Distrito-barrio.
- Municipio y territorio limítrofe.
- Varios municipios.
- Provincia.

De las trece entidades, doce han identificado su ámbito de actuación. Cinco de ellas desarrollan su labor en el ámbito de la provincia de Granada, aunque esto no quiere decir que tengan actividad en todos y cada uno de los municipios. Cuatro entidades circunscriben su actividad al municipio y zonas limítrofes (p.e.: Granada capital y área metropolitana) y sólo dos dicen que trabajan centrados en uno o varios municipios.

Una variable muy importante en la lógica organizacional es todo lo que tiene relación con las infraestructuras que poseen o gestionan las entidades, donde realizan sus actividades de atención, asistencia, etc., para el cumplimiento de sus fines.

En la pregunta 5.2 del cuestionario pedimos: "Indicar si la organización dispone para desarrollar la actividad del voluntariado de alguna de las siguientes estructuras, distinguiendo si las mismas pertenecen a la organización o son de otros".

Las respuestas han sido como siguen en la TABLA VII.26

TABLA VII.26.-DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN TIPOS DE CENTROS QUE GESTIONAN LAS ENTIDADES PROPIOS O AJENOS.

	SI PROPIOS Frec.	SI DE OTROS Frec.
Centros de primera acogida	3	1
Centros de asistencia temporal (diurnos y/o nocturnos)	3	1
Centros de información	7	0
Centros sociales	1	1
Centros de rehabilitación	2	1
Centros de reintegración y reinserción	1	0
Centros de orientación para el empleo	1	1
Albergues de protección (menores, enfermos mentales, migrantes)	1	0
Instituciones educativas asistenciales	2	0
Casas de reposo	0	1
Centros en instituciones penitenciarias	0	2
Dispensarios	0	2

De las trece entidades, diez reconocen que tienen centros propios donde llevan a cabo su actividad y sólo dos entidades manifiestan gestionar algún tipo de centro del que no son propietarios.

Estos últimos datos pueden parecer contradictorios con los anteriores pero no lo son. De las entidades que forman parte de la muestra, una de ellas, es una corporación muy importante que gestiona muchos y diversos centros, por lo que los resultados son coherentes.

De hecho cuando se les pregunta si los locales son o no propiedad de las entidades, 7 reconocen que tienen locales en régimen de propiedad, 1 dice tenerlos en régimen de alquiler y otra más, manifiesta tenerlos en régimen de cesión gratuita.

VII.2.1.5.6.-Relaciones inter-institucionales.

Las actividades de las organizaciones se pueden realizar o por sí mismas o en colaboración con otras organizaciones y/o instituciones, ya sea mediante acuerdos, convenios o programas subvencionados.

Por eso hemos preguntado a las entidades si mantienen acuerdos con otras instituciones. En la Tabla siguiente podemos ver las respuestas de las organizaciones.

TABLA VII.27.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACUERDOS CON OTRAS INSTITUCIONES.

INSTITUCIONES	Frecuencia
Un Ayuntamiento / Junta Municipal	6
Más de un Ayuntamiento / Junta Municipal	1
Una administración provincial	3
Una administración Autonómica	2
Una institución sectorial (salud, educación, deporte, etc.)	3
Varias instituciones sectoriales	1
Otras entidades públicas	1
Otras entidades privadas.	3

Es importante para comprender el fenómeno del voluntariado actual, ver cómo se establecen desde las entidades de voluntariado, relaciones con otras instituciones, ya sean públicas o privadas.

Observamos que hay un número importante de entidades que mantienen acuerdos con Ayuntamientos. Son menos, en principio, las que mantienen algún tipo de relación con instituciones provinciales o autonómicas. Creemos que en la formulación de la pregunta, nosotros hemos inducido a error al preguntarles por "instituciones sectoriales", entre las posibles con las que mantienen acuerdos. Esto ha provocado que las entidades no estén seguras, dado que realmente las instituciones sectoriales son básicamente en nuestro contexto, pertenecientes a la Junta de Andalucía , Consejería de Salud, Cultura, Educación o Bienestar social. Así pues podríamos agregar estos casos a "una Administración Autonómica" lo que supone que 5 organizaciones tienen acuerdos con instituciones del Gobierno Andalúz.

Como vemos, son pocas las que mantienen acuerdos o relaciones con instituciones privadas, pero es importante constatarlo, por el significado que esto tiene. En España son pocos los casos en los que organizaciones de voluntariado establecen acuerdos de colaboración con entidades privadas como pueden ser empresas lucrativas, fundaciones o también empresas de carácter social como cooperativas etc.²¹

En cuanto a las relaciones con otras instituciones de carácter social, podemos ver en la TABLA VII cómo son éstas.

TABLA VII.28: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN INICIATIVAS CONJUNTAS, COLABORACIONES, ACUERDOS CON INSTITUCIONES SOCIALES.

Instituciones sociales	Frec.
Otras organizaciones de voluntariado.	9
Grupos y asociaciones de auto-ayuda.	5
Asociaciones o grupos comprometidos socio-culturalmente.	5
Estructuras eclesíásticas (Diócesis, parroquias, instituciones religiosas)	4
Partidos políticos, Sindicatos	2
Cooperativas .	3
Empresas	3
Centros educativos	7
Servicios sociales del municipio, provincia o C. Autónoma	8
Otros	3

Es importante destacar que abundan las relaciones con otras entidades de voluntariado. Son 9 las entidades que nos manifiestan que tienen iniciativas conjuntas y/o colaboraciones con otras entidades de voluntariado, pero si agregamos este dato a las que nos manifiestan tenerlas con entidades de autoayuda y asociaciones socio-culturales, son 22 las respuestas en las que se establece esta relación colaborativa.

Como vemos en las relaciones colaborativas son los llamados

²¹ Existen fuera de España casos donde grandes corporaciones tienen acuerdos con organizaciones de voluntariado para facilitar asistencia a antiguos trabajadores de la corporación.

*servicios sociales comunitarios*²² la otra institución social que destaca, con 8 respuestas.

Aunque son sólo 7 casos los que manifiestan tener relaciones con Centros educativos, esto es importante dado que supone una labor educativa por parte de las entidades de voluntariado que hay que destacar.

Vemos así mismo, que 4 entidades tienen este tipo de relación con estructuras eclesiásticas. Esto supone que aunque sólo dos han reconocido tener una relación de dependencia con Instituciones religiosas, existen otras entidades no confesionales que sin embargo mantienen relaciones de colaboración.

Por último, cabe llamar la atención sobre un tipo de relaciones que son poco frecuentes: con cooperativas y empresas. Esto es interesante porque son cada vez más las empresas que por la llamada "*responsabilidad social corporativa*" establecen acciones conjuntas con diferentes organizaciones de voluntariado²³.

Por último, dos entidades manifiestan mantener relaciones o acciones conjuntas con partidos políticos. Ciertamente esto es excepcional, pero no es extraño dado que muchas veces los partidos políticos animan o promueven a los militantes a colaborar con entidades sociales.

Las relaciones con instituciones, sean de colaboración, de iniciativas

²² En el ámbito territorial de Andalucía entendemos los Servicios sociales comunitarios como aquellos que fueron desarrollados por la Ley 2/1988, de 4 de abril, de servicios sociales de Andalucía y que conforman la estructura básica del sistema público de servicios sociales. Dichos servicios cuentan con una cartera de servicios que se ha visto muy ampliada desde su origen y cuentan con una infraestructura y recursos humanos básicos. En conjunto se conocen como servicios sociales comunitarios la conjunción de servicios, infraestructura y equipo de personas.

²³ Algunas empresas establecen convenios o acuerdos con determinadas organizaciones de voluntariado como forma de plasmar la "responsabilidad social corporativa" o lo que es lo mismo el compromiso social con la comunidad donde esta inserta la empresa.

conjuntas o acuerdos de mutua ayuda, marcan el carácter funcional de las entidades.

Hemos visto que el papel de las organizaciones de voluntariado es fundamental en la vertebración social, pero también el papel de cooperantes con las instituciones sociales, cuando no de subsidiariedad respecto a aquellas.

VII.2.1.6.-Lógica económica de las organizaciones.

Otro aspecto fundamental en el funcionamiento de las entidades es la *lógica económica*. Entendemos por esta lógica, todos los mecanismos que tienen las organizaciones para financiar su actividad con la finalidad de conseguir sus objetivos.

Constatamos, igual que otros estudios, que éste es uno de los aspectos sobre los que existe menos información y transparencia por parte de las entidades.

Nosotros hemos pedido en la pregunta 7.1, del cuestionario, que nos expliquen el origen de los ingresos de las entidades de la muestra.

Hemos obtenido una respuesta escasa y poco clarificadora. Recogemos los datos obtenidos en la Tabla VII 29

TABLA VII.29.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN FUENTE DE INGRESOS. PORCENTAJES.

casos	% Ingresos de fuentes públicas.	%Ingresos de fuentes privadas.
1	70	30
2	75	25
3	N.C	N.C
4	90	10
5	48	52
6	N.C	N.C
7	N.C	N.C
8	25	75
9	60	40

casos	% Ingresos de fuentes públicas.	% Ingresos de fuentes privadas.
10	0	100
11	50	50
12	0	100
13	80	20

Sólo diez entidades nos han dicho los porcentajes de los ingresos y sus fuentes. Vemos que sólo dos organizaciones se financian con fuentes privadas al 100%. El resto se financian combinando fuentes públicas y privadas. Dos organizaciones se financian a partes iguales de las dos fuentes. Sin embargo cinco entidades lo hacen en un gran porcentaje, entre el 60 y el 90%, con fuentes públicas.

Observamos por tanto que también en este aspecto existe una gran diversidad en la forma de gestión de las entidades de voluntariado.

Para profundizar aún más en el conocimiento de las formas de financiación de las entidades, hemos preguntado si las entidades reciben ingresos de fuentes como patrocinios, donaciones, mecenazgos y honorarios provenientes de prestaciones o servicios. Esto nos permite valorar cuáles son las fuentes de ingresos propias que declaran las entidades.

En la TABLA VII.30, vemos cómo se distribuye este tipo de ingresos. Los que reciben ingresos mediante Patrocinios, donaciones Y mecenazgos, lo hacen en un porcentaje que oscila entre el 25 y el 3%.

TABLA VII.30: DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGUN FUENTES DE INGRESOS.PORCENTAJES.

Casos	Financiación del Gobierno Central, Autonómico, Local.	Patrocinios, donaciones, mecenazgos.	Honorarios, prestaciones servicios.	Otras.
1	70	10	20	0
2	75	10	0	15
3	0	0	0	0

Casos	Financiación del Gobierno Central, Autonómico, Local.	Patrocinios, donaciones, mecenazgos.	Honorarios, prestaciones servicios.	Otras.
4	90	5	5	0
5	48	3	14	35
6	0	0	0	0
7	0	0	0	0
8	25	25	50	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
11	10	20	0	0
12	0	0	0	0
13	80	20	0	0

Cuatro entidades han manifestado que reciben ingresos provenientes de honorarios y/o prestaciones de servicios y vemos que de las cuatro entidades que tienen este tipo de ingresos, estos oscilan entre el 50% y el 5 % del total . Una vez más, vemos que las entidades de voluntariado se mueven en el sector de los servicios sociales de una forma ambigua. Esto podría hacer que nos cuestionáramos ¿como es posible que siendo entidades sin fin de lucro, tengan ingresos provenientes de prestaciones de servicios u honorarios?. La respuesta debe ser igualmente ambigua. Se prestan servicios por los que se reciben una compensación económica, aunque sin beneficio para las propias entidades. Pero efectivamente esto supone una actividad económica. De hecho, en las cuestiones 8.4 y 8.5, hemos preguntado si las entidades promueven actividades que produzcan bienes o servicios importantes desde un punto de vista económico y en que sector lo realizan. Así 4 entidades nos han manifestado que promueven este tipo de actividades y lo hacen en el sector servicios, 2 en el sector de la artesanía y 1 en el de industria. Tiene por tanto sentido que cuando hemos preguntado en la pregunta 7.5 del cuestionario sobre el uso de las

exenciones fiscales, una de las entidades ya las utiliza, siete de las entidades manifiestan su intención de utilizarlas en el futuro y solo dos dicen no tener interés en usarlas.

Una deducción clara de esta cuestión es que algunas de las entidades tiene algún tipo de actividad que les permite tener unos ingresos que generan ingresos económicos y por tanto susceptibles de tener consecuencias fiscales.

Para profundizar aún más en el conocimiento de los ingresos de la organizaciones de voluntariado cuyo origen sean fuentes propias, hemos pedido que nos lo expliciten. Vemos en la TABLA VII cómo nos han respondido las entidades.

TABLA VII.31.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGUN FUENTES PROPIAS DE INGRESOS.

Fuentes propias de ingresos	Frecuencia
Donaciones de personas individuales	9
Donaciones de fundaciones	3
Contribuciones de empresas	5
Cuotas regulares de los asociados	10
Cuotas extraordinarias de asociados	1
Actividades de autofinanciación (Ej. Exposiciones, conciertos, fiestas).	7
Otros.	2

Observamos que la principal fuente de ingresos es la proveniente de "cuotas regulares de asociados". Han sido diez entidades las que nos dicen recibir fondos provenientes de los mismos socios, junto a un caso más que dice recibir cuotas extraordinarias de los asociados. Este dato es ligeramente incoherente con los vistos en el apartado donde veíamos los recursos humanos de las organizaciones de voluntariado, en este mismo capítulo. Allí sólo siete entidades nos declaraban tener socios. Aquí son tres

más las que nos dicen recibir ingresos de cuotas de socios. Esta discrepancia es una muestra más de las dificultades que tenemos en la obtención de datos fiables de las entidades.

Debemos destacar que es importante el número de entidades que manifiestan recibir donaciones de personas individuales, nueve casos. Como es igualmente importante que siete de las entidades, el 55%, lleven a cabo actividades de autofinanciación mediante actividades de tipo: exposiciones, conciertos, fiestas, etc.

Como antes hemos visto, cada vez es más frecuente que las organizaciones no gubernamentales en general -y las entidades de voluntariado en particular- reciban donaciones de empresas o de otras fundaciones

Aunque hemos pedido a las entidades que nos indiquen en la pregunta 7.4 , ¿cuál ha sido, aproximadamente, el total de gastos que han efectuado en la organización a lo largo del último año, sólo 6 entidades nos lo han dicho. No podemos considerar que sean datos realmente fiables. Los datos que nos han ofrecido oscilan entre cantidades de 1000 euros al año hasta 102.000 euros. Creemos que estos datos no son estimables. Dado que aunque es posible que el presupuesto de una entidad sea solo de 1000 € al año, en los casos que nos han dado dicha cifra sabemos que no es creíble por otras fuentes de información²⁴ y la que nos ofrece la cantidad más grande de 102.000 € no puede ser tomada en cuenta como ejemplo pues es una excepción.

²⁴ Con otras fuentes nos referimos a la resolución de la Junta de Andalucía que es pública ,publicando las ayudas públicas que reciben las entidades solo de la Agencia Andaluza del voluntariado.

VII.2.1.7.-Lógica in-formacional de las organizaciones de voluntariado.

Nos referimos con lógica informacional al conjunto de ideas y prácticas que existen en las organizaciones de voluntariado respecto a la relación con los medios de comunicación y a la lógica de información y formación de las personas miembros y/o colaboradores de las entidades.

En la pregunta 8.3 del cuestionario les preguntamos a las entidades que nos identificaran algunas prácticas y relaciones con los medios de comunicación con el objetivo de informar y captar recursos, sean humanos u económicos. Podemos ver en la tabla siguiente como se distribuye la muestra.

TABLA VII.32.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN UTILIZACIÓN Y TEMPORIZACIÓN.

Utilización de medios de información.	Siempre Frecuencias	Ocasionalmente Frecuencias	Nunca Frecuencias
Radio.	1	7	2
TV.	1	6	2
Prensa diaria.	1	3	4
Otra prensa periódica.	1	0	5
Medios audiovisuales.	2	1	5
Encuentros, debates, reuniones.	4	5	2
Fiestas, teatro, actividades recreativas.	3	4	2
Publicaciones impresas.	4	3	2
Boletín interno de la organización.	4	1	2
Otro.	1	0	3

Observamos que la relación con los medios de comunicación es muy irregular. Básicamente se recurre a los medios de comunicación ocasionalmente. Sin embargo, las entidades utilizan por lo general las actividades que suponen contacto personal entre los miembros de las entidades y personas interesadas, " encuentros, debates, reuniones, fiestas, teatros, etc. Así mismo tienen un uso frecuente las publicaciones impresas

y el uso de boletines internos.

En cualquier caso el escaso uso de los recursos de comunicación, nos muestra un reto importante para las entidades de voluntariado en general.

En cuanto a las acciones formativas que llevan a cabo las entidades de voluntariado, habíamos pedido también que nos digieran el número de horas que habían dedicado a dichas iniciativas. Pero los datos sobre la extensión de dichas actividades son tan escasos que no los tomamos en consideración. Vemos en la siguiente tabla cómo han contestado las entidades de la muestra.

TABLA VII.33.- DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN ACCIONES FORMATIVAS QUE REALIZAN.

Acciones formativas	Frecuencias
Formación sobre la organización.	10
Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	11
Formación inicial sobre el campo de actuación donde realiza el voluntariado	6
Formación continua sobre temas que interesan en el campo de voluntariado.	8
Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	9
Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	8

Vemos que destacan las iniciativas formativas de contenidos sobre *"formación sobre la organización"* y *"formación básica de lo que es y supone ser voluntario"*. Sin embargo son menos las iniciativas de formación inicial sobre el campo de actuación de las entidades. Debemos pensar que estas últimas iniciativas muchas veces son básicamente divulgativas. Los datos de la muestra nos indican que probablemente los voluntarios son captados y posteriormente reciben formación específica sobre el campo, destinatarios o acciones que llevan a cabo.

VII.2.-CONCLUSIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES.

En éste apartado intentaremos avanzar algunas conclusiones sobre el perfil de las organizaciones de voluntariado con personas mayores que han participado en nuestro estudio.

En cuanto al perfil ideológico de las organizaciones que han participado en nuestro estudio podemos concluir que basándonos en los modelos elaborados por Ángel Zurdo (2003) y Rodríguez Cabrero y Ortí, (1996:132-137), la mayoría de las organizaciones optan por ejercer un papel vertebrador y/o de fortalecimiento y regeneración del tejido social mediante la prestación de servicios y no tanto ejercer un papel de innovación o cambio social o lo que es lo mismo tienen una tendencia al "Comunitario pragmático". No están desvinculados de la comunidad pero su relación es pragmática en cuanto a prestación de servicios pero no para transformarla.

De hecho aunque todas las organizaciones tienen voluntariado, no todas se definen como organización de voluntariado sino que pueden tener otras finalidades entre las que se encuentra el voluntariado.

En cuanto a lo religioso, solo una mínima parte de la muestra tienen vinculaciones con alguna confesión religiosa.

Las organizaciones no están aisladas sino que pertenecen a una o varias redes de trabajo, ya sea federándose sectorialmente o adscribiéndose a plataformas, como la de Granada que agrupa a un alto porcentaje de ellas.

En cuanto a la fórmula jurídica que han adoptado para constituirse la

gran mayoría tienen la forma de asociación, han nacido durante las dos últimas décadas y están siendo dirigidas y gestionadas dichas asociaciones básicamente por los mismos voluntarios. Aunque muchas de las organizaciones nacieron de una iniciativa mutualista o de auto-ayuda han ido evolucionando hacia el voluntariado hetero-centrado, manteniendo en su actividad las dos formas de entender la relación de ayuda.

La gran mayoría de las organizaciones se autodefinen como trabajando en lo socio-asistencia de forma altruista. Con una escasa representación de entidades que trabajen en el campo de lo cultural.

Podemos concluir que hoy en día la única vía de auto-control y control externo de las organizaciones es el sistema de financiación que dirige la Administración, ya sea estatal, autónoma o local. Este sistema directa o indirectamente se convierte a su vez en un sistema de control político e ideológico, pero con bastantes fallos.

En cuanto al tamaño en nuestra muestra observamos que tenemos cinco entidades que podemos considerar pequeñas, pues tienen menos de 25 voluntarios comprometidos. Cinco entidades que consideramos medianas al tener más de 25 voluntarios, oscilando entre 46 y 200 voluntarios. Sólo tenemos una entidad que podamos considerar grande con 1582 voluntarios.

Todas las entidades manifiestan recibir voluntarios cada año de los cuales casi un 60% abandonan en un plazo relativamente corto.

Las entidades gastan en torno al 5-10% de su presupuesto en el voluntariado, cubriendo con ese porcentaje los gastos de transporte y formación básicamente., sin embargo el aseguramiento de los voluntarios no está cubierto en bastantes casos.

La participación de los voluntarios en las actividades de la organización es mayoritaria básicamente en el área de "acción voluntaria" y "representación y comunicación externa" mientras que en el área "burocrática-organizativa" se comparte dicha participación con el personal remunerado en la mayoría de las organizaciones.

Los servicios que más prestan las organizaciones son: compañía-visititas, consulta, información, asesoramiento, asistencia social, animación sociocultural y entretenimiento, transporte de enfermos y auxilio. Teniendo en cuenta que todas prestan varios servicios a las personas mayores. Dichos servicios son mayoritariamente prestados o en el propio domicilio o en la sede de la organización mayoritariamente.

En cuanto a los destinatarios, lógicamente las personas mayores están entre ellos aunque algunos especifican un poco más diciendo que se dedican básicamente a los ancianos discapacitados.

Respecto al ámbito de trabajo de estas organizaciones la mitad aproximadamente tienen como ámbito de actuación la provincia mientras que la otra mitad se circunscriben al ámbito municipal. Este trabajo y sus servicios suelen prestarlo como hemos dicho en el domicilio de los afectados pero cuando lo realizan en centros, lo hacen en centros-servicios que les son propios en cuanto a la gestión y en el caso de muchos en cuanto a la propiedad de la infraestructura.

Muchas de las organizaciones tienen acuerdos de prestación de servicios o colaboración con ayuntamientos o con el gobierno autónomo, siendo pocas las que tienen convenios o acuerdos con la diputación, pero si constatamos que muchas tienen acuerdos de colaboración con otras organizaciones de voluntariado.

En cuanto a la economía de las organizaciones de voluntariado, hemos constatado que el 80% tienen una dependencia de más del 60 % de sus ingresos de las administraciones públicas.

Hemos observamos que la relación con los medios de comunicación es muy irregular. Básicamente se recurre a los medios de comunicación ocasionalmente. Sin embargo, las entidades utilizan por lo general las actividades que suponen contacto personal entre los miembros de las entidades y personas interesadas, " encuentros, debates, reuniones, fiestas, teatros, etc. Así mismo tienen un uso frecuente las publicaciones impresas y el uso de boletines internos.

En cuanto a la formación de los voluntarios la mayoría imparten formación a los voluntarios sobre la organización y sobre el voluntariado, siendo algo más escasa pero mayoritaria entre las organizaciones, la formación especializada en el campo de trabajo donde realizan su labor.

CAPÍTULO

VIII

**EL VOLUNTARIADO A
TRAVÉS DEL DISCURSO DE
LOS VOLUNTARIOS CON
PERSONAS MAYORES.**

Es difícil obtener un conocimiento exhaustivo, profundo y matizado del voluntariado a través solo de instrumentos de carácter cuantitativo, tipo encuesta por “cuestionario cerrado”.¹

Así para superar las dificultades de las que nos hacíamos eco y que nosotros hemos constatado, como hemos explicado en el capítulo V, decidimos en su momento saturar la información que obtuviéramos de los instrumentos cuantitativos, mediante la indagación a través de textos o entrevistas en las cuales las personas objeto de nuestro estudio nos transmitieran otra perspectiva e información complementaria y pudiéramos entrar más a fondo sobre la percepción, sobre lo que piensan -y sienten-, a través de lo que dicen las personas voluntarias, con un decir más libre, menos encorsetado que lo que te permite un cuestionario con ítems cerrados..

Con este capítulo nuestro objetivo es doble: no solo saturar la información que ya hemos obtenido a través de los instrumentos cuantitativos sino avanzar un poco más en saber cómo se concreta el concepto del voluntariado a través del discurso de los propios voluntarios.

Pretendemos alcanzar a conocer, el conocimiento “de sentido común”² que tienen los voluntarios sobre el voluntariado, cuáles creen

¹ Hemos realizado otras investigaciones en el voluntariado andaluz, mediante cuestionarios cerrados, que han presentado las mismas limitaciones.

² Hemos de reconocer que sin seguir los planteamientos y la metodología de Moscovici (1988) y Jodelet, (1989), éstos nos han servido de inspiración para

que son las cualidades, los rasgos que los definen. Por que del concepto que ellos tienen del "ser voluntario" depende su propia pertenencia a una organización, a un movimiento, su posicionamiento ante los problemas sociales etc. y por supuesto la comunicación con otros voluntarios, su sentimiento de pertenencia al grupo etc.

Intentamos indagar pues en las opiniones de los voluntarios pues a través de ellas dan sentido a su propio "ser voluntario" y a la vez se convierten estas opiniones en un modelo "simbólico" que les permite juzgar a otros voluntarios, la organización y a sí mismo.

Queremos indagar, que no concluir, en la línea del "voluntariado imaginario" o "voluntariado imaginado" por los encuestados.³

A través de sus opiniones esperamos indagar, también es sus sistemas de valores, ideas y prácticas⁴.

Tanto para la saturación de información sobre el voluntariado como para indagar en las representaciones sociales de los voluntarios, hemos usado documentación escrita diversa.

acercarnos al concepto de representación social y orientar aunque no condicionar nuestra investigación.

³ El concepto de "imaginario" (Castoriadis, G. Durand, y Anderson) constituye una categoría clave en la interpretación de la comunicación en la sociedad moderna como producción de creencias e imágenes colectivas. Lo deseable, lo imaginable y lo pensable de la sociedad actual encuentra definición en la comunicación pública. Por lo cual, ésta se convierte en el espacio de construcción de identidades colectivas a la manera de "verse, imaginarse y pensarse como".

⁴ Tengamos en cuenta que como dice Farr con las representaciones sociales las personas tienen una doble función: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse en su mundo material y social y dominarlo; segundo, posibilitar la comunicación entre los miembros de una comunidad proporcionándoles un código para el intercambio social y un código para nombrar y clasificar sin ambigüedades los diversos aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal. (Farr, 1983 p. 655)

VIII.1.- FUENTES DOCUMENTALES PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DEL VOLUNTARIADO

VIII.1.1.-Textos escritos en las preguntas abiertas del cuestionario a voluntarios:

En el cuestionario pasado a los voluntarios se les pedía a los encuestados que expresaran sus opiniones a través de tres preguntas (Cfr. Anexos):

"P.42.- Podrías escribir brevemente qué es para ti ser voluntario:

P.43.- ¿Cuáles crees que deberían ser las cualidades de un voluntario?

P.44.- ¿Cuáles crees que son los principales retos que tiene hoy en día el colectivo de los voluntarios?"

Hemos obtenido respuestas de 162 voluntarios que nos han respondido a las tres preguntas o a alguna de ellas.

Esto nos ha generado un cuerpo de textos que hemos dividido en dos grupos según género y en tres rangos de edad: jóvenes, adultos y mayores. Los rangos de edad los hemos elaborado agrupando los cuestionarios con el siguiente criterio: jóvenes (hasta 30 años), adultos (entre 31 años y 55 años), mayores (de 55 en adelante).

Estos grupos han sido codificados como se refleja en el CUADRO VIII.1, donde observamos que el número de casos es más o menos equilibrado en los tres grupos de edad. Sin embargo según el género se nos produce el mismo desequilibrio que en el cuestionario⁵. Salvo entre

⁵ Recordemos que el número de mujeres era casi el doble que de hombres en nuestra muestra.

los jóvenes que es muy similar el número de mujeres y hombres. En los otros dos rangos de edad, adultos y mayores, el número de mujeres que han contestado a las preguntas es casi del doble.

CUADRO VIII.1 CLASIFICACION DE LOS TEXTOS GENERADOS POR LOS VOLUNTARIOS

	Códigos	JÓVENES Casos	Códigos	ADULTOS Casos	Códigos	MAYORES Casos	TOTAL
HOMBRES	(PA1)	22	(PA2)	12	(PA3)	16	50
MUJERES	(PA4)	33	(PA5)	32	(PA6)	47	112
TOTAL		55		44		63	162

VIII.1.2.- Entrevistas a voluntarios y técnicos-gestores de voluntariado.

Hemos realizado así mismo entrevistas semiestructuradas a voluntarios de cuatro entidades: OFECUM, CRUZ ROJA, FOAM, APIEMA. El criterio para realizar entrevistas en estas organizaciones ha sido solo de índole práctico, dado que han sido en estas organizaciones donde hemos encontrado voluntarios en disposición "voluntaria" de participar en una entrevista. (Cfr. Cuadro VIII.2)

También hemos realizado entrevistas semiestructuradas a tres técnicos y/o gestores del programa de voluntariado de tres entidades diferentes. Donde ha regido el mismo criterio, las disponibilidad y predisposición a realizar una entrevista con el investigador. (Cfr. Cuadro VIII.3)

CUADRO VIII.2.- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A VOLUNTARIOS/AS

CÓDIGO	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	SITUACIÓN LABORAL	AÑOS VOLUNT.	ORGANIZ.
E1	H	68	CASADO	JUBILADO	10	MEDIANA ACONFESIONAL
E2	H	64	CASADO	PRE-JUBILADO	3	MEDIANA ACONFESIONAL
E3	H	72	CASADO	JUBILADO	10	MEDIANA ACONFESIONAL

CÓDIGO	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	SITUACIÓN LABORAL	AÑOS VOLUNT.	ORGANIZ.
E4	M	50	SEPARADA	EN PARO	2	GRANDE ACONFESIONAL
E5	M	67	CASADA	AMA DE CASA	12	MEDIANA ACONFESIONAL
E6	H	74	CASADO	JUBILADO	8	MEDIANA ACONFESIONAL
E7	M	60	SOLTERA	JUBILADA	32	MEDIANA ACONFESIONAL
E8	H	64	CASADO	PRE-JUBILADO	5	GRANDE ACONFESIONAL
E9	M	46	CASADA	EMPLEADA	8	PEQUEÑA ACONFESIONAL
E10	M	32	CASADA	EVENTUAL	13	PEQUEÑA ACONFESIONAL
E11	H	73	CASADO	JUBILADO	3	MEDIANA ACONFESIONAL
E12	H	57	CASADO	PRE-JUBILADO	4	GRANDE ACONFESIONAL
E13	M	50	SOLTERA	EMPLEADA	4	GRANDE ACONFESIONAL
E14	H	60	CASADO	PRE-JUBILDADO	7	MEDIANA ACONFESIONAL
E15	M	65	CASADA	JUBILADA	15	MEDIANA ACONFESIONAL

CUADRO VIII.3.- ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A TECNICOS DE VOLUNTARIADO DE ENTIDADES.

CÓDIGO	SEXO	EDAD	FORMACIÓN	ORGANIZACIÓN
T.1	MUJER	50	TRABAJO SOCIAL	GRANDE ACONFESIONAL
T.2	MUJER	35	PSICOLOGIA	MEDIANA ACONFESIONAL
T.3	MUJER	60	TRABAJO SOCIAL	MEDIANA CONFESIONAL

VIII.1.3.- Documentos de las organizaciones.

Hemos recogido y analizado diversos documentos de las entidades participantes en nuestro estudio (comunicaciones, material formativo, propaganda...), fundamentalmente con el fin de tener acceso a su dimensión ideológica y estrategias de actuación.

Para ello nos ha sido de gran ayuda la información que reúnen las entidades en las páginas WEB de su organización (Cfr. Cuadro VIII.4).

CUADRO VIII.4: RECURSOS WEB DE LAS ORGANIZACIONES DE LA MUESTRA.

Organizaciones	Páginas web.
ASOCIACION PARA LA INTEGRACION DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS DE ATARFE-APIEMA	
ASOCIACION DE PARAPLEJICOS Y GRANDES MINUSVALIDOS ASPAYM	http://www.aspaym.org http://www.aspaymgranada.org
FEDERACION DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES FOAM	http://www.foam.es
FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS FCEM	http://www.fratersp.org
CRUZ ROJA ESPAÑOLA -CRE	
OFERTA CULTURAL PARA MAYORES UNIVERSITARIOS OFECUM	http://www.ofecum.com
VOLUNTARIADO DE SAN JUAN DE DIOS	http://www.sanjuandedios.net/site/voluntariado.php
ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE GRANADA- A.F.A. ALTAAMID	http://www.alzheimergranada.com
NAGUSILAN	http://www.nagusilan.org/es
AFAVIDA	http://www.afavida.com
ASOCIACIÓN BENEFICO SOCIAL LOS PASTOREROS	http://www.fundacionlospastoreros.es http://www.pastoreros.com/historia.html
ASOCIACION VOLUNTARIOS SOCIALES DE ARMILLA-AVOSAR	
ASOCIACION ESPAÑOLA DE TELEFONOS DE LA ESPERANZA ASETES	http://www.telefonodelaesperanza.org

Esta información es de gran interés pues es un espacio en el que la organización muestra su perfil en la RED para divulgación general, siendo a veces diferente o matizada esta información respecto a la que se expresa en los documentos oficiales, por ejemplo los Estatutos de las organizaciones.

VIII.2.- PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS Y LAS ENTREVISTAS.

Nosotros hemos hecho, en primer lugar, una aproximación cuantitativa al hecho social del voluntariado con personas mayores. Esto nos ha servido para poder hacer una delimitación y descripción de la

realidad objeto de nuestro estudio. Realmente esta es la aproximación relativamente más sencilla. De hecho la mayoría de los estudios que existen sobre el voluntariado utilizan este acercamiento, analizando variables como edad, sexo, etc. Dadas las dificultades a las que hacíamos referencia anteriormente, muchos de los análisis puramente cuantitativos que existen tienen una validez restringida.

Partimos de una realidad. Los hechos sociales, a diferencia de los naturales, no pueden ser comprendidos como subsumibles a leyes universales. Los hechos sociales están basados e influenciados por intenciones, actitudes y creencias.

Nos interesa conocer el mundo interior de los voluntarios a través de sus textos escritos y de sus palabras en las entrevistas, donde reflejan sus motivaciones, actitudes y creencias.

Intentamos analizar el fenómeno del voluntariado con personas mayores y somos conscientes de que este análisis es una forma de representación o reconstrucción del fenómeno social a través de las "representaciones sociales" que han hecho los propios voluntarios. No solo recogemos y reportamos la información aportada por los sujetos, iremos haciendo consideraciones sobre sus vidas y construiremos versiones de sus mundos sociales. Así de este modo el análisis se convierte a su vez en representación.

Nosotros incluimos tres preguntas abiertas en el cuestionario que usamos para obtener información de los voluntarios. Esta opción era arriesgada. Éramos conscientes al incluir estas preguntas abiertas donde los encuestados podían expresar sus opiniones de forma sincera y

anónima, que podrían no aportarnos nada significativo o darnos información de suma importancia.

Entre los inconvenientes que encontrábamos estaban:

- Que los encuestados optaran por no contestar, por cansancio, tras un cuestionario exhaustivo que necesita aproximadamente de 25-30 minutos para contestarlo.

- Otro problema es que los encuestados nos dieran respuestas contaminadas por las opciones que en diversas preguntas se les ofrecía y por tanto copiar en sus textos algunas de las opciones que habíamos dado previamente en algunas preguntas.

- Podíamos encontrarnos, así mismo, es que los textos generados por los encuestados fueran demasiado breves y, por tanto, se convirtieran en poco significativos.

- Así mismo, otro riesgo era, que dado que algunos cuestionarios fueron pasados a grupos de voluntarios que con ayuda del investigador respondían a las diversas cuestiones, se contaminaran las respuestas entre ellos. Creemos que en algunos casos algo de esto ha sucedido. En algunos casos, no muchos, son idénticas las respuestas de varios encuestados. Esto nos preocupa relativamente. Debemos respetar las opiniones de los encuestados. Y si han decidido aceptar como propia la opinión de otro, no podemos considerar nosotros la respuesta como inválida. Es más, podemos considerar que aceptar como propia la opinión de otro es ya una forma de posicionarse y construir el propio modelo o "representación" del voluntariado.

También encontramos ventajas:

- El método de obtener información ha sido ágil. Nos ha permitido tener de forma rápida y masiva, un cuerpo de textos suficientemente importante que nos permite tener una idea aproximada de la opinión de los encuestados.

-No hemos encontrado respuesta que podamos considerar contaminadas con los cuestionarios. Dado que el cuestionario era bastante largo, no parece que los encuestados volvieran atrás para copiar como propias algunas de las opciones que se les ofrecían en el cuestionario.

Los textos que generaron los encuestados vistos de forma individual eran muy breves. A veces tres o cuatro palabras en cada una de las preguntas. Esto nos pareció en un principio que no nos permitiría hacer un análisis de dichas respuestas. Sin embargo vistos en su conjunto los textos generados, con un volumen de 162 encuestados que han respondido a las preguntas, aunque haya sido de forma breve, nos aporta una información muy significativa.

Para nuestro trabajo de análisis de los textos nos hemos ayudado del Software denominado QSR Nudis-Vivo versión 8.0.

Este programa tras un proceso previo de transcripción y ordenamiento de los textos mediante el programa Word de Microsoft Office, permite hacer una serie de operaciones que facilita el trabajo mecánico de análisis.

Las respuestas a las preguntas abiertas que habíamos planteado a los voluntarios encuestados fueron transcritas mediante el software Word a una tabla de 7 columnas y 162 filas, en las que se distinguía número de caso del cuestionario, sexo, edad, organización a la que pertenece y la

respuesta a las tres preguntas que les hacíamos en el cuestionario. . Esto nos permitió tener el conjunto de respuestas a las cuestiones de forma ordenada. Transfiriendo después esta tabla al programa Excel de Microsoft, nos permitió seleccionar las respuestas en base a las variables sexo y edad. Así llegamos a tener seis grupos de respuestas (seis casos): Hombre-joven, hombre adulto, hombre mayor, mujer joven, mujer adulta y mujer mayor. No hemos diferenciado las respuestas en base a las entidades a las que pertenecen. Aunque por la forma en que hemos manejado los casos, en todo momento podemos saber quién (número de caso del cuestionario de voluntarios) es el que responde a éstas preguntas y cuáles son las respuestas que nos ha dado en el cuestionario.

Categorización por casos de las preguntas abiertas en los cuestionarios.

El proceso de análisis de las preguntas abiertas, que hemos seguido es el siguiente, para cada una de las preguntas que hacíamos en el cuestionario:

-Primero. Hicimos una primera lectura de las respuestas de los voluntarios, tanto en las respuestas a las preguntas abiertas como de las entrevistas.

- Segundo: Tras la primera lectura pudimos establecer una serie de categorías (nudos) (Tabla VIII.5) en las cuales enmarcábamos las respuestas de los sujetos. Hemos intentado categorizar respetando al máximo las propias expresiones de los encuestados. Esto ha supuesto

que nos surjan muchas categorías o nudos y que en algunos casos sean muy similares.

- Tercero: Las categorías que fueron establecidas al principio han ido sufriendo reformulaciones y/o agrupamientos a lo largo del proceso.

- Cuarto: Hemos hecho un análisis de referencias de cada categoría por casos y por género, para ver si existen diferencias en el discurso ya sea en razón de edad o en razón de sexo. Debemos recordar que consideramos como caso: hombre-joven, mujer joven, etc.

- Quinto: Elaboramos una síntesis interpretativa de la visión que tienen los voluntarios sobre cada una de las cuestiones.

TABLA VIII.5.- NUDOS LIBRES O CATEGORÍAS SOBRE DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO, CUALIDADES Y RETOS ACTUALES DEL VOLUNTARIADO

CATEGORÍAS	Recursos Casos	Referencias
DEFINICIÓN DE VOLUNTARIADO		
Compromiso	4	9
Dar tiempo propio	4	13
Entusiasmo	1	2
Estar organizados	2	4
Ocupar el tiempo libre	4	10
Ofrecer capacidades propias	3	4
Relación con otros y técnicos	2	2
Sentirse bien-Crecimiento personal	5	37
Sentirse Util	4	13
Ser buena persona	1	1
Alternativa al Trabajo	1	1
Centrados en la tarea.Lo importante es la tarea	1	3
Formacion	2	2
Tener experiencias	4	4
Ayudar- Servicio-Hacer el bien	6	86
Generosidad-Donación- Compartir	6	19
Gratuidad	6	27
Ideología implicita	4	4
Solidaridad y mejora de la sociedad	6	21
Voluntariedad libertad Compromiso	3	4
CARACTERÍSTICAS DE LOS VOLUNTARIOS		
Abnegacion Entrega	6	27
Bondad	6	30
Coherencia	6	9
Educacion	4	5
Gusto por la tarea	1	1

CATEGORÍAS	Recursos Casos	Referencias
Honestidad	3	7
Neutralidad	1	1
Salud física y mental	2	2
Seriedad	2	2
Tener tiempo	1	1
Visión positiva	3	4
Seguridad de unos mismo.	2	4
Cooperante	4	6
Discreccion	2	2
Empatia	6	19
Escucha	4	6
Formacion	4	14
Gusto por la labor	3	10
Humildad	4	4
paciencia	5	10
Religiosidad	1	1
Responsabilidad	6	14
Tolerancia respeto	2	12
voluntad	4	5
Bondad Felicidad	3	12
Compañerismo	2	4
Generosidad, voluntad, motivacion compromiso, solidaridad	6	43
Gratuidad altruismo	5	19
Humanidad Altruismo	2	5
Reivindicativo	2	3
<i>No categorizable</i>	4	16
RETOS DEL VOLUNTARIADO		
Relaciones con la Administracion retos	4	6
Competencia entre entidades	3	6
Especializacion de los servicios	1	2
Formacion	4	9
Mejora del trabajo y técnicas	3	5
Organizacion.	1	2
Seguir realizando las tareas	4	7
Implicacion en el voluntariado.	1	1
Luchar cambiar la sociedad.	5	18
Solidaridad.	6	50
Valores de nuestra sociedad	3	4
Voluntariado en si mismo retos	4	16
Difundir el voluntariado.	6	9
Reconocimiento social.	3	4
Aumentar número voluntarios.	6	8
<i>No categorizable</i>	2	7

El programa Nudis nos permite conocer cómo ha sido la categorización de cada caso (Género-Edad).

En las páginas siguientes podemos observar mediante los gráficos cual es el peso que tienen para cada caso determinadas categorías.

Dado que son muchas las categorías solo hemos graficado las 20 categorías que tienen mas presencia en cada caso y que tienen mayor presencia porcentual, para las tres cuestiones planteadas en su conjunto.⁶

Con éste primer análisis casi mecánico que nos permite hacer este software de investigación,, tenemos un primer acercamiento al discurso de los voluntarios sobre cómo ven ellos mismo la acción voluntaria y cuáles son las ideas que subyacen a su propia opción personal.

⁶ El elevado número de categorías ha de entenderse como una forma de permitir que los voluntarios expresen mediante esta gran riqueza léxica que nos han aportado, lo complejo del voluntariado. Esta riqueza léxica nos parece muy importante cuando vemos que el voluntariado se define por cinco o seis rasgos generalmente en la literatura especializada como vimos en el capítulo I o en el marco legal que hemos visto en el proceso de institucionalización, en el mismo capítulo.

GRÁFICO VIII .1: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-JOVEN.

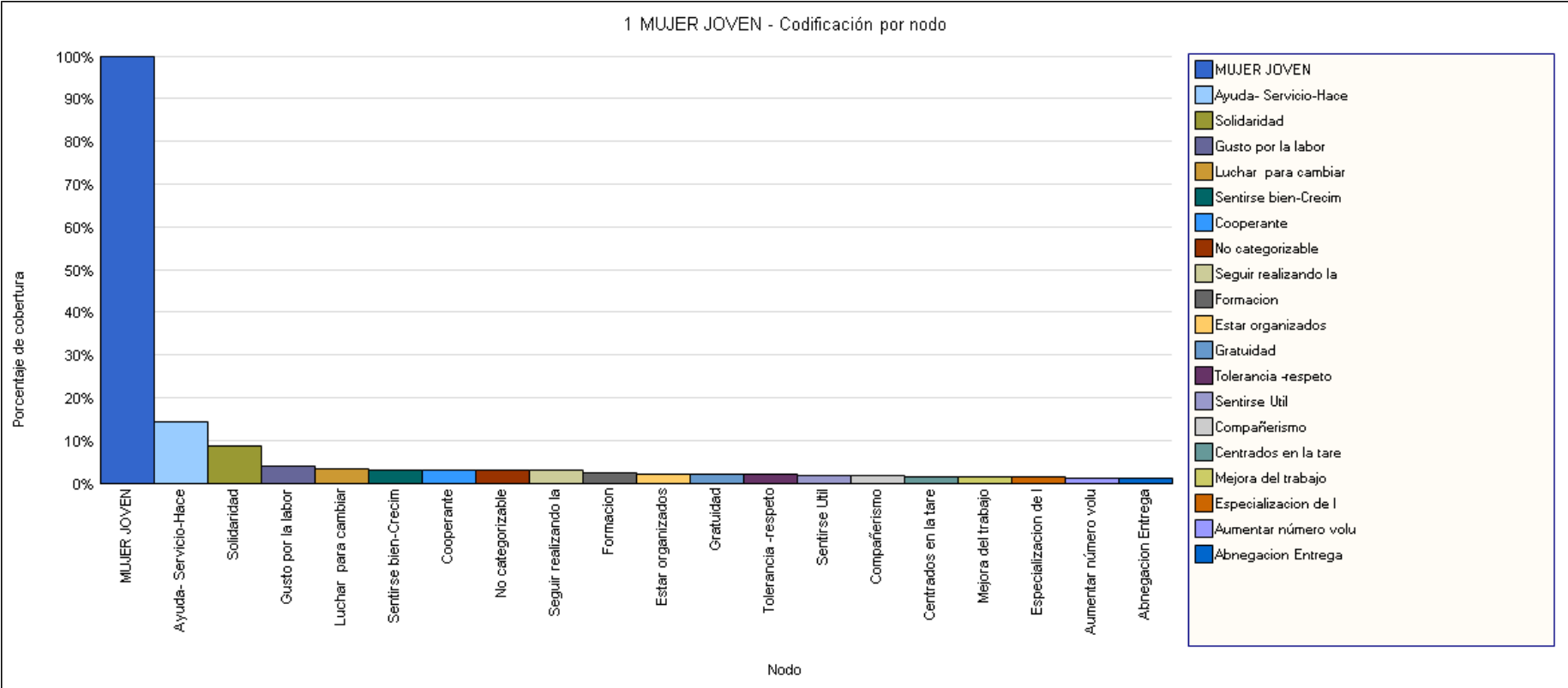


GRÁFICO VIII .2: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-ADULTA.

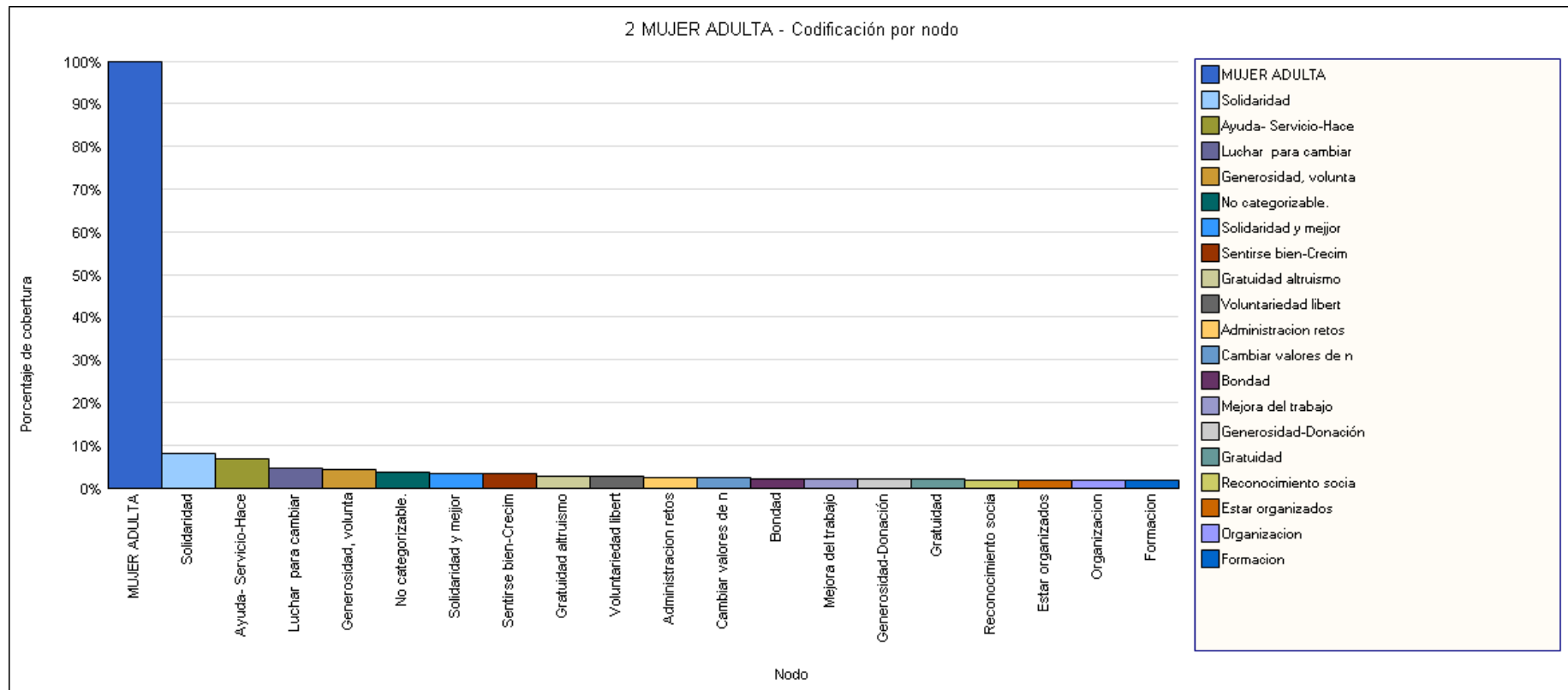


GRÁFICO VIII.3: CODIFICACIÓN POR CASOS: MUJER-MAYOR.

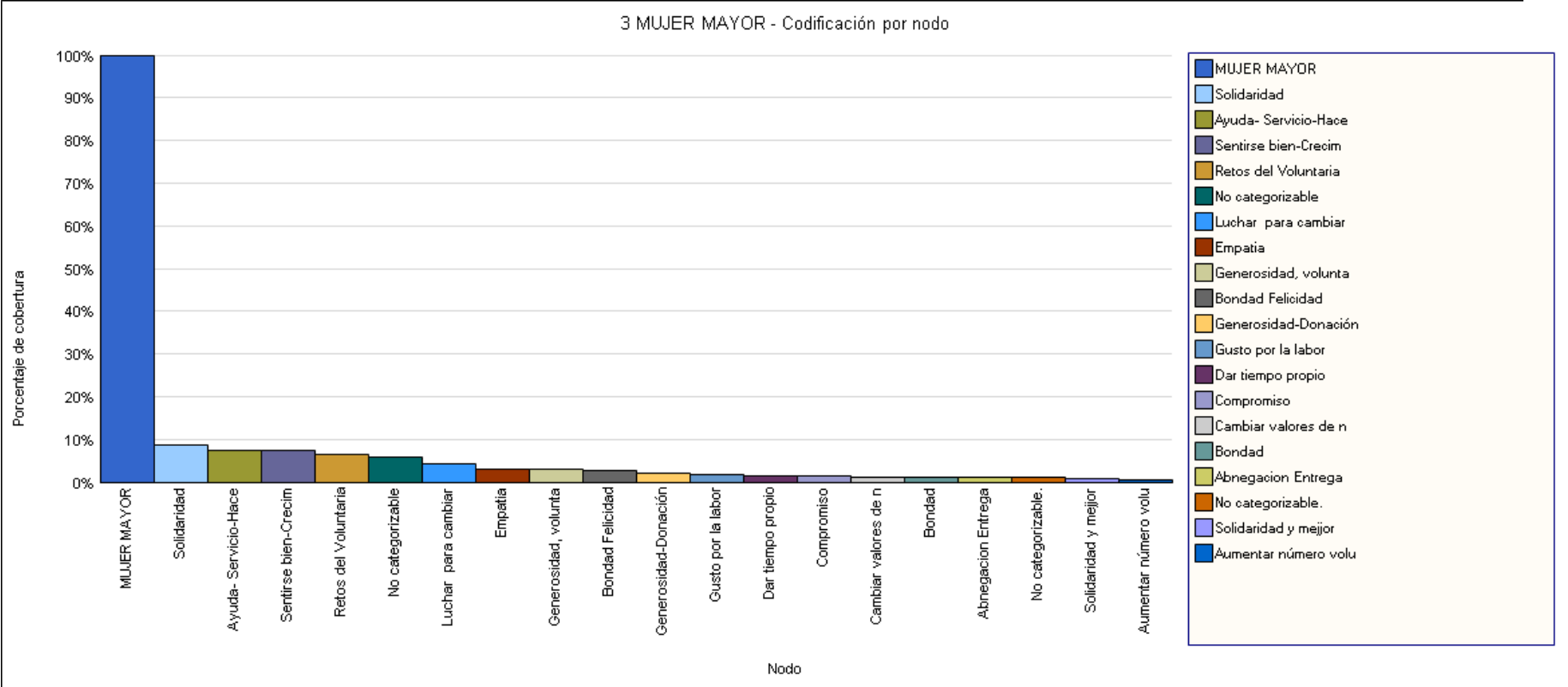


GRÁFICO VIII.4: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE--JOVEN.

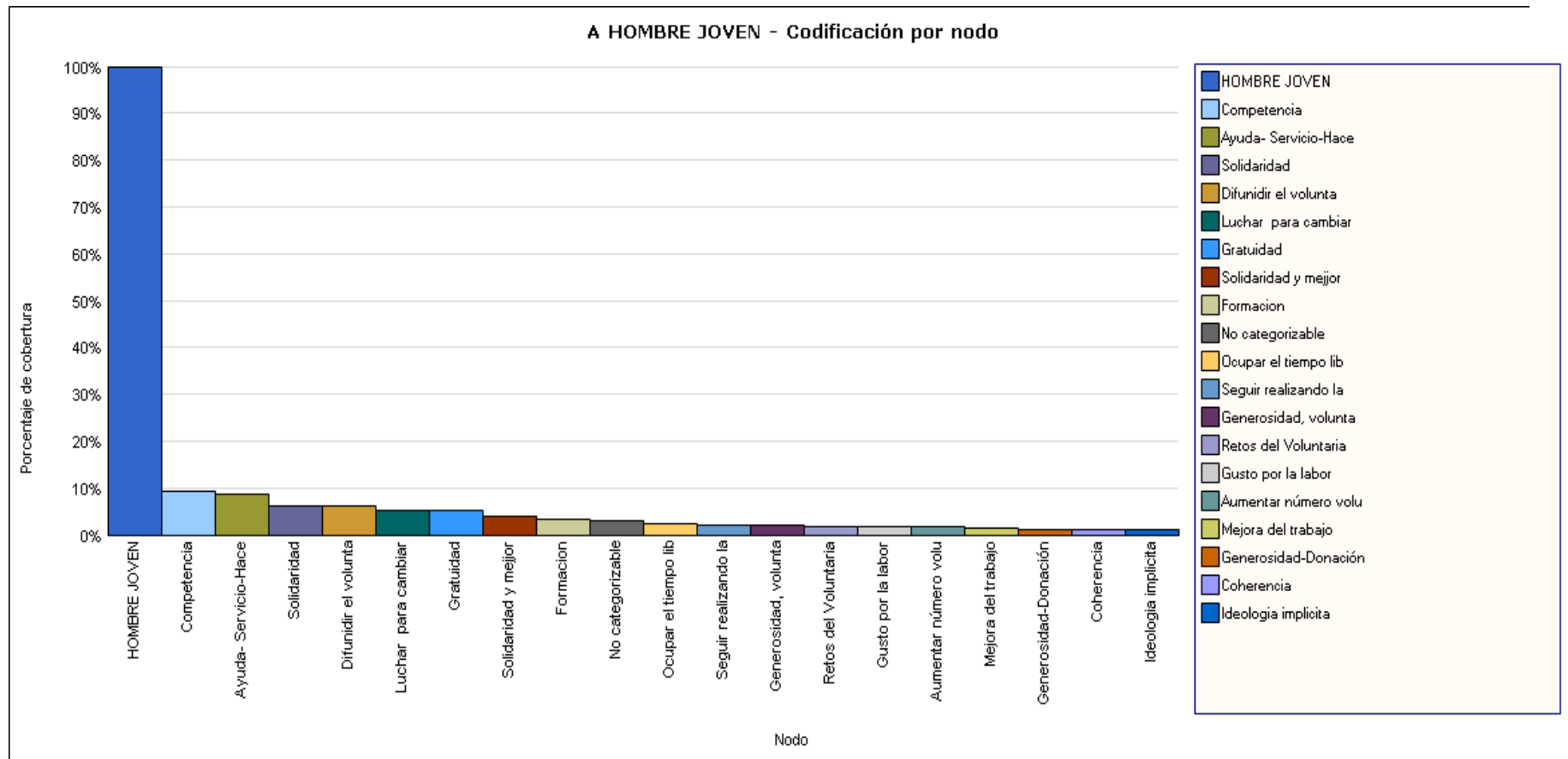


GRÁFICO VIII.5: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE-ADULTO.

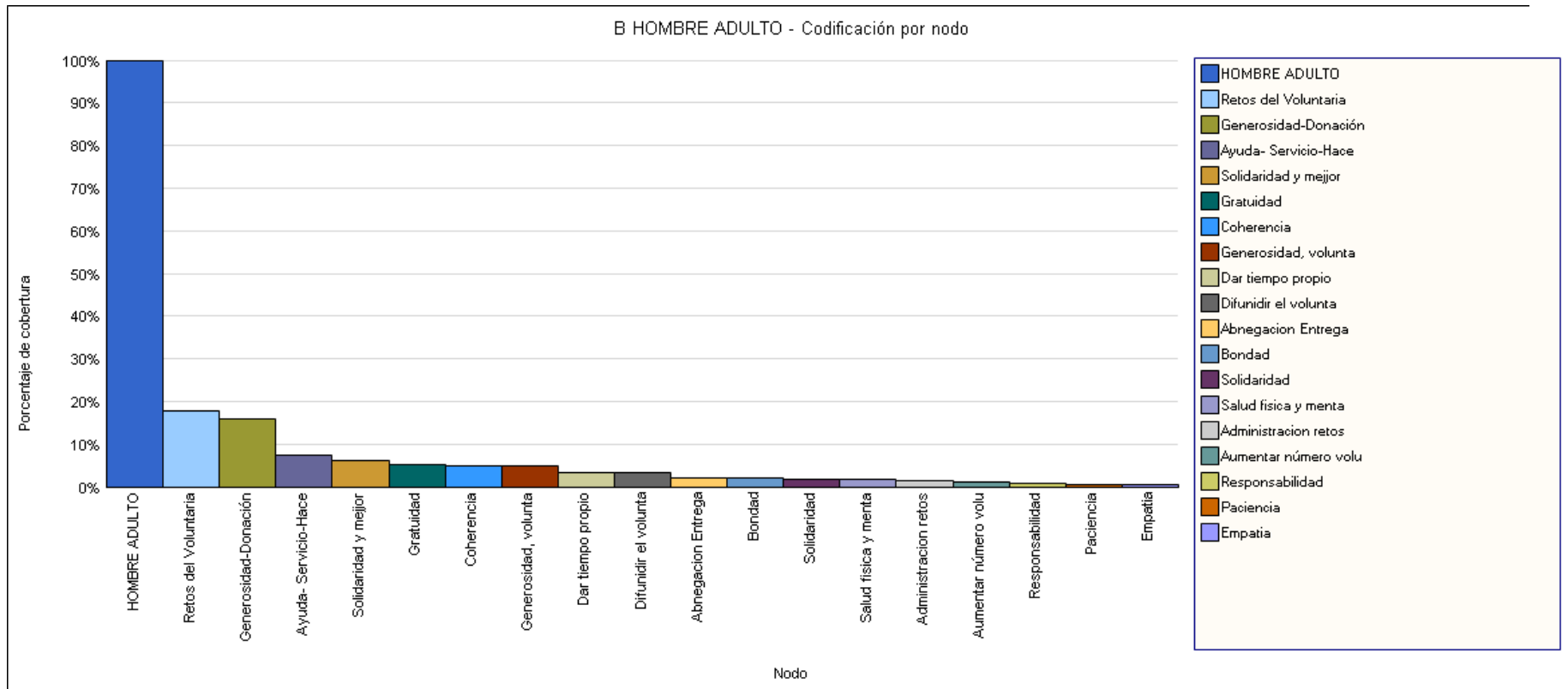
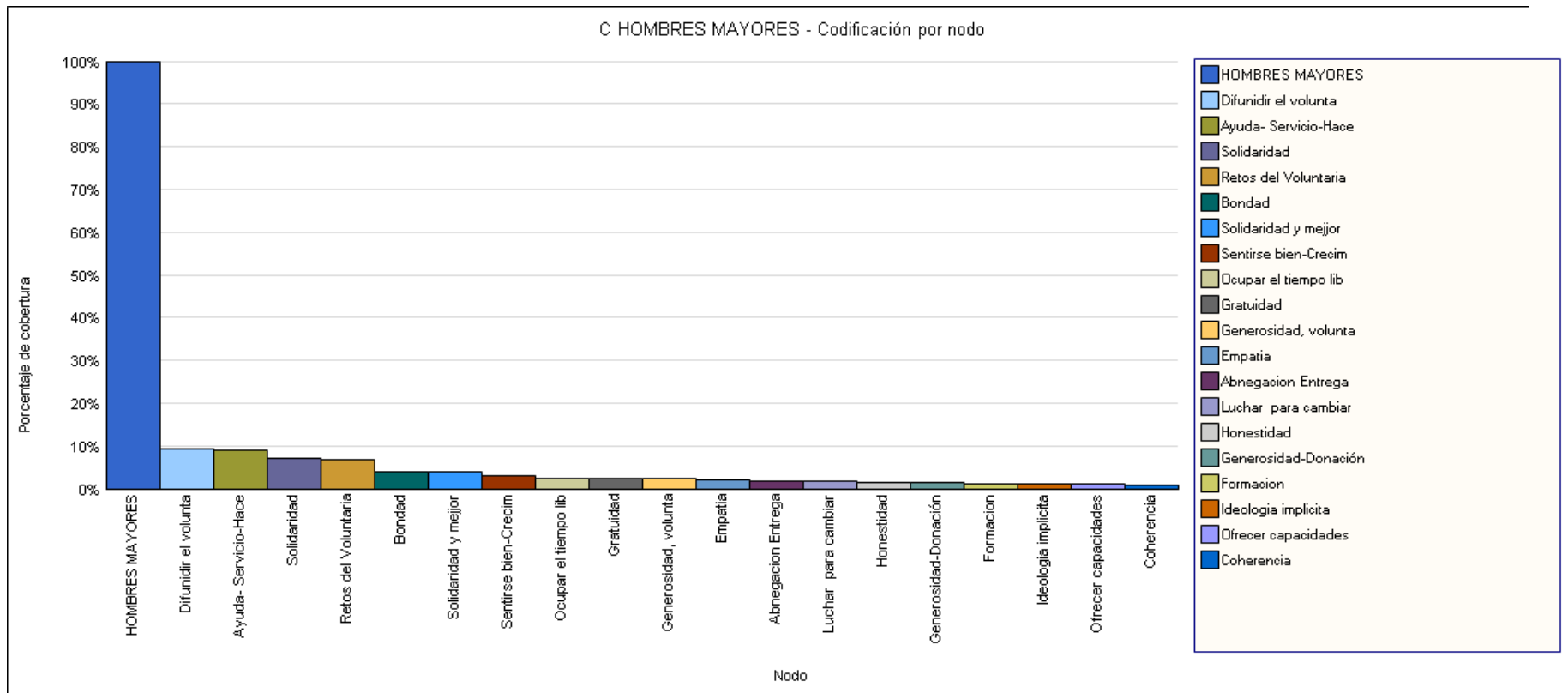


GRÁFICO VIII.6: CODIFICACIÓN POR CASOS: HOMBRE-MAYOR



Si hacemos un análisis somero de cada caso podemos observar que en las mujeres jóvenes destacan las categorías *"Ayuda, servicio-hacer el bien"*, *"Solidaridad"* y *"Gusto por la tarea"*.

En el caso de las mujeres adultas destacan: *"Solidaridad"*, *"Ayuda, servicio-hacer el bien"*, *"Luchar para cambiar la sociedad"*.

Para las mujeres mayores lo más importante es: *"Solidaridad"*, *"Ayuda, servicio-hacer el bien"* y *"Sentirse bien, crecimiento personal"*.

Algo diferentes nos aparecen las categorías para los hombres, aunque en líneas generales, pero con menos peso, siguen destacando las mismas ideas.

Así, para los hombres jóvenes en orden de importancia destacan: *"Competencia entre entidades"*, *"Ayuda, servicio-hacer el bien"*, *"Solidaridad"*.

Para los hombres adultos: *"Retos del voluntariado"*, *"Generosidad-Donación"*, *"Ayuda, servicio-hacer el bien"*.

Y por último, para los hombres mayores las ideas más importantes son: *"Difundir el voluntariado"*, *"Ayuda, servicio-hacer el bien"*, *"Solidaridad"*.

Esta constatación que hemos realizado nos permite aproximarnos un poco más a la visión que tienen los propios voluntarios sobre el voluntariado y a la propia construcción social que hacen de la acción que ellos realizan, como veremos más adelante.

Categorización por casos de las preguntas abiertas en las entrevistas.

En el caso de las entrevistas hemos procedido de forma diferente. Cada una seguía un guión semi-estructurado (Cfr. Guión de entrevista en Infra Anexos) que se ha ido modificando en el desarrollo de cada una de ellas en función de la interacción investigador-sujeto entrevistado.

La ordenación en nudos del material de las entrevistas ha sido por preguntas, agrupando las respuestas dadas a cada pregunta, para poder tener la visión de conjunto de las respuestas.

TABLA VIII.6.- NUDOS ESTABLECIDOS SOBRE LAS ENTREVISTAS A VOLUNTARIOS.

Preguntas	Recursos	Referencias
¿Qué tiempo llevas como voluntario?	14	11
¿Qué motivos tuviste para hacerte voluntario?	17	27
¿Por qué te hiciste voluntario en esta entidad?	14	22
¿Quién te animó para hacerte voluntario?	13	10
¿Qué te influyó para hacerse voluntario?	13	14
¿Crees que los voluntarios están bien vistos por la sociedad?	13	13
¿Cómo es tu visión sobre la organización de voluntariado?	13	12
¿Qué aspectos buenos y malos ves en la organización?	10	6
¿Por qué te hiciste voluntario con personas mayores?	15	13
¿Quiénes son para ti las personas mayores?	15	16
¿Cuáles crees que son los principales problemas que tienes las personas mayores?	15	14
¿Has recibido formación para ser voluntario?	14	14
¿Cómo valoras esa formación?	12	9
¿Qué tareas realizas como voluntario?	15	16
¿Cómo valoras esas tareas?	12	8
¿Cómo ves el voluntariado hoy en día?	13	12
<i>No categorizable.</i>	13	9

Las diferencias entre recursos y referencias se debe a que teniendo 15 entrevistas, aún habiendo hecho las mismas preguntas a todos, no todas las respuestas han sido realmente significativas, por lo que han sido descartadas algunas respuestas como referencias.

VIII.3.- EL DISCURSO SOBRE EL VOLUNTARIADO DE LOS VOLUNTARIOS.

VIII. 3.1.- La construcción del discurso sobre “ser voluntario” según los propios voluntarios.

La primera cuestión que hemos planteado a los encuestados es que nos expresen, con sus palabras, qué es para ellos ser voluntario.

Tras la primera lectura de sus respuestas hemos establecido una serie de categorías que nos parecían recoger las opiniones de los encuestados.

De este primer análisis en conjunto podemos observar cómo no todas las categorías están presentes en todos los recursos. Solo hay cuatro categorías que están presentes en todos los casos o recursos. Una categoría está presente en 5 casos. Seis categorías están presentes en 4 casos. Dos categorías están presentes en 3 casos y 7 categorías están presentes en 1 o 2 casos.

Obviamente las categorías o ideas que están presentes en más casos tienen más referencias en su conjunto.

Este primer análisis nos permite ver de forma general cómo se conforma el discurso de los encuestados en torno a la definición del voluntariado.

Observamos cómo la principal idea sobre lo que es ser voluntario: “Ayudar- Servicio-Hacer el bien”, tiene referencias en 86 ocasiones. Y está presente en los 6 casos que hemos dividido las respuestas.

La siguiente idea fuerte es entender el voluntariado como “Sentirse bien-Crecimiento personal”, que tiene una frecuencia de 37 y está presente en 5 casos.

En orden de importancia las siguientes ideas son “Gratuidad”, con 27 referencias, y “Solidaridad y mejora de la sociedad” con 21 referencias.

Para nuestro análisis posterior nos interesa recordar algunos aspectos teóricos que hemos visto de una u otra forma a lo largo de los capítulos anteriores.

En el Capítulo I y VI, vimos cómo, según la literatura especializada, al analizar las motivaciones del voluntariado hacíamos referencia a varias clasificaciones de éstas. Chacon y Vecina (2002) se refieren a dos tipos básicos de motivaciones: heterocentradas y autocentradas. Con esta clasificación se refieren a que las motivaciones de los voluntarios pueden tener su origen en razones egoístas y centradas en los intereses de los propios sujetos voluntarios o bien que las razones que llevan a una persona a hacerse voluntario son razones puramente altruistas.⁷

Hacemos referencia aquí a estas teorías explicativas pues nos permiten comprender e interpretar las respuestas de nuestros encuestados.

⁷Chacon y Vecina no han hecho sino contrastar empíricamente la “Teoría funcional de las motivaciones del voluntariado” (Clary y Snyder, 1991). Según la cual las personas pueden realizar las mismas conductas por diferentes razones y dichas conductas pueden satisfacer funciones psicológicas totalmente diferentes. Coexistiendo en los voluntarios tanto razones altruistas/heterocentradas y egoístas/auto-centradas.

Una vez que hemos visto cuáles son las ideas fuertes, presentes en las respuestas y revisando la literatura especializada, hemos apreciado que podemos considerar que existen tres grandes bloques de ideas o razones sobre lo que es ser voluntario en el discurso de nuestros encuestados.

Recordemos que la pregunta que hacíamos a los voluntarios era: ¿Qué es para ti ser voluntario? La pregunta que en principio puede parecer “esencialista”, evidentemente conduce a los encuestados a plantearse no tanto lo que es en esencia “ser voluntario” sino al cómo se manifiesta o se concreta ese ser.

Tenemos pues en sus respuestas, una mezcla de motivos, sentimientos, creencias, ideas que es complejo categorizarlo.

Siguiendo los planteamientos teóricos que se hacen de las motivaciones hemos optado por clasificar o categorizar las diferentes respuestas en tres bloques que se corresponden con tres lógicas diferentes pero claramente convergentes en nuestros encuestados.

Estas tres lógicas son:

Lógicas auto-centradas expresivas y/o relacionales.

Lógicas auto-centradas: utilitarista.

Lógica hetero-centrada.

CUADRO VIII.9.- LÓGICAS SUBYACENTES EN LAS RESPUESTAS DE LOS ENCUESTADOS.

CATEGORIAS	Recursos casos	Referencias
LÓGICAS AUTOCENTRADAS EXPRESIVAS Y/O RELACIONALES		99
Compromiso	4	9
Dar tiempo propio	4	13
Entusiasmo	1	2
Estar organizados	2	4
Ocupar el tiempo libre	4	10
Ofrecer capacidades propias	3	4
Relación con otros y técnicos	2	2

CATEGORIAS	Recursos casos	Referencias
Sentirse bien-Crecimiento personal	5	37
Sentirse Util.	4	13
Voluntariedad libertad Compromiso	3	4
Ser buena persona	1	1
LÓGICAS AUTOCENTRADAS : UTILITARISTA		10
Alternativa al Trabajo	1	1
Centrados en la tarea	1	3
Formacion	2	2
Tener experiencias	4	4
LÓGICA HETEROCENTRADA.		157
Ayuda- Servicio-Hacer el bien	6	86
Compartir	6	19
Gratuidad	6	27
Ideología implicita	4	4
Solidaridad y mejora de la sociedad	6	21

De una primera observación podemos deducir inmediatamente que nuestros encuestados entienden el voluntariado desde una lógica heterocentrada fundamentalmente con 157 referencias aunque seguida con mucha fuerza de las razones auto-centradas, 109 referencias, destacando las razones expresivas y/o relacionales.

Pero nunca debemos olvidar que el proceso lógico de los voluntarios se caracteriza por la simultaneidad y multiplicidad de motivaciones y, por supuesto, por su evolución a lo largo del tiempo.

En el Cuadro VIII.10, podemos observar cómo se produce una gran dispersión en las respuestas.

CUADRO VIII.10: REFERENCIAS EN LAS PREGUNTAS ABIERTAS DE CADA CATEGORIA POR CASOS. (SEXO Y EDAD). "SER VOLUNTARIOS"

	MUJER JOVEN	MUJER ADULTA	MUJER MAYOR	HOMBRE JOVEN	HOMBRE ADULTO	HOMBRES MAYORES
LÓGICAS AUTOCENTRADAS EXPRESIVAS Y/O RELACIONALES						Total: 99
Compromiso	1	2	5	1	0	0
Curiosidad	0	0	0	0	0	0
Dar tiempo propio	1	5	6	0	1	0
Entusiasmo	2	0	0	0	0	0
Estar organizados	2	2	0	0	0	0
Ocupar el tiempo libre	3	2	0	3	0	2
Ofrecer capacidades	0	2	0	1	0	1

	MUJER JOVEN	MUJER ADULTA	MUJER MAYOR	HOMBRE JOVEN	HOMBRE ADULTO	HOMBRES MAYORES
propias						
Relación con otros y técnicos	0	1	0	1	0	0
Sentirse bien-Crecimiento personal	8	8	16	1	0	4
Sentirse útil	5	2	4	2	0	0
LÓGICAS AUTOCENTRADAS : UTILITARISTA						Total: 10
Alternativa al Trabajo	0	0	0	1	0	0
Centrados en la tarea	3	0	0	0	0	0
Formación	0	0	1	1	0	0
Tener experiencias	1	1	1	1	0	0
LÓGICA HETEROCENTRADA						Total: 157
Ayuda- Servicio-Hacer el bien	24	15	26	10	2	9
Compartir	1	2	0	0	0	0
Generosidad-Donación	3	4	4	1	3	1
Gratuidad	6	6	2	8	2	3
Ideología implícita	0	1	1	1	0	1
Solidaridad y mejora de la sociedad	2	7	3	3	2	4
Voluntariedad libertad Compromiso	2	1	1	0	0	0

Podemos observar así mismo, que los hombres, siendo menor la cantidad de éstos, optan básicamente por dar respuestas dentro de la lógica hetero-centrada por lo que presentan sus respuestas una menor dispersión.

Esto nos permite extraer algunas conclusiones preliminares. Las mujeres han sido más elocuentes que los hombres a la hora de expresar sus opiniones, sentimientos, creencias. Pero sus respuestas son más dispersas y mixtas, tanto tienen respuestas centradas en la lógica hetero-centrada como en la autocentrada.

En el caso de los hombres han sido menos elocuentes pero han centrado su discurso en torno a las razones hetero-centradas.

Veamos a continuación cómo es ese discurso desde la voz de los encuestados.

VIII. 3.1.1.-Ser voluntario desde la lógica heterocentrada.

Hemos visto en el apartado anterior que el discurso de los voluntarios está mayoritariamente basado en razones hetero-centradas cuando se trata de explicar que entiende por "ser voluntario".

Entendemos aquí estas razones, cómo aquellas en las cuáles el individuo voluntario no se coloca en el centro de interés de la acción o incluso de la motivación para la acción, sino que son "otros" el centro de interés, de las reflexiones o acciones.

Ante todo los voluntarios, en gran parte de los casos, entienden el "ser voluntario" como una relación de ayuda interpersonal. Veamos algunos ejemplos:

- (PA4).- *"Ayudar a los demás y compartir sus vivencias".*
"Ofrecer ayuda a aquellas personas que precisen nuestra ayuda".
"Es echar una mano donde haga falta para que las actividades salgan adelante".
"En este caso para mi ser voluntaria es ayudar a los demás y tener un compromiso con gente que necesite mi ayuda".
- (PA5).- *"Ser voluntario es dedicar algo de mi persona al servicio de los demás, de forma gratuita".*
- (PA6).- *"Ayuda a las personas que lo necesitan".*
"Ayudar a otras personas que nos necesitan".
- (PA1).- *"Ayudar a los vecinos de la zona en caso de que nos necesiten y en cualquier evento que se organice".*
- (PA2).- *"Ayudar a las personas necesitadas y hacer el bien".*
- (PA3).- *"La satisfacción de hacer el bien a los demás".*
"Para mi ser voluntario es prestarse a hacer todo lo que sea bueno para nuestros semejantes".
"Es una satisfacción hacer algo por una persona que lo necesita".

No tenemos otros estudios que nos permitan hacer contraste de resultados, por lo que tenemos que limitarnos a interpretar los resultados obtenidos en nuestro estudio. Nos parece importante destacar cómo los voluntarios, a través de lo que observamos en sus opiniones entienden el voluntariado como una relación interpersonal concreta, no

abstracta. Siempre hacen referencia a personas, aunque lo hagan con términos genéricos como "los demás", "personas", "semejantes". Tenemos así un voluntariado de lo concreto y no de lo genérico, un voluntariado centrado en personas y colectivos muy concretos. No comprometidos de forma genérica con valores como la justicia, la igualdad u otros valores fundamentales pero más abstractos que son propios de otras formas de voluntariado.

Entre las lógicas hetero-centradas, una de las razones que más destaca es la de la "*gratuidad*". En este valor coinciden hombres y mujeres, en los porcentajes de referencias, aunque con algo menos de fuerza en los hombres adultos y jóvenes. La gratuidad está estrechamente ligada con otro valor que es la "generosidad" que en algunos casos se entiende como "donación de si mismo". Veámoslo en los testimonios de los voluntarios:

- (PA4).- *"Ser solidario, ayudar a la gente más necesitada, prestar auxilio a toda aquella persona que lo necesite sin pedir nada a cambio"*.
- (PA4).- *"Hacer algo por alguien o algo por voluntad propia, sin remuneración, ni pago alguno"*.
- (PA5).- *"Ser voluntario es dedicar algo de mi persona al servicio de los demás, de forma gratuita"*.
- (PA6).- *"Lo primero es tener voluntad y tiempo. Aportar todo lo que yo pueda de forma desinteresada y sin recibir nada a cambio"*.
- (PA1).- *"Sujeto que se compromete personal y gratuitamente a prestar ayudas a la sociedad y recibe una formación"*.
- (PA.1) *"Para mí el ser voluntario es dar sin recibir, sin esperar nada a cambio"*.
- (PA5).- *"Aprender a valorar el valor de compartir, dando y recibiendo un trato humano sin interés lucrativo. Es una lucha por la igualdad y la justicia. Es un encuentro con personas que saben que el amor, el cariño reciproco ocupa el primer puesto para ser feliz"*.

Es importante esta lógica pues conecta las opiniones de nuestros voluntarios con todas las explicaciones de la solidaridad entendida como "don" o "donación de sí mismo".

Otro de los valores que destaca entre las lógicas heterocentradas es la "solidaridad" con las personas que más lo necesitan. Coincidiendo en esta perspectiva de forma similar en todos los casos.

- (PA4).- *"Ser solidario, ayudar a la gente más necesitada, prestar auxilio a toda aquella persona que lo necesite (...)"*
- (PA5).- *"Hacer alguna actividad en beneficio de los demás, o de algo (...)"*
- (PA5).- *"Una opción de vida completamente altruista a favor de colectivos desfavorecidos por algún motivo".*
- (PA1).- *"Dentro de los errores y experiencias de uno, inculcarla, a la gente para que no le ocurra lo mismo y dentro de tus conocimientos inculcar para hacer un mundo mejor, la esperanza de hacer un mundo mejor, un mundo solidario".*
- (PA2).- *"Es una forma generoso de prestar un servicio a los demás, o bien en algún campo para mejorar la sociedad en su más amplio sentido".*
- (PA3).- *"Es solidarizarte con el que lo necesita actuar de acuerdo con mis ideas políticas".*

Vemos que en la lógica solidaria sí entran en juego otros valores más generales, como hacer un mundo más solidario o "mejorar la sociedad"... incluso un voluntario varón, vincula la solidaridad a sus ideas políticas.

Por tanto podemos concluir que los voluntarios de esta muestra están básicamente movidos por la lógica axiológica. Tienen fundamentalmente valores como la gratuidad, la solidaridad y el deseo de hacer el bien, como sus prioridades.

En resumen, y como conclusión, previa tenemos a unos voluntarios que entienden el voluntariado básicamente como relación de ayuda interpersonal basado en la gratuidad y en la solidaridad.

VIII. 3.1.2.-Ser voluntario desde la lógica auto-centrada.

Si como hemos visto antes, respecto a las motivaciones, éstas no son unidireccionales, sino que están combinadas, a la hora de definir el voluntariado en gran parte de los casos, las razones hetero-centradas están relacionadas con razones auto-centradas, básicamente de carácter expresivo.

Entendemos aquí las lógicas auto-centradas como aquellas que motivan o que explican las motivaciones y también las acciones de los voluntarios, colocándose a sí mismos como centro de interés. Así mismo entendemos que "expresivas" o "relacionales", lo usamos para delimitar aquellas razones que nos muestran un deseo de expresar, sentimientos, valores, etc. de la propia persona; o bien aquellas razones por las cuales el voluntariado sirve para el establecimiento de relaciones interpersonales a aquel o aquella que decida serlo.

Son muchos los ejemplos de voluntarios que dicen sentirse bien o sentirse útil por esa relación de ayuda que establecen con los beneficiarios. Estos sentimientos se expresan como "satisfacción" "autorrealización" "recompensa", "crecimiento personal".

En la tabla VIII. 10 podemos ver cuáles han sido los casos que más han incidido en esta valoración.

Podemos observar que son las mujeres quienes más vinculan la relación de ayuda con los sentimientos de bienestar y de utilidad. Y dentro del colectivo de mujeres destacan las mayores.

Esta expresión es muy significativa para nosotros. Son las mujeres jóvenes y mayores las que más perciben el voluntariado, la relación de

ayuda a personas mayores como una forma de adquirir o mantener una situación de bienestar y crecimiento personal; o lo que es lo mismo, ser voluntarias les ayuda a aumentar la propia auto-estima.

Veamos algunos ejemplos:

(PA4).- *“Voluntariado es para mi ser útil y prestar mis servicios a quienes lo necesitan, es algo que te hace sentir mejor a ti misma”.*

(PA4).- *“Para mi es una experiencia que si te gusta y te sientes bien es bastante satisfactoria y gratificante”*

(PA4).- *“Es algo que realizo con mucho ánimo, para poder ayudar a todas aquellas personas que lo necesitan los cuales, me llenan de satisfacción y orgullo”.*

(PA4).- *“Poder ayudar a los discapacitados, acompañar a los ancianos y ayudarlos, es decir, sentirme contenta conmigo misma”*

(PA6).- *“Ser útil para los demás y ayudar a personas que lo necesitan”.*

(PA6).- *“Para mi ser voluntaria es algo que no se puede explicar me siento feliz”.*

(PA6).- *“Ser Voluntario para mi es poder hacer algo positivo en mi vida. Poder ayudar a personas que me necesitan y hacer que algunas personas puedan sonreír”.*

Pero como hemos visto, no son lógicas simples sino que están combinadas ambas tendencias. Una de las combinaciones de ideas que se han dado con cierta fuerza es la idea de ayudar para ocupar el tiempo libre o dar el tiempo propio, siendo ésta otra de las categorías destacadas:

(PA4).- *“Es dedicar mi tiempo libre a ayudar a la sociedad, me hace sentirme útil”*

(PA5).- *“Ser voluntario es dar parte de ti y tu tiempo a quien lo necesite y favorecer en ayuda al entorno de campo de actuación”.*

(PA6).- *“Ser útil a otros, estar al servicio del que te necesita, invertir tu tiempo en algo que crea felicidad a otros”.
“Dar tú tiempo libre a personas e instituciones que lo necesiten.”*

Hemos visto por tanto que las razones auto-centradas expresivas o relacionales también tienen un papel importante, pero siempre condicionadas a las axiológicas.

Las razones auto-centradas de marcado carácter utilitarista, tienen una escasa presencia en la muestra que nosotros hemos estudiado. Son muy pocos los que hacen referencia al deseo de obtener experiencias o formación, por ejemplo, y por tanto lo hemos considerado no significativo.

VIII. 3.1.3.-Las características de los voluntarios vistas por éstos.

Nos interesaba indagar en las cualidades y/o características que los voluntarios consideran mejores para que una persona sea voluntaria.

Nos hemos visto sorprendidos por la larga lista de cualidades que aparecen citadas por los voluntarios. Muchas de estas cualidades podríamos contemplarlas de forma conjunta porque aunque no sean sinónimas sí que entran dentro del mismo concepto. De hecho esta categorización no es más que un constructo de los investigadores en tanto que hemos separado ideas que vienen descritas por los voluntarios de forma unida y no como compartimentos estancos. En la TABLA VIII.11, observamos cómo es la frecuencia de citas respecto a cada una de las categorías según los 6 casos que hemos analizado.

Podemos observar que en el listado de categorías que hemos elaborado en base a las opiniones de los encuestados, aparecen: actitudes, aptitudes, valores, habilidades sociales, etc.

De la observación de la tabla que presentamos podemos deducir inmediatamente cuáles son las ideas fuertes que aparecen en el discurso de los voluntarios.

**CUADRO VIII.11: NÚMERO DE REFERENCIAS DE CADA CATEGORÍA DE PREGUNTAS ABIERTAS POR CASOS. (SEXO Y EDAD).
CUALIDADES DEL VOLUNTARIO.**

	MUJER JOVEN	MUJER ADULTA	MUJER MAYOR	HOMBRE JOVEN	HOMBRE ADULTO	HOMBRES MAYORES	*T
Abnegación, entrega	5	4	10	3	1	4	27
Bondad	3	10	8	1	2	6	30
Coherencia	1	3	1	1	1	2	9
Educación	2	0	1	1	0	1	5
Honestidad	0	4	1	0	0	2	7
Neutralidad	0	0	0	1	0	0	1
Salud física y mental	0	1	0	0	1	0	2
Seriedad	0	0	0	1	0	1	2
Tener tiempo	0	0	0	1	0	0	1
Visión positiva	1	2	0	1	0	0	4
Capacidad de escucha	1	0	2	2	0	1	6
Cooperante	2	1	1	2	0	0	6
Discreción	0	0	1	0	0	1	2
Empatía	1	7	4	2	1	4	19
Formación	7	5	0	1	0	1	14
Gusto por la labor	5	0	5	1	0	0	11
Humildad	0	1	1	1	0	1	4
Paciencia	3	1	3	2	1	0	10
Religiosidad	0	0	1	0	0	0	1
Responsabilidad	4	1	4	3	1	1	14
Seguridad en uno mismo	2	2	0	0	0	0	4
Tolerancia-respeto	7	5	0	0	0	0	12
Voluntad	1	2	1	1	0	0	5
Bondad-Felicidad	1	2	9	0	0	0	12
Compañerismo	2	2	0	0	0	0	4
Generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad	5	8	15	6	3	6	43
Gratuidad altruismo	3	7	7	1	0	1	19
Humanidad, Altruismo	0	3	2	0	0	0	5
Reivindicativo	0	2	1	0	0	0	3
No categorizable	5	3	5	3	0	0	16

*T: Total de referencias por casos y categorías.

Vemos que la categoría que más destaca es una que podríamos denominar “cajón de sastre”, porque hay ideas diferentes mezcladas: “Generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad”. Esta categorización tan amplia se debe a que por la forma de expresar las ideas los voluntarios, nos parecía que eran muy ricas para delimitarlas en una expresión menos compleja y amplia.

Destacan así mismo, referencias a los valores de “bondad” como cualidad que deben tener los voluntarios seguido de la aptitudes de “abnegación” y “entrega”. Las otras categorías más nombradas han sido varias habilidades sociales: la “empatía”, “la formación”, “la responsabilidad” y la “tolerancia-respeto”.

A continuación veremos como expresan los voluntarios, con sus palabras, las referencias a estas cualidades que consideran estimables en los voluntarios.

Respecto a la categoría “Generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad”, son las mujeres las que más la citan como cualidades que deben tener los voluntarios, los encuestados lo expresan de la siguiente forma:

(PA3).- *“Generosidad, entrega, comprensión, interés por los demás, por los necesitados, ser caritativo.”*

(PA3).- *“Generosidad y servicio.”*

(PA3).- *“Ser solidario con los demás.”*

(PA2).- *“Generosidad, cariño, amabilidad, responsabilidad, tiempo y dedicación.”*

(PA2).- *“No controlar el tiempo que dedica a esta labor. Haces las funciones encomendadas con agrado y cariño.”*

(PA1).- *“Disponibilidad, flexibilidad, apertura, generosidad.”*

(PA6).- *“Voluntad y generosidad.”*

(PA6).- *“Ser desinteresado, amar al prójimo, darse al que lo necesita, compartir con los demás, creciendo junto con otros, como personas.”*

- (PA6).- "*Honestidad, amabilidad, generosidad, responsabilidad y solidario.*"
- (PA5).- "*Ayudar sin interés ninguno a quién te necesite, sea para bueno como para malo, entregarlo todo.*"
- (PA5).- "*Tolerante, generoso, consecuente, reivindicativo, constante, ser persona que suma y que no resta en el trabajo en grupo.*"
- (PA4).- "*Que sea bondadoso, amable, solidario, que tenga capacidad para escuchar y que se sienta bien y le guste lo que hace.*"

Los voluntarios han sido muy ricos en sus expresiones a pesar de la brevedad de sus textos. Vemos cómo la solidaridad como valor va unido en el discurso a otras cualidades que podemos considerar de índole moral: "bondad", "amabilidad", "amor". Este matiz es importante para la elaboración posterior del perfil de nuestros voluntarios.

Veamos cómo la categoría bondad es una de las que más fuerza tiene en el discurso:

- (PA4).- "*Que sea bondadoso, amable, solidario, que tenga capacidad para escuchar y que se sienta bien y le guste lo que hace.*"
- (PA5).- "*Persona respetuosa, amable, paciente, comunicativa, generosa, con empatía...*"
- (PA5).- "*Tener un corazón muy grande. Y pensar con el corazón.*"
- (PA6).- "*Tener buen corazón y cumplir las normas del voluntariado.*"
- (PA1).- "*Ser abnegado y ser buena persona.*"
- (PA3).- "*Amar al prójimo. Formación específica y dedicación constante.*"
- (PA4).- "*Ser una buena persona que se preste a ayudar a los necesitados.*"

Otro rasgo que destaca entre las cualidades que los voluntarios estiman importantes para los voluntarios es la "entrega" y "abnegación", con matices interesantes, dado que se ve esa entrega como "compromiso", "constancia", "disponibilidad", "perseverancia". Así lo vemos en algunos ejemplos:

- (PA4).- *“Entrega, superación, perseverancia, paciencia, optimismo”*
(PA4).- *“Las cualidades deberán ser educada, constante (ir todos los días a ver a esa persona) y tener buena formación”*
(PA5).- *“Abnegado, cariñoso, solidario, constante, sincero, desprendido”.*
(PA6).- *“Constancia y ánimo, sin ningún ánimo de lucro.”*
(PA6).- *“Compromiso, responsabilidad y ante todo tener buenos sentimientos de ayuda a los demás.”*
(PA6).- *“Servicial, discreto, perseverante.”*

Así pues vemos que las cualidades que los encuestados más estiman que se deben tener para “ser voluntario”, giran en torno a determinados valores como: bondad, abnegación, entrega, coherencia, honestidad, generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad, gratuidad altruismo, neutralidad, tolerancia-respeto.

De la misma forma destacan determinadas habilidades sociales, aunque con menor peso en el discurso: capacidad de escucha, cooperante, discreción, empatía, formación, compañerismo, ser reivindicativo, paciencia, responsabilidad, etc.

VIII. 3.1.4.-Los retos de los voluntarios vistos por éstos.

Hemos hecho a los voluntarios una tercera pregunta para que nos expresaran su opinión sobre cuáles son los retos del voluntariado hoy en día.

Preguntar por los retos es tanto cómo preguntarles por los aspectos negativos que ellos encuentran en su realidad diaria y que se convierten en esos cambios que se deben adoptar o conseguir, referentes al voluntariado.

Las respuestas han sido menos ricas y extensas que en las preguntas anteriores. Esto ya nos muestra que tienen una visión muy particular y particularista del fenómeno del voluntariado.

Vemos en la Tabla siguiente cómo ha sido la categorización que hemos hecho de las respuestas y la frecuencia por casos de dichas respuestas.

CUADRO VIII.12: RETOS DEL VOLUNTARIADO: REFERENCIAS DE CADA CATEGORÍA POR CASOS. (SEXO Y EDAD).

	MUJER JOVEN	MUJER ADULTA	MUJER MAYOR	HOMBRE JOVEN	HOMBRE ADULTO	HOMBRES MAYORES	TOTAL
Retos con la Administración	0	3	1	1	1	0	6
Retos del Voluntariado en sí mismo	0	0	7	2	4	3	16
Aumentar número voluntarios	2	1	2	1	1	1	8
Difundir el voluntariado	1	1	1	2	1	3	9
Reconocimiento social del voluntariado	1	2	1	0	0	0	4
Competencia entre entidades	1	1	0	4	0	0	6
Especialización de los Servicios	2	0	0	0	0	0	2
Formación.	3	3	0	2	0	1	9
Retos de la Organización	0	2	0	0	0	0	2
Seguir realizando las tareas	4	1	1	1	0	0	8
Mejora del trabajo y técnicas.	1	2	0	2	0	0	5
Implicación en el voluntariado	0	1	0	0	0	0	1
Luchar para cambiar la sociedad	4	8	6	3	0	1	21
Solidaridad	10	10	20	3	1	6	50
No categorizable.	0	2	5	0	0	0	7

Es importante e interesante ver como la mayor frecuencia de referencias que se hacen entre las respuestas de los voluntarios es en

torno a un valor ético importante, la solidaridad. Aún mas interesante es que sean las mujeres mayores las que más destaquen este valor.

Veamos cómo lo expresan los voluntarios.

Muchas de las respuestas concretan esta solidaridad con el concepto de ayudar a los que lo necesitan o ayudar a los demás.

- (PA1).- *"Hacer entender que el voluntario no se limite a ofrecer unas ayudas concretas en un momento concreto. Se trata de contagiar a los demás del sentimiento de solidaridad. Se trata de cambiar la forma de pensar, cambiar el trato con los demás."*
- (PA3).- *"Solidaridad-Solidaridad y Solidaridad."*
- (PA1).- *"Suplir en cada caso necesidades de todo tipo que aparecen en nuestra sociedad."*
- (PA4).- *"Ayudar al mayor número de gente posible."*
- (PA4).- *"Acabar con la marginación, acabar con el sufrimiento de aquellas personas que se sientan solas y así poder ayudarlas."*
- (PA4).- *"Que todas las personas que necesiten su ayuda la tengan y no estén desatendidos."*
- (PA5).- *"Descubrir campos nuevos de actuación que realmente conecten con las necesidades de la sociedad."*
- (PA5).- *"Ayudar a los más necesitados y ocupar un lugar desarrollando actividades que los equipos profesionales no realizan."*
- (PA6).- *"Aportar un granito de arena para hacer un poquito más justo el colectivo de los necesitados. Dando gratis lo que hemos recibido, gratis."*
- (PA6).- *"Hacer bien a los demás que hay usuarios que lo necesitan, que hay personas que están muy solas."*

Igualmente importante es otra categoría que se repite con frecuencia: el deseo de cambiar la sociedad o mejorar los valores existentes en nuestra sociedad.

- (PA4).- *"Acabar con la marginación, acabar con el sufrimiento de aquellas personas que se sientan solas y así poder ayudarlas."*
- (PA5).- *"Transformar a la sociedad."*
- (PA5).- *"Poder concienciar a la sociedad de la necesidad que otros tienen, de nosotros."*

- (PA5).- *“Mejorar la sociedad y la vida y la convivencia de quién lo necesite, física y moralmente.”*
- (PA6).- *“Sería maravilloso poder alcanzar los retos que busca el colectivo de los voluntarios: Final de las guerras, de la pobreza, la soledad de las personas mayores, el abandono de los niños etc.”*
- (PA1).- *“Luchar contra un modelo de sociedad en el que prima la imagen, el exterior, la buena y refinada forma, marginando todo aquello que no encaja en sus moldes.”*

Otra de las ideas que aparecen con fuerza en el discurso sobre los retos que tienen los voluntarios, está en torno a aquellos que tienen el propio movimiento voluntario.

Estos retos por una parte se refieren al compromiso de los voluntarios:

- (PA6).- *“Cumplir con lo que se comprometen.”*
- (PA6).- *“No ser muy responsable de cumplir con el compromiso que juramos tener voluntariamente de trabajar o si buscamos más nuestros derechos que le cumplimiento de nuestros deberes, etc.”*
- (PA1).- *“El sufragar los gastos de la organización, el concienciar a los voluntarios de que son necesarios y el apoyo y colaboración de otros organismos y de gobierno.”*
- (PA3).- *“Darse a conocer para poder recibir mayor apoyo. Conseguir cooperación. Mantener el interés, entusiasmo de sus voluntarios. Vencer a la burocracia.”*

Pero por otra parte los voluntarios entienden que el movimiento voluntario necesita de apoyo, promoción, difusión y reconociendo por parte de la administración y de la sociedad en general.

- (PA1).- *“El sufragar los gastos de la organización, el concienciar a los voluntarios de que son necesarios y el apoyo y colaboración de otros organismos y de gobierno.”*
- (PA2).- *“Llevar con seriedad las leyes y normativas del voluntariado.”*
- (PA6).- *“Mas información en los medios de comunicación de lo que es el voluntariado. Todavía hay personas que piensan que ser voluntario es una persona que no tiene otra cosa que hacer.”*

Otro reto que aparece es respecto a la coordinación y la relación con otras entidades de voluntariado, aunque no son muchos los que lo consideran:

- (PA6).- "*Mas foros y encuentros entre voluntarios y asociaciones.*"
(PA6).- "*Coordinación entre los distintos colectivos de voluntarios.*"

La formación también es una preocupación de los voluntarios y así lo reflejan en sus aportaciones:

- (PA1).- "*Mejora constante de su trabajo como voluntario y recibir los mejores conocimientos con un reciclaje continuo, pues, las técnicas en nuestro caso se renuevan.*"
(PA1).- "*Tener una mayor formación ya que es una cosa esencial para poder ayudar.*"
(PA3).- "*Es necesario: constancia, recibir la formación imprescindible y necesaria, responsabilidad, saber colocarse en la situación del necesitado, atenerse en todo a la legislación vigente.*"

Aunque también debemos decir que nos parecen poco los voluntarios que hacen mención a la formación entre sus inquietudes respecto al colectivo.

Como podemos ver en el Cuadro VIII.12, los voluntarios detectan otros retos pero no tienen tanta fuerza en su discurso al existir pocas coincidencias. Esto supone que aunque preocupa el seguir realizando sus tareas o la mejora de su trabajo no son una preocupación tan generalizada.

VIII. 3.1.5 La identidad colectiva del voluntario.

Decíamos al principio del capítulo que nos interesaba indagar sobre la construcción que hacen los voluntarios de los conceptos en torno a ellos mismos. Esa construcción nos interesa pues describiendo cuales son las características de los voluntarios y cuáles estiman que son las cualidades que deben tener estas personas, están "imaginando" al

voluntariado, teniendo en cuenta que están expresando sus creencias e imágenes colectivas. Expresan lo que conocen, pero también lo deseable, lo imaginable y lo pensable del voluntariado actual. Por lo cual, ésta se convierte en el espacio de construcción de identidades colectivas a la manera de "verse, imaginarse y pensarse como" ellos mismos.

Hemos observado como definen el voluntariado los voluntarios encuestados en torno a una categoría: "Ayudar- Servicio-Hacer el bien" que es la que tiene mas referencias.

Podemos considerar que el "concepto o imagen" del voluntario es el de una persona que ayuda, sirve y actúa correctamente "haciendo el bien".

Hemos dicho que la imagen sobre el voluntariado que tienen los encuestados está centrada en razones "hetero", dado que la " idea fuerte" tiene un carácter transitivo y los tres términos indican "acción a favor de otros".

Sin embargo hemos visto como la siguiente característica que más destaca es de carácter "autocentrado expresivo" - Sentirse bien- Crecimiento personal- y además las cualidades que los encuestados consideran mas importantes tienen un marcado carácter ético personal: generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad, abnegación, entrega, bondad. Por tanto podemos considerar que prima el voluntariado como opción y compromiso personal, como expresión de valores éticos personales que comprometen a la persona voluntaria a favor de otros.

Incluso cuando se les ha preguntado por los retos del voluntariado también insisten en que el principal reto es fomentar la solidaridad entre los voluntarios.

Desde los resultados que hemos obtenido en el análisis de los textos y otros documentos de las organizaciones, creemos que el “voluntariado con personas mayores” objeto de nuestro estudio tiene una imagen del voluntariado como opción ética personal individualista.

Creemos que nuestros encuestados entienden el voluntariado según un modelo de agregación, donde los voluntarios están coordinados funcionalmente para realizar una labor pero no existe conciencia grupal.

Así mismo la orientación motivacional es de marcado carácter individualista (en su vertiente expresiva), entendiéndose el voluntariado como una relación entre voluntario y receptor donde lo que cuenta es la transformación personal y no la transformación social. Así podríamos afirmar que tenemos un “Voluntariado social, poco social en sus planteamientos”⁸.

Dado que las “imágenes sociales” funcionan o pueden funcionar, en sentido moderno, en relación con la realidad social: instituyendo y creando, manteniendo y justificando (legitimación, integración y consenso) y cuestionando o criticando un orden-realidad social.

Creemos que el concepto que nuestros voluntarios tienen sobre su propia realidad está creando e instituyendo un voluntariado post-moderno personalista y personalizado entendido como compromiso personal y no como acción social colectiva, así excluyen otros

⁸ Cfr. Zurdo, A. (2003:477)

voluntariados de carácter más colectivista y reivindicativo. Mantiene y justifican un modelo de "voluntariado ideal" en sintonía con la visión idealizada que mantienen y alimentan los medios de comunicación pero nada crítico con el orden social establecido.

VIII.4.- LA ACCIÓN VOLUNTARIA ORGANIZADA CON PERSONAS MAYORES VISTA POR LOS VOLUNTARIOS. LAS ENTREVISTAS.

Nos ha interesado hacer entrevistas, como hemos dicho antes, para escuchar la voz de los voluntarios, conocer como ven y entienden la acción voluntaria fuera de los formulismos cerrados de los cuestionarios preestablecidos y así escuchar sus inquietudes, sus creencias, sus valores.

En las entrevistas hemos preguntado sobre determinados aspectos que aún teniendo información sobre ellos, aportada por el cuestionario, y las preguntas abiertas que hemos visto anteriormente, nos parecía interesante reiterar la indagación. Así podemos conocer hasta que punto los planteamientos que se hacen los voluntarios tienen correspondencia con los modelos teóricos o como en tantas cosas, la teoría hace abstracción de la realidad y parece totalmente distante la teoría de la realidad.

Las entrevistas realizadas a los voluntarios tuvieron el siguiente guión con algunas variaciones en función de las respuestas y han sido clasificadas mediante el programa NUDIS-Vivo 8.0, siguiendo el propio guión de las preguntas.

Las hemos dividido en 5 apartados que serán las líneas de nuestro análisis.

- a).-El proceso de compromiso voluntario.
 - ¿Que tiempo llevas como voluntario?*
 - ¿Que motivos tuviste para hacerte voluntario?*
 - ¿Por qué te hiciste voluntario en ésta entidad?*
 - ¿Quien te animó para hacerte voluntario?*
 - ¿Que te influyó para hacerte voluntario?*
- b).-La organización de voluntariado con personas mayores.
 - ¿Crees que los voluntarios están bien vistos por la sociedad?*
 - ¿Como es su visión sobre la organización de voluntariado?*
 - ¿Que aspectos buenos y malos ve en la organización?*
- c).-Las personas mayores vistas por los voluntarios.
 - ¿Por qué se hizo voluntario con personas mayores?*
 - ¿Quiénes son para ti las personas mayores?*
 - ¿Cuales crees que son los principales problemas que tienes las personas mayores?*
- d).-La formación para ser voluntario
 - ¿Has recibido formación para ser voluntario?*
 - ¿Como valoras esa formación?*
- e).-Las tareas como voluntario
 - ¿Que tareas realizas como voluntario?*
 - ¿Como valoras esas tareas?*
 - ¿Como ves el voluntariado hoy en día?*

VIII.4.1.- El proceso de compromiso voluntario.

En este apartado vamos a analizar cómo es el proceso por el cual estas personas se han hecho voluntarias en una organización determinada. Los procesos veremos que son muy personales. Incluso en una de las organizaciones a las que pertenecen los entrevistados que tiene muy protocolizada la incorporación de los voluntarios, cada uno describe su proceso de forma diversa desde su percepción personal.

La organización con un protocolo pre-establecido de incorporación de voluntarios describe así el proceso:

T.1.- *“Con respecto a los voluntarios, una persona que llegue aquí y diga que quiere ser voluntario. La persona que quiere ser voluntaria lo hace en la recepción se le hace una entrevista con el psicólogo, (...), porque viene mucha gente que está muy desorientada. (...) Más o menos, quizá hay un poquito más de mujeres (amas de casa o por situación familiar sus hijos que se han marchado de su casa, se quedan más libres, los hijos han crecido) también hombres hay...”*

Este procedimiento que se describe por un técnico no es habitual. En muchas ocasiones las personas se incorporan como voluntarios después de haber asistido a una charla divulgativa sobre la organización o bien son ellos los que se acercan a las entidades a preguntar cual es su labor etc.

VIII.4.1.1- Tiempo que lleva como voluntario.

Para conocer cómo ha sido ese proceso, hemos preguntado cuanto tiempo llevan como voluntarios. Muy pocos, solo 4, han manifestado haber tenido experiencia previa a incorporarse a la entidad en la que están actualmente. Sin embargo todos los entrevistados tienen una experiencia que oscila entre los 2 y los 32 años. Podemos considerar que los voluntarios que hemos entrevistado, salvo la voluntaria, que solo lleva dos años, son muy experimentados. Tenemos a 6 voluntarios con más de 10 años de experiencia lo que es un recorrido bastante largo.

Pero para profundizar el proceso de “hacerse voluntario”, nos ha interesado que nos explique cuáles han sido sus motivaciones.

VIII.4.1.2.-Motivaciones para ser voluntario.

Nos interesaba conocer las motivaciones, las influencias, quienes le impulsaron para ser voluntario.

Ya hemos tratado a lo largo de nuestro trabajo las motivaciones de los voluntarios. No vamos a reiterar lo antes expresado. Pero si debemos añadir una breve reflexión. Dado que tenemos voluntarios, muchos de ellos muy experimentados, el proceso ha sido largo y la evolución es muy importante. Así pues en las manifestaciones que hacen ahora de sus motivaciones iniciales debemos tener en cuenta que la evolución de sus percepciones iniciales a lo largo del tiempo no ha podido cambiar bastante, adecuando su discurso actual a ideas que han ido adquiriendo a lo largo de los años. Sin embargo percibimos que han sido muy sinceros y han expresado sus motivaciones sin estar condicionados por lo "políticamente correcto", que sería comprensible.

En cuanto a las motivaciones para ser voluntarios, nos encontramos diversos tipos:

VIII.4.1.2.1.-Voluntariado para ocupar el tiempo libre en la jubilación.

El primer tipo de motivación que no encontramos en las entrevistas es el voluntariado con una lógica autocentrada e instrumental. Ya conocemos que efectivamente el voluntariado en muchos casos es una forma de ocupar el tiempo libre. Esto ha dado lugar a la teoría del voluntariado como "ocio serio". En el caso de las personas mayores jubiladas o prejubiladas este planteamiento se hace muy patente. Así lo expresan varios voluntarios:

E.1.-*"Yo tuve una prejubilación y entonces yo pensaba y mi mujer trabajando entonces yo pensaba que teníamos que hacer alguna cosa y fue tal el enganche este de aula de mayores (...). Básicamente me hice voluntario para ocupar mi tiempo libre yo estoy metido en la Junta Directiva y trabajo más que cuando estaba en mi trabajo de verdad cobrando, y es cierto precisamente que mi mujer esta trabajando y claro yo no me quiero encontrar solo en mi casa y deambulando por el pasillo y las habitaciones (...)."*

E.3.- *" Yo vine precisamente por pasar, ocupar tiempo libre pero descubrí que cuando hacia cualquier actividad en la cual había intervenido organizando o haciendo algo de eso, pues luego te producía el doble de satisfacción que si lo hubieras hecho tu por tu cuenta".*

E.9.-*"Llevo ocho años aquí en esta asociación y empecé porque conocía al secretario que sigue siendo el secretario de (...) que es (...), éramos amigos de jóvenes y por medio de él entre a formar parte del voluntariado y poco a poco me fui metiendo más y hoy soy parte de la junta directiva y soy voluntaria de la formación del voluntariado a parte de otras actividades de la asociación"*

Tanto el voluntario E.1 como E.3, son voluntarios que comenzaron a serlo ya prejubilados. Ambos comenzaron en otra actividad dirigida a personas mayores las "aulas para mayores" de la Universidad de Granada, y de ahí pasaron a comprometerse como voluntarios. Vemos por tanto que no existe una motivación altruista como tal. La voluntaria E.9, nos lo cuenta de una forma totalmente diferente. Ella se encontró casualmente con la asociación, porque vivía cerca de ella y conocía a una persona de la junta directiva. Con el tiempo ella reconoce que se ha comprometido con el colectivo de personas mayores y discapacitadas, pero sus inicios fueron casuales.

VIII.4.1.2.2.-El Voluntariado como terapia.

En nuestra experiencia a lo largo del tiempo y a través de otros trabajos de investigación sobre el voluntariado, nos hemos encontrado

que en algunas ocasiones hay voluntarios que piensan que el voluntariado es en si mismo una forma de terapia psicológica, una terapia de grupo para superar ciertas crisis. Incluso hemos podido ver que en algunos cursos o iniciativas de preparación a la jubilación se aconseja este tipo de práctica como forma de afrontar este periodo de inactividad laboral sin riesgo de depresión u otras patologías.

E.4.- *“Pues como no puedes estar sin hacer nada en la vida porque sino entras en depresión, así ocupo mi tiempo.”*

E.14.- *“Me jubilé joven y entré en una depresión. Me hice socio, hice un viaje y ofrecí mi colaboración cuando vine. Con suerte me llamaron para hacer carnets de socios, etc. Se me acabó la depresión y me empezó la alegría de vivir. Empecé con lo de voluntariado que es lo que más me gusta, colaboro en la oficina. Conozco muchos abuelos. La incorporación fue casual.”*

Vemos con los ejemplos anteriores cómo se describe de forma diferente. La primera, E.4., es una mujer de 50 años que a lo largo de la entrevista nos ha relatado que hace poco tiempo ha sufrido un divorcio y que éste le llevó a estar un tiempo mal psicológicamente. Aunque también nos cuenta en la entrevista una especial sensibilidad religiosa, probablemente también recientemente adquirida, lo que le lleva a comprometerse con el voluntariado.

El segundo caso es mucho más explícito describiéndolo. Es un hombre de 60 años, prejubilado muy joven, con solo 53 años, que efectivamente sufre una depresión y percibe que ocupar el tiempo libre con su actividad voluntaria le ha ayudado a superarla.

Tenemos por tanto una nueva expresión del voluntariado autocentrado de carácter instrumental. Es concebido el voluntario como un instrumento para salir de una situación personal compleja y no como

expresión de solidaridad altruista. Aunque posteriormente, con el tiempo y la experiencia, se produce una transformación en las personas, orientando su acción a una expresión de solidaridad.

La acción voluntaria es en si misma una tarea recompensante para los individuos. Éstos, sin recibir una compensación económica u otro tipo de reconocimiento, muestran su satisfacción por el sentimiento de utilidad personal que experimenta.

Así lo manifiesta una técnica responsable de voluntariado en una de las entidades donde todos los voluntarios son personas mayores que hacen voluntariado con otros iguales.

T.2.- "... es un voluntariado terapéutico. Respecto al voluntario es el sentimiento de utilidad, satisfacción. En los grupos de discusión he tenido la sensación de que lo importante es que "soy útil".

VIII.4.1.2.3.-Voluntariado como opción de vida comprometida.

Hemos encontrado, así mismo algunos ejemplos que podemos considerar de motivación heterocentrada de corte axiológico religioso, lo que nosotros hemos considerado como opción de vida comprometida.

Lo expresan los entrevistados de forma diferente:

E.7.- "Como voluntaria llevo ya treinta y dos años, en (...) llevo de voluntaria desde que salio, pero nosotros fuimos los pioneros de Granada de voluntariado fue (...) dentro del centro de día, porque estábamos y no sabíamos lo que íbamos"

E.4.- " (...)y a nivel religioso yo soy una persona muy creyente y todo lo que yo pueda hacer por los demás, no solo es de

satisfacción para mi, sino un deber cristiano, y por el amor que uno tiene a Dios te sale de forma natural el ayudar simplemente.

La voluntaria E.7., que vive y trabaja como voluntaria en un barrio que podemos considerar "marginal", Almanjayar, en Granada capital, ha tenido a lo largo de su vida contacto intenso con agentes sociales vinculados a la Iglesia católica, jesuitas, monjas, comunidades cristianas de base, que trabajaron en su barrio. Siempre ha estado comprometida con gente pobre, ella es miembro muy integrado de su comunidad. Aún más, ella relata en otro momento de su entrevista que estuvo un tiempo como novicia con unas monjas pero que éstas solo le ofrecían ser monja para dedicarse a la "portería" o a la "cocina", y que a ella realmente le gustaba la vida activa y comprometida con la gente. Así ella, llega al voluntariado después de una larga experiencia de trabajo con grupos marginales, gitanos, niños en riesgo social, etc. Por tanto, el voluntariado se convierte en una forma secularizada de expresión del compromiso religioso que siempre ha tenido con estos grupos.

La voluntaria E.4., que nos ha contado cómo el voluntariado es una forma de no caer en la depresión, tras un proceso de divorcio, también nos relata que es miembro de la Iglesia Evangélica y que ha descubierto una forma diferente de entender la vida desde la vivencia religiosa. Creemos que divorcio y conversión a la Iglesia Evangélica han tenido coincidencia en el tiempo. Así encontramos que ella da un sentido nuevo y diferente a su compromiso social desde la fe.

VIII.4.1.2.4.-El Voluntariado como expresión de Capacidades.

Vemos otros casos donde la motivación de los voluntarios es diferente. Algunos voluntarios han encontrado esta realidad de forma casual, pero han encontrado un lugar donde poder desarrollar sus capacidades personales. Veamos algunos ejemplos:

E.1.- *"mi primera experiencia fue que estuvimos en el aula de mayores y entonces allí fueron nuestros primeros pasos o el primer paso que yo di, cuando nos reuníamos íbamos a los pabellones cubiertos de Fuente Nueva que fue a raíz de los ejercicios físicos los que yo aglutiné que serían unos treinta y tantos que fue los que nos hicimos voluntarios y vinimos luego para (...) pero fue en el aula de mayores donde nosotros empezamos la voluntariedad. "*

E.5.- *"Yo soy de las primeras en entrar en un centro de día de mayores y de la (...) nos propusieron ser voluntarios, y todos o la gran mayoría dijimos que si todo lo que sea hacer algo por los demás para darles esa alegría, pues nos apuntamos, esto fue en el 1.994. (...)A mi cuando me lo propusieron, me lleno mucho, me salió del corazón, yo servir para hacerle el bien a otra persona pues (...) y aquí estoy llevo muchos años he tenido tres señoras las cuales ya son familia mía...*

E.2.- *" Yo no fue por ocupar mi tiempo libre porque yo el tiempo lo tenía más que cubierto lo que pasa es que vi que había una necesidad y entonces dije bueno pues ya está vamos a cubrir esta necesidad yo estoy prejubilado pero no con necesidad de cubrir tiempo vacío, porque mi tiempo lo tenía totalmente cubierto lo que pasa que dije, hombre primero porque cuando vine a (...) vi que había gente que necesitaba que hubiese que trabajara para esto, no, y bueno yo puedo disponer de mi tiempo y lo doy, pero no para cubrir tiempo vacío porque lo tenía cubierto, sino, digamos cambiar para poderlo dar a alguien que yo creía que lo necesitaba..." .*

El voluntario E.1, ha sido siempre deportista. Durante el tiempo que estuvo en el "Aula de mayores" de la Universidad de Granada, destacó por su animación a la actividad física entre los compañeros. Esa experiencia previa le llevó, cuando constituyeron la organización socio-cultural a la que pertenece, a comprometerse en la organización de

actividades para el ejercicio físico de personas mayores: gimnasia de mantenimiento, natación, caminatas, excursiones de fin de semana.

Diferente es el caso E.5, mujer, ama de casa, que ve el voluntariado como una forma de continuar una labor de "cuidadora", tradicional en mujeres mayores que no han conocido a lo largo de su vida otra cosa que el cuidado de la familia.

Para el voluntario E.2, el voluntariado se ha convertido en una forma de desarrollar sus capacidades de gestión y administración. En la entrevista, nos ha relatado que habiendo trabajado siempre en la gestión de empresas, se incorporó a la organización porque su esposa ya era socia. En la asociación le plantearon que hacia falta una persona que se ocupara de la presidencia y gestión de la organización y casi comenzó como voluntario directamente como presidente de la entidad.

VIII.4.1.2.5.- Voluntariado casual.

Como hemos explicado varias veces, no existen motivaciones puras. Todos los voluntarios manifiestan unos complejos procesos motivacionales. En todos ellos se mezclan varias razones.

Es significativo que algunos voluntarios expresan que se incorporaron como voluntarios de una forma casual.

E.2.- "Yo pues me tuve que dedicar a otros menesteres laborales y lo tuve que abandonar y ya a partir de entonces deje de ser voluntario y no hice nada, hasta que aparecí aquí en (...) y me engancharon."

El voluntario anterior había tenido alguna experiencia como voluntario en Caritas, pero abandonó hace tiempo ese compromiso para dedicarse a su trabajo. Ahora describe su incorporación reciente al voluntariado como algo casual.

E.14.-" Me jubilé joven y entré en una depresión. Me hice socio, hice un viaje y ofrecí mi colaboración cuando vine. Con suerte me llamaron para hacer carnets de socios, etc. Se me acabó la depresión y me empezó la alegría de vivir. Empecé con lo de voluntariado que es lo que más me gusta, colaboro en la oficina. Conozco muchos abuelos. La incorporación fue casual."

El voluntario E.14, aunque dice que estaba con una depresión y que el voluntariado le ha servido para resolverla, también sostiene que no estaba buscando cómo expresar unos valores solidarios sino solo ocupar el tiempo libre, y casualmente encontró el voluntariado en su organización.

VIII.4.1.3.- Opción por una entidad determinada.

Nos parecía importante en las entrevistas preguntarles el porqué de la elección de esta entidad en la que están haciendo voluntariado y no otra. Hemos preguntado: "¿Porqué te hiciste voluntario en ésta entidad?". Queríamos conocer si la elección de la organización se debía a motivos ideológicos, objetivos de la entidad, intereses relacionales, etc. Igual que en otros apartados nos encontramos una gran variedad de razones que son de carácter motivacional subjetivo.

En general no se opta por una entidad determinada, por los objetivos que tienen ésta o por el colectivo al que dirige su actividad. Son

otros motivos personales los que llevan a estas personas a elegir o dejarse captar por una determinada entidad.

VIII.4.1.3.1.-Asociacionismo propiciado por las relaciones personales.

En algunos casos los voluntarios no son voluntarios porque hayan tenido la idea de serlo previamente, sino porque sus relaciones sociales le han llevado a esta situación. Recordemos que en el inventario de motivaciones de Clary et al. (1998), le llamaban a este tipo de motivaciones, de "ajuste social".

Veamos algunos ejemplos:

E.2.-*"En mi caso fue que mi mujer era asociado a (...) me hizo a mi y entonces yo también tuve un problema de salud entonces me di de baja laboral y empecé a ayudar aquí en (...)"*

E3.-*"El estar dentro del grupo que habíamos creado, y buscar otros horizontes que no fuera solamente asistir a las clases, porque claro ya al formar el grupo de (...) la asociación ya teníamos una serie de actividades (...) pues íbamos inventando pues vamos a hacer esto o vamos a hacer aquello vamos a intentar esto vamos a intentarlo otro, la demanda de los distintos socios era lo que nos iba creando la ilusión de ir inventando historias."*

E.5.-*"Por que (...) fue quién nos lo propuso, porque yo antes ayudaba a alguna persona mayor que yo conocía la podía acompañar al médico etc. pero nadie nos lo propuso antes [voluntariado]."*

E.12.-*"Porque al estar [esposa] y otros miembros dentro que yo conocía pues me animé."*

Se confirma así que son las relaciones sociales personales que tienen las personas, la principal vía de difusión y captación de voluntarios.

VIII.4.1.3.2.-Asociacionismo propiciado por motivaciones altruistas.

En algunos casos, los voluntarios, manifiestan la convergencia que se da en un momento determinado de sus vidas, entre el deseo y voluntad personal de ayudar y una entidad que se dedica a ayudar a un colectivo determinado.

E.7.- *“Porque vi que hacia falta, vi que había mucha soledad, y que caí enferma, entonces tuve un poquito de tiempo, (...) entonces claro ya empezamos un grupito a salir por las casas y la verdad después de lo que yo tenía encima la enfermedad, tenía los medicamentos míos no me curaban me curaba ir a ver a esos mayores y mi vida es eso cuidar de la gente mayor y de la gente más necesitada...”*

E.9.- *“Porque [entidad] es la asociación que hay en [municipio] que es mi localidad y es la única que hay que ayuda tanto a enfermos como discapacitados, porque en [municipio] hay muchas asociaciones pero realmente de ayuda a necesitados está es la única y como bien he dicho antes conocía al secretario y por lo tanto a [entidad] la sentía más cerca de mí que a cualquier otra asociación”.*

E.8.- *“Porque un buen día entre a [entidad] y pregunte si les hacían falta voluntarios y me acogieron muy bien, así como de casualidad, al entrar a formar parte el director del voluntariado me preguntó a que me había dedicado y me dijo que les venía como anillo al dedo, y opte por el programa de mayores que es lo que más me gustaba.”*

En el caso de la voluntaria E.7., ésta reconoce que al conocer a la entidad que presta servicios de voluntariado organizado descubre allí una forma de encauzar sus aspiraciones personales.

De forma diferente lo manifiesta la voluntaria E.9. Ella denota tener unas inquietudes personales por ayudar a los más desfavorecidos y el encuentro con una entidad existente en su localidad le permite dar sentido a esas inquietudes.

También el entrevistado E.8, manifiesta que tenía inquietudes previas y eso le llevó a preguntar si podía colaborar con la entidad.

VIII.4.1.3.3.-Asociacionismo propiciado por idealización del voluntariado.

Un voluntario, nos muestra un aspecto diferente: la admiración previa por una entidad, provocada por un familiar comprometido con ella previamente.

E.12.- “De siempre tenía una cierta admiración por [entidad], un cuñado mío se dedicaba antes a la captación de socios, y a aportar en el día de (...). En fin que desde pequeño yo lo tenía en la cabeza, y un día paseando vi la sede y entré y le pregunte a (...) que es el que lleva el voluntariado, me hice voluntario y hasta hoy.”

Vemos así mismo cómo no existen unos criterios de análisis de posibilidades por parte de los voluntarios que podamos considerar objetivos, en cuanto a la entidad que eligen para ser voluntarios.

VIII.4.1.3.4.-Asociacionismo propiciado por tradición.

Por último y para redundar en el criterio que creemos es relativamente frecuente entre los voluntarios de compromiso voluntario por razones “casuales”. Vemos el testimonio de una voluntaria que opta por la entidad donde trabaja como voluntaria simplemente porque es aquella en la que su hijo, que es joven, hace voluntariado, aunque trabaja en programas totalmente diversos.

E.13.-*Porque es donde mi hijo estaba y él me dijo que aquí podía serlo yo también."*

Por tanto y aunque sea solo un caso el que nos lo muestra de esta forma. Nos parece interesante observar que no subyace ningún tipo de opción axiológica o instrumental

VIII.4.1.4.-Quien animó a los voluntarios para su incorporación.

Para redundar en el tema de las motivaciones, hemos preguntado quién les animó definitivamente a hacerse voluntarios. Nos encontramos con argumentos muy similares a las respuestas referidas a las motivaciones.

Las respuestas vista cada entrevista individual en su conjunto pueden parecer contradictorias en algunos casos, por ejemplo, un voluntario dice que sus motivos eran puramente altruistas para a continuación decir que tenía una depresión y necesitaba salir de ella. Esta diversidad de razones en torno a la motivación y decisión en la opción por el voluntariado es frecuente y no debe entenderse más que como un reflejo de la complejidad del fenómeno. Pueden confluír razones egoístas y altruistas en la misma persona voluntaria, sin por ello entrar en contradicción supuestamente.

En primer lugar, y de forma destacada, encontramos que son los amigos o sus relaciones sociales básicas las que los han impulsado a hacerse voluntarios.

VIII.4.1.4.1.-Los amigos y conocidos.

Son los amigos, el ejemplo, la presión social, el ajuste social, en otros, la que lleva a algunas personas a hacerse voluntarios.

E.7.- *“La gente con la que me junte y también mi madre era una persona que también le gustaba mucho ayudar (...).”*

E.1.- *“Quien me animo fue (...) totalmente y los otros compañeros que ahora están en Sevilla pero que a raíz de eso y sabiendo más o menos mis cualidades de mi currículum sobre todo de deporte me hicieron una reunión.”*

E.2.- *“En mi caso fue el ejemplo de primero de [voluntario], a mi me entusiasmo su forma que tenía de entregarse para mi fue un digamos [voluntario] y [voluntario], en fin básicamente los que formaban más la junta directiva, fueron los que impulsaron a decir bueno si esta gente esta de esta manera volcada y yo que dispongo de tiempo bueno pues mira, pero mi principal impulsor fue mi amigo [voluntario].”*

E.10.- *“Si los amigos, pero lo que te he comentado antes que yo no sabía ni a lo que iba, ellos me decía vamos a hacer esto, vamos de vacaciones con los niños y yo lo hacía. Yo empecé en (...) porque mis amistades son de allí y me arrastraron como aquel que dice.”*

En el caso del voluntariado de los jóvenes esto parece aún más patente para la voluntaria E.10.

E.10.- *“Si yo creo que entre los jóvenes es el boca a boca, entonces si están a gusto y ven que les resulta gratificante sus actividades son ellos los que se encargan de contárselo a los demás, porque el pasárselo bien creo que influye mucho en los jóvenes y el buen ambiente del grupo.”*

Otros manifiestan que nadie les animó, que fueron ellos mismos los que encontraron la entidad y optaron por hacerse voluntarios.

E.8.- *“Yo solo me anime, aunque mi mujer era socia de una asociación de mujeres en el Zaidín en Centro de Adultos y enseñaba a las mujeres mayores que no sabían ni leer ni escribir.”*

E.9.- *“No me animó nadie, yo vivo cerca de (...) y al pasar algunos días veía a (...) sentado en la mesa haciendo cualquier papel, y un día decidí entrar y le pregunte a (...) que, qué hacía porque a mi el letrado no me decía nada de lo que iba esto realmente y entonces”*

él empezó a explicarme y me intereso ayudar pues disponía de tiempo y ahí empecé.”

E.11. *-No yo solo me apunté.”*

VIII.4.1.5.-Influencia de las creencias religiosas o ideas políticas en la opción por el voluntariado.

En la entrevista hemos preguntado de forma directa si ellos consideran que las creencias religiosas o las ideas políticas pueden influir en la decisión de hacerse voluntario. Estimamos que dado el importante número de voluntarios creyentes y practicantes que aparecía en los datos del cuestionario, y que hemos analizado en los apartados VI.1.11. y VI.1.12 debería ser una motivación subyacente en muchas personas. Así mismo creíamos oportuno preguntar si las ideas políticas podían influir en dicha opción personal.

Nos hemos encontrado alguna respuesta que manifiesta una clara orientación mutualista.

E.3. *“Yo creo que aquí el personal voluntario que ha entrado a (...) es buscando la actividad cultural y la física más bien también el coro el ocio pero sobre todo la cultura y la actividad física.*

Yo creo que es más el boca a boca y lo que se hace aquí y la cantidad de talleres que tenemos porque tenemos un taller (...)”

El voluntario E.3 muestra que la gente se ha incorporado como voluntario en la organización buscando beneficiarse de las actividades que organiza la entidad.

En esta pregunta varios voluntarios han vuelto a redundar en la “mejora de la autoestima” como principal influencia en su decisión de hacerse voluntario.

E.4.-*"En las reuniones que tenemos nosotras, una vez al mes por el tema de los mayores, veo que la gente tiene mucha necesidad de hacer algo por los demás y la inquietud por hacer algo solidario y la necesidad de sentirte útil esto es muy importante para nuestra autoestima."*

Otros consideran que ser voluntario no es otra cosa que la expresión de unos determinados sentimientos y emociones, totalmente desvinculados de ideas religiosas o políticas.

E.5.-*"A mi no me influye nada, solo que me sale del corazón, ni mi religión porque yo soy católica, solamente que me sale del corazón. Y yo creo que a mis compañeros les pasa lo mismo, aunque yo no puedo hablar por ellos."*

E.12.-*"No, en mi caso y en los compañeros que yo conozco, nos sale de dentro."*

Para desvincular la influencia que pudiera tener en el voluntariado los antecedentes religiosos o las ideas políticas, algún voluntario nos manifiesta que la mayoría de los voluntarios lo son por razones de ocupación del tiempo libre e incluso por razones puramente interesadas.

E.13.- *"La mayoría de los voluntarios que yo conozco es por lo mismo, porque tienen tiempo libre y les gusta ayudar a los demás. Hay gente joven que se hacen voluntarios para que la matrícula les salga gratis, esto lo están investigando. Luego hay gente que van para que les busquen trabajo, y yo conozco algunas."*

VIII.4.1.5.1.- Voluntariado axiológico religioso.

No han sido más que tres los que han reconocido la influencia de los valores religiosos en la opción por el voluntariado de las personas.

E.4.-*" La misma motivación de mi fe."*

E.2.-*"yo creo que los voluntarios de (...) en la inmensa mayoría hay un lazo de unión desde como yo lo veo que es el religioso unos principios religiosos que te hacen decir o me tengo que entregar, o tengo que dar de mi algo a los demás ¿no?, y ese*

principio creo que no viene ni por lo político ni por lo social yo creo que hay una influencia religiosa. Aunque no lo pregonen, no lo digan pero en el fondo yo es como lo veo.

E.8.- *"A mi concretamente no, solamente porque sale de mi y me gusta hacerlo y también estoy en [organización], es una asociación que ayudan a las personas mayores, yo hago algunos servicios. Lo religioso si me influye porque yo de pequeño estuve en los Hermanos Obreros de María, lo único que mi conciencia por las noches tiene esa tranquilidad de que he hecho algo por los demás no todo lo que podía, pero si algo.*

En el caso de la voluntaria E.4, lo tiene muy claro: ella es una persona religiosa, militante comprometida en la Iglesia Evangélica y desde las creencias religiosas ,entiende el compromiso social como una expresión más de su fe.

Sin embargo el voluntario E.2, manifiesta que aunque la gente no lo exprese, subyace a los voluntarios de su entidad una cierta religiosidad.

Es interesante la respuesta del Voluntario E.8, primero niega pero luego afirma, reconociendo que su educación religiosa.

Sin embargo y aunque este no sea el lugar para esa discusión, creemos que es significativo lo desvinculado que está el compromiso ético social de la persona creyente de sus propias creencias. Dado que son tantos los que se manifiestan creyentes y practicantes deberían ser más los que establecieran esa relación. Sin embargo nos encontramos con "creyentes post-modernos" que no entiende la fe como compromiso social.

VIII.4.1.5.2.- Voluntariado axiológico cívico.

Algunos voluntarios esgrimen argumentos humanistas. Rechazan la influencia de lo religioso y lo político aceptando solo que son valores humanos.

E.7.-" Yo creo que la humanidad, ser humano y ver que tiene que salir de dentro, aquí hay un grupo muy bueno yo digo que espero, (...) yo cuando una persona se va fuera de su casa cinco u ocho días en las navidades y deja los maridos con los hijos y dejan sus familias para estar una navidad con estos mayores tienen que tener mucho y mucho afecto y cariño y corazón para eso.

E.11.-"No influyen ni políticos ni religiosos solo que hay que tener unos principios y saber que en este mundo no estás solo."

E.13.-:" En el grupo a la gente que yo conozco más a fondo no, no tienen muchas creencias empezando por las responsables, quitando dos o tres que son más religiosas pero luego las demás no."

VIII.4.1.5.3.- Influencia de las experiencias personales: el ajuste emocional.

Ya hemos visto antes cuando nos referíamos a las motivaciones, cómo algunos voluntarios se referían a lo que podemos considerar "el ajuste personal". Los acontecimientos vitales previos, las experiencias emocionales de los voluntarios marcan a éstos para que tomen la decisión.

El ejemplo del voluntario E.12 es muy significativo.

E.12.-: "Las creencias religiosas puede que sí un poco, pero yo creo que no, porque esto es una ayuda personal que sale de ti, no de ninguna creencia ni algún motivo que te diga que tienes que estar ahí. A mí, me influyó mucho, que yo me quedé muy joven sin mi padre, mi primer programa en la (...) fue de mayores y de hecho sigo en mayores, porque yo buscaba en ellos algo que a mí me faltaba. De hecho cuando yo voy a la casa de ellos y me siento como un miembro más de esa familia, no como (...). Y no me llaman por mi nombre sino que me llaman niño, ¡Hay mi niño!"

VIII.4.1.5.4.-Voluntariado como búsqueda de experiencia y empleo.

Recordemos que la pregunta que hacíamos en la entrevista y que estamos comentando en este apartado se refería a las influencias ideológicas en la toma de decisiones para hacerse voluntario.

Aquí un voluntario ha introducido un tema que no nos había aparecido antes y que es recurrente en todos los estudios sobre el voluntariado, como hemos visto en los capítulos precedentes.

E.8.-"Yo pienso que sobre todo los jóvenes van con la idea de encontrar un puesto de trabajo porque en [organización] si sale alguna plaza los voluntarios tienen preferencia y en las personas mayores pues no hay ningún ánimo de encontrar trabajo, pero yo al entrar si hubiera querido me hubieran dado el puesto de técnico porque estaba vacante y yo lo rechacé porque mi conciencia no me permitía quitarle un puesto de trabajo a alguien, puesto que yo ya estaba cobrando mi pensión."

Se refiere a los jóvenes como aquellos que buscan en el voluntariado una forma de obtener experiencia o incluso una salida profesional. Tenemos que hacer constar que este voluntario pertenece a una organización donde está implantada la dinámica de inserción profesional de los voluntarios en la entidad cuando esta tiene una vacante.

VIII.4.2.- Las organizaciones de voluntariado con personas mayores vistas por los voluntarios.

Cómo ven la organización donde hacen voluntariado y qué aspectos positivos y negativos observan en su propia entidad. También vamos a analizar en este apartado otra pregunta que hemos realizado en

la entrevista sobre la visión que tienen sobre la situación actual del voluntariado.

Debemos hacer constar que hemos observado muy pocas referencias a las organizaciones de voluntariado en las entrevistas, solo cuando hemos preguntado por ése tema directamente es cuando los voluntarios se han referido a ellas. Esto es significativo porque nos muestra una visión de la organización vista solo como marco institucional donde se realiza la labor, pero sin mayor implicación personal en ésta, casi como algo ajeno, salvo en algunos entrevistados que siendo miembros de la junta directiva se observa en ellos una mayor implicación.

VIII.4.2.1.- Organización y el compromiso voluntario.

Es muy interesante que varias reflexiones de los voluntarios, cuando se refieren a las organizaciones, traten de la dificultad para conseguir que los voluntarios estén motivados y comprometidos.

Los voluntarios E.1 y E.2, lo reflejan muy bien. Se quejan de que las organizaciones dan muchas cosas pero les cuesta un gran esfuerzo captar a algunos de los socios para que sean voluntarios.

E.1. - *“La veo bien pero con matices, porque aquí lo que sí damos muchas cosas y resulta que luego hay mucha gente reacia a ser voluntarios, entonces nosotros llevamos también una campaña de admitir voluntarios y incluso que vayan a la junta directiva y vengan y ayuden, cuenten cuentos y todo eso y cuesta trabajo contar con ellos hay muchos que les gusta solamente recibir.”*

Reproducimos la reflexión que hace el voluntario E.2., donde refleja muy bien la situación que tienen algunas entidades que podemos denominar mutualistas, donde prestan servicios a los propios asociados pero éstos son reticentes a comprometerse como voluntarios.

E.2. -*“Es muy difícil ser voluntariado, y es muy difícil ser voluntario en cualquier edad pero en la nuestra quizás más. Quizás más porque ya ha pasado una etapa de trabajo y si quieres emplear tu tiempo y quieres ayudar en algo pero claro el ser voluntariado te exige mucho más, te exige un compromiso formal, es no digamos como un trabajo remunerado pero si cuando tú dices quiero ser voluntario te tienes que atener a aquella labor que tienes que desarrollar ¿que sucede? pues que ya a nuestras edades pues tienes muchos compromiso familiares, muchos compromiso de necesidades de tu familia que tienes que ir a ellos, muchas necesidades de ocio etc. Que eso te impide, te pone trabas a adquirir ese compromiso formal que tienes si quieres ser un buen voluntario, entonces claro la gente te dice bueno si yo me tengo que hacer una cosa que la doy gratis porque quiero, pero me cohibe, es decir me impide realizar otras cosas (...) que he pasado una etapa de compromisos que no he tenido más remedio que llevar porque he tenido que llevar a mi familia hacia delante, pues hijo mío pues no puedo ser voluntario y si puedo ayudar en momentos determinados puedo hacer alguna labor que no me comprometa etc. Pero ser voluntario con el compromiso que lleva eso pues es difícil”.*

VIII.4.2.2.-La organización de voluntariado como institución no como asociación.

Denominamos así este apartado, porque titula bien las opiniones que reflejan los voluntarios en sus respuestas.

Realmente ningún entrevistado hace una valoración crítica o negativa de la organización a la que pertenece, pero su descripción es de una entidad que le es extraña, ajena. Es como si la organización fuera una institución que no afecta más que colateralmente a los voluntarios. Solo un voluntario utiliza el pronombre en la primera persona del plural cuando se refiere a la organización.

Así el entrevistado E.5 se refiere a “ellos” como los técnicos o los responsables del programa de voluntariado, que en este caso son asalariados.

E.5.-*“La vemos bien, porque nos informan de todo y ellos son los que nos organizan a nosotros, porque sino fuera por ellos no estaríamos nosotros.”*

E.6.-*“Es el pilar [organización] que nos sustenta, porque si no estaríamos descarriados por ahí, aunque también hay gente que no pertenecen a ninguna asociación y ayudan, lo hacen porque quieren incluso van a S. Juan de Dios y les dan de comer a la gente necesitada. Yo veo bien que estemos en (...), porque así, hay un poquito de coordinación.”*

Veamos cómo lo expresa otro voluntario que solo ve aspectos positivos, porque encuentra en la organización la posibilidad de ayudar a otros, pero reconoce que no interviene en nada en la gestión de la organización o en la toma de decisiones.

E.8.-*“Aspectos positivos veo muchos nos dan la oportunidad de ofrecernos a los demás y eso es lo que yo más valoro. Y aspectos negativos yo no me fijo detenidamente, pero si es cierto que nosotros no decidimos a la hora de organizar encuentros etc. Eso lo hacen los técnicos responsables, cuando tenemos reuniones los voluntarios damos nuestra opinión pero ellos son los que luego deciden.”*

El voluntario E.12, valora incluso esa rigidez. Interpreta la rigidez como el cumplimiento de las obligaciones. Él pertenece a una organización donde está muy protocolizado el seguimiento de las actividades de los voluntarios.

E.12.-*“La veo estupendamente, con cierta rigidez que es como tiene que se (...) de forma muy directa con nosotros, para que los voluntarios cumplan los cometidos que se les asignan, pero si algún día no podemos asistir a nuestras visitas con los usuarios porque nos encontremos mal (...)”*

Esta desvinculación a la que nos hemos referido ya entre voluntarios y organización se refleja en la forma en que se expresan los voluntarios. Vemos cómo el entrevistado E.13 dice:

E.13.-*"Allí me tratan muy bien."*

No percibimos por tanto un sentimiento o conciencia de pertenencia de los voluntarios a su organización. La perciben como algo ajeno, dirigida y gestionada por otros, donde de forma esporádica se prestan colaboraciones.

VIII.4.2.3.-Aspectos positivos y negativos de la organización.

Cuestionados los voluntarios sobre los aspectos positivos y negativos que detectan en sus organizaciones y observamos que no advierten aspectos negativos en la propia organización. Cuando hacen referencia a algún aspecto negativo, éste es referido a factores externos a la organización, básicamente se refieren a la falta de recursos económicos que les impide tener los suficientes fondos o incluso que les impide tener de forma permanente a una persona responsable del voluntariado.

Así, los entrevistados E.4 y E.7, que pertenecen a entidades diferentes se quejan de la "no continuidad" de los coordinadores de voluntariado por la falta de financiación de la Administración pública.

E.4.-*"Positivo es la buena implicación de los gestores que llevan las distintas actividades de voluntariado y no tan buenas, me imagino que los sueldos que serán muy cortos los que ellos cobran y eso podría desmotivarlos, y hace falta más personal a tiempo completo o tiempo parcial para abarcar todas las necesidades que hay."*

E7.-*"Aspectos negativos, que a veces no se tiene en cuenta al voluntario o algunas veces como se tuviera que tener. Yo lo que me sabe muy mal es de que algunas veces hay gente trabajando para otros servicios y a lo mejor la coordinadora que tiene que estar con los porque son muchos voluntarios. Somos nosotros los que algunas veces nos quedamos sin coordinadora, pero ella no tiene la culpa de (...) es por culpa de la administración que no las cogen, a lo mejor nos estamos dos meses, o tres meses sin coordinadora (...), pero en otros aspectos no."*

También el voluntario E.11, incide en el mismo aspecto negativo.

E.11.-*"Aspectos positivos, que cuentan con nosotros están [los técnicos] muy a pie de calle se involucran y ven los casos muy de cerca y muy directamente no es una cosa en plan burocrático o sea que es un seguimiento muy directo desde el corazón y con mucha disposición de ánimo. Los negativos la falta de recursos que no es culpa de ellos."*

Otro tipo de aspectos negativos es el síndrome del "quemado". La voluntaria E.9, lo refleja al final de su respuesta. Esta es una queja que de alguna forma hemos visto antes cuando voluntarios como el E.1 y el E.2 decían que la gente se compromete poco en las actividades de las entidades como voluntarios.

E.9.- *"Aspectos positivos muchos. Como la convivencia que tenemos todos y cuando llega alguna actividad la unión que tenemos como cuando se hizo la carroza de reyes que fue toda la navidad prácticamente juntos aunque son días de mucho trabajo tenemos que estar aquí no podemos estar con nuestras familias. Pero eso es ser voluntario, dedicar tu tiempo en lugar de estar en tu casa con tu familia porque sabes que luego vas a tener una satisfacción muy grande cuando veas a los niños con una sonrisa de oreja a oreja. Yo le veo más cosas positivas que negativas que puede ser que es verdad que cuando llevas muchos años de voluntario te llegas a quemar porque siempre somos los mismos para todo."*

Es interesante la respuesta de la voluntaria E.10, ella manifiesta como aspecto negativo el que los voluntarios tengan que afrontar los

gastos de las actividades, algo que está prohibido en la ley, pero que ellos asumen por su compromiso con la entidad y las actividades.

E.10.-*“Positivo pues la convivencia que es muy buena y estamos en la asociación muy bien organizados y con el voluntariado también y negativos pues que muchas veces los voluntarios han tenido que pagar los viajes porque al final no han podido aportar nada y ahí estamos peleando a ver si consiguiéramos algo más.”*

Especialmente significativo es el comentario de la voluntaria E.13 mostrando como aspecto negativo, la opción que tiene la organización a la que pertenece por el trabajo con inmigrantes.

E.13.-*“Los positivos; que es una organización que trabaja muy bien. Los negativos; que te lo dicen muy claro porque a í me lo dijeron que ayudemos a los inmigrantes más que a los de aquí, y eso no debería de ser así, si a un inmigrante le hace falta se le ayuda y si es a uno de aquí pues también, o sea, no tener preferencias a la hora de ayudar.”*

En cuanto a los aspectos positivos que destacan de sus organizaciones, los voluntarios nos muestran algunas facetas. La “buena implicación de los gestores” y la cercanía de éstos a los problemas, que dicen E.4 y E.11. O también la “convivencia entre los voluntarios”, que destaca E.9.

Una visión muy positiva la muestra el voluntario E.12:

E.12.-*“Y aspectos positivos todos, es una organización que, cuando no tienes tus cursos tienes tus charlas, viajes, comidas, o sea que lo veo muy bien, de hecho estoy también en el comité local, tienes tu voz y tienes tu voto, vamos en representación de los voluntarios si tenemos que exponer algo, nos escuchan y nos atienden.”*

Como conclusión, es significativo, que los voluntarios no entren a

hacer valoraciones sobre aspectos sustanciales de las organizaciones: sus objetivos, metodología, su funcionamiento. Los voluntarios cuestionan de forma crítica poco o nada a sus propias organizaciones y cuando lo hacen es sobre aspectos que podríamos considerar cuestiones menores. Los voluntarios tienen al fin, una visión autocomplaciente de sus entidades. Por una parte tiene una relación de "extraños" con las organizaciones de tal forma que no son capaces los voluntarios de emitir juicios ni favorables ni desfavorables sobre ellas. De otra parte, esta falta de juicios respecto a las propias organizaciones puede denotar una falta de democracia interna y participación efectiva que lleve a los voluntarios a desconocer básicamente como funcionan.

VIII.4.2.4.-El voluntariado en general, visto por los voluntarios entrevistados.

Tras preguntarles a los voluntarios sobre sus organizaciones, les hemos pedido que nos den su visión sobre el voluntariado en general mediante la siguiente pregunta: ¿Crees que los voluntarios están bien vistos por la sociedad?. Realmente los entrevistados no han respondido a la pregunta como tal, se han limitado a enjuiciar críticamente a los propios voluntarios. Lo que nos da una gran dispersión de respuestas.

Así el voluntario E.2, habla de la falta de responsabilidad y compromiso de los voluntarios, así como la no continuidad de éstos en el tiempo.

E.2.-"Yo veo que va en aumento hay más voluntarios que se prestan pero lo mismo que empiezan salen, es decir no hay continuidad, es decir soy voluntario pero sin compromiso cuando empieza a haber compromiso desaparece el voluntario y tengo

relación con varias entidades y todos me dicen lo mismo casi siempre ves las mismas caras y vienen muchos nuevos, muchísimos nuevos aparecen "que quiero hacer" que tal cual vienen con un empuje tremendo y al cuarto de hora se ha acabado porque no, no yo no quería, yo tengo mis compromisos, es decir mucha gente con ganas que quieren, que pretenden ser, pero a la hora de la realidad se vienen a cero y entonces ahí hay una problemática muy grande con el voluntariado precisamente porque requiere entrega y responsabilidad y no."

Dos voluntarios que pertenecen a entidades diferentes consideran que lo que faltan son precisamente voluntarios.

E.3.- *"Yo pienso que sí que hay menos voluntarios de los que nos gustaría que hubiera pero bueno pienso que no por eso va a desaparecer el voluntariado va a seguir pues como tiene que estar poco más o menos y no creo que esto sea una cosa que vaya a subir como la espuma y que todo el mundo vaya a ser voluntario esto es así humanamente no somos de otra forma."*

E.4.- *"Yo opino que debe de haber más voluntariado de los que hay que los jóvenes se impliquen más en el tema de los mayores porque están desaprovechando una sabiduría que les podía venir muy bien para los grandes problemas que hay que afrontar en la sociedad en todos los niveles quiero decir que las mujeres de nuestra edad lo ideal sería una jornada de medio trabajo y otra media de o dos veces o tres como mínimo a la semana de voluntariado porque la solidaridad hace que te sientas mejor tu ser y seas mejor persona"*

Es interesante la reflexión que hacen los entrevistados E.8 y E.9, uno mayor y la otra joven, pertenecientes a dos entidades diferentes, sobre la falta de solidaridad que existe en nuestra sociedad actual. Ellos denotan que la solidaridad no "está de moda" y que la gente no es generosa con su tiempo y su trabajo, por lo que no están dispuestos a darlos gratis.

E.8.- *"La gente no termina de lanzarse para ser voluntaria y haría falta bastante más voluntarios de los que hay y creo que la gente no se decide por falta de solidaridad o por miedo, concretamente un compañero me dijo a qué me dedicaba hoy día y cuando se lo dije, me contesto; tu eres un.... Me reservo mi opinión, porque él estaba deseando de jubilarse para hacer lo que*

quisiera y yo le dije que esto es lo que yo quiero hacer porque nadie me pone una pistola en el pecho para que yo lo haga, a lo hago voluntariamente porque me gusta hacerlo. La mayoría de la gente no se cree de que nosotros lo hacemos gratis.”

E.9.- *“La gente no está por la labor de prestar su tiempo libre a ayudar a nadie. Estamos en una sociedad que primero yo y después yo, y nos ven a los voluntarios como tontos y se creen que ganamos dinero por estar aquí y no hay conciencia de lo que es ser voluntario y mucha menos para decir voy a ser voluntario. ¡Porque no!, porque estamos en una sociedad que la gente dice yo hecho una hora pero usted me la paga. Entonces lo veo mal y yo le diría a la administración que fomentara más el voluntariado porque yo puedo hacer una campaña de voluntariado, si me la concede la Junta de Andalucía el proyecto iría hacia delante sino no se podría hacer porque tiene unos gastos.”*

Debemos destacar la reflexión que añade E.9 sobre la necesidad de hacer campañas de difusión y captación de voluntarios, pero estas campañas también dependen de la financiación de la administración pública. Algo que hemos visto tiene una utilidad limitada, en cuanto que hemos comprobado cómo la mayoría de los voluntarios se ven atraídos hacia este movimiento por amigos o familiares.

Tenemos algunos argumentos diferentes sobre el voluntariado.

El voluntario E.12 denuncia que además de la falta de generosidad-solidaridad, existen intereses espurios entre las personas que se acercan al voluntariado

E.12.- *“El voluntariado que yo conozco lo veo medio bien, pues que todos los voluntarios no son como deberían de ser, no van buscando ayudar van buscando otras cosas, los jóvenes porque están estudiando y no se si recogen puntos o tener experiencia, luego ves a otros que sí, que son como yo y más que yo, que todo lo que tienen lo dan y otros los ves un poco obligados como personas jóvenes que vas a los seis meses y ya no están, han ido a pasar un ciclo porque les venía bien para sus estudios y luego se van.”*

Sin embargo la voluntaria E.7, tiene una visión más positiva y considera que sí existe gente con ganas de ayudar pero que desconocen como hacerlo.

E.7.-"En crisis yo creo que no, porque cada día (...) mira los otros días estuvimos en una reunión en el Colegio Juan Ramón Jiménez y entonces expliqué un poquito lo que es el voluntariado y gente de la que había allí de momento dijeron yo puedo ayudar yo estoy jubilada y entre ellas enfermeras, dónde me tengo que dirigir, ya con esto te contesto. "

Y otro voluntario llama la atención sobre la necesidad del voluntariado en nuestro sistema social.

E.11.-"Es necesario porque el Estado no cubre la necesidad social, pero siempre habrá un campo (...) en cierto modo nos hacemos un poco amigos de esa persona (...) y siempre hay una parte humana que esa es la que cubrimos los voluntarios también las carencias que tiene el Estado."

Hemos encontrado a lo largo de la entrevistas a unos voluntarios que tiene poca o escasa visión generalista sobre el voluntariado. Más allá de la realidad de su propia organización y de su contacto con voluntarios-compañeros no se han preocupado por conocer o no han tenido acceso a información sobre el conjunto del voluntariado.

VIII.4.3.- Las personas mayores vistas por los voluntarios.

Otro tema en el que deseábamos indagar en las entrevistas a los voluntarios era su visión sobre las personas mayores y el porqué de su opción por el voluntariado con éste colectivo.

VIII.4.3.1- Razones para ser voluntario con personas mayores

Sobre las razones para elegir el voluntariado con personas mayores encontramos diversos argumentos. Para unos ha sido una elección sobrevenida, por las propias características de la entidad a la que pertenecen. Otros aceptan que ha sido más por razones emocionales que por decisión razonada. Otros entienden que es un colectivo con necesidades y que exige el compromiso con ellos.

Una de las organizaciones a la que pertenecen varios voluntarios entrevistados, fue una iniciativa de un colectivo de personas mayores que entendiendo que no existía una oferta socio-cultural adecuada para personas mayores, constituyeron una entidad por sí mismos.

Así estos voluntarios se han encontrado con la realidad del voluntariado cuando han descubierto que la labor que ellos realizaban y siguen realizando en su entidad se denomina como tal. Por tanto, no hicieron una opción como tal por el colectivo. Crearon una entidad de carácter mutualista y en el seno de ella realizan una labor de voluntariado.

E.1.- *“Porque yo que sé, porque nosotros ya nos veíamos mayores y quizás sería (...) y era una institución vamos una asociación que es que empezaba cuando en España no había nada de eso hace diez años, y entonces nos dábamos cuenta que lo que nosotros ofertábamos tenía bastante aceptación entre los mayores y (...)”*

Hay un número importante de voluntarios entrevistados que manifiestan sin pudor que probablemente les han influido razones puramente emocionales. Recuerdos de sus padres, imágenes previas

sobres los mayores en las residencias, auto-compensaciones emocionales por no haber hecho lo suficiente con algunos familiares.

E.4.- *“Pues no sé, si fue por el tema de mi madre, que yo los últimos días de su vida no pude cuidarla por circunstancias y me quedó ahí una pena y lo hago para recompensarme de alguna manera creo que esto puede ser una motivación para mi.”*

E.14.- *“Cuando vas a una residencia y ves a los mayores, al principio te agobias, pero tienes que conseguir cerrar los ojos y decir cuando yo sea mayor voy a estar así, (...), yo también y se te quita la depresión de verlos allí.”*

E.8.- *“Me gusta estar con ellas porque si yo tuviera a mi madre lo haría, y veo que hoy día a las personas mayores no se les tiene el respeto que antes había con los mayores, mi padre murió con ochenta años y para mí el tiempo que vivió era sagrado, eso de dejarlos sin cuidarlos yo cada día iba a visitarlo”*

E.12.- *“Lo especial para mi de trabajar con las personas mayores, es que veo en ellos a mis padres, y son personas necesitadas hoy día se ven cosas como familias que sus hijos están a cuatrocientos metros y los visitan una semana cada uno para visitarlos diez minutos a una persona que tiene cáncer, que tiene oxígeno y no se puede mover del sillón, cuando ves eso y lo fácil que es hacer a una persona mayor feliz, porque ir yo en su cumpleaños llevarle una maceta y decirme llorando mira la hora que es y mis hijos no me han llamado todavía ninguno. Cuando ves esas cosas te animas más a seguir con tu labor. ”*

E.13.- *“Porque yo a los mayores siempre les he tenido mucho cariño y los veo ignorados. Yo cuando voy a trabajar y los veo que no pueden tirar de su alma llevando a los nietos con esas carteras y ese frío y las hijas como abusan de ellos, porque conozco a gente que lo hace, y cuando ya no sirven para hacerles nada ya los olvidan y luego somos los voluntarios los que nos hacemos cargo de ellos. (...) Quizás me influye el que mi madre muriera y yo así de esta manera pues me siento arropada con ellas.”*

Son muchos los que también reconocen que la principal razón para comprometerse con el colectivo de las personas mayores no ha sido otra que el conocer las necesidades de éstos y sentirse obligados a hacer algo por ellos.

E.5.- *“Porque vemos que realmente lo necesitan, porque los niños tienen a sus padres, abuelos y hay muchas personas mayores que no tienen a nadie y nosotros tenemos que prestarnos a las personas que nos necesiten. No me produce tristeza trabajar con ellos, porque ellos producen mucha alegría y te dicen las cosas de corazón, te enseñan muchas cosas. Cuando me encuentro a mis amigas y les digo que vengo de ver a mi señora, me preguntan si yo estoy echando horas y yo digo, si estoy echando horas y no hay dinero en el mundo para pagarme.”*

E.6.- *“Porque yo creo que soy útil para ellos y sé escucharlos, será porque estamos ya más cerca de ellos.”*

E.7.- *“Muy sencillo, porque son como críos y muy débiles, pero también porque trabajo con niños los veranos cuando vienen niños de fuera los recojo en mi casa y trabajo con niños a mí me dijeron en (...) que aquí no se pueden trabajar con niños entonces yo les dije trabajo fuera y dentro lo mismo que ahora si tengo que ir a llevar a un niño a oncología o tengo que llevar a una señora a oncología y estar con ella a mí me da exactamente igual”.*

E.8.- *“Porque creo que las personas mayores necesitan al voluntario y mucho pero lo que más necesitan es que se les escuche porque sus familiares más directos para ellos una persona mayor es un estorbo y no les dan importancia a lo que dicen.”*

La voluntaria E.15 que está en su organización desde su origen describe cómo nace el voluntariado en una organización que está dirigida exclusivamente a trabajar a favor de las personas mayores.

E.15.- *“Entonces nos dimos cuenta de que hay muchas personas que no salen a la calle por sus problemas físicos, los hijos se van casando se van yendo de la casa, tienen otra vida y es muy difícil que estén al lado de la madre, los hijos están lejos, hay personas que están totalmente solas porque no se han casado, no han tenido hijos. Entonces como el problema de (...) es mirar por el bienestar de las personas mayores se pensó en el voluntariado para acompañar a las personas mayores, en un acompañamiento hacia esas personas que estaban en unas inferiores cualidades.”*

Como hemos observado, las necesidades que han detectado los voluntarios entre las personas mayores son básicamente las carencias emocionales y de relaciones sociales.

Una voluntaria joven, la E.10, destaca una razón diferente para serlo con personas mayores: la posibilidad de aprender.

E.10.-*“Creo que el motivo principal puede ser la formación es una manera de aprender, pues cuando estás trabajando con ellos aprendes mucho e incluso es una manera de aprender a vivir, porque nosotros lo tenemos todo y nos quejamos y cuando los ves a ellos te das cuenta de que te enseñan a vivir la vida.”*

VIII.4.3.2.- Delimitación del concepto de persona mayor por parte de los voluntarios.

Hemos pedido a los entrevistados que nos definan que es una persona mayor para ellos. A través de la pregunta: ¿Quiénes son para ti las personas mayores?

Existe gran coincidencia entre las respuestas de todos los voluntarios entrevistados. La mayoría destacan que la persona no es mayor por una cuestión numérica de años sino por la mentalidad que la persona tiene, por su estado de salud y, fundamentalmente por el grado de autonomía que tienen las personas mayores.

Recogemos todos los testimonios en conjunto para poder observar el parecido que existen entre los entrevistados a pesar de su diferencia de edad, género y organización de origen.

E.2.-*“Yo una persona mayor la veo cuando es capaz o es incapaz, es decir cuando una persona tiene inquietudes yo no la veo una persona mayor--- una persona ni joven ni vieja ni mayor una persona que tiene inquietudes cuando esas se le acaban ya si es una mayor, por eso digo que no sé decir cuándo una persona es mayor.”*

E.3.- *" Pienso lo mismo persona mayor depende de la edad que se lleva en la forma de pensar, puede tener veinte años y ser ya una persona muy mayor, o sea que se ve en la forma de pensar(...) Y yo creo que es por el nacimiento porque teniendo en cuenta que esto nació entre la universidad y a la universidad no va nadie forzado ni a ganarse un sueldo ni a sacar una carrera ni a sacar un título que luego te va a resolver el problema, la universidad los que íbamos con esa edad era por gusto por aprender más.*

E.5.- *"Aquellas de cierta edad como puede ser la mía, que necesitan ayuda para andar, que no salen de casa que hay que acompañarlas, pues yo las veo mayores, como yo todavía me veo bien pues no me encuentro mayor."*

E.6.- *"Yo considero que personas mayores son ya cuando no pueden valerse por sí mismos, aunque tenga 60 años si ha tenido algún accidente o problema y no se pueden valer, eso para mí es ser mayor, no porque tengan más edad, porque el espíritu puede ser joven".*

E.8.- *"Una persona mayor para mí es la que tiene desde 70 años o 80 años hacia adelante, aunque hay personas mayores que están más lúcidas que uno, yo casi estoy ya rozando la tercera edad ya en Agosto cumpla los 65 años".*

E.15.- *"Una persona mayor para mí no tiene edad, depende de cómo le haya tratado la vida, en enfermedades, cosas. Unos son más jóvenes mayores y otros son más jóvenes menores. Es cuando ya no se siente capacitado para hacer cosas, no está asociado a la edad. No es que no esté capacitado para hacer cosas, físicamente, sino que piensa que no está capacitado. No tener la mente abierta a hacer cosas en la vida. La persona mayor que se encuentra bien tiene su mente abierta y despierta. La persona mayor está en la que su mente está limitada. Tengo 65 años."*

E.9.- *"Las personas que no puedan tener movilidad, para hacer lo cotidiano, para poder ir a comprar, ir a la farmacia etc. Para mí esas son las personas mayores"*

E.10.- *"Son personas sobre todo y yo muchas veces los asocio con niños adultos porque tienen mucha sabiduría muchos conocimientos y luego su comportamiento es como el de un niño, necesitan los mismos cuidados que ellos. Los mayores que necesitan más ayuda de los voluntarios son principalmente los que los solicitan ya tienen que estar mal y luego hay muchos mayores que no salen de sus casas y no están dispuestos a que les demos nuestros servicios, pues creen que no necesitan ayuda y eso lo dicen muchos y luego la realidad es otra."*

E.13.-*“A partir de los 70 años, aunque tengo una abuela de 103 años, quisiera que la vieras, tiene una memoria que parece una enciclopedia, no le duele nada, no se toma nada. Yo creo que la edad no tiene nada que ver para ser mayor, si no el espíritu de cada persona. Y los mayores que tienen más hijos son los primeros en necesitar nuestros servicios”.*

Debemos destacar dos respuestas, que nos han parecido sorprendentes por caer en un tópico muy extendido y que no debería estar presente entre voluntarios que específicamente trabajan con personas mayores.

E.7.-*“Muy sencillo, porque son como críos y muy débiles”.*

E.14.-*“Los abuelos son como los niños. El día que se levantan de mal humor, al día siguiente puede que no sea igual. Tienes que conseguir relajarlo, paciencia y mano izquierda. (...) Es el que no se puede valer por sí solo. En cuanto dependes de los demás. Eres un estorbo, salvo excepciones, cuando no te puedes valer por ti mismo. Mientras eres útil...”*

Desde un punto de vista gerontológico, es inaceptable que se compare a personas mayores con niños, por razones obvias.⁹ Sin embargo dos voluntarios un hombre y una mujer ambos de 60 años de edad utilizan esta calificación para las personas mayores. Éste es un tópico un tanto extendido, incluso en profesionales de la geriatría que reduce la dignidad y la autoestima de las personas mayores, aún cuando éstas estén afectadas de patologías psicológicas o psiquiátricas que les conviertan en “incapaces”.

⁹ Desde nuestra perspectiva gerontológica, nunca se debería tratar a una persona anciana como un niño, dado que se estaría negando todo el ciclo vital personal de dicho anciano. Sin embargo en muchos momentos, algunos cuidadores sean formales o informales, incluso otros profesionales, comparan a las personas mayores con niños, (indefensión, desobediencia, arbitrariedad, falta de razonamiento), incluso en el caso de personas mayores afectadas por una demencia deben ser tratados como adultos mayores afectados por una psicopatología y no como niños carentes de desarrollo intelectual.

Un técnico responsable de voluntariado T.1, delimita el campo de actuación de su entidad, basándose no solo en los aspectos que hemos visto antes soledad y grado de autonomía. Ella incluye el grado de aislamiento social.

T.1.- *“Si es susceptible de ayuda en nuestro caso es una persona que no importa en su situación física, hay personas que se aíslan en sus domicilios, entonces son personas que sí necesitan esa ayuda. Luego si hay personas, luego el apoyo familiar y de amistades que tengan alrededor de sí mismos. Podemos empezar desde la persona que es válida con los 90 años a la persona que...”*

VIII.4.3.3.- Los problemas de las personas mayores vistos por los voluntarios.

Hemos pedido a los voluntarios que nos digan cuáles consideran que son los problemas más importantes entre la gente mayor.

Podríamos decir que prácticamente hay unanimidad en considerar que el principal problema de los mayores es la soledad que viene provocada por el abandono de los familiares, por el aislamiento fruto de la falta de autonomía física, la falta de relaciones sociales o la falta de apoyo afectivo.

Recogemos todas las alusiones a éste tema para que pueda verse ésta unanimidad.

E.2.- *“La soledad la incomunicación la falta de entendimiento que se tiene con ellos y eso es una de las labores que desarrolla (...) es decir fomentar que haya unión intercambios que haya comunicación”.*

E.3.- *“Es la soledad yo creo que es lo peor para nosotros los mayores por eso encuentran en nosotros han venido muchos que se han quedado viudos y viudas y después nos han confesado al año o dos años de estar aquí con nosotros que le hemos dado la vida porque se encontraban solos y sin saber a donde ir.”*

E.4.-*"La soledad porque al tener más deficiencia física y psíquica lógicamente la soledad se acentúa mucho más porque cuando eres joven tienes tu propia movilidad."*

E.5.-*"La principal es verse solas, porque ya se haya muerto su marido, sus hijos aunque se preocupen, pero llevan su casa y su vida, verse en una residencia que no quieren estar. Yo creo que es eso verse solas."*

E.6.-*"Sobre todo cuando ya no se pueden valer tenga la edad que tengan, ya esa persona está sola. Las residencias están muy bien pero hay quien no se acostumbra a ellas porque se han criado en los tiempos de antes, en su casa, y están, pero no muy satisfechos."*

E.9.-*"La soledad y el ver que ya se les va acabando la vida y el darse cuenta de que necesitan ayuda pues no se valen por sí mismos y la mayoría de las personas mayores no llegan a asimilarlo, como hay que asimilarlo pues son etapas de la vida y ya está , se encierran en su mundo y realmente no están tan solos pero hay una gran parte que si están solos realmente porque vivimos en una sociedad en que los hijos y las hijas trabajamos y no sabemos dejar de trabajar para cuidar,"*

E.11.-*"La soledad, porque sus hijos hoy día trabajan tanto la mujer como el hombre y no pueden cuidarlos, dicen que no que son un estorbo, la gente hoy día se ha vuelto más selecta, e independiente y los mayores sufren las consecuencias de esa falta de solidaridad y de esos principios y eso se ve en la sociedad pues hay problemas de maltratos, etc."*

Un matiz interesante lo aporta la voluntaria E.15, la soledad solo es fruto de un problema de falta de recursos económicos. Quien tiene dinero puede pagar la compañía, viene a decir.

E.15.-*"Entonces nos dimos cuenta de que hay muchas personas que no salen a la calle por sus problemas físicos, los hijos se van casando, se van yendo de la casa, tienen otra vida y es muy difícil que estén al lado de la madre, los hijos están lejos, hay personas que están totalmente solas porque no se han casado, no han tenido hijos. (...) Los adquisitivos y el segundo la soledad. Si tienen poder adquisitivo no tienen soledad porque tienen dinero para pagar a una persona que esté a su lado."*

Otros problemas diferentes que detectan algunos voluntarios son la falta de recursos sociales e información sobre los diferentes programas.

E.7.- *"Los problemas, muchos, los más importantes la falta de residencias y el cuidado, tienen cuidado pero yo creo que tenía que haber una vigilancia donde llevarán un control de la limpieza y de las cosas."*

T.2.- *"La soledad, la falta de información (tipos de ayudas y programas para ellos), el desentendimiento de la familia. En la residencia es donde más se ve."*

Una forma más genérica, pero muy acertada es la que da el voluntario E.1. Éste ve la problemática de las personas mayores como una crisis existencial que abarca todos los aspectos de la vida.

E.1.- *"Pues yo creo que lo que tienen es un momento de intranquilidad sin saber a donde acogerse porque también lo que a dicho antes (...) por motivos familiares porque se están cumpliendo años porque tengo tal dolencia, porque mis hijos, pues mis nietos etc. me necesitan yo lo veo así."*

Una técnica en gestión, nos muestra el desconocimiento que existe sobre la problemática de las personas mayores. La visión idealizada que puede tener la sociedad de las personas mayores.

T.1.- *"Sí, estás acostumbrados al ver personas mayores por la calle, pero no ven el otro colectivo de personas Casi existe esa falsa imagen de personas que realizan viajes"*

Hemos podido constatar que los voluntarios son precisos viendo la soledad y el asilamiento como uno de los principales problemas. Pero en sentido negativo debemos hacer notar que siendo un voluntariado especialmente sensibilizado hacia el colectivo de las personas mayores,

no se hacen eco de otras problemáticas de dicho colectivo: poder adquisitivo, deficiencias en el sistema sanitario, falta de recursos socio-sanitarios, derechos sociales y civiles, protección legal, etc.

VIII.4.4.-La formación para ser voluntario que han recibido de sus organizaciones.

Para completar el retrato que estamos elaborando del voluntariado con personas mayores a través de las entrevistas, hemos preguntado a los voluntarios por la formación que han recibido desde su organización u otros estamentos. Recordemos que en el cuestionario también preguntamos sobre la formación recibida y por tanto podemos saturar dicha información (Cfr. Apartado VI.5. del capítulo VI)

Algunos voluntarios reconocen no haber recibido una formación específica para ser voluntarios.

E.1 .-“De momento ninguna. Luego ya en la junta directiva sí tenemos nosotros una calidad de atención al socio etc. Y también los vamos llevando por la senda que nosotros solemos hacer pero nosotros en principio no hemos tenido nunca ningún curso ni nada.”

E.9 .-“La formación del día a día ha sido la que más he recibido porque luego sí he asistido a varias conferencias del voluntariado constructivas pero realmente yo pienso que el voluntario se hace día a día y se hace con toda la problemática que existe en la sociedad nosotros estamos hablando de enfermos y discapacitados que es nuestra asociación pero no quitamos enfermos de otras variedades y hay personas drogadictas que necesitan ayuda y hay otros campos. ”

Otros admiten haber recibido algún tipo de formación, pero no formal. A veces, como ellos mismos reconocen, han sido actividades de cualquier tipo, convivenciales, festivas, donde se ha incluido algún tipo de

charla o coloquio. Otras veces han considerado como formación las actividades dirigidas a personas mayores que ellos acompañan.

E.2. - *"Yo solamente he ido a una reunión mitad formación mitad no sé qué y todo el rato, primero fue desayunando después tomarte una cerveza y total que termine..."*

E.4. - *"En la [organización] he hecho un par de cursos, el último que he hecho trataba de cómo dirigirnos a las personas que hay en la cárcel con problemas graves de conducta y bien, estoy contenta de cómo ha ido el curso hemos hecho casos prácticos y me ha ayudado bastante a reflexionar en el tema de la cárcel intentar ser mejor(...)Y de los mayores hemos hecho de tema de memoria muchos talleres y la [organización] hace muchos talleres donde podemos ir todos los voluntarios y formarnos mejor."*

E.6. - *"Si, muchos cursos, cada año aproximadamente tenemos reuniones, vienen muy bien porque así conocemos los de otras provincias, se intercambian conocimientos, experiencias."*

Los voluntarios que hacen referencia a haber recibido formación sobre voluntariado y que podamos considerar *forma*¹⁰, son pocos. Solo los voluntarios E.7 y E.8, tienen conciencia de haber recibido formación formalmente para ser voluntarios. Recordemos que E.7, es una voluntaria que dice llevar 32 años como tal. Sin embargo E.8 que es uno de los voluntarios que pertenece a una entidad de la que hemos entrevistado a otros 3, es el único que tiene conciencia de dicha formación.

E.7. - *"Muchísima, cursos muchos de [organización] y que yo he ido por ejemplo que ha habido un curso en tal sitio y que he ido, hace poco he estado haciendo un curso que ha sido de [organización] de la ley de dependencias y entonces ahora vamos a hacer otro que he hecho en el centro de salud de cuidados de enfermos"*.

E.8. - *"Si, la formación básica para entrar de voluntario y más*

¹⁰ Nos referimos con el concepto formación " formal" aquella formación que ha sido sistematizada: programada, impartida y evaluada .Sea dentro de la entidad o en otro sistema, pero siempre entendida como diferente de la formación que se adquiere por la propia experiencia.

tarde hice primeros auxilios, en la [organización]"

E.11.- *"No de vez en cuando nos dan unos seminarios que duran un día, dos días o dos horas sobre pautas a seguir o bien en seminarios o en el centro de día".*

Es interesante que la técnico T.2 de la entidad a la que pertenecen E.7 y E.11, describa como reflejamos más abajo, el proceso formativo de los voluntarios y sin embargo ellos no tengan conciencia de tal formación.

T.2.- *" Primero cuando llega la persona entrega una solicitud por escrito, le hacemos una entrevista a nivel personal, le informamos en qué consiste, los objetivos, filosofía, y después le tomamos datos personales, motivación, disponibilidad, dedicación, y a las tareas a las que se ofrece, y después firma una hoja de declaración de colaboración desinteresada. Después accede al curso de formación inicial (ley de servicios sociales, ley de atención al mayor, ley del voluntariado, características del voluntariado, características del usuario, perfil del usuario o de la soledad). Son temas elaborados como tales, sólo para los nuevos. Formación continuada durante todo el año además de las reuniones, artículos en el periódico se comenta. Charlas informativas, charlas sobre primeros auxilios, diabetes. Se hacen de forma regular durante 1 año."*

Los voluntarios que tienen conciencia de haber recibido algún tipo de formación, la valoran positivamente.

E.5.- *"Aprende uno, aunque se entretenga también, pero todo lo que sea saber es bueno."*

E.6.- *"Esa formación nos viene muy bien, porque si tenemos alguna duda nos la resuelven."*

E.13.- *"Buena y necesaria sobre todo en algunas situaciones que te encuentras con casos muy rebeldes, donde pones en práctica esa formación."*

Otros son críticos con las ofertas formativas que se hacen desde diferentes instancias, para los voluntarios.

E.9. - *"Hay que decir que aquí en (...) hay poca formación y cuando hay cursos te los ponen de 9:00 a 13:00 h, y si estás trabajando no puedes asistir o bien de 19:00 a 21:00 h de la noche en Granada y claro no puedes ir y nosotros más bien nos hemos formado aquí dentro de la asociación con los libros que nos mandan la Consejería de Gobernación, los DVD´s, y nos hemos formado. Cuando yo he asistido a varias charlas lo he dicho que debe de haber más formación para los monitores del voluntariado pero una formación que puedas hacerla realmente".*

E.11. - *"Si la valoro positiva, pero me temo que cuando hacen más cursos es por épocas de elecciones y eso debería ser más a menudo y tener una constante formación."*

VIII.4.5.-.-Las tareas como voluntario en las organizaciones.

Por último veamos cuáles son las tareas que realizan los voluntarios y qué grado de satisfacción tienen con ellas. En primer lugar detectamos una marcada diferencia entre las entidades de carácter mutualistas y aquellas que podemos considerar heterocentradas y prestadoras de servicios.

En las entidades de carácter fundamentalmente mutualista las actividades o tareas realizadas por los voluntarios son más variadas. Supone para los voluntarios que hemos entrevistado un mayor grado de implicación en la organización e implementación de la actividad. Mientras que en las entidades heterocentradas son más rutinarias las tareas y tienen menos control sobre ellas. Esto es aún más claro en las entidades que básicamente funcionan como prestadoras de servicios.

Los voluntarios E.1 y E.2, pertenecen a una entidad que podemos considerar de carácter sociocultural, que organiza múltiples actividades culturales, formativas, deportivas etc. para personas mayores. Son una

entidad con aproximadamente 450 socios y cuentan actualmente con 60 voluntarios activos que están asegurados como tales.

Los entrevistados E.1 y E.2, pertenecientes a ésta misma entidad, lo expresan de forma muy significativa: realizan todo tipo de tareas desde programar las actividades hasta ejecutarlas.

E.1. - *“Las tareas que hacemos (...) y yo precisamente porque coordinamos la misma actividad física, pues diariamente nos reunimos aunque sea un café, pero siempre es un café de trabajo y siempre estamos pensando en qué caminata vamos a hacer aquí para que la gente valla (...) luego martes y jueves que vamos al INEF a hacer gimnasia un grupo de cincuenta y luego también tenemos el senderismo y lo hacemos el último sábado de cada mes.”*

E.2. - *Pues yo me paso por aquí pregunto las novedades y ya está si hay alguna pues ya está te dicen lo que hay que hacer te remangas y ayudo en la tesorería a gestionar esto, ayudo en los proyectos a su redacción a su confección definitiva ayudo en los que me piden pues ya está, acudir a donde me llaman en fin que (...).*

El voluntario E.1, en otro momento de la entrevista nos decía que a veces tiene la sensación de más tareas que cuando estaba trabajando.

El voluntario E.2, es miembro de la junta directiva de su organización y realiza todo tipo de actividades igualmente.

Nos encontramos con otros voluntariados, en cuanto a las tareas que son completamente diferentes del primero. El voluntariado es una forma de colaborar o apoyar a otros programas más complejos.

En una de las entidades tienen un programa de tele-asistencia¹¹ que se ve apoyado por voluntarios que hacen un control mensual del funcionamiento del teléfono de contacto y el medallón que les permite a

¹¹ Sistema de atención a personas mayores y/o dependientes que consiste en un teléfono conectado a una centralita de atención y un medallón (mando a distancia) que permite a la persona conectar con la centralita y activar los sistemas de ayuda o auxilio necesarios para la persona dependiente

las personas mayores comunicar con la centralita. Estos mismos voluntarios realizan una labor de apoyo al servicio de ayuda a domicilio de los servicios sociales municipales, visitando y acompañando a los mayores.

Otra de las entidades igualmente tiene convenios con los servicios sociales municipales y apoyan también el servicio de ayuda a domicilio con un acompañamiento y seguimiento de casos.

E.4.-*“Yo tengo cuatro personas, una visita la llamamos la visita de la medalla (tele-asistencia), para ver si realmente les funciona, yo voy una vez al mes a estas cuatro personas. Y tengo una persona que voy todas las semanas, tengo dos días a la semana con los mayores y lo que hago básicamente es visitarlos, hablar con ellos, pasear etc.”*

E.13.-*“Las llamo antes para decirles que voy a visitarlas, tengo cinco abuelas, las visito una vez al mes y a una de ellas todas las semanas. Las llevo a dar un paseo o donde ellas quieran ir, hablamos, intento distraerlas y pasar un buen rato, normalmente estoy con ellas unas dos o tres horas, yo no soy capaz de hacer una visita rápida porque cuando ellas están más a gusto conmigo no soy capaz de irme, de todas formas yo tengo toda la tarde libre y no me importa, al contrario disfruto con ellas.”*

E7.-*“Como voluntaria en (...), pues ir a ver a los enfermos, ir a oncología y estar allí con ellos mientras les ponen los sueros y si hace falta ir a los niños te vistes de payaso, te vistes de lo que sea para distraerlos e ir a las casas y hacer humanamente todo lo que se pueda.”*

E.15.-*“Las actividades principales son el acompañamiento. Además ir al médico a por recetas, a la farmacia a retirarlas, ir al supermercado a hacerle la compra, ir a dar un paseo con ellos, tomar un café, llevarlos a misa. Es un acompañamiento activo, no quedarse sentados en su casa, muchas salidas de acompañamiento”*

E.9.-*“Soy la monitora de formación, de manualidades, de voluntaria”*

Como vemos muchos de los voluntarios realizan tareas muy básicas de acompañamiento, conversar, dar paseos, acompañarlos al médico etc.

E.11.-*“Los miércoles voy a ver a una señora y le ayudo a poner una bombilla, ir a cobrar, la compra diaria, dar un paseo, y dar compañía, he tenido a un hombre que era ciego, lo paseaba, que a él le gustaba mucho, otro hombre con las piernas cortadas lo sacaba a pasear en fin que les ayudaba y les daba compañía.”*

E.5.-*“Yo antes le daba un paseo, o los llevo al médico eso una vez a la semana, pero ya no porque ya es muy mayor y la sobrina como es médico pues se preocupa de todo ello. Pero la visito, ella me cuenta sus cosas yo les cuento las mías, le leo una revista, jugamos a las cartas en fin, distraerla y eso lo hago un día a la semana pero como tengo la suerte de que vivo cerca de ella pues voy unas tres veces por semana. Luego una vez al mes nos reunimos todos los voluntarios en el centro de día de Agustina de Aragón y comentamos como nos va todo.”*

Una de las entidades, a la que pertenecen E.5 y T.2 tiene también acuerdos con Diputación de Granada y por tanto apoyan actividades que realiza dicha institución a nivel provincial como el programa “Vamos de marcha” o el programa de “Vacaciones para mayores”.

Los técnicos, como vemos por los testimonios siguientes, valoran de forma muy positiva la labor que realizan los voluntarios.

T.1.-*“Lo veo muy positivo, la gente vienen muy motivada, la gente que viene con las personas mayores son muy animosas (...). Por lo que yo percibo y las preguntas que le hago al propio voluntario es muy difícil que el voluntario no se adapte al usuario. Sé lo que hacen pero no sé el grado de aceptación que pueda tener.”*

T.2.-*“Tiene como tres ámbitos de actuación: como complemento al servicio de ayuda a domicilio, mediante la colaboración en programas de la tercera edad, por ejemplo en programas de Diputación, acogen a los usuario y allí están durante una semana completa, los atienden, están pendientes de ellos.*

También en el programa de solidaridad con Diputación de los usuarios que están solos y son usuarios de la ayuda a domicilio, se los llevan a Almuñécar. Suelen ser voluntarios que no tienen familia, que les da un poco igual y que les gusta. Asuntos propios del hogar (complemento del Servicio de ayuda a domicilio): tema para evitar el desarraigo, realizar actividades socio-culturales, acompañarlas por dificultad física al médico, compañía en el hogar, todo eso para evitar el desarraigo. Más que nada es cubrir una necesidad. Organizar campañas de ayuda humanitaria."

VIII.4.5.1.-Grado de satisfacción que tienen los voluntarios con las tareas que realizan.

Todos los voluntarios unánimemente valoran de forma muy positiva sus tareas con personas mayores. Muchos de ellos reconocen que han encontrado un sentido diferente a sus vidas y que denotan una mejora en la autoestima e incluso una mejora en el estado de salud.

E.1.-"Yo te puedo decir que a mi me satisface cuando voy acostarme y habiendo pensado que he hecho feliz esos ratos y esas hora a cincuenta o sesenta personas para mi eso es la conciencia duermo tranquilo (...) han tenido un momento feliz aunque sean poco tiempo y poco días."

E.4.-"Yo estoy muy satisfecha, llevo ya un año y medio con mayores y es raro el día que yo falle para ir a visitarlos."

E.5.-"Para mí, mucha satisfacción de ver que mi labor es hacer el bien a otra persona."

E.6.-"Para mí, me parece que no tiene valor, porque es una cosa que no me cuesta esfuerzo, ni trabajo. Pero claro una gran satisfacción eso sí."

E.7.-"Pues yo las veo bien, te voy a decir una cosa, mira si yo me muriera ahora mismo, moría la mujer más feliz del mundo y te voy a decir una cosa que tu no sabes yo tengo dos operaciones a corazón abierto (...) total estoy hecha un desastre pero si te digo que no me duele absolutamente nada, mi vida son los mayores ya que no he podido ser religiosa lo estoy haciendo por fuera y lo estoy haciendo mejor que por dentro."

E.11.-*"Positivamente en los dos sentidos, el que recibe la ayuda y el que la ofrece pues te produce una satisfacción personal muy grande."*

Pocas expresiones son tan expresivas de la satisfacción personal que produce a los voluntarios su labor como la que tiene el voluntario E.12.

E.12.-*"Me han dado la vida."*

VIII.5.-CONCLUSIONES.

Presentamos aquí algunas conclusiones provisionales del análisis llevado a cabo sobre los textos generados por los voluntarios participantes en nuestra investigación a través de los dos procedimientos utilizados: las preguntas abiertas del cuestionario a los voluntarios y las entrevistas realizadas a voluntarios y técnicos, así como otras fuentes documentales utilizadas.

Hemos indagado en primer lugar sobre el "auto-concepto/ imaginario " que tienen los voluntarios sobre el voluntariado y por tanto sobre si mismos a través de las preguntas sobre que es para ellos un voluntario y cuales las cualidades que debe tener. Así los voluntarios expresan lo que conocen, pero también lo deseable, lo imaginable y lo pensable del voluntariado actual.

Podemos considerar que el "concepto o imagen" del voluntario es el de una persona que básicamente ayuda, sirve y actúa correctamente

“haciendo el bien”, por tanto tienen el concepto del voluntario como una persona que ayuda a otro.

Sin embargo hemos visto como la siguiente característica que más destaca es de carácter “autocentrado expresivo” (Sentirse bien-Crecimiento personal) y además las cualidades que los encuestados consideran mas importantes tienen un marcado carácter ético personal: generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad, abnegación, entrega, bondad. Podemos concluir prima el voluntariado como opción y compromiso personal, como expresión de valores éticos personales que comprometen a la persona voluntaria a favor de otros. Por tanto un voluntariado de marcado carácter individualista.

Desde los resultados que hemos obtenido en el análisis de los textos y otros documentos de las organizaciones, creemos que el “voluntariado con personas mayores” objeto de nuestro estudio tiene una imagen del voluntariado como opción ética personal individualista.

Así mismo la orientación motivacional es de marcado carácter individualista (en su vertiente expresiva), entendiéndose el voluntariado como una relación entre voluntario y receptor donde lo que cuenta es la transformación personal y no la transformación social lo que expresa el voluntario y no tanto lo que transforma con su acción.

Creemos que el concepto que nuestros voluntarios tienen sobre su propia realidad está creando e instituyendo un voluntariado post-moderno personalista y personalizado entendido como compromiso personal y no como acción social colectiva, y así excluyen otros voluntariados de carácter mas colectivista y reivindicativo. Mantienen y justifican un modelo de “voluntariado ideal” en sintonía con la visión

idealizada que mantienen y alimentan los medios de comunicación y la opinión pública pero nada crítico con el orden social establecido.

En cuanto al proceso del compromiso como voluntario podemos considerar que los voluntarios que han participado en nuestro estudio son bastante experimentados y tienen una larga experiencia como tales.

Son voluntarios cuyas motivaciones fundamentales para trabajar como tales son auto-centradas, destacando:

- Ocupar el tiempo libre en la jubilación.
- Voluntariado como terapia.
- Voluntariado como opción ética de vida comprometida.
- El Voluntariado como expresión de capacidades personales.

Pero también debemos destacar que nos aparecen casos en los que podemos considerar que se ha llegado al voluntariado de una forma totalmente casual.

Sobre el proceso de afiliación, igualmente tenemos mayoritariamente un proceso en el que no se opta por una entidad determinada, por los objetivos que tienen ésta o por el colectivo al que dirige su actividad. Suelen ser motivos menos ideales entre los que destacan:

- Asociacionismo propiciado por las relaciones personales.
- Asociacionismo propiciado por idealización del voluntariado en una entidad determinada.
- Asociacionismo propiciado por tradición.

Y con menos frecuencia tenemos el asociacionismo propiciado por motivaciones altruistas.

Este proceso de afiliación de los voluntarios ha sido impulsado básicamente por los amigos o sus relaciones sociales básicas y en muy pocos casos ha estado influenciado por las creencias religiosas o por civismo mientras que el ajuste personal a través del voluntariado o la búsqueda de experiencia y empleo, pueden animar a algunas personas.

En cuanto a la visión que tienen los voluntarios sobre las organizaciones, creemos que los voluntarios muestran cierto "desapego" o "desafección". Ven a las organizaciones como algo que le es ajeno y con quienes colaboran y trabajan, pero no hablan en plural incluyendo a sus propias organizaciones. Así nos parece que tanto los aspectos positivos como negativos que destacan los voluntarios respecto a sus organizaciones no son problemas de una gran entidad aunque efectivamente pueden reflejar problemáticas más profundas. Se refieren a los problemas de motivación y compromiso de los voluntarios, los problemas económicos o al "síndrome del quemado".

Desde nuestra perspectiva creemos que la falta de juicios respecto a las propias organizaciones puede denotar una falta de democracia interna y participación efectiva que lleve a los voluntarios a desconocer básicamente como funcionan.

Igualmente hemos encontrado a lo largo de las entrevistas a voluntarios que tiene poca o escasa visión generalista sobre el voluntariado. Más allá de la realidad de su propia organización y de su contacto con voluntarios/compañeros no se han preocupado por conocer o no han tenido acceso a información sobre el conjunto del voluntariado.

En cuanto a las personas mayores vistas por los voluntarios. Existe gran coincidencia entre las respuestas de todos los voluntarios entrevistados. La mayoría destacan que la persona no es mayor por una cuestión numérica de años sino por la mentalidad que la persona tiene, por su estado de salud y, fundamentalmente por el grado de autonomía que tienen las personas mayores. Prácticamente hay unanimidad en considerar que el principal problema de los mayores es la soledad que viene provocada por el abandono de los familiares y/o por el aislamiento fruto de la falta de autonomía física, la falta de relaciones sociales o la falta de apoyo afectivo.

En cuanto a las razones para ser voluntario con personas mayores no podemos constatar que haya sido una elección motivada por unas razones geronto-centradas básicamente. Para unos ha sido una elección sobrevenida, por las propias características de la entidad a la que pertenecen. Otros aceptan que ha sido más por razones emocionales que por una decisión razonada. Otros entienden que es un colectivo con necesidades y que exige el compromiso con ellos.

Hemos observado que los voluntarios realizan tareas con las personas mayores muy básicas de acompañamiento, conversar, dar paseos, acompañarlos al médico etc. Tareas con la que todos los voluntarios unánimemente valoran de forma muy positiva sus tareas con personas mayores. Muchos de ellos reconocen que han encontrado un sentido diferente a sus vidas y que denotan una mejora en la autoestima e incluso una mejora en el estado de salud.

CAPÍTULO IX

CONCLUSIONES Y APLICABILIDAD PARA EL VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES.

Presentamos a continuación las principales conclusiones de nuestro trabajo de investigación, ofreciendo paralelamente tanto aquellos aspectos que consideramos son discutibles o que deberían ser indagados posteriormente de forma específica, como la posible aplicabilidad derivada de los resultados que consideramos puede tener éste trabajo para la disciplina del Trabajo Social tanto desde el punto de vista teórico como práctico de la intervención con el voluntariado y con las personas mayores.

IX.1.-ASPECTOS INNOVADORES DEL PRESENTE ESTUDIO.

Creemos que nuestro trabajo presenta aspectos innovadores en el estudio y análisis del voluntariado como realidad social compleja, al afrontar su conocimiento desde diversas perspectivas y métodos y atendiendo a múltiples factores.

Sobre la base del contexto sociopolítico en el que estamos inmersos hemos indagado acerca de la realidad del voluntariado en sí mismo y como parte del sistema de provisión de bienestar en España, acercándonos a la comprensión del papel que le toca jugar en éste complejo entramado.

Hemos dejado constancia a través de una amplia investigación bibliográfica de la heterogeneidad y complejidad del fenómeno social del voluntariado, dada la diversidad de principios, concreciones y finalidades que tiene éste.

Partiendo de la consideración de que no hay ni puede haber un único punto de vista para el abordamiento de la descripción y análisis del fenómeno del voluntariado en general y del voluntariado con personas mayores en particular hemos propuesto un enfoque holístico integrando las perspectiva psicológica, antropológica, sociológica y política de análisis del fenómeno, teniendo como referencia y fin último el Trabajo Social con voluntarios que ayudan a personas mayores.

Aunque la fuentes primarias existentes son parciales, poco actualizadas y fiables que sirven relativamente para el contraste de datos, trabajos de investigación previos realizados por este doctorando, sobre la realidad del voluntariado en Granada y en Andalucía nos han permitido contrastar los resultados sectoriales (voluntariado con mayores) obtenidos en ésta investigación.

Hemos podido contrastar tanto variables endógenas como exógenas que influyen en el proceso del voluntariado, comprobando cuáles son las diferencias y similitudes del voluntariado con personas mayores respecto al fenómeno voluntario en general.

Ofrecemos aquí una visión aproximada de cual es el perfil de los voluntarios y de las organizaciones de voluntariado que tienen como principal objetivo la intervención social con personas mayores e indirectamente cual es el papel, fundamental creemos, del voluntariado en el marco del estado del bienestar en nuestro contexto granadino.

Hemos descrito y analizado, desde la perspectiva personal subjetiva y organizacional, un colectivo específico de voluntarios dentro del denominado comúnmente desde la política social como "voluntariado social"

que está comprometidos de forma permanente, no puntual o eventual, con personas mayores.

Así mismo hemos abordado el estudio no solo de entidades grandes y muy estructuradas y organizadas sino que hemos estudiado pequeñas así como organizaciones de carácter laico y religioso, generalistas y especializadas.

Creemos que una novedad que aporta éste estudio es la aplicación de metodologías diversas en el análisis del mismo hecho. Creemos que enfoques metodológicos y técnicos, cuantitativos y cualitativos son complementarios y han permitido en nuestro caso profundizar en algunos aspectos de ésta realidad social más allá de lo puramente cuantificable a través de los testimonios, entrevistas e informes.

Dado que no existen modelos explicativos generalizables a nivel nacional o regional, no es fácil hacer un análisis comparativo del voluntariado con personas mayores en un territorio concreto como es Granada. Solo podemos hacerlo por aproximación comparativa con otros estudios regionales e intentar extraer y ofrecer conclusiones.

Estimamos que la profundización en el conocimiento de este sector del voluntariado puede ayudar al Trabajo Social como disciplina a tener un mejor y sistemático conocimiento de éste colectivo social en sí mismo y de sus potencialidades para la práctica en la atención a las personas mayores en nuestro entorno.

IX.2.-EL CONCEPTO DEL VOLUNTARIADO.

En cuanto al concepto que tienen los voluntarios sobre el voluntariado podemos decir que nuestros encuestados reflejan un imaginario mucho más

básico que el que muestra el marco legislativo/institucionalizador e incluso mucho más básico que la conceptualización que hacen del voluntariado los estudiosos del tema como veíamos en el Capítulo I.

Si tenemos en cuenta que con la revisión bibliográfica destacábamos como rasgos fundamentales del voluntariado la gratuidad, el altruismo y la libertad para la acción y en el “discurso oficial legislativo” destacan la libertad de decisión, el voluntariado como participación y el papel del voluntariado como cooperación social, hemos de decir que los voluntarios en sus relatos reducen esa visión del voluntariado a aspectos mucho más básicos, personales y subjetivos: “el voluntariado es ayudar a los demás, hacer el bien a los demás y sentirse bien con dicha labor”. Es decir una lógica en lo conceptual mayoritariamente hetero-centrada entendida como relación de ayuda inter-personal con fuertes componentes auto-centrados de carácter instrumentales y expresivos.

Esto queda claro cuando observamos cuáles son las cualidades que los encuestados estiman con más frecuencia que se deben tener para “ser voluntario”. Estas giran en torno a determinados valores como: bondad, abnegación, entrega, coherencia, honestidad, generosidad, voluntad, motivación, compromiso, solidaridad, gratuidad altruismo, neutralidad, tolerancia-respeto.

De la misma forma destacan determinadas habilidades sociales, aunque con menor peso en el discurso: capacidad de escucha, cooperante, discreción, empatía, formación, compañerismo, ser reivindicativo, paciencia, responsabilidad, etc.

Si nos atenemos a las categorías o dimensiones utilizadas para definir el concepto de voluntario y acción voluntaria que veíamos en el

Capítulo I¹: *el voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada podemos definirlo como un voluntariado formal ejercido libremente de forma regular, básicamente altruista o hetero-centrado dirigido a terceras personas y que podemos considerar de mínimos o asistencial-rehabilitador.*

En cuanto al encaje en un tipo de voluntariado determinado² nos aventuramos a concluir que consideramos el voluntariado con personas mayores de Granada como:

Un voluntariado primario de carácter privado cuyos principales destinatarios son las personas mayores que se enmarca en el área del voluntariado social altruista (hetero-ayuda) con un matiz ideológico socio-demócrata con objetivos filantrópicos solidarios de carácter rehabilitador y asistencial. Que cuenta con personas voluntarios y voluntarias básicamente estudiantes o profesionales que buscan la autorrealización ideológicamente posicionados en el centro político (entre liberal-socio-demócratas) comprometidos de forma continua por motivaciones axiológicas e instrumentales a favor de otros y como colaboradores del sistema de provisión de bienestar social.

IX.3.-PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS VOLUNTARIOS.

La muestra analizada en nuestro estudio presenta el inconveniente de no ser probabilística por las dificultades manifestadas en el Capítulo V. El hecho de haber obtenido la muestra por “disposición” de los sujetos y las organizaciones muestra por sí mismo, “la realidad” del voluntariado (dificultades para la cuantificación y delimitación). No es posible en éstos momentos contar con un censo fiable de voluntarios, ni siquiera de

¹ Cfr. CUADRO I.2 Pág. 71

² Cfr. Capítulo I, CUADRO I.3: Claves para la elaboración de una tipología de voluntariados y voluntarios. pp. 85-86

organizaciones y sólo podemos abordar la investigación de éste hecho social y personal desde la pre-disposición de las propias organizaciones y de los voluntarios a participar en investigaciones u acciones que vayan más allá de sus propias tareas y funciones como voluntarios.

En cuanto al perfil de los voluntarios podemos concluir que los voluntarios con personas mayores en la provincia de Granada son prioritariamente mujeres, básicamente jóvenes o mayores, lo que nos permite considerar que existe una cierta relación entre este tipo de voluntariado y el género femenino de las voluntarias. Estimamos que esta relación entre género y edad puede tener un paralelismo con el fenómeno de las cuidadoras informales de las personas dependientes. Teniendo en cuenta que este paralelismo se da no solo en el género sino que hay también similitudes en cuanto a la edad, estado civil y nivel de estudios. De hecho el nivel de estudios medio de los voluntarios de nuestro estudio es inferior al de otros estudios nacionales o regionales de voluntariado lo que puede mostrarnos un aspecto interesante y diferenciador del voluntariado con personas mayores y nos permite redundar aún más en el posible paralelismo con los cuidadores informales de los mayores.

Habiendo observado que existe una relación entre edad, género y voluntariado con personas mayores (predominio de voluntarios jóvenes y mayores) nos permite considerar que el voluntariado intergeneracional y el intra-generacional son una realidad a tener en cuenta. De una parte el voluntariado intergeneracional ha de ser tenido en cuenta por la importancia que tiene para el intercambio de valores y de bienes relacionales. Por otra parte es notoria la existencia de un gran porcentaje de voluntarios adultos mayores que lo son, con gente de su generación o

aún más ancianos. El voluntariado intra-generacional podría ser así reflejo de una tendencia a la solidaridad mutualista y de otra parte un cierto "empoderamiento" de éste colectivo, por la vía de ocuparse de sus iguales.

Otro aspecto significativo es el predominio de personas "sin pareja", lo que nos permitiría proponer una hipótesis que debería ser comprobada en una investigación futura para indagar sobre si tener pareja es favorable o desfavorable al compromiso voluntario. Sin embargo otros aspectos socio-demográficos como tener hijos o hermanos o el modo de convivencia no parece que influya en la decisión de ser voluntario.

Rasgos socio-demográficos igualmente destacables de la muestra son que el voluntariado predomina en la clase socio-económica intermedia y entre aquellos que podemos denominar clases pasivas: estudiantes y jubilados.

En cuanto al posicionamiento religioso e ideológico hemos encontrado que el 85% de los voluntarios analizados se manifiestan creyentes con diferentes niveles de práctica, predominando los practicantes. Creemos que este dato nos debería llevar a investigar en el futuro, la relación existente entre voluntariado y religiosidad, vista tanto en el ámbito del fuero interno de la persona así como expresión de la "canalización social" del sentimiento religioso.

Ideológicamente nos hemos encontrado con un voluntariado centrado políticamente hablando, un voluntariado que se manifiesta des-ideologizado y por tanto podríamos considerar como denominan Rodríguez Cabrero y Ortí, (1996: 132-137) "Comunitario pragmático" sin poner en cuestión el sistema establecido y contribuyendo desde las organizaciones voluntarias en la articulación y desarrollo de democracia participativa: entendida en

parte a través de la promoción de valores sociales importantes como la solidaridad, etc.

En los aspectos socio-demográficos básicos el voluntariado que nosotros hemos analizado referido a la provincia de Granada, muestra pequeñas diferencias casi no significativas, con los perfiles generales publicados del voluntariado a nivel nacional o autonómico.

IX.4.-EI PROCESO DE VOLUNTARIADO.

En cuanto al proceso de la construcción personal del voluntariado, es decir el porqué y cómo llega una persona a ser voluntaria, no nos hemos ocupado de todas las variables e indicadores que considerábamos influyentes en éste proceso temporal tal y como nosotros proponíamos para su análisis en el Capítulo I³ (precedentes, antecedentes, consecuentes y subsecuentes).

En cuanto a los **precedentes** como voluntario sólo hemos indagado sobre las experiencias previas directas o indirectas (beneficios o testimonios) de los voluntarios antes de serlo ellos mismos, sobre las que hemos llegado a algunas conclusiones significativas.

Podemos considerar que la experiencia previa es un indicador significativo porque vemos que prácticamente uno de cada tres voluntarios se han visto relacionados con el voluntariado previamente, lo que les ha llevado a interesarse por éste hecho. Esto supone que deberíamos tener en cuenta la posible motivación de reciprocidad, "devolver lo que se ha

³ Cfr. Cuadro I.6: Propuesta de análisis de variables e indicadores del proceso en el voluntariado, pp. 102

recibido”, entre los voluntarios. Esto nos lleva a plantear como hipótesis, debiendo ser contrastadas en próximas investigaciones, que probablemente aquellas personas que participan en grupos de ayuda mutua o auto-ayuda pueden convertirse con bastante probabilidad en un futuro más o menos cercano en voluntarios a favor de otros, como ya adelantamos en el Capítulo I.

Acercas de los **antecedentes** en el proceso de voluntariado, hemos adelantado algunas conclusiones sobre los rasgos del perfil sociodemográfico de los voluntarios en el apartado anterior, pero veamos algunos otros indicadores que son especialmente significativos.

Hemos podido comprobar que se cumplen los modelos explicativos de la motivación al voluntariado de la “Teoría Funcional” de Clary y Snyder (1991), Chacon y Vecina (1999, 2002), Clary et al. (1998,) según la cuál se plantea la coexistencia de motivaciones auto y heterocentras, lo que nos permite ahondar en la funcionalidad que tiene el voluntariado no solo en cuanto a la acción transformadora de un problema o necesidad social sino que desde un punto de vista psicológico puede tener un papel fundamental en la autoestima de los individuos o desde una perspectiva psicosocial el voluntariado puede tener un papel muy importante en el ajuste social de los voluntarios en su entorno.

Especialmente significativo es que los voluntarios “adultos mayores” parece que tiene como principales motivaciones: “Ocupar el tiempo libre en la jubilación” y el “Voluntariado como terapia”.

En ésta línea también hemos comprobado que para muchos los sentimientos que les produce el voluntariado son tan auto-centrados, que nos hace pensar si no estamos contemplando a un voluntariado “sin causa”.

Aspecto éste que debería ser investigado en otro momento para indagar en el grado de compromiso que tienen los voluntarios con las "causas o fines de las organizaciones".

En cuanto al proceso de afiliación asociativa hemos encontrado que como trayectoria personal de los voluntarios la mayoría llevan poco tiempo como voluntarios entre 1 y 6 años, si bien es cierto que no existen parámetros establecidos para que podamos decidir si éstos son de corta media o larga duración. Muchos de ellos se han iniciado como voluntarios directamente en la organización de voluntariado con personas mayores, lo que supone que directamente hay muchos que optan por este voluntariado sin haber tenido otras experiencias previas.

Otro dato significativo es que un tercio de los voluntarios participan simultáneamente en otras organizaciones ya sean de voluntariado o de otro tipo. Además un porcentaje importante han participado antes en alguna iniciativa asociativa o voluntaria. Esto nos indica que aquellos que presentan una conducta prosocial o proactiva la mantienen a través de diferentes iniciativas y a lo largo de los años. Quizás debería ser una cuestión a investigar, si realmente se confirma lo que parece podría ser una tendencia que se concretaría en : "quienes han participado en una organización/asociación seguirán participando y permanecerán a lo largo de su vida en diversas organizaciones/asociaciones sean de un tipo u otro.

En cuanto a la incorporación de los voluntarios a las organizaciones se produce básicamente por las relaciones personales de los voluntarios pero hemos apreciado que son las organizaciones y no los voluntarios quienes marcan los ritmos de dicha incorporación. Así mismo hemos comprobado que aparece muy claro que es el clima organizativo, convivencial de

interrelaciones dentro de las organizaciones lo que se relaciona con la permanencia de los voluntarios en las organizaciones. Permanencia que hemos constatado igualmente es mayoritaria y durante más tiempo entre las mujeres. Debemos destacar en cuanto a la permanencia que uno de los principales argumentos para ella, es el no sentirse presionado por el tiempo lo que nos podría llevar a pensar con a Ángel Zurdo en un voluntariado postmoderno.

En cuanto a la dedicación media de los voluntarios hemos obtenido una media de 7.65 horas semanales de dedicación a las tareas de voluntariado. Con una tendencia a ocupar más horas los voluntarios más jóvenes o menores de 30 años y varones.

Por los datos cuantitativos parece existir relación entre nivel de creencia religiosa y compromiso voluntario dado el alto porcentaje de voluntarios creyentes practicantes y no practicantes que tienen dedicación al voluntariado. Sin embargo esto no se ve confirmado por las entrevistas. Circunstancia ésta que creemos debería ser investigada y podría ser de gran interés, indagar en la influencia o no de las creencias religiosas en el compromiso social.

Sin embargo tanto en los datos cuantitativos como cualitativos no aparece una relación clara entre opción política y compromiso con el voluntariado. Lo que supone, como decíamos de las creencias religiosas, que los voluntarios no tienen conciencia de que las ideas o creencias influyan en su opción por el voluntariado

Los voluntarios están sobre todo implicados en tareas propias del voluntariado en el que están comprometidos atendiendo a personas mayores y algo menos a la difusión del voluntariado y la organización. Sin

embargo están poco comprometidos con las tareas organizacionales, administrativas e internas de la organización.

En cuanto a los servicios -básicamente a domicilio-, que se prestan, es importante destacar que el mayor porcentaje son de carácter asistencial (compañía, visitas, etc.). Si tenemos en cuenta que los servicios domiciliarios se han constituido actualmente en los principales servicios para las personas mayores debemos interpretar que los voluntarios están haciendo una gran aportación al sistema de bienestar de los mayores. Aportación que creemos no ha sido cuantificada y que debería hacerse para la cuenta de resultados del sistema público de bienestar.

La ausencia de un voluntariado con personas mayores que tenga un carácter defensivo o vindicativo nos hace pensar que también en éste sector del voluntariado haya una tendencia hacia un voluntariado postmoderno que olvida las reivindicaciones del colectivo para dar satisfacción inmediata a las necesidades más perentorias.

Respecto a la relación de los voluntarios con sus organizaciones hemos visto cómo los voluntarios analizados están centrados básicamente en las tareas propias del voluntariado o lo que podíamos llamar voluntariado primario de acción directa con los destinatarios teniendo poca presencia en las tareas más organizativas propiamente dichas. De hecho no son muy críticos con la forma de asignación de tareas y funciones dentro de la organización por el nivel de sus respuestas, lo que supone un grado elevado de adaptación y ausencia de conflictos organizativos. Resultados que están en sintonía con el alto grado de satisfacción que reflejan sobre las organizaciones, sus tareas y funciones.

Hemos visto que para la permanencia de los voluntarios en las organizaciones una de las razones mas fuertes es el clima organizativo de la entidad como ausencia de conflictos, grado de exigencia a los voluntarios, buenas relaciones interpersonales voluntarios-asalariados-responsables. Aspecto éste del clima organizativo que parece no estar suficientemente analizado en el caso de España, al no ser consideradas las ONGs de voluntariado entidades donde el clima organizativo puedan redundar en la mejor eficacia-eficiencia o calidad del servicio, etc.

Sobre la formación que reciben los voluntarios podemos concluir, tras la investigación, que el conocimiento que tienen los voluntarios sobre el movimiento y la legislación es intermedio. No conocen apenas un "código ético de las organizaciones" y los voluntarios manifiestan tener un escaso conocimiento del tejido institucional y de trabajo en red existente en torno al voluntariado. Esto nos indica que los voluntarios granadinos con personas mayores están poco formados pues están excesivamente centrados en las tareas que se les asignan pero no tiene visión teórico-práctica del voluntariado (práctica fundamentada en la teoría) ni tampoco visión del conjunto del movimiento voluntario a lo que se suma una deficiente formación sobre las personas mayores

Nos hace pensar que las organizaciones deberían plantearse la necesidad de abordar la forma de hacer que los voluntarios tomen conciencia de ser parte de un movimiento, regional, nacional y global así como la necesidad de que para ser un buen voluntario es necesario estar formado lo mejor posible en aspectos propios del voluntariado en si mismo, sobre la relación de ayuda y el colectivo que se atiende.

IX.5.-LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES EN GRANADA.

Las organizaciones que hemos estudiado nos han aportado información a través del cuestionario que han contestado. Información que se ha visto completada y complementada por otras fuentes como son las entrevistas a los voluntarios u otros documentos de las organizaciones.

Si seguimos las claves para la elaboración de una tipología de las organizaciones de voluntariado, que planteábamos en el Capítulo I⁴. Podemos concluir que el perfil de las organizaciones de voluntariado con personas mayores de la provincia de Granada que hemos analizado en nuestro estudio es el de: una ***organización de hétero-ayuda social con un voluntariado individualista y orientación socio-demócrata con una visión asistencialista de los “conflictos-necesidades-problemas-demandas” que han adoptado la fórmula jurídica de asociaciones privadas de ámbito urbano y tamaño mediano o pequeño.***

Partiendo de ésta conceptualización a la que hemos llegado, podemos concluir que, la mayoría de las organizaciones que hemos estudiado han adoptado un papel (tras vivir un proceso de institucionalización y profesionalización) coherente con las corrientes actuales en política social. De los datos aportados por las entidades podemos deducir que se ha abandonado el papel reivindicativo real, “aunque no teórico”, lo que provoca un “centramiento” ideológico funcional y contribuyen con su existencia y trabajo a vertebrar, fortalecer, regenerar y sostener un tejido social que no

⁴ Cfr. CUADRO I.14: Claves para la elaboración de una tipología de organizaciones de voluntariado. Pág. 126.

siempre es suficiente para cubrir todas las necesidades/problemas sociales de las personas mayores.

En el movimiento asociativo en general y voluntario con personas mayores en particular, se ha producido una gran pérdida del sentido originario (Comunitaristas y/o reivindicativo) a través del complejo proceso de institucionalización y crecimiento funcional (profesionista) de las organizaciones, sumándose las organizaciones que nosotros hemos analizado al complejo proceso de socialización del bienestar dentro de un sistema mixto de bienestar (pragmáticos de la socialización del bienestar). Perdiendo o diluyendo así, las organizaciones, gran parte de su ideario original en un ideario post-moderno des-ideologizado pero pragmático.

La mayoría de las organizaciones han surgido, bajo la democracia, como iniciativas de ciudadanos interesados por un tema determinado. Aunque no debemos olvidar la importancia que tienen por ejemplo la Iglesia católica promoviendo o generando iniciativas de carácter solidario-voluntario entre los cristianos-practicantes, lo que podría ser una línea de investigación interesante en el futuro.

Prácticamente la totalidad de las entidades son "asociaciones" de carácter socio-asistencial lo que significa que no existen fundaciones de ayuda a las personas mayores en nuestra provincia y solo una organización que tenga carácter cultural, no existiendo ninguna entidad de voluntariado con mayores que se ocupen de campos como el: sanitario, protección legal, derechos humanos, educativo, deporte y ocio o cooperación al desarrollo.

Podemos concluir que las entidades de voluntariado con personas mayores tienen básicamente funciones asistenciales, en el domicilio de los usuarios o en los locales propios de las organizaciones, muchas de ellas

complementarias o subsidiarias de los servicios sociales comunitarios públicos.

Dado que algunas entidades reconocen que prestan sus servicios a las personas mayores en instituciones, cabe preguntarse por el papel que tienen los voluntarios en las instituciones, si son meros colaboradores o están paliando deficiencias de recursos humanos. Aunque igualmente deberíamos cuestionarnos, la presencia de los voluntarios en el ámbito comunitario. Si como sabemos, los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia, conllevan un alto porcentaje de servicios personales que no se están prestando ¿será que los voluntarios están paliando esas deficiencias?

En cuanto a los destinatarios de la acción de las organizaciones, claramente son las personas mayores en general, de cualquier nivel de ingresos y los ancianos discapacitados. A los que prestan básicamente servicios de acompañamiento, visitas a domicilio y pequeñas asistencias sanitarias (acompañamiento a servicios sanitarios, gestiones en la farmacia). Servicios que prestan los voluntarios relacionados con una necesidad-problema de las personas mayores: la soledad.

La mayoría de las organizaciones circunscriben su territorio de influencia a Granada provincia. Esto podría hacernos pensar cómo en la atención a otros colectivos (drogodependencia, jóvenes, cooperación internacional) existen organizaciones de ámbito nacional o autonómico y sin embargo en atención a las personas mayores solo nos hemos encontrado dos casos. Probablemente esto es indicativo de que la problemática de los mayores se contempla desde la perspectiva de lo personal y familiar, quizás incluso comunitario, pero no como una problemática global.

Observamos que hay un número importante de entidades que mantienen acuerdos de financiación, colaboración y cooperación con Instituciones públicas pero son pocas las que mantienen acuerdos o relaciones con instituciones privadas. Aunque es importante destacar que abundan las relaciones y el trabajo en red con otras entidades de voluntariado.

La situación económica de las organizaciones de voluntariado es de cuasi-total dependencia de la administración pública con una tendencia cada vez mayor a buscar autofinanciación ya sea a través de iniciativas propias o mediante fundaciones. etc.

El aspecto económico es uno de los aspectos en los que existe menos transparencia en las organizaciones que nosotros hemos estudiado dado que hemos obtenido y manejado escasa información facilitadas por las organizaciones. Siin embargo es un aspecto crucial pues creemos que la situación económica de las organizaciones de voluntariado (costos, rentabilidad económica y social, aporte al sistema del bienestar) que prestan servicios a las personas mayores debería ser abordado de forma integral para despejar dudas e inquietudes por parte de las organizaciones, las administraciones e incluso los usuarios.

Aspectos como la financiación de las actividades, servicios y prestaciones; la competitividad que a veces pueden ejercer las organizaciones en determinados servicios con entidades privadas o la contraprestación económica por algunos servicios; la no delimitación entre entidades prestadoras de servicios y entidades estrictamente de voluntariado, deben ser abordadas lo antes posible si se quieren evitar posibles riesgos y conflictos.

Por último, la mayoría de las organizaciones manifiestan tener y hacer un escaso uso de los medios de comunicación social lo que nos muestra un reto importante para las entidades de voluntariado en general de cara no solo a divulgar sus propios objetivos sino también su papel en la sociedad.

En éste apartado dedicado a presentar algunas conclusiones sobre las organizaciones de voluntariado con personas mayores, creemos que es necesario abrir la discusión y/o investigar sobre el carácter que tienen las organizaciones "de/con/para" el voluntariado pues estimamos que es necesario analizar si el voluntariado es un fin en sí mismo, una herramienta para conseguir unos objetivos o metas o una coartada en manos de determinadas organizaciones y/o instituciones para ganar en imagen corporativa.

En ésta línea también creemos que convendría propiciar el debate en torno al análisis (nacimiento y desarrollo) de la correlación entre identidad religiosa y/o ideológica de las organizaciones y por ende de los voluntarios pues estas vinculaciones marcaran no solo la acción de las entidades sino también su propio ser como vertebradoras de la sociedad y vía de participación de los ciudadanos, así como el papel que tienen éstas en relación a la provisión del sistema de bienestar.

IX.6.-LAS PERSONAS MAYORES VISTAS POR LOS VOLUNTARIOS.

En cuanto a las personas mayores vistas por los voluntarios. La mayoría de los voluntarios destacan que la cualidad que hace de una persona "un mayor" no es por acumulación de años, sino por la mentalidad

que tiene la persona , por su estado de salud y, fundamentalmente por el grado de autonomía de dichas personas.

Prácticamente hay unanimidad en considerar que el principal problema de los mayores es la soledad que viene provocada por el abandono de los familiares y/o por el aislamiento fruto de la falta de autonomía física, la falta de relaciones sociales, la falta de apoyo afectivo o la forma de convivencia por la que se haya optado.

Debemos destacar como una conclusión importante de éste estudio el escaso conocimiento que muestran los voluntarios sobre la problemática de las personas mayores. Es decir, la falta de una perspectiva gerontológica entre los voluntarios. La formación de los voluntarios se manifiesta deficiente lo que provoca que los voluntarios, aún llevando muchos años como tales sigan repitiendo ciertos estereotipos (por ejemplo :los mayores son como niños) que deberían estar desterrados de sus discursos.

En cuanto a las razones para ser voluntario con personas mayores no podemos constatar que haya sido una elección motivada por unas razones geronto-centradas. De hecho para unos ha sido o una elección sobrevenida por las circunstancias o por razones emocionales mas que por una decisión razonada.

IX.7.-APLICABILIDAD DE NUESTRA INVETIGACIÓN.

Estimamos que dentro de las limitaciones de cualquier trabajo de investigación sobre un sector determinado de una realidad social como es el voluntariado, nuestra investigación presenta un alto grado de aplicabilidad.

Recordemos que el voluntariado comparte con la profesión del Trabajo Social⁵ la promoción del cambio social y la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el empoderamiento de los sectores sociales que tienen dificultades y necesitan mejorar su bienestar. Así mismo comparte valores y principios básicamente .

Nuestro trabajo, que ha sido realizado desde diferentes perspectivas teóricas y con diversas metodologías y técnicas, puede aportar al Trabajo Social conocimientos fundamentados en la investigación y experiencia sobre los voluntarios con personas mayores y las organizaciones de éstos , posibilitando así la intervención para el cambio que pudiera ser necesario en algún caso determinado.

Esta investigación puede aportar al Trabajo Social con voluntarios con personas mayores algunas claves para distinguir y mejorar los procesos psicosociales personales de los voluntarios, el compromiso de los voluntarios y las organizaciones socio-políticamente y el papel que los voluntarios y sus organizaciones pueden tener en relación al sistema de bienestar social de las personas mayores.

Ante las funciones que los voluntarios pueden realizar en su acción voluntaria como: acogida, información, orientación, apoyo, promoción y gestión de servicios, mentalización social, prevención, control, vindicación, formación y promoción de voluntariado. Los trabajadores sociales pueden ejercer su función de asesoría, intervención y/o dirección a nivel personal, grupal o comunitario, para lo cual creemos y esperamos éste trabajo de

⁵ Seguimos la definición Aprobada por la Asamblea de la FITS, Montreal, Canadá, en Julio de 2000.

investigación aporte algunas claves y líneas de conocimiento y práctica interesante.

Por último esperamos y deseamos que los análisis aquí realizados sirvan a los voluntarios y sus organizaciones a hacer una reflexión pausada y profunda sobre los diferentes aspectos del ser voluntario y sus organizaciones y les permita reforzar sus potencialidades y mejorar sus disfuncionalidades.

BIBLIOGRAFÍA

- AA, VV** (1996, Enero-Marzo). *“Welfare mix. Stato, mercato, terzo settore: luci e ombre di uno scenario mobile”*, L'Assistenza Sociale, 1.
- ABRAHAMSON, P.** (1995): “Regímenes europeos del bienestar y políticas sociales europeas: ¿convergencia de solidaridades?” en S. Sarasa y L. Moreno (Comps.)(1995), *El estado del Bienestar en la Europa del Sur*, Consejo Superior de Investigaciones científicas/Ministerio de Asuntos sociales, Madrid.
- ADELANTADO, J.** (Coord.). (2000). *Cambios en el Estado del Bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España*. Barcelona, Icaria.
- ADELMANN, P.K.** (1994a). *“Multiple roles and physical health among older adult”*s. Research on Aging, 16, 142–154.
- ADELMANN, P.K.** (1994b). *“Multiple roles and psychological well-being in a national sample of older adults”*. Journal of Gerontology: Social Sciences, 49, S277–S285.
- AGULLÓ TOMÁS, M.S.** (1999). *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psico-sociológica*. Tesis doctoral URL <<http://www.ucm.es/BUCM/tesis/19972000/S/1/S1024701.pdf>> (Consulta, 17 de noviembre de 2008).
- AGULLÓ TOMÁS, M.S.** (2001). *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación. Una aproximación psico-sociológica*. Madrid: IMSERSO.
- AGULLÓ TOMÁS, M.S.; AGULLÓ TOMÁS, E.; RODRÍQUEZ SUÁREZ, J.** (2002, Diciembre). *“Voluntariado de mayores: ejemplo de envejecimiento participativo y satisfactorio”*. Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, 045. Universidad de Zaragoza. Pp. 107-128.
- AGUSTINA JUTARD, M.** (2005). *Solidaridad*. Master en Acción Política y Participación Ciudadana en el Estado de Derecho, URL <<http://www.ciudadpolitica.com/manual/SOLIDARIDAD.pdf>> (Consulta, el 03 de abril de 2009).

- AJZEN, I.** (1985). *"From intentions to actions: A theory of planned behaviour"*. En J. Kuhl y J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognitions to behaviors*. (pp. 11-39). Nueva York: Springer.
- AJZEN, I. Y FISHBEIN, M.** (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- AJZEN, I. Y MADDEN** (1986). *"Prediction of goal directed behavior: Attitudes, intentions and perceived behavioral control"*. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- ALBARRACÍN, D.; IBÁÑEZ, R.; ORTÍ, M.** (1999). *"La participación social de los jóvenes en un nuevo contexto laboral: en torno a la génesis en España del Tercer Sector"*, *Revista de Estudios de Juventud*, 45, Madrid: Instituto de la Juventud, Pp. 61-75.
- ALBERTÍN CARBÓ P.** (2007) *"La formación reflexiva como competencia profesional. Condiciones psicosociales para una práctica reflexiva. El diario de campo como herramienta"* *Revista de Enseñanza Universitaria* 2007, N.º 30; 7-18.
- ALEMÁN BRACHO, C.; TRINIDAD REQUENA, A.** (2001). *"Las actitudes solidarias en España"*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ALEMAN, C, y RUBI , E.** (Coord.)(2001): *"Voluntariado"*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extraordinario. Madrid.
- ALIENA R.** (coord.)(2008).*Los equilibrios del Tercer Sector. Una filosofía del pluralismo de funciones*. Fundación Luis Vives.
- ALIENA, R.** (2007). *Las esferas de la calidad. El mundo voluntario, la acción social y la búsqueda de sistema*. Madrid: Fundación FOESSA.
- ALLEN, K.** (2001). *"Acción voluntaria y voluntariado: Construyendo un movimiento para el cambio social y económico"*. (Ponencia de la 4ª Asamblea Mundial de Civicus, Agosto 2001).

- ALLEN, N. J. Y RUSHTON, J. P.** (1983): *"Personality characteristics of community mental health volunteers: A review"*. Journal of Voluntary Action Research, 12(1), 36-39.
- ALONSO BENITO, L.E.** (1996): *"Nuevos movimientos sociales y asociacionismo"*, en RODRÍGUEZ CABRERO, G., MONSERRAT CODORNIÚ, J., (dir.) *Las Entidades Voluntarias en España: Institucionalización, Estructura Económica y Desarrollo Asociativo*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 101-120.
- ALONSO BENITO, L.E.** (1998). *"Los nuevos movimientos sociales en el umbral del año 2000"*. La España que viene. Monográfico de Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, 111, Madrid: Caritas. Pp. 155-177.
- ALONSO BENITO, L.E.** (1999a). *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid: Trotta.
- ALONSO BENITO, L.E.** (1999b). *"Reconstrucción del Estado de bienestar: necesidades y ciudadanía"*. En Pie de Paz, 50, Pp. 44-51.
- ÁLVAREZ DE MON, S.** (Dir.). [et al] (1998). *El tercer sector. Retos para el próximo milenio*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ÁLVAREZ J.J.** [et al] (1989). *Organizaciones voluntarias e intervención social*. Madrid: Acebo.
- ÁLVAREZ, S., MARTIN, J. y MARTINEZ, J.L.** (1998): *El Tercer Sector: retos y propuestas para el próximo milenio*, Madrid, MTAS.
- AMORÓS, P.; BARTOLOMÉ, M.** [et al] (2006). *Las personas mayores: una fuerza social emergente*. Madrid: Alianza.
- ANDERSON, BENEDICT** (1983): *Imagined Communities*, Verso, London.
- ANDERSON, J.C. & MOORE, L.F.** (1978). *"The Motivation to Volunteer"*. Journal of Voluntary Action Research, 7, 51-60.
- ANHEIER Y AL.**, (1993): *Defining the nonprofit sector: Germany*. http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP_Working_Papers/CNP_WP6_Germany_1993.pdf.
- ANHEIER, H.K.; SALAMON, L.M.** (1993). *"No numbers, no policy: Can*

- Eurostat count the non-profit sector?"* S. SAXON-HARROLD J. RENDILL (Eds.). *Researching the voluntary Sector*. Tonbridge, Charities Aid Foundation.
- ANHEIER, H.K.; SALAMON, L.M.** (1999). "*Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons*" en *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 43-65.
- ARAGONÉS, F.; ÁLVAREZ, A.; MARTÍN LAGO, A.** (1986). *Voluntariado Social: Apuntes y Referencias bibliográficas Propuestas*. Coordinadora Estatal de Disminuidos Físicos de España. Madrid: Editorial Popular.
- ARANGUREN, L.** (1998). *Manual de formación de formadores*. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado de España.
- ARANGUREN, L.** (2000). *Cartografía del voluntariado*. Madrid: PPC.
- ARBER, S. & M. EVANDROU.** (1993). "*Mapping the Territory: Ageing, Independence and the Lifecourse.*" *Ageing, Independence and the Lifecourse*, edited by S. Arber and M
- ARBESÚCASAL, V.; GARCÍA ARAGÓN, S.; SAAVEDRA CASTRO, N.; SOSA SÁNCHEZ, R.P.** (2004). "*Personas mayores y voluntariado*". *Revista Orientación Educativa*, 33-34. Pp. 15-29.
- ARIÑO, A.** (Dir.). (2007). *Asociacionismo y voluntariado en España. Una perspectiva general*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ARIÑO, A.** (Dir.); **ALIENA, R.; CUCÓ, J; PERELLÓ, F.** (1999). *La rosa de las solidaridades. Necesidades sociales y voluntariado en la Comunidad Valenciana*, Valencia: Fundación Bancaja.
- ARIÑO, A.** (Dir.); **CASTELLÓ, R.; LLOPIS, R.** (2001). *La ciudadanía solidaria: El voluntariado y las organizaciones de voluntariado en la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación Bancaja.
- ARIÑO, A.** (Ed.). (2003). *Diccionario de la Solidaridad (vol. I)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ARIÑO, A.; CUCÓ, J.** (2001). "*Las organizaciones solidarias. Un análisis de su naturaleza y significado a la luz del caso valenciano*". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 29, Pp. 7-34.
- ASCOLI, U.** (Dir.). (1987). *Azione volontaria e Welfare State*.

Bologna: Il Mulino.

ASCOLI, U. (1987b). *"Estado de Bienestar y Acción Voluntaria"*, Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 38, Madrid: CIS, Pp. 119-162.

ASCOLI, U.; PAVOLINI, E. (2000). *"Las organizaciones del tercer sector en las políticas socio-asistenciales en Europa: comparación de diferentes realidades"* MUÑOZ MACHADO, S. [et al]. Las estructuras del bienestar en Europa. Madrid: Cívitas/Escuela Libre, Pp. 827-858.

ASCOLI, U.; RANCI, C. (2003). *Il welfare mix in Europa*, Roma: Carocci.

ATCHLEY, R.C. (1989). *"A continuity theory of normal aging"*. Gerontologist, 29, 183–190.

AYESTARÁN, S. (1997). *"El manejo de los conflictos en las organizaciones"*. Comunicación presentada en el VI Congreso Nacional de Psicología Social. San Sebastián.

AZÚA, P. (1996), *"Las ONG, ¿un tercer sector? Mito o realidad"*, Tercer Sector, monográfico de Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, núm. 103, pp. 281-290.

BABIC, A.L. (1972). *"The older volunteer: expectations and satisfactions"*. Gerontologist, 12, 1, 87-90.

BALES, K. (1996). *"Measuring the propensity to volunteer"*. En Social Policy & Administration, col. 30, Pp. 206-226.

BALLESTEROS, V. (2009): *"El Voluntariado en el ámbito de aplicación de la ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia"* en Arte, Humanidades y educación. Aportaciones a sus ámbitos científicos. Granada. Atrio editores.

BALLESTEROS, V. (2010b): *Granada solidaria. Actualidad del voluntariado granadino*. Granada. Granada. Plataforma del voluntariado Granada. (En imprenta).

- BALLESTEROS, V.** (2010a): *Tendencias del voluntariado Andaluz*. Sevilla. Junta de Andalucía. Agencia Andaluza del voluntariado.(En imprenta)
- BANDRES, E.**(1994): "*La redistribución en el Estado del bienestar: un enfoque contractual*" en *La crisis del Estado del bienestar*; II Jornadas de Santiago de Compostela 3,4,5 febrero. Asociación Galega de estudios de economía do Sector Público.
- BAREA, J. y MONZON, J.L.** (1992): *Libro Blanco de la Economía Social en España*, Madrid, MTAS.
- BAREA, J. y MONZON, J.L.** (2002): *Informe de Síntesis sobre la Economía Social en España*, Valencia, CIRIEC-España.
- BARNETT, M. A., HOWARD, J. A., KING, L. M., & DINO, G. A.** (1981). "*Helping behavior and the transfer of empathy*". *The Journal of Social Psychology*, 115(1), 125–132.
- BARTHÉLEMY, M.** (2000). *Associations: Un nouvel âge de la participation*, París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques (existe traducción al castellano la col. Cuadernos de Solidaridad, 1, editado por Tirant lo Blanch-Valencia: Fundación Bancaja, 2003).
- BAZO, M. T.; ANCIZU, I.** (2004). "*El papel de la familia y los servicios sociales en el mantenimiento de la autonomía de las personas mayores*". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 105, Pp. 43-77.
- BAZO, M.T.** (1996). "*Aportaciones del las personas mayores*".REIS (Revista española de Investigaciones sociológicas). 73, Pp. 209-224.
- BÉJAR, H.** (2001). *El mal samaritano. El altruismo en tiempos del escepticismo*. Barcelona: Anagrama.
- BÉJAR, H.** (2001a): "*La organización de la espontaneidad*", en *2001 Repensar el Voluntariado*, monográfico de *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, núm. 122, Madrid, Cáritas Española.
- BELANDO MONTOSO, M.** (2001). *Vejez física y psicológica. Una perspectiva para la educación permanente*. Cáceres: Universidad

de Extremadura.

- BELTRÁN, M.**(1988): *Ciencia y Sociología*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas -Siglo XXI. (e.o. 1979)
- BELTRÁN, M.** (1991).La realidad social. Madrid. Técnos.
- BENSON, P. L., DEHORITY, J., GARMAN, L., HANSON, E., LEBOLD, C., HOCHSCHWENDER, M., ROHR, R. Y SULLIVAN, J.** (1980): "*Intrapersonal correlates of nonspontaneous helping behaviour*". The Journal of Social Psychology, 110, 87-95.
- BERGER, G.** (1991). "*Factors explaining volunteering for organizations in general and for social welfare organizations in particular*". Unpublished doctoral dissertation, Heller School of Social Welfare, Brandeis University.
- BERNARDO CORRAL, F.; RENES, V.; GUILLÉN SADABA, E.; VALLE, A. DEL,** [et al] (1988). *Bienestar Social, Servicios Sociales y Voluntariado*. Dossier, Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- BEVERIDGE, W.** (1948): *Voluntary Action: A Report on Methods of Social Advance*. Londres: Alien & Unwin.
- BILLIS, D.** (1992), "*Planned Change in Voluntary and Government Social Service Agencies*", Administration in Social Work. The Quarterly Journal of Human Services Management, Volumen 16, nº 3-4, pp. 29-44.
- BODGAN, R., BIKLEN, S.K.** (1982). *Qualitative reseach for Education*. Boston: Ally and Bacon.
- BONOLI, G.** (2005). "*The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare*". Policy & Politics, 33 (3), 431-449.
- BREÑA, R.** (1997). *El Principio de Subsidiariedad y la Construcción de una Europa Social*, (Trabajo presentado en la Conferencia/debate del mismo nombre celebrada en Madrid el 22 de marzo de 1997, organizada por Cáritas).
- BRONFERBRENER, U.** (1960). "*Personality and participation: the case of the vanishing variables*". Journal of Social Issues, 16, 63-64.

- BRUGUÉ, Q. y R. GOMÁ** (1998), *Gobiernos locales y políticas públicas*, Barcelona, Ariel.
- BULL, C. N.; LEVINE, N. D.** (1993). *The Older Volunteer: An Annotated Bibliography*. Westport, CT: Greenwood.
- BURKE, D. M. Y HALL, M.** (1986). "Personality characteristics of volunteers in a companion for children program". *Psychological Reports*, 59, 819-825.
- CABERO ALMENARA, J.** (2007). *Estado actual del voluntariado andaluz: necesidades formativas*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Universidad Pablo de Olavide. Edición electrónica.
- CABEZAS GONZÁLEZ, M.** (2001). "Reflexiones críticas sobre el voluntariado." *Papeles salmantinos de educación*. Salamanca: Facultad de Pedagogía. Universidad Pontificia de Salamanca. 0, 2001. p. 16.
- CABRA DE LUNA, M. A.** (1998): *El Tercer Sector y las Fundaciones de España. Hacia el nuevo milenio*. Madrid, Fundación ONCE, Colección Solidaridad.
- CABRA DE LUNA, M.; LORENZO, R. DE.** (1993). "La constelación de las entidades no lucrativas". VV. AA.: *El sector no lucrativo en España*, Escuela Libre Editorial. Fundación ONCE.
- CABRA DE LUNA, M.A.** (1999), "El Tercer Sector" en Carpio, M. (coord.), *El Sector no Lucrativo en España. Especial Atención al Ámbito Social*, Madrid, Pirámide, pp. 75-112.
- CALERO, M.D.** (1996). "Valoración de un programa de autoayuda entre ancianos: perfil de los voluntarios". *Intervención Psicosocial: Revista sobre igualdad y Calidad de Vida*, vol. 5, 13. Pp. 85-95.
- CALLEJO GONZÁLEZ, J.; IZQUIETA ETULAIN, J.L.** (1996). *Los nuevos voluntarios: entre el individualismo y la solidaridad*. Valladolid: Diputación de Valladolid.
- CALLEJO GONZÁLEZ, J.; IZQUIETA ETULAIN, J.L.** (1999, Abril-Junio). "Los Nuevos Voluntarios: Naturaleza y Configuración de sus Iniciativas Solidarias", en REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas). 86, Madrid: CIS, Pp. 95-126.

- CALLERO, P. L., HOWARD, J. A. Y PILIAVIN, J. A.** (1987). Helping behavior as role behavior: disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Social Psychology Quarterly*, 50(3), 247-256.
- CAMPO LAREDO, M^a J.** (2000). *Apoyo informal a las personas mayores y el papel de la mujer cuidadora*. Madrid: CIS, serie Opiniones y Actitudes, 31.
- CANO LORENZO, S.** (1990). *La vejez: integración o exilio. Estudio sociológico*. Gijón: Ayuntamiento de Gijón.
- CAPELLA, J.R.** (1994). *"Trabajo voluntario con idealidad emancipatoria"*. En *Pie de Paz*, 32, 7-13.
- CARDARELLI, G., ROSENFELD, M.** (1998). *Las Participaciones de la Pobreza*. Programas y Proyectos Sociales. Buenos Aires: Paidós.
- CÁRITAS ESPAÑOLA.** (1989). *Carta del voluntariado de Cáritas*. Madrid: Cáritas Española.
- CARO, F.G.; BASS, S.A.** (1995a). *Increasing Volunteering among Older People*. S.A. Bass (Ed.). *Older and Active: How Americans over 55 Are Contributing to Society*, New Haven: Yale University Press, 71-96.
- CARO, F.G.; BASS, S.A.** (1995b). *Dimensions of Productive Engagement*. S.A. Bass (Ed.). *Older and Active: How Americans over 55 Are Contributing to Society*, New Haven: Yale University Press, 204-216.
- CASADO, D.** (1989). *"Las organizaciones sociovoluntarias"*, ÁLVAREZ, J.J.; AZÚA, P.; BELTRÁN, J.L.; CASADO, D.; ESTIVILL, J., [et al] *Organizaciones Voluntarias e Intervención Social. Estudio Aplicado en el Campo de las Toxicomanías*, Madrid: Fuenlabrada, Acebo.
- CASADO, D.** (1998). *"Antecedentes históricos de la política social en España"*, ALEMÁN C. Y GARCÉS J. (Coord.). *Política social*, Madrid: MacGraw-Hill, P. 4-29.
- CASADO, D.** (Dir.). (1991). *Organizaciones voluntarias en Europa*, Madrid: Acebo.
- CASADO, D.** (Dir.). (1992). *Organizaciones voluntarias en España*. Barcelona: Hacer.

- CASADO, D.** (Comp.) (1997). *Organizaciones socio-voluntarias en Europa*. Barcelona: Hacer.
- CASADO, D.** (1999, 2003). *Imagen y realidad de la acción voluntaria*. Barcelona: Hacer.
- CASADO, D.** (2000). "Organizaciones Voluntarias de Objeto Social en España", *Economistas*, 83, Pp. 46-61.
- CASADO, D.** (Dir.). **AZUA, P.; BENITO, L.; GUTIÉRREZ, A.; FRESNO, J.J.; DE ARCOS, R.** (1995). *Organizaciones voluntarias en España*. Barcelona: Hacer, 2ª ed.
- CASADO, D. Y GUILLEN, E.** (1986.). "Los servicios sociales en perspectiva histórica" *Los servicios sociales. Documentación Social*. 64, Madrid.
- CASTILLO ESPITIA, E.** (2000). "La fenomenología interpretativa como método de investigación".En URL <<http://www.scribd.com> (Consulta, 2 de mayo de 2009).
- CASTIÑEIRA, Á.** (coord.), **PAU VIDAL** (dir.) et al. (2003). *Llibre Blanc del Tercer Sector cívico-social a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- CASTLES, F.G. y MITCHELL, D** (1990): "Three Worlds of Welfare Capitalism or Four?. Graduate Program in Public Policy" .Discussion Paper nº 21.The Australian National University.
- CASTORIADIS, C.** (1975) *La institución imaginaria de la Sociedad*, Tusquets Editores, Buenos Aires, 2 Vol. ,1993.
- CASTORIADIS, C.** (1990) *El mundo Fragmentado*, Colección Caronte Ensayos, Montevideo, 1997.
- CAVALLI, A.** (1996). "Instituciones", *Enciclopedia delle scienze sociali*, Roma: Istituto de la Enciclopedia fondata da Giovanni Treccani, vol.V, pp.122-134.
- CAZES, B.** (1985): " El Estado protector obligado a una doble maniobra", en OCDE, *El Estado protector en Crisis*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA FUNDACIÓN TOMILLO (CEET)** (2000). *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid: MTAS. Fundación Tomillo.

- CEV** (1999). *Le volontariat a travers les generations*. Info Flash, 3, novembre.
- CHACKO, T. I.** (1985). "Participation in union activities: Perceptions of union priorities, performance and satisfaction". *Journal of Labor Research*, 6(4), 363-373.
- CHACÓN, F.** (1985). *Altruismo y conductas de ayuda: una taxonomía de episodios sociales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Tesis Doctoral.
- CHACÓN, F. Y VECINA, M.** (2002): *Gestión del voluntariado*. Madrid. Síntesis.
- CHACÓN, F., DÁVILA, M.C.** (2001). "La construcción de una tipología cognitiva sobre actividades de voluntariado". *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(2), 35-59.
- CHACÓN, F., VECINA, M. L.** (1999). "Análisis de la fiabilidad y de la estructura factorial de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA". *Psicothema*, 11(1), 211-223.
- CHACÓN, F.; VECINA, M.; MENARD, M. Y SANZ, M.** (1997). "Factores psicosociales que influyen en el voluntariado. Un estudio pilot". *Intervención Psicosocial*, 17,105-116.
- CHALMERS, A.F.** (1987): *¿Qué es esa cosa llamada ciencia?*, Madrid, Siglo XXI. (e.o. 1982, segunda edición corregida y aumentada)
- CHAMBRE, S.M.** (1987). *Good Deeds in Old Age: Volunteering by the New Leisure Class*. Lexington, MA: Lexington Books.
- CHAMBRE, S.M.** (1989). "Kindling Points of Light: Volunteering as Public Policy". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 18 (3), 249-68.
- CHOI, L.H.** (2003). "Factors Affecting Voluntariado Among Older Adults". *The Journal of Applied Gerontology*, 22 (2), 179-196.
- CIALDINI, R.B.; KALLGREN, C.A. & RENO, R.R.** (1991). "A Focus Theory of Normative Conduct: A Theoretical Refinement and Reevaluation of the Role of Norms in Human Behavior". *Advances in Experimental Social Psychology* 24: 201-34.
- CIMOP** (1998), *Iniciativa privada y Servicios Sociales*, Madrid, MTAS.

- CLARY, E. Y ORENSTEIN, L.** (1991). "The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behaviour". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 58-64.
- CLARY, E. Y SNYDER, M.** (1991). "A functional analysis of altruism and prosocial behavior. En Clark, M.S. (Eds.), *Prosocial Behavior. 12 Review of personality and social psychology*. (pp. 119-148). London: Sage.
- CLARY, E., SNYDER, M., RIDGE R.D., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J. Y MIENE, P.** (1998). "*Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach*". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- CLEMENTE, J.C.; NAVAJO, P.** (1994). *130 Años Trabajando con los más Vulnerables*. Madrid: Cruz Roja Española.
- CNAAN, R.** [et al] (1998). "*Public Perception of who is a volunteer: An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective*". 27th Annual Conference Proceedings of ARNOVA. Seattle: Washington.
- CNAAN, R. Y CASCIO, T.** (1999). "*Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations*". *Journal of Social Service Research*, 24(3/4), 1-37.
- CNAAN, R., HANDY, F. Y WADSWORTH, M.** (1996). "*Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations*". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- CNAAN, R.A.; GOLDBERG-GLEN., R.S.** (1991). "*Measuring Motivation to Volunteer in Human Services*". *Journal of Applied Behavioral Science* 27 (3), 269-84.
- CODORNÍU, J. M.** (2003), "Balance económico consolidado de la Acción Social", en Rodríguez Cabrero G. (coord.), *Las entidades voluntarias de acción social en España*, Madrid, Foessa-Cáritas, pp. 153-212.
- COHEN, N.E.; CAHN, M.S.; AMIDON, B.; THURSZ, D.; SIEDER, V.M.** [et al] (1970). *El Ciudadano Voluntario en la Acción Social*, Buenos Aires: Editorial Humanitas.

- COLÁS, M.P & BUENDÍA, L.** (1994). *Investigación educativa*. Sevilla: Alfar.
- COLECTIVO IOÉ** (1989b): *Participación ciudadana y voluntariado social*, EFOSS – Ayuntamiento de Madrid, (Investigación no publicada – Copia de fichero informático)
- COLECTIVO IOÉ** (1989c): "Las necesidades sociales: un debate necesario", en *Bienestar social en los años 80*, monográfico de *Documentación Social: Revista de Estudios sociales y sociología aplicada*, núm. 71, Madrid, Cáritas, pp. 109-120. (Copia fichero informático).
- COLECTIVO IOÉ** (1990a): "Participación ciudadana y voluntariado social", en *Política Social y Participación*, Monográfico de *Documentación Social: Revista de Estudios Sociales y Sociología Aplicada*, núm. 80, Madrid, Cáritas Española, pp. 159-170.
- COLECTIVO IOÉ** (1996): "«Proyecto +60»: Una experiencia de acción voluntaria en el barrio de Prosperidad", en *Voluntariado*, monográfico de la revista, *Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología aplicada*, núm. 104, Madrid, Cáritas Española, pp.285-302.
- COLECTIVO IOÉ** (2002). *Análisis ideológico y motivacional del voluntariado español*. Madrid: Fundación Santa María. URL <<http://www.nodo50.org/ioe/>> (Consulta, 12 de mayo de 2008). Investigación inédita.
- COLECTIVO IOÉ** (ACTIS, W., DE PRADA, M.A., PEREDA, C.) (1989a): *Rol actual y futuro del personal voluntario en programas de atención a toxicómanos*, (Investigación no publicada – Copia de fichero informático).
- COLECTIVO IOÉ, RODRÍGUEZ, P.** (1997): *Voluntariado y Personas Mayores: Una experiencia de Investigación Acción Participativa (IAP)*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Servicios Sociales.
- COMÍN, F.** (1996). "Las formas históricas del estado de bienestar: el caso español", en VV. AA.: *Dilemas del Estado de Bienestar*, Madrid: Argenteria, Pp. 29-59.

- COOK, C. E.** (1984). Participation in public interest groups: Membership motivations. *American Politics Quarterly*, 12(4), 290-294.
- CORTÉS ALCALÁ, L., HERNÁN MONTALBÁN, M.^aJ., LÓPEZ MADERUELO, O.** (1997): *Las Organizaciones de Voluntariado en España*, Madrid, Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- CRUZ ROJA** (2000-3^a). *Formación básica institucional*. Manual del voluntario. Cruz Roja Española. Madrid: Cruz Roja Española.
- CRUZ, V.** (1996). *"La entrevista de selección de voluntarios y colaboradores. Características específicas y aspectos prácticos"*. Boletín de estudios económicos, 51, 158, 277-297.
- CUCÓ GINER, J.** (1991). *El quotidiá ignorat*. La trama associativa valenciana, Valencia: Alfons el Magnánim.
- CUCÓ GINER, J.** (1992). *Vida Asociativa* . en M. GARCÍA FERRANDO ,M(coord.), *La sociedad valenciana de los 90*. Valencia, Eds. Alfons el Magnánim - Generalitat valenciana
- CUCÓ GINER, J.** (2005). *"Participación social y acción voluntaria"* en Diploma EPU. Gestión y promoción del voluntariado y la participación ciudadana desde las Administraciones públicas. Módulo 1. Valencia: Universitat de Valencia.
- CURTIS, J.E.; BEAR, D.E.; GRABB, E.G.** (2001). *"Nations of Joiners: Explaining Voluntary Association Membership in Democratic Societies"*. *American Sociological Review*, Vol.66 (6), Pp. 783-805.
- DAILEY, R. C.** (1986). *"Understanding organizational commitment for volunteers: Empirical and managerial implications"*. *Journal of Voluntary Action Research*, 15(1), 19-31.
- DAÜMLING, A. M., FENGLER, J., NELLESSEN, L. Y SVENSSON, A.** (1982). *Dinámica de grupos*. Madrid: Anaya.
- DAVIS SMITH, J.** (1992). *Volunteering: Widening Horizons in the Third Age*. Carnegie Inquiry Into the Third Age Research Paper No. 7, Carnegie Institute, United Kingdom.

- DE CASTRO, R.** (2002) "*Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente*". Intervención Psicosocial. Vol. 11 N.º 3 - Págs. 317-331.
- DE LA RIVA, F.** (1998). "La formación de voluntarios". En. de Castro R .(Coord.) *Voluntariado Ambiental. Participación y conservación del medio ambiente*. Sevilla: Junta de Andalucía, 199-205.
- DE LEONARDIS, O.** (1996, Abril). "*Il welfare mix. Privatismo e sfera pubblica*", Stato e Mercato, 46, Pp. 51-75.
- DE LORENZO GARCÍA, R; CABRA DE LUNA, M.A.; JIMÉNEZ-REYNA, E.** (1991). *Las entidades no lucrativas de carácter social y humanitario*. Madrid: Escuela libre Editorial.
- DEMPSTER, P.; MCCLAIN, D.; WILLIAMS, R. M., JR.** (1992). "Successful aging: a life course perspective on women's multiple roles and health". American Journal of Sociology, 97, 1612–1638.
- DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL GENERALITAT DE CATALUNYA.** DBSGC. (1994). *Les motivacions del voluntariat a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- DÍAZ, E.** (1998). *Curso de Filosofía del Derecho*, Madrid: Marcial Pons, Pp.120-123.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA** (2008). Diccionario de la Lengua Española. Real Academia de la Lengua Española en: URL <<http://buscon.rae.es/drae1/>> (Consulta, 27 de mayo de 2008).
- DÍEZ RODRÍGUEZ, Á.** (1999), "*Voluntarios, ONGS y sociedad civil en la reordenación globalizadora*", Revista de Estudios de Juventud, nº 45, pp. 93-102.
- DIPUTACIÓN DE GRANADA, CRUZ ROJA GRANADA** (2005). *Organizaciones de voluntariado en la provincia de Granada. Municipios menores de 20.000 habitantes*. Informe interno, no publicado.
- DOCUMENTACION SOCIAL** (1996): "*Tercer Sector*", nº 103, Madrid, Caritas Española.
- DOCUMENTACION SOCIAL** (2001): "*2001, repensar el voluntariado*", nº 122, Madrid.

- DOMINGO MORATALLA, A.** (1998). *"Estado social y ética del voluntariado"*: Sistema 144: 57-77.
- DONATI P.** (2002). *Ciudadanía y sociedad civil: dos paradigmas* (ciudadanía *lib/lab* y ciudadanía societaria). Revista Española de Investigación sociológica. 98/02 Pp. 37-64.
- DONATI, P.** (1991). *Teoria relazionale della società*, Milano: Angeli.
- DONATI, P.** (1997). *"El desarrollo de las organizaciones del Tercer Sector en el proceso de modernización y más allá"*, Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), 79, Pp. 113-141.
- DONATI, P.** (1997): *"El desarrollo de las organizaciones del Tercer Sector en el proceso de modernización"*, en REIS, 79: 113-141.
- DONATI, P.** (1999a). *"Il welfare del XXI° secolo: perché e come dobbiamo inventarlo"*, P. Donati (Ed.), *Lo Stato sociale in Italia: bilanci e prospettive*, Milano: Mondadori.
- DONATI, P.** (1999b). *La ciudadanía societaria*, Granada: Ed. Universidad de Granada, Pp. 112 y ss.
- DONATI, P.** (1999c). *"Famiglia e società del benessere: paradossi e contro-paradossi, mito e anti-mito"*. P. Donati (Ed.), *Famiglia e benessere*. Cinisello Balsamo. Edizioni S. Paolo.
- DONATI, P.; COLOZZI, I.** (1998): *Nuove vie per l'altruismo. Il privato sociale in Italia*, Saronno Ed. Monti.
- DOVIDIO, J. F., PILIAVIN, J. A., GAERTNER, S. L., SCHROEDER, D. A., & CLARK, R. D.** (1991). "The arousal: Cost-reward model and the process of intervention: A review of the evidence". en M. S. Clark (Ed.), *Prosocial behavior* (pp. 86–118). Newbury Park, CA: Sage.
- DURÁN Y LALAGUNA P.; VENTURA FRANCH, A.** (2004). *Diccionario temático de legislación sobre entidades no lucrativas y voluntariado*. Granada: Comares.
- DURÁN Y LALAGUNA, P.** (1996). *Los límites del Derecho*, Granada: Comares, Pp. 265 y ss.
- DURAND, G.** (1971): *La imaginación simbólica*, Buenos Aires, Amorrortu.

- DURAND, G.** (1981): *Las estructuras antropológicas de lo imaginario*, Madrid, Taurus.
- ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA (ECV)** (2005). URL <<http://www.ine.es/prensa/np433.pdf>>, (Consulta, 25 de octubre de 2008).
- ENCYCLOPEDIA OF SOCIAL WORK** (2003-19th Edition). Richard L. Edwards, Editor-in-Chief 5-Volume Set (includes 1997 and 2003 Supplements).
- ERICKSON, F.** (1989). "*Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza*". En WITTROCK MERLIN, C. (1989). *La investigación de la enseñanza II. Métodos cualitativos y de observación*. Barcelona: Paidós/MEC, Pp. 119-161.
- ESPING-ANDERSEN, G.** (1993). *Los tres mundos del Estado del bienestar*, Valencia: Edicions Alfons el Magnànim - Generalitat Valenciana.
- ESPING-ANDERSEN, G.** (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*, Barcelona: Ariel.
- ESPING-ANDERSEN, G.** (2001). *Un Estado de bienestar europeo para el siglo XXI*. Ponencia presentada en la Cumbre Europea de Jefes de Estado. Lisboa, marzo de 2000. *La Factoría*, 22-23. URL WEB: <<http://www.revistalafactoria.eu>>. (Consulta, 6 de abril de 2009).
- ESTIVILL, J.** (1989). "*La intervención de las organizaciones no gubernamentales en las comunidades autónomas*". ÁLVAREZ, J.J.; AZÚA, P.; BELTRÁN, J.L.; CASADO, D.; ESTIVILL, J., [et al], *Organizaciones Voluntarias e Intervención Social*, Madrid: Acebo, Pp. 117-142.
- ESTRUCH A.**(1996): *Desigualdad y política redistributiva. Una estimación de incidencias de los gastos sociales en España a partir de la Encuesta de presupuestos familiares (1990-1991)*, Barcelona: Cedecs Ed.
- EUROPEAN VOLUNTEER CENTER** URL <<http://www.cev.be>>
- EUROPEAN VOLUNTEER CENTRE** (2005, January). *Voluntary Action in Spain*. Facts and Figures. Bruselas: CEV.
- FALCON. E.** (1997). *Dimensiones políticas del voluntariado de la*

- promoción al cambio de estructuras*. Barcelona: CRISTIANISME I JUSTÍCIA. URL <<http://www.fespinal.com/espinal/llib/es49.rtf>>.
- FANTOVA, F.** (2004). *Tercer sector e intervención social: trayectorias y perspectivas*. URL <<http://www.fantova.net>>.
- FANTOVA, F.** (2005): *Tercer Sector e Intervención Social*, Madrid, ed. PPC.
- FANTOVA, F.** (Coord.) (2003). *Tercer sector y administraciones públicas*. Sinergias para la solidaridad (Documento final del seminario). Bilbao: Instituto Diocesano de Teología y Pastoral.
- FARR, R.M.** "Las representaciones sociales" En: Serge Moscovici (comp.) *Psicología Social II*. Barcelona: Paidós, 1986 pp. 495-506.
- FAZZI, L.** (1998). *Il welfare mix in Italia: primi passi*, Milano: Angeli.
- FERNÁNDEZ NIÑO, A.L.** (1998). *El voluntariado emergente: un lugar de solidaridad*. En Plataforma de Promoción del Voluntariado de España. Documentos de Trabajo nº 12.
- FERRATER MORA, J.** (1982). *Diccionario de filosofía*. Vol.3. Madrid: Alianza Editorial.
- FEYERABEND, P.** (1999): *Tratado contra el Método: Esquema de una Teoría Anarquista del Conocimiento*, Barcelona, Altaya. (e.o. 1975).
- FISCHER, L.R. & SCHAFFER, K.B.** (1993). *Older Volunteers: A Guide to Research and Practice*. Newbury Park, CA: Sage.
- FISHBEIN, M. Y AJZEN, I.** (1975). *Belief, attitude, intention and behavior. an introduction to theory and research*. Reading, MA.: Addison-Wesley.
- FISHER, J. C. Y COLE, K. M.** (1993). *Leadership and management of volunteer programs: A guide for volunteer administrators*. San Francisco: Jossey-Bass.
- FLORA, P.** (1981): "Soluzione o fonte di crisis?.Il Welfare State in una prospettiva storica", en M. Ferrara (ed), *Lo stato del benessere: una crisis senza uscita?*, Florencia.
- FLORES O. S.** (2004): La práctica reflexiva. Antología de seminarios de Investigación: Práctica educativa. 2004. Secretaría de Educación.

Jalisco. En <http://educacion.jalisco.gob.mx> (Consultado el día 13 de abril de 2010).

- FLORIN, P. K., JONES, E. Y WANDERSMAN, A.** (1986). "*Black participation in voluntary associations*". *Journal of Voluntary Action Research*, 15(1), 65-86.
- FLYNN, J. P. Y WEBB, G. E.** (1975). "*Women's incentives for community participation in policy issues*". *Journal of Voluntary Action Research*, 4 (3-4), 137-145.
- FOUCE FERNÁNDEZ, J.G.** (2001). *Voluntarios, exvoluntarios y futuros voluntarios: un estudio descriptivo de sus perfiles y hábitos participativos*, *Apuntes de Psicología*, 19, 3, 519-542;
- FREEDMAN, M.** (1999). *Prime Time: How Baby Boomers Will Revolutionize Retirement and Transform America*. New York: Public Affairs.
- FRIED, L. P.** [et al] (2004). *A social model for health promotion for an aging population: initial evidence on the Experience Corps model*. *Journal of Urban Health*, 83, 941–953.
- FRISCH, M. B. Y GERRARD, M.** (1981): "*Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers*". *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.
- FUENTE, C. DE LA; MONTRAVETA, I.; SIMÓN, C.** (2005). *Quién es quién*. Las Entidades de Acción social beneficiarias de la asignación tributaria del 0´52% del IRPF. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- FUNDACIÓN CAJA MADRID** (1994). *Estudio sobre las necesidades socio-sanitarias de las personas mayores en el municipio de Móstoles*; Nº Monográfico *Revista Bienestar Social*, 4, 1996.
- FUNDACION ESPLAI** (2002): *El Tercer Sector visto desde dentro. La renovación de las ONG y los retos de la exclusión social*. Barcelona, Fundación Esplai.
- FUNDACIÓN TOMILLO** (2000). *Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de Acción Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Fundación Tomillo.

- FUNES RIVAS, M.^ªJ.** (1994a): *“La dimensión social del altruismo”*, en *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, núm. 4, Madrid, Universidad Pontificia de Salamanca, pp. 191-204.
- GAITÁN L. ZAMANILLO, T.:** (1992) *Para comprender el Trabajo Social.*. Navarra. EDV.
- GALLAGHER, S.K.** (1994). *Doing Their Share: Comparing Patterns of Help Given by Older and Younger Adults*. *Journal of Marriage and the Family*, 56 (3); 567-578.
- GALLEGO, R.** [et al] (2002). *Els règims autonòmics de benestar*. Barcelona: Institut de Estudis Autònoms (Generalitat de Catalunya).
- GALLINO L.** (1993). *“Instituzione”*. Dizionario di sociologia. Utet. Turín.
- GARCÍA ALBERT, I., MAZA MONSALVE, L., MILLÁN OROZCO, D., RAMOS PARDO, F., RODRÍGUEZ MEDINA, G.** [et al.] (2001): *Participación Social de los Jóvenes en la Comunidad de Madrid: Asociacionismo, Voluntariado y nuevas Prácticas Participativas*, Madrid, Consejo de la Juventud de la Comunidad de Madrid.
- GARCÍA CAMPÁ, S.** (2003). *“Algunos interrogantes para el análisis jurídico del voluntariado”*. VI JORNADAS DE VOLUNTARIADO CULTURAL Pontevedra, 17 y 18 de junio de 2003, URL <<http://www.mcu.es/cooperacion/CE/CongresosJornadas>>. (Consulta, 5 de junio de 2008).
- GARCÍA DELAGADO, J. L.; JIMÉNEZ, J. C.; SÁEZ FERNÁNDEZ, J; VIAÑA, E.** (2004): *Las cuentas de la Economía social .El Tercer Sector en España*. Madrid, Civitas Ediciones .
- GARCIA DELGADO, J. L.** (Dir.) (2005): *La economía social en España. Criterios y Propuestas*, Madrid, Fundación ONCE.
- GARCIA DELGADO, J.L.** (Coord.)(2004b): *“Economía Social”*, *Revista Economistas*, nº 102, Madrid.
- GARCIA DELGADO, J.L.** (Dir)(2004a) : *Las Cuentas de la Economía Social. El Tercer Sector en España*, Madrid, Civitas.
- GARCÍA INDA, A.** (1995). *“La regulación del voluntariado en el*

- contexto de las transformaciones jurídicas del Estado social*".
Revista de Fomento Social 50: Pp. 493-514.
- GARCÍA INDA, A.** (1997). *"La construcción administrativa del voluntariado: un modelo explicativo"*. Revista aragonesa de Administración Pública, 11: 57-90.
- GARCÍA ROCA, J.** (1992). *Público y privado en la acción social*. Del estado del bienestar al Estado social. Madrid: Ed. Popular.
- GARCÍA ROCA, J.** (1993). *Itinerarios actuales del voluntariado social*. En AA.VV: El voluntariado, Madrid: Ed. Popular.
- GARCÍA ROCA, J.** (1994). *Solidaridad y voluntariado*, Santander: Sal Terrae.
- GARCÍA ROCA, J.** (2001). *La gestión del voluntariado*. El modelo valenciano Revista Valenciana d'estudis autonòmics 2001, 35 [Monográfico].
- GARCÍA ROCA, J.** (2004). *Políticas y programas de participación social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- GARCÍA ROCA, J.** (2005). *"Participación social y acción voluntaria"* en Diploma EPU. Gestión y promoción del voluntariado y la participación ciudadana desde las Administraciones públicas. Mod. 1. Valencia: Universitat de Valencia.
- GARCÍA ROCA, J., COMES BALLESTER, J.A.** (1995): "El voluntariado como recurso social", en GARCÍA ROCA J. [et al.], *El Voluntariado: Premio Bancaixa de Investigación sobre Servicios Sociales 1994*, Valencia, Fundació Bancaixa.
- GARCÍA, S., LUKES, S.** (comps.) (1999): *Ciudadanía: Justicia Social, Identidad y Participación*, Madrid, Siglo XXI.
- GASKIN, K. & DAVIS SMITH, J.** (1997). *A New Civic Europe? A Study of the Extent and Role of Volunteering*. London: The National Centre for Volunteering.
- GIDRON, B.** (1978). *"Volunteer Work and Its Rewards"*. Volunteer Administration 11: 18-32.
- GIDRON, B.** (1985). *"Prediction of retention and turnover among service volunteer workers"*. Journal of Social Service Research, 8(1/2), 1-16.

- GIDRON, B., R. KRAMER y L. SALAMON** (1992), *Government and the Third Sector. Emergin Relationships in Welfare States*, San Francisco, Jossey Bass.
- GIL CALVO, E.** (1995). "El voluntariado dentro de los movimientos sociales". El voluntariado: conferencias pronunciadas en el Centre Cultural Bancaixa: [II Encuentro Internacional sobre Servicios Sociales], 1995, Pp. 39-52.
- GIL, J Y GARCÍA, E.** (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- GILLESPIE, D.F., & KING, A.E.O.** (1985). "Demographic Understanding of Volunteerism". *Journal of Sociology and Social Welfare* 12: 798-816.
- GINER, S. y SARASA, S.** (1995), *Altruismo cívico y político social*, Barcelona, Universidad Pompeu Fabra.
- GINER, S. Y SARASA, S.** (1997). "Altruismo cívico y política social" en GINER, S. y SARASA, S. (Ed.) (1997): *Buen gobierno y política social*. Barcelona: Ariel, Pp. 209-237.
- GINER, S. y SARASA, S.** (Eds.)(1997): *Buen gobierno y política social*, Barcelona, Ariel.
- GLASER, B.G. & STRAUSS, A.L.** (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Adline.
- GLUCK, P. R.** (1979). "An exchange theory of incentives of urban political party organizations". *Journal of Voluntary Action Research*, 4(1-2), 104-115.
- GOBIERNO VASCO** (1984). *Necesidades psicogeríátricas en la Comunidad Vasca*. Vitoria: Departamento de Publicaciones.
- GOMA, R.** (1996): "La reestructuración de los sistemas de bienestar en Europa", *Revista Internacional de Sociología*, 15, septiembre-diciembre.
- GÓMEZ OLAVE, P.; MIELGO MARTÍNEZ, E.** (1989). "Voluntariado y Trabajo Social". en Cuadernos de Trabajo Social, 2, Madrid: Editorial de la Universidad Complutense, Pp. 79-87.
- GÓMEZ, C.** (2005), *Las ONG en España*, Madrid, La Catarata.

- GONZÁLEZ A. y TORRES E.** (1992): *El estado del Bienestar en los países de la OCDE*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colección informes.
- GONZÁLEZ BLASCO, P Y GUTIÉRREZ RESA, A.** (1997). *La opinión pública ante el voluntariado*. Dirección General de Coordinación y Voluntariado social. Consejería de Educación y Cultura. Comunidad de Madrid.
- GONZÁLEZ BLASCO, P.** (1998). *El voluntariado madrileño*. Madrid. Comunidad de Madrid.
- GOODE, W.J.** (1960). *A theory of role strain*. *American Sociological Review*, 25, 483–296.
- GRANDAL NORES, M. I.** (1994). *"Voluntariado Social y Servicios Sociales"*. Colección de Trabajo Social y Servicios Sociales, Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social de Santiago de Compostela. 1994.
- GREENFIELD, E.A. & MARKS, N.F.** (2004). *Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being*. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 59B, S258–S264.
- GRUBE, J. A. Y PILIAVIN J. A.** (1996). *Role-identity, organizational commitment, and volunteer performance*. Paper presented at the annual meeting of Society for the psychological study of social issues. Miami: Ann Albor.
- GUBRIUM, J.** (1973). *The Myth of the Golden Years: A Socio-environmental Theory of Aging*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- GUINAN, J., MCCALLUM, L., PAINTER, L., DYKES, J. et al.** (1991). *"Stressors and rewards of being an AIDS emotional support volunteer: A scale for use by care givers for people with AIDS"*. *AIDS Care*, 3(2), 137-150.
- GUTIÉRREZ RESA, A.** (1992). *"Estudio-informe sobre Cáritas Española"*. en CASADO, D. (Dir.) *Organizaciones Voluntarias en España*. Barcelona: Hacer, Pp. 289-320.
- GUTIÉRREZ RESA, A.** (1993). *Cáritas Española en la Sociedad del Bienestar 1942-1990*, Barcelona: Hacer.

- GUTIERREZ RESA, A.** (1997), *Acción Social pro gubernamental*, Valencia, Tirant lo Blanc.
- GUTIÉRREZ RESA, A.** (1997). *Acción Social no Gubernamental*. Análisis y reflexiones sobre las relaciones voluntarias. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GUTIÉRREZ RESA, A.** (2000): *Rostros de la Solidaridad*, Alzira-Valencia, Centro Francisco omás y Valiente - UNED.
- GUTIÉRREZ RESA, A.** (2001). *Sociología y ética del voluntariado*. Marco teórico. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales N° Extra. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pp. 71-86.
- GUTIÉRREZ, J. M** (ed.) *Referencias bibliográficas. Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Síntesis.
- HARRIS, A.S. & THORESEN, C.E.** (2005). "Volunteering is associated with delayed mortality in older people: analysis of the longitudinal study of aging". *Journal of Health Psychology*, 10, Pp. 739–752.
- HARRIS, M.** (1996). "An Inner Group of Willing People: Volunteering in a Religious Context", *Social Policy & Administration*, Vol. 30, 1, Pp. 54-68.
- HERMAN, K. C Y USITA, P. M.** (1994A). "Predictive validity of the 16 PF in screening volunteers for Big BrothersBig Sisters". *Psychological Reports*, 74(1), 249-250.
- HERMAN, K. C. Y USITA, P. M.** (1994B). "Predicting Big Brothers/Big Sisters volunteer attrition with the 16 PF". *Child and Youth Care Forum*, 23(3), 207-211.
- HERRERA GÓMEZ, M.** (1998), "La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas", *Papers, Revista de Sociología*, n° 56, pp. 163-196.
- HERRERA GÓMEZ, M.** (1998a). "La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas". En *Papers*, 56, Pp. 163-196.
- HERRERA GÓMEZ, M.** (1998b). *El tercer sector en los sistemas de bienestar*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- HERRERA GÓMEZ, M.** (2001). *Las políticas sociales en el welfare mix*.

REIS, 96, Pp. 71-93.

HERRERA GÓMEZ, M. (2003). *"Tercer sector"*. En ARIÑO, A. (Ed.): Diccionario de la solidaridad. Valencia: Tirant lo Blanch, Pp. 491-494.

HERRERA GÓMEZ, M.; JAIME CASTILLO, A. (2004). *Sociedades complejas*. Barcelona: Ariel.

HERRERA, M. y CASTON, P. (2003), *Las políticas sociales en las sociedades complejas*, Barcelona, Ariel.

HERRERA, M.(1998): *El Tercer Sector en los Sistemas de Bienestar*, Valencia Tirant lo Blanc.

HERSHEY, W. E. (1982). Managing Volunteer Programs and Promoting Self-Help Groups. En M. J. Austin y W. E. Hershey (Eds.): Handbook on Mental Health Administration. San Francisco: Jossey Bass.

HERZOG, A.R.; HOUSE, J.S. (1991). *Productive activity and aging well*. Generations, 15, 49–54.

HERZOG, A.R.; MORGAN, J.N. (1992). *Age and gender differences in the value of productive activities*. En Research on Aging, 14 (2), 169-198.

HIRST, P. (1997). *From statism to pluralism*. Democracy, civil society and global politics. London: UCL Press (tr. it.: *Dallo statalismo al pluralismo*, Torino: Bollati Boringhieri, 1999).

HOLLWITZ, J. Y WILSON, C. E. (1993). *"Structure interviewing in volunteer selection"*. Journal of Applied Communication Research, 21, 41-52.

HOUSE, J.S., LANDES, K.R. & UMBERTSON, R. (1988). *Social relationships and health*. Science, 240, 540–545.

HOWE, D (1999): *Dando sentido a la práctica: una introducción a la teoría del trabajo social* .Granada, Maristán.

HUNOT, V. Y ROSENBAACH, A. (1998). *"Factors in influencing the attitudes and commitment of volunteer alcohol counsellors"*. British Journal of Vuidance and Counselling, 26(3), 353-364.

HUNTER, K.I. & LINN, M.W. (1981). *"Psychosocial differences between*

- elderly volunteers and non-volunteers*". International Journal of Aging and Human Development 12 (3): 205-13.
- IAVE** (Asociación Internacional de Esfuerzos Voluntarios). En el Manual de formación del voluntariado de la Comunidad de Castilla y León. (Consulta) URL <<http://www.jcyl.org>>.
- IBÁÑEZ, J.** (1989): "Perspectivas en la Investigación Social: el Diseño de las tres Perspectivas", en GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J., ALVIRA, F. (comp.), *El Análisis de la Realidad Social: Métodos y Técnicas de Investigación*, Madrid, Alianza. (e.o. 1986).
- IGLEHART, R.** (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: CIS.
- ILSLEY, P. J.** (1990). *Enhancing the volunteer experience: New insight o strengthening volunteer participation, learning, and commitment*. San Francisco: Jossey Bass.
- IMSERSO** (1996). *Asociaciones de personas mayores en España. Panorámica del movimiento asociativo*. Guía directorio. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- IMSERSO** (2007). *Las personas mayores en España. Informe 2006*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IMSERSO/CIS** (2000). *Las personas mayores en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- IMSERSO-OBSERVATORIO** (2002). *Las personas mayores en España. Informe 2002*. IMSERSO. Observatorio de personas mayores. [web:
- INDEPENDENT SECTOR** (1988). *Giving and volunteering in the United States: Findings from a National Survey*. Washington D.C. Author.
- INDEPENDENT SECTOR** (2001). *La medición del servicio voluntario: una guía práctica*. New cork: Independent Sector & Voluntarios ONU.
- INE** (2004). *INE. INEBASE, Encuesta de Empleo del Tiempo*. Resultados detallados, 2002-2003.) Siendo algo superior el número de hombres 9,3% y 7,9% de las mujeres INE 2004) OJO VER WEB
- INE INEBASE / Demografía y población / Cifras de población y Censos demográficos** .URL <http://www.ine.es> (Consulta, 26 de octubre de

2008).

INE. Instituto Nacional de Estadística (2004). *Encuesta empleo del tiempo 2002-2003. Tomo II. Resultados. Comunidades Autónomas.* Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en la WEB: <http://www.ine.es> (Consulta, 13 de abril de 2010).

INJUVE (2006). *Cifras jóvenes. Sondeo de Opinión. 3ª Encuesta-2006* (Estudio EJ114). Madrid: Instituto Nacional de Juventud. Disponible en la WEB: <http://www.injuve.migualdad.es/injuve>

INSERSO (1993). *La atención a las personas mayores. Innovaciones en tres países europeo.* Madrid. INSERSO.

INSERSO (1996). *Voluntariado y personas mayores.* Madrid: Imsero.

INSERSO. (1995a). *Voluntariado y personas mayores.* Madrid: INSERSO.

INSERSO. (1995b). *Las personas mayores en España. Perfiles. Reciprocidad familiar.* Madrid: INSERSO

INSTITUT FOR VOLUNTERING RESEARCH. *Age Discrimination and volunteering.* University of East London.

INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH (1997). (Consulta, URL <<http://www.ivr.org.uk>>.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2008) Manual on the Measurement of Volunteer Work. Disponible en http://www.ilo.org/global/What_we_do. (Consulta, 13 de abril de 2010).

IZQUIETA ETULAIN, J.L. Y CALLEJO GONZÁLEZ, J. (1999). *Los nuevos voluntarios naturaleza y configuración de sus iniciativas solidarias.* En Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 86 (1999), Pp. 95-126.

IZQUIETA ETULAIN, J.L. et. al.; (2008): "El Tercer Sector y las Administraciones Públicas. Relaciones en el ámbito de la atención social en los niveles regional y local". Revista Internacional de Sociología (RIS). VOL. LXVI, Nº 49, ENERO-ABRIL, 115-139, 2008.

- JAMES, E. (ED.)** (1988), *The Nonprofit Sector in International Perspective: Studies in comparative culture and Policy*, New York, Oxford University Press.
- JEREZ, A.** (1997) : *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del Tercer Sector*, Madrid, Tecnos.
- JODELET, D.** (1989). *Les représentations sociales*. Paris: Puf.
- JOHNSON, N.** (1981): *Voluntary Social Services*, Oxford: Blackwell & Robertson
- JOHNSON, N.** (1987). *The Welfare State in Transition. The Theory and Practice of Welfare Pluralism*, Brighton: Wheatsheaf Books.
- JOHNSON, N.** (1990), *El Estado de Bienestar en transición*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- JONES, C.** (1993): *Patterns as Social Policy. An introduction to Comparative Analysis*. London y New York, Tavistock Publications.
- JUNTA DE ANDALUCÍA** (2004). *Estudio sobre el voluntariado social de Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- KANE, R.A. & KANE, R.L.** (1993). *Evaluación de las necesidades en los ancianos*. Guía práctica sobre los instrumentos de medición. Fundación Caja Madrid.
- KELLY, J.** (Ed.) (1993). *Activity and ageing*. Staying involved in later life. Newbury Park, CA: Sage.
- KENDALL, J., & KNAPP. M.R.J.** (1992). *"Charity Statistics in a European context"*. Occasional Paper 2. London: Charities Aid Foundation.
- KESSLER, R. C.** (1975). *"A descriptive model of emergency on-call blood donation"*. Journal of Voluntary Action Research, 4(3-4), 159-171.
- KHAN, R.L. & ANTONUCCI, T.** (1980). *"Convoys over the life course: attachment, roles and social support"*. P.B. BALTES Y O. BRIM (Comps.), Life-span Development and Behaviour, vol. 3, Boston: Lexington.
- KLEIN, R.** (1985): *"La política social de los años 80, valores, relaciones de fuerza y política"*, en Informe OCDE, *El Estado protector en Crisis*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KOHN, A.** (1990). *The Brighter Side of Human Nature: Altruism and*

Empathy in Everyday Life. New York: Basic Books.

- KORPI, W.** (1980). "*Social Policy and Distributional Conflict in the Capitalist Democracies: A Preliminary Comparative Framework*". *European Politics*, (3) 3: 296-316.
- KRAMER, R.** (1987): "Voluntarie agencies and the personal social services", EN Powell, W.(ed.): *The Non-Profit Sector: A Research Handbook*, New Haven, Yale University Press,pp. 240-257.
- KUEHNE, V. S. Y SEARS, H. A.** (1993). "*Beyond the call of duty: Older volunteers committed to children and families*". *Journal of Applied Gerontology*, 12(4), 425-438.
- KUHN, TH.S.** (1987): *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, México, Fondo de Cultura Económica. (e.o. 1962).
- KUHN, TH.S.** (1995): *¿Qué son las Revoluciones Científicas?*, Barcelona, Altaya. (e.o. 1987).
- LAFER, B.** (1991). "*The attrition of hospice volunteers*". *Omega Journal of Death and Dying*, 23(3), 161-168.
- LAKATOS, I., MUSGRAVE, A.** (eds.) (1975): *La Crítica y el Desarrollo del Conocimiento*, Barcelona, Grijalbo.
- LAMMERS, J.** (1991). "*Attitudes, motives and demographic predictors of volunteer commitment and service duration*". *Journal of Social Service Research*, 14(3-4), 125-140.
- LEAL, J. & CORTES, L.** (1993). "*La desigualdad social en España*". Instituto Universitario de Sociología de Nuevas Tecnologías. Informe de Investigación, 22, 156. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Lecciones de Gerontología**, XIV [Fecha de publicación: 14/06/2007]. <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/lopez-aspectos -01.pdf> (consulta realizada el día 13 abril de 2010)
- LEMON, B.W.; BENGTON, V.L. & PETERSON, J.A.** (1972). *An exploration of the activity theory of aging: activity types and life satisfaction among in-movers to a retirement community*. *Journal of Gerontology*, 27, 511–523.

- LEMON, M., PAISLEYS, B. J. Y JACOBSON, P. E.** (1972). *"Dominant statuses and involvement in formal voluntary associations"*. Journal of Voluntary Action Research, 1(2), 30-42.
- LESSENICH, S.** (1996): *"España y los regímenes de Estado del bienestar"*, Revista Internacional de Sociología, 13, enero-abril 1996.
- LEY 12/1982**, de 7 de abril de Integración social del Minusválido).
- LEY 6/1996**, de 15 de enero, del voluntariado.
- LINCOLN, Y.S.; GUBA, E.G.** (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, Ca: Sage.
- LINDENMEIER, J.** (2008): *"Promoting Volunteerism: Effects of Self-Efficacy, Advertisement-Induced Emotional Arousal, Perceived Costs of Volunteering, and Message Framing"*. Voluntas (2008) 19: 43–65.
- LÓPEZ CABANAS, M. Y CHACÓN, F.** (1998) *Intervención psicosocial y servicios sociales. Un enfoque participativo*. Madrid: Síntesis.
- LÓPEZ DOBLAS, J. & DÍAZ CONDE, M^a.P.** (2005). *"Les personnes âgées vivant seules en Espagne"*. Retraite et Société, 45, Pp. 158-187.
- LÓPEZ DOBLAS, J.** (2005). *Personas mayores viviendo solas. La autonomía como valor en alza*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- LÓPEZ DOBLAS, J; DÍAZ CONDE, M^a.P.** (2007). *"Aspectos sociológicos del envejecimiento"*. Madrid: Portal Mayores, Informes Portal Mayores, 73.
- LOUH, M-C. & HERZOG, A.R.** (2002). *Individual consequences of volunteer and paid work in old age: health and mortality*. Journal of Health and Social Behavior, 43, 490–509.
- LUCAS, A. DE** (1994). *"Sociedad de consumo o sociedad de mercado: el caso de las comunidades kula"*. En Política y Sociedad, 16, Madrid: UCM, Pp. 25-36.
- LUHMANN, N.** (1993) *Teoría política en el Estado del Bienestar*, Alianza Universidad, Madrid.
- MADRID, A.** (1998). *Derecho en las organizaciones no gubernamentales*.

- En Jerez, Ariel (Coord.): *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del tercer sector*. Madrid: Tecnos.
- MADRID, A.** (2000): *"El contenido y la forma del voluntariado"*. *Éxodo*, 54: 4-10.
- MADRID, A.** (2001). *La Institución del Voluntariado*. Madrid: Ed. Trotta.
- MADRID, A.** (2002), "El bienestar del voluntariado. Reflexiones entorno a la institucionalización de la colaboración social gratuita" en J.M. Robles (comp.), *El reto de la participación*, Madrid, Mínimo Transito, pp. 365-390).
- MARBÁN GALLEGO V.; RODRÍGUEZ CABRERO, G.** (2001). *El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos*. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° Extra. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pp. 49-71.
- MARBÁN GALLEGO, V.** (2000a). *"Estructura económica y organizativa de las entidades voluntarias en España"*. En revista Economistas, 83, Madrid: Colegio de Economistas de Madrid, Pp. 124-136.
- MARBÁN GALLEGO, V.** (2000b). *Sociedad Civil, Tercer Sector y Entidades de Servicios Sociales en España*, Alcalá, Tesis Doctoral.
- MARBAN GALLEGO, V.** (2001): "Sociedad civil, Tercer Sector y entidades de acción social en España", *Revista Internacional de Sociología*, nº 30, pp. 169-205.
- MARBÁN GALLEGO, V.** (2003). *"Actitudes y valores sobre la participación de la sociedad civil en España y Europa"*. La participación en las organizaciones socio-voluntarias. En Rodríguez Cabrero (Coord.)(2003): *Las entidades voluntarias de acción social en España*. Informe General, Madrid: Fundación FOESSA/Cáritas Española, Pp. 321-350.
- MARBÁN GALLEGO, V. y RODRÍGUEZ CABRERO, G.** (2006): *"Estado de bienestar y tercer sector social en España. El estado de la investigación social"*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 56, noviembre 2006, pp. 117-139.
- MARCOS SANZ, R. DE, FRESNO, J.M.** (1992). *"Informe sobre Cruz Roja Española"*. En CASADO, D. (Dir.), *Organizaciones Voluntarias en España*, Barcelona: Hacer, Pp. 271-288.

- MARSHALL, T.** (1950). *Citizenship and Social Class and Other Essays*. Cambridge: Cambridge University Press (Ed. Castellano, 1998, Ciudadanía y clase social, Madrid: Alianza).
- MARTÍNEZ ROMÁN, M.^aA., MIRA-PERCEVAL PASTOR M.^aT. y REDERO BELLIDO H.** (1996), "Sistema público de servicios sociales en España", en Alemán Bracho, M.^aC., Garcés Ferrer, J. (dirs.): *Administración Social: Servicios de Bienestar Social*, Madrid, Siglo XXI Editores, pp.203-246.
- MARTINEZ, M.^a I. et al.** (2000): *Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social*. Madrid, Fundación Tomillo.
- MASLACH, C. Y JACKSON, S. E.** (1986): "The measurement of experienced burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- MASLACH, C. Y OZER, E.** (1995). "Theoretical issues related to burnout in AIDS health workers". En L. Bennett, D. Miller y M. Ross (Eds.). *Health workers and AIDS: research, intervention and current issues in burnout and response*. Chur: Harwood Academic Publishers.
- MASLANKA, H.** (1996). "Burnout, social support and AIDS volunteers". *AIDS Care*, 8(2), 195-207.
- MCCLELLAND, D.C.** (1988): *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- MCCURLEY, S. Y LYNCH, R.** (1998). *Essential Volunteer Management*. London: Directory of Social Change.
- MEAD, L.** (1986), *Beyond Entitlement. The Social Obligations of Citizenship*, New York: The Free Press.
- MEDINA TORNERO M.E.; CARBONEL CUTILLAS, C.** (2006). "Personas mayores y el voluntariado". *Acciones e investigaciones sociales*, 1.
- MEDINA TORNERO, M.E.** (1995). *Organizar, Planificar y Evaluar en las entidades asociativas*. Murcia: FANDIF.
- MEDINA TORNERO, M.E.** (1998). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia.
- MEDINA TORNERO, M.E.** (1999). *Perfil del voluntariado*. Murcia:

Plataforma para la promoción del voluntariado en la Región de Murcia.

MEDINA TORNERO, M.E.; TRISTÁN, E. (1998). *Voluntariado, participación y dinamización social*. Murcia: Ayuntamiento de Murcia.

MERTON, R.K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press.

MEURANT, J. (1986). *El servicio voluntario de la Cruz Roja en la Sociedad de hoy, Madrid: La ambivalencia social del nuevo voluntariado Cruz Roja Española*. Departamento de Información Relaciones Públicas y Publicaciones.

MIDLARSKY, E. & KAHANA, E. (Eds.). (1994). *Altruism in Later Life*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

MINISTERIO DE CULTURA (1978). *Demanda Cultural en España*. Madrid: Ministerio de Cultura.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (MTAS) (2005). *Diagnóstico de situación del voluntariado en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MISHRA (1981). *Society and social policy*. London: MacMillan.

MISHRA R.C(1989): "El Estado del Bienestar después de la crisis: los años ochenta y más allá", en Muñoz de Bustillo, R. (ed), *Crisis y futuro del Estado del bienestar*, Alianza Universidad, Madrid.

MISHRA, R. (1992): *El Estado de Bienestar en Crisis. Pensamiento y Cambio Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (e.o. 1984)

MOLLEVÍ BORTOLÓ, J. (2001a). *El régimen jurídico de las entidades de voluntariado*. En García Inda, A.; Martínez de Pisón, J. (Coord.) Ciudadanía, voluntariado y participación, Dykinson, Madrid.

MONSERRAT, J. y RODRIGUEZ CABRERO, G. (Coord.) (1991): *"Economía del Sector No Lucrativo"*; Revista Economistas, nº 51, Madrid.

MONSERRAT, J. y RODRIGUEZ CABRERO, G. (Coord.) (2000): *"Economía del Tercer Sector"*; Revista Economistas, nº 83, Madrid.

- MONTAGUT, T.** (2000): *Política Social: Una Introducción*. Barcelona, Ariel.
- MONTAGUT, T.** (2001, Agosto). *Revista de l'Associació promotora del Treball social*. En Manual integral de formación voluntaria. (Volumen para las personas voluntarias). Obra social Caja Madrid. Caja Madrid 2006. Pp. 31.
- MONTAÑÉS, M.R.; VILLASANTE, T.; ALBERICH, T.** (1996). *"Asociaciones de voluntarios. Lo que se dice y lo que se quiere decir cuando hablamos de voluntariado"*. En Voluntariado, monográfico de Documentación Social, Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada, 104, Madrid: Cáritas Española, Pp. 13-25.
- MONTORO ROMERO, R.** (2000). *"El papel social y económico de las familias en la configuración del bienestar social"*. En AAVV: Dimensiones económicas y sociales de la familia. Madrid: Fundación Argentaria-Visor.
- MONTSERRAT CONDORNIÚ, J.** (2003): *"Balance económico consolidado de la acción social"* en RODRÍGUEZ CABRERO, G. (dir.) (2003), *Las Entidades Voluntarias de Acción Social en España*, Madrid, Fundación FOESSA.
- MORA ROSADO** (2000). *Futuras políticas de voluntariado*. En "Documentos de Trabajo de la Plataforma para la promoción del voluntariado de España", 13. Pp.42-50.
- MORA, S.; ARANGUREN, L.** (1999). *"Modelos de voluntariado"*. Ponencia presentada en las Jornadas sobre ciudadanía, voluntariado y políticas sociales en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati. 29 y 30 de abril, 1999.
- MORENO, L.** (2001). *La «vía media» española del modelo de bienestar Mediterráneo*. Papers 63/64, 2001, 67-82.
- MORENO L.** (2002). *'Bienestar mediterráneo y "supermujeres"'*. Revista Española de Sociología, 2, 41-57.
- MORENO L.**(2003): *Estado del bienestar y "mallas de seguridad"*. Documento de Trabajo 02-03. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC, Madrid).

- MORENO L.** (2006). *España y el bienestar mediterráneo*. Ponencia presentada en el I Seminario Internacional. "Políticas sociales y regímenes de bienestar en transición. Orígenes, conceptos y estrategias en países con desarrollo humano alto". México: Centro Universitario en Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad de Guadalajara. 11-13 Septiembre, 2006. URL <<http://www.iesam.csic.es/>> (Consulta, 27 de mayo de 2008).
- MORENO, L.; SARASA, S.** (1992). *The Spanish «Via Media» to the Development of the Welfare State*. Working Paper 92-13. Madrid: Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA).
- MORENO, L.; SARASA, S.** (1993): "*Génesis y desarrollo del Estado del bienestar en España*". *Revista Internacional de Sociología*, 6: 27-69.
- (1993). "*Génesis y desarrollo del Estado de bienestar en España*". *Revista Internacional de Sociología*, 6, Pp. 27-69.
- MORENO, L** (2001): "*La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo*". *Papers* 63/64, 2001 67-82.
- MORIN, E.** (1995): *Sociología*, Madrid, Tecnos.
- MORROW-HOWELL, N. & A. MUI.** (1989). "*Elderly Volunteers: Reasons for Initiating and Terminating Service*". *Journal of Gerontological Social Work* 13 (3/4): 21-35.
- MORROW-HOWELL, N.; HINTERLONG, J.; ROZARIO, P.A.; TANG, F.** (2003). *Effects of Volunteering on the Well-Being of Older Adults*. *Journal of Gerontology - Social Sciences*, 58B (3), Pp.137-145.
- MOSCOVICI, S. Y FARR, R.** (1988). *Psicología social*. Barcelona: Paidós.
- MOTA F.** (1999): "*La realidad asociativa en España*" en SUBIRATS, J. (Ed.): *¿Existe sociedad civil en España?*. Fundación encuentro, Madrid.
- MOTA LÓPEZ, R & VIDAL FERNÁNDEZ, F.** (2003). *Solidaridad y morfología de los voluntarios madrileños*, Madrid: Consejería de Servicios Sociales.
- MTAS** (2001). *Plan del voluntariado (2001-2004)*. Madrid.
- MURNIGHAN, J. K.; KIM, J.W.; & METZGER, A. R.** (1993). "*The Volunteer Dilemma*". *Administrative Science Quarterly*, 38: 515-

38.

- MUSICK, M.A., HERZOG, R. & HOUSE, J.S.** (1999). *Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample*. *Journal of Gerontology*, 54B, Pp.173–180.
- MUTCHLER, J.E.; BURR, J.A.; CARO, F.G.** (2003). *From Paid Worker to Volunteer: Leaving the Paid Labor Force and Volunteering in Later Life*. *Social Forces*, 81 (4), 1267-1293.
- NACIONES UNIDAS** (1991). *“Los principios de las Naciones Unidas a favor de las personas de edad”*. Resolución 46/91 de la Asamblea General de 16 de diciembre de 1991. URL <<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1640.pdf>> .
- NAVAJO GÓMEZ, P.** (1990). *Captación, acogida y orientación de voluntarios*. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado.
- NAVAJO GÓMEZ, P.** *“El voluntariado”*. URL <<http://www.iniciativasocial.net/voluntariado.htm>> (Consulta, 15 de mayo de 2008).
- NAVAJO GÓMEZ, P.** *Evolución del asociacionismo en España: de la caridad al estado de bienestar; El movimiento asociativo actual*. URL <<http://www.iniciativasocial.net/voluntariado.htm>> (Consulta, 15 de mayo de 2008).
- NAVARRO YAÑES, C.; PÉREZ BOZA, E.** (2004). *Las razones del voluntariado*. Sevilla: Agencia Andaluza del Voluntariado.
- NAVARRO, C. J.** (2001): *La calidad del Pluralismo de Bienestar. Tercer Sector y agencias gubernamentales en Andalucía*, Córdoba, Universidad de Córdoba.
- NESBITT, W.H., ROSS, M.W., SUNDERLAND, R.H. Y SHELP, E.E.** (1996). *“Prediction of grief and HIV/AIDS related burnout in volunteers”*. *AIDS Care*, 8, 137-143.
- NEWMAN, S.; VASUDEV, J.; & ONAWOLA, R.** (1985). *“Older Volunteers’ Perceptions of Impacts of Volunteering on Their Psychological Well-Being”*. *Journal of Applied Social Psychology*, 25 (11): 1010-26.

- NIETO PEREIRA, L.N.** (coord.) (2001): *Cooperación para el Desarrollo y ONG: Una Visión Crítica*, Madrid, Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación (UCM) - Los libros de la Catarata.
- NOGUERA, J. A.** (2000) "La reestructuración de la política social en España"; en J. Adelantado (coord.): *Cambios en el Estado del Bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España*. Barcelona. Icària-UAB. Págs. 475-502.
- OCDE** (2003), *El sector no lucrativo frente al cambio económico*, París, OCDE.
- OCHANDO CLARAMUNT, C.** (2002). *El estado del bienestar*. Barcelona. Ariel.
- ODA, N.** (1991): "*Motives of volunteer works: self-and other-oriented motives*". *Tohoku Psychologica Folia*, 50, 55-61.
- OJEDA, A.** (1993): *Estado social y crisis económica*. Madrid, Ed. Complutense.
- OKUN, M. A., BARR, A. Y HERZOG, A. R.** (1998): "*Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models*". *Psychology and Aging*, 13(4), 608-621.
- OKUN, M. A., EISENBERG, N.** (1992): "*Motives and intent to continue organizational volunteering among residents of a retirement community area*". *Journal of Community Psychology*, 20(3), 183-187.
- OKUN, M.A.** (1994). "*The Relation Between Motives for Organizational Volunteering and Frequency of Volunteering by Elders*". *Journal of Applied Gerontology* 13 (2), 115-26.
- OMAN, D.; THORESEN, C. E.; & MCMAHON, K.** (1999). *Volunteerism and mortality among community-dwelling elderly*. *Journal of Health Psychology*, 4, 301–316.
- OMOTO, A. M. Y SNYDER, M.** (1993): "*AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns*". *Nonprofit Management and Leadership*, 4(2), 157-176.
- OMOTO, A. M. Y SNYDER, M.** (1995): "*Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude*

- change among AIDS volunteers*". Journal of Personality and Social Psychology, 68(4), 671-686.
- ORTÍ BENLLOCH, A.** (1989). *"La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo"*. En GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J., ALVIRA, F. (Comp.) El Análisis de la Realidad Social: Métodos y Técnicas de Investigación, Madrid: Alianza. (e.o. 1986).
- ORTÍ BENLLOCH, A.** (1994b). *"La confrontación de modelo y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social"*. En DELGADO, J.M., GUTIÉRREZ, J. (ed.) Referencias bibliográficas Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales, Madrid: Síntesis.
- ORTÍ, A. & RODRÍGUEZ CABRERO, G.** (1996). *"Institucionalización del sector asociativo en España: estratificación motivacional e ideológica y diferenciación y complementariedad entre el sector público y entidades sociales"*. En RODRÍGUEZ CABRERO, G. y MONTSERRAT, J., *Las entidades voluntarias en España*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Pp. 123-166.
- OSORIO GARCÍA DE OTEYZA, M.** (Coord.) (2003). *Voluntariado Social*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces y Fundación Luis Vives.
- PAVOLINI, E.** (1999). *"Volontariato in Europa: la specificità del caso Italia"*. En FRISANCO, Renato.
- PEARCE, J., EDWARDS, M., HULME, D., LOFREDO, G., COMMINS, S. et al.** (2001), *Desarrollo, ONG y Sociedad Civil*, Barcelona, Intermón Oxfam.
- PEARLIN, L.I.** (1983). *Role strain and personal stress*. In Kaplan, H. B. New York: Academic Press.
- PENNER, L. A. Y FRITZSCHE B. A.** (1993). Measuring the prosocial personality: four construct validity studies. Paper presented at the 101st annual convention of the American Psychological Association. Toronto, Ontario, Canadá.
- PENNER, L. A. Y FINKELSTEIN, M. A.** (1998): *"Dispositional and structural determinants of volunteerism"*. Journal of Personality and Social Psychology, 74(2), 525-537.

- PENNER, L. A., FRITZSCHE, B. A., CRAIGER, J. P. Y FREIFELD, T. R.** (1995). "Measuring the prosocial personality". En J. Butcher y C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessmens*. (pp. 147-163). Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- PEREIRA DE CARVALHO, C. A. (1999):**"*El control organizativo en las organizaciones no gubernamentales: un estudio de la realidad española*". Rev. Administración Contemporánea vol.3 n°.3 Curitiba Sept./Dec. 1999
- PÉREZ GÓMEZ, A.I.** (1985):"*Paradigmas contemporáneos de investigación educativa*". En PÉREZ GÓMEZ, A.I. y GIMENO SACRISTÁN, J. (1985). *La enseñanza, su teoría y su práctica*. Madrid: Akal, Pp. 95-138.
- PÉREZ PÉREZ, G.** (2000). "*El trabajo del voluntariado*". En DURAN, M.A. (Coord.) (2000): "*La contribución del trabajo no remunerado a la economía española: alternativas metodológicas*". Madrid: Instituto de la mujer.
- PÉREZ, M. y FARIÑAS, C.** (1996). "*Nuevos cauces de participación y compromiso de los jóvenes en las ONGs*". *Inusual*, 103, 54-60.
- PÉREZ-DÍAZ, V. y LÓPEZ NOVO, J.P.** (2003). *El tercer sector social en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PÉREZ ORTIZ, L.** (1998). *Las necesidades de las personas mayores*. Vejez, economía y sociedad. Madrid: IMSERSO.
- PETRUS, A.** (1991). *Estudi comparat sobre el voluntariat*. Barcelona: Generalitat de Catalunya – Universitat de Barcelona.
- PICK,S; LÓPEZ A.L.** (1995): *Cómo investigar en ciencias sociales*. México. Trillas.
- PIERRUCCI, J. Y NOEL, R. C.** (1980): "*Duration of participation of correctional volunteers as a function of personal and situational variables*". *Journal of Community psychology*, 8, 245-250.
- PILIAVIN, J. A. Y CALLERO, P.** (1991). *Givin blood: the development of an altruistic identity*. Baltimore: Johns Hopkins University press.
- PILIAVIN, J.A. & CHARNG, H.-W.** (1990). "*Altruism: A Review of Recent Theory and Research*". *Annual Review of Sociology* 16, 27-65.

- PINDER C. C.** (1984). *Work Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS MAYORES** (2003-2007). URL <http://www.carm.es/ctra/>. (Centro de Documentación de la Consejería de Trabajo y Política Social).
- PLATAFORMA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO. (PAV)** (2002). *Investigación sobre el voluntariado social en Andalucía*. Documento interno no publicado.
- PLATAFORMA DE ONG DE ACCION SOCIAL** (2006): *Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social*. Madrid, Plataforma de ONG de Acción Social.
- PLATAFORMA PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA.** (PPVE) (1997). *Las organizaciones de voluntariado en España*. Madrid: Plataforma para la promoción del voluntariado en España.
- PPVE.** (1998). *Manual de formación de formadores de voluntariado*. Madrid: Plataforma para la Promoción del Voluntariado de España.
- PUGA GONZÁLEZ, M. D.** (2004). *Estrategias residenciales de las personas de edad*. Movilidad y curso de vida. Barcelona: Fundación la Caixa.
- PVSG.** (2001). *El perfil del voluntariado en la provincia de Granada*. Granada: Plataforma del Voluntariado Social de Granada.
- PVSG.** (2001). *El voluntariado organizado en Granada*. Granada: Plataforma del Voluntariado Social de Granada.
- RANCI, C.** (1999). *Oltre il welfare state. Terzo settore, nuove solidarietà e trasformazioni del welfare*, Bologna: il Mulino.
- RANCI, C.** (2003). *Le dimensioni della solidarietà. Secondo rapporto sul volontariato sociale italiano*. Fondazione Italiana per il volontariato. Roma.
- RANCI, C.** (Ed.) (2001). *Il mercato sociale dei servizi alla persona*. Roma: Carocci.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA** (1995). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa Calpe. VOL. I-II.
- REVILLA, M.** (2002), *Las ONG y la política*, Madrid, Istmo, pp.15-65.

REVISTA DE ECONOMÍA PÚBLICA, SOCIAL Y COOPERATIVA – CIRIEC- (2001) : “Economía Social y Sector No Lucrativo” nº 37, Valencia.

REVISTA ESPAÑOLA DEL TERCER SECTOR. (www.fundacionluisvives.org). Desde 2005

ROCHESTER, F. (1999). *“One size does not fit all: four models of involving volunteers in small voluntary organizations”*. Voluntary Action, vol.1; 2.

RODRIGUEZ CABRERO, G y MONTSERRAT, J. (Dir.)(1996): *Las entidades voluntarias en España: institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1994). *“Estado de bienestar y sociedad del bienestar: debates e ideologías en torno a la división mixta del bienestar”*. Revista Internacional de Sociología, (8-9) Pp. 7-27.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1994a): “La política social en España: 1980-92”, en JUÁREZ, M. (dir.) V *Informe sobre la Situación Social en España*, Madrid, Fundación FOESSA.

-(1995): *“Estado de Bienestar y sociedad civil en España: hacia una división pluralista del bienestar”*: Hacienda Pública Española, 1, 91-103.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1996). *Participación social de las personas mayores*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (1997). *La participación social de las personas mayores*. Madrid: IMSERSO

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2000). *“La economía política de las organizaciones no lucrativas”*. Revista Economistas, 83, 6-17.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2004): *El Estado de Bienestar en España: debates desarrollo, y retos*; Madrid , editorial Fundamentos, .

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (Coord.) (2003). *Las entidades voluntarias de acción social en España*. Madrid: FOESSA.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. Y ORTÍ, A. (1996). *“Institucionalización del sector asociativo en España: Estratificación motivacional e ideológica y diferenciación y complementariedad entre sector*

público y entidades sociales", en RODRÍGUEZ CABRERO, G., MONSERRAT CODORNIÚ, J. (Dir.), *Las Entidades Voluntarias en España: Institucionalización, Estructura Económica y Desarrollo Asociativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Pp. 123-165.

RODRÍGUEZ CABRERO, G., MONSERRAT CODORNIÚ, J. (Coord.) (1996). *Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ CABRERO, G.; AZNAR LÓPEZ, M.; CRUZ ROCHE, I; MORÁN ALÁEZ, E.; VILÁ MANCEBO, A. [et al] (1999). *La protección social de la dependencia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, P. (1993). *"Mujeres mayores: nunca es tarde para participar"*. *Revista española de Geriátrica y Gerontología*, 28, 1. 3 1.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, P. (1998). *"El problema de la dependencia en las personas mayores"*. *Documentación Social. Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 112, Pp. 33-63.

ROHS, F. R. (1986): *"Social background, personality, and attitudinal factors influencing the decision to volunteer an level of involvement among adult-leaders"*. *Journal of Voluntary Action Research*, 15(1), 87-99.

ROSANVALLON, P. (1995). *La crisis del Estado providencia*. Madrid: Civitas.

ROY, K. ; ZIEMECK, S. (2001). *On the economics of volunteering*. New York: ONU. Trabajo encargado con motivo del Año Internacional del voluntariado. URL <<http://www.iyv2001.org>>.

RUBIO, M.J. Y VARAS, J. (1997): *El análisis de la realidad, en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid. CCS.

RUIZ OLABUÉNAGA J.L (1994). *"Ocio y Estilos de Vida"*. V Informe Sociológico sobre la situación Social de España. Sociedad para todos en el año 2000, Madrid: Fundación FOESS.

- RUIZ OLABUÉNAGA, J.L.** (Dir.) (1999). *El Sector no lucrativo en España*. Bilbao: Fundación BBV.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J.L.** (Dir.) (2000a). *El Sector no lucrativo en España*. Bilbao: Fundación BBV.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J.L.** (2000b). "El sector no lucrativo en España". En revista *Economistas*, 83, Madrid: Colegio de Economistas de Madrid, Pp. 63-78.
- (2001): *El sector no lucrativo en España*. Madrid: Fundación BBV.
- RUIZ, J. Y MOYA, M. C.** (1997). "La intención de participación en el voluntariado social: el caso de las asociaciones de lucha contra el cáncer". *Revista de psicología Social Aplicada*, 7, 51-68.
- SAJARDO, A.** (1996): *Análisis económico del Sector No lucrativo*, Valencia, ed. Tirant lo Blanch.
- SALAMON, L. M. et al.** (1999): *La sociedad civil global - las dimensiones del sector no lucrativo*, Bilbao, Fundación BBVA.
- SALAMON, L. M., AND ANHEIER, H. K.** (1992a): "In search of the nonprofit sector. I: The question of definitions". *Voluntas*, 3(2), 125-151.
- SALAMON, L. M., y ANHEIER, H. K.** (1992b): "In search of the nonprofit sector. II: The problema of classification". *Voluntas*, 3(3), 267-309.
- SALAMON, L.M. & ANHEIR, H.K.** (1992b). "In search of the non-profit sector I". *The questions of definitions*. *Voluntas*, 3: 2. 125-151. 1992.
- SALAMON, L.M. & ANHEIR. H.K.** (1992). "Towards an understanding of the international nonprofit sector". The Johns Hopkins Comparative nonprofit sector Project. *Nonprofit Management and Leadership*. 2, 3. 311-324.
- SALAMON, L.M. y ANHEIER ,H.K.** (2001): *La Sociedad Civil Global: Las Dimensiones del Sector no Lucrativo*, Madrid, Fundación BBVA.
- SALAMON, L.M. y ANHEIER,H.K.** (1997): *Defining the Nonprofit Sector: A Cross-National Analysis*. Manchester, Manchester University Press.
- SALAMON, L.M., & ANHEIR, H.K.** (1992c). "In search of the nonprofit

- sector II": The problem of classification. Voluntas, 3: 3. 267-309. 1992.*
- SALAMON, L.M.; ANHEIR, H.K. & COLS.** (2001). *"La sociedad civil en una perspectiva comparativa"*. En SALAMON, L.M.; ANHEIR, H.K.; LIST, R.; TOEPLER, S., SOKOLOWSKI, S.W. [et al], *La sociedad civil global. Las dimensiones del sector no lucrativo*. Bilbao: Fundación BBVA.
- SALAMON, L.M.; ANHEIR, H.K.** (1998). *"Social origins of civil society: Explaining the nonprofit sector cross-nationally"*. *Voluntas, 3*, Pp. 213-248.
- SALAMON, L.M.; SOKOLOWSKI, W.** (2001). *Volunteering in Cross-National Perspective: Evidence from 24 Countries*. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project No. 40, Baltimore: The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- SALINAS, F. Y OTRAS** (2001). *La evolución del tercer sector hacia la empresa social. Estudio cualitativo*. Madrid: PPVE (Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España).
- SARASA S.** (1995). *"La sociedad civil en la Europa del Sur. Una perspectiva comparada de las relaciones entre estado y asociaciones altruistas"*. En SARASA, S; MORENO, L (2000) (Coord.). *El Estado del bienestar en la Europa del Sur*, CSIC-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- SARASA, S.** (1999), "El papel de la sociedad civil en los Servicios Sociales", en J. SUBIRATS (ed.), *¿Existe Sociedad Civil en España?*, Madrid, F. Encuentro, pp. 117-143.
- SAXON-HARROLD, S & KENDALL, J.** (1995). *Dimensions of the voluntary sector*. Charities Aid Foundation, Kent: Pembury Road.
- SCHNEIDER, K. S.** (1977): "*Personality correlates of altruistic behavior under four experimental conditions*". *Journal of Social Psychology*, 102, 113-116.
- SCHWARTZ, S.H Y HOWARD, J.A.** (1984). "Internalized values as motivators of altruism". En E. Staub et al. (ed.) *Development and maintenance of prosocial behavior*. New York: Plenum Press.

- SECOT** (1995). *Las actividades económicas de las personas mayores*. Madrid: SECOT.
- SECOT** (2001). *Los mayores activos*, Madrid: SECOT (Seniors Españoles para la Cooperación Técnica).
- SECOT** (Ed.) (1989). *Seniors: jubilación y trabajo voluntario*. Madrid: Círculo de Empresarios.
- SETIÉN, M.L.** (1993). *Indicadores sociales de calidad de vida*. Madrid: CIS.
- SHARE**. (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) (2004). *"Encuesta sobre la Salud, el Envejecimiento y la Jubilación en Europa"*. En URL <<http://www.share-project.org>>.
- SHARP, E. B.** (1978): "*Citizen organization in policing issues and crime prevention: Incentives for participation*". *Journal of Voluntary Action Research*, 7(1-2), 45-58.
- SHMOTKIN, D.; BLUNMSTEIN, T. & MODAN, B.** (2003). *Beyond keeping active: concomitants of being a volunteer in old-old age*. *Psychology and Aging*, 18, 602–607.
- SHÖN, D. A.** (1992): *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. B. Aires. Paidós.
- SIBICKY, M., MADER, D., REDSHAW, L. Y CHEADLE, B.** (1994). *Measuring the motivation to volunteer*. Paper presented at the annual meeting of Midwestern Psychological Association, Chicago.
- SMITH J.D.** (1999). *"Voluntariado y desarrollo social"*. Documento de antecedentes para discusión en la reunión del grupo de expertos Nueva York, 29 y 30 de noviembre de 1999. URL <<http://www.unites.org/Html/Resource/justin/justin0.htm>> (Consulta, 14 de mayo de 2008).
- SMITH, D. H.** (1975): "Voluntary action and voluntary groups". En A. Inkeles, J. Coleman y N. Smelser (Eds.), *Annual Review of Sociology*. Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- SMITH, D. H.** (1983): "Synanthrometrics: On progress in the development of a general theory of voluntary action and citizen participation". En D. H. Smith, J. V. Til y otros (Eds.), *International*

- perspectives on voluntary action research*. Washington, DC: University Press of America.
- SMITH, D. H.** (1994). "*Determinants of voluntary association Participation and volunteering: a literature review*". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263.
- SMITH, D.B.** (2004). *Volunteering in Retirement: Perceptions of Midlife Workers*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33 (1), 55-73.
- SMITH, D.H.** (1983). "*Altruism, Volunteers and Volunteerism*". *Journal of Voluntary Action Research* 12, 21-36. Stebbins, R. A. (1996). *Volunteering: a serious leisure perspective*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(2), 211-224.
- SNYDER, M., OMOTO, A.M., Y CRAIN, A.L.** (1999): "*Punished for their good deeds: Stigmatization of AIDS volunteers*". *American Behavioural Scientist*, 42, 1175-1192.
- SOKOLOWSKI, S.W.** (1996). "*Show Me the Way to the Next Worthy Deed: Towards a Microstructural Theory of Volunteering and Giving*". *Voluntas*, 7 (3), 259-78.
- SPITZ, R. T. y MACKINNON, J. R.** (1993): "*Predicting success in volunteer community service*". *Psychological Reports*, 73(3), 815-818.
- STEVENS, E. S.** (1991): "*Toward satisfaction and retention of senior volunteers*". *Journal of Gerontological Social Work*, 16(3-4), 33-41.
- STOFFMAN, D, FOOT D.K.** (1997): *Boom, Bust & Echo*, Hardcover.
- STOKER, G. (ED.)** (1988): *The Politics of Local Government*, Londres, Macmillan.
- STOUT, P. A., & LECKENBY, J. D.** (1988): "*The nature of emotional response to advertising: A further examination*". *Journal of Advertising*, 17(4), 53-57.
- SUBIRATS, J.** (2001, Enero-Marzo). "*Sociedad civil y voluntariado: responsabilidades colectivas y valores públicos en España*". En *Documentación Social*, 122, Pp. 41-65.
- SUBIRATS, J.** (Ed.) (1999): *¿Existe sociedad civil en España? Responsabilidades colectivas y valores públicos*. Madrid, Fundación Encuentro.

- SUSÍN BETRÁN, R.** (1999). *La institucionalización jurídica del voluntariado. La normalización de un proyecto radicalmente democrático*. En MARTÍNEZ DE PISÓN, J.; GARCÍA INDA, A. (Coords.): *El voluntariado: regulación jurídica e institucionalización social*, Zaragoza: Egido Editorial.
- TAVAZZA, L.** (1987). *Cuaderno de Voluntariado N.º.1*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España.
- TAVAZZA, L.** (1998). *Il volontariato nella transizione. Le prospettive e le sfide fondamentali*. Roma: .Fondazione Italiana per il Volontariato.
- TAYLOR-GOOPY, P.** (Ed.) (2004). *New Risks, New Welfare*. The Transformation of the European Welfare State, Pp. 1-22. Oxford/Nueva York: Oxford University Press.
- TEAM CONSULTANS** (2001). *Boomnet: Capturing the Baby Boomer Volunteers*. A 2001 Research Project into Baby Boomers and Volunteering. Western Australian Governement.
- TITMUSS, R. M.** (1968): *Commitment to Welfare*. London: George Alíen and Unwin.
- TITMUSS, R.** (1974). *Social Policy: An Introduction*. New York, Pantheon
- TITMUSS, R.** (1981). *Política social*. Madrid: Ariel. Ed. original (1974). ABEL-SMITH, B.; TITMUSS, K. (Ed.). *Social Policy. An introduction*. London: George Allen & Unwin.
- TOBÍO, C.** (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- TOLEDO U.** (2004): "¿Una epistemología del trabajo social?". *Cinta de Moebio*, diciembre, número 021. Universidad de Chile Santiago, Chile
- TORRES LÓPEZ, M^a.A.** (2000). "Régimen jurídico del voluntariado en España: del voluntariado social al voluntariado para la sociedad". *Actualidad Administrativa*, 19, 613-627.
- TRINIDAD REQUENA, A., LÓPEZ DOBLAS, J.** (2007): *La situación social de los mayores en Andalucía*. Centro de Estudios Andaluces. Colección Realidad Social 04. Sevilla: Consejería de la Presidencia.
- TRUJILLO DÍEZ, I.J.** (2002). "El Voluntariado y las organizaciones de voluntariado secundum legem". *Revista de Derecho Privado*, 2002,

Julio-Agosto pp. 570- 605.

TRUJILLO DÍEZ, I.J. (Ed.) (2001). *Legislación sobre Voluntariado*. Madrid: Técnos.

UN GENERAL ASSEMBLY (2001). UN General Assembly resolution on Recommendations on support for volunteering, A/RES/56/38. Fifty-sixth session, Item 108 of the Agenda. Distributed 10 January 2002.

UNGER, L. S. y THUMULURI, L. K. (1997): "*Trait empathy and continuous helping: The case of voluntarism*". *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(3), 785-800.

VALERO MATAS J.A. (coord.) (2008): *Las instituciones y organizaciones sociales: Un análisis sociológico*. Ediciones Pirámide .

VALLES, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis.

VALOR GARCÍA I. & RODRÍGUEZ BAILÓN R. (2006). *El voluntariado universitario desde una perspectiva psicosocial*. Granada: Universidad de Granada. Disponible en WEB www.ugr.es

VAN LANGE P.A.M. ET AL. (1997): "*Development of prosocial, individualistic and competitive orientations. Theory and preliminary evidence*". *Journal of personality and social psychology*, 73, 4, 733-746.

VAN WILLIGEN, M. (2000). *Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course*. *Journal of Gerontology - Social Sciences*, 55B (5), S308-S318.

VECINA, M. L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

VECINA, M. L. Y CHACÓN, F. (1999): "*Estudio sobre las motivaciones de una muestra de voluntarios españoles en el campo del SIDA*". *Revista de Psicología Social*, 62, 55-66.

VECINA, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

- VECINA, M.L., Y CHACÓN, F.** (2005): "*Positive emotions in volunteerism*". *The Spanish Journal of Psychology*, 8, 30-35.
- VERNIS, A.** (2005): "*Tensiones y Retos en la Gestión de las Organizaciones no lucrativas*". *Revista Española del Tercer Sector*, nº 1, pp. 37-62.
- VERNIS, A.** [et al] (1997). *La gestió de les organizations no lucratives: treballant per la millora de les associacions*. Barcelona: Columna.
- VERNIS, A. et al.** (1998): *La gestión de las organizaciones no lucrativas*, Barcelona, Ed. Deusto.
- VERNIS, A. et al.** (2004): *Los retos en la gestión de las organizaciones no lucrativas*, Barcelona, Ed. Granica.
- VIDAL FERNÁNDEZ, F., MOTA LÓPEZ, R. Y ZURDO ALAGUERO, A.** (2007). *Encuentro y alternativa: nuevas tendencias en voluntariado*. Madrid: Comunidad de Madrid, Dirección General de Voluntariado y Promoción Social.
- VINYES, R.** (1996). "*Aproximación histórica a las asociaciones de carácter no lucrativo en el ámbito de los servicios sociales*". En RODRÍGUEZ CABRERO, G., CORDONIÚ, J. M. (Coord.) "*Las entidades voluntarias en España. Institucionalización, estructura económica y desarrollo asociativo*" Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1996.
- VOLUNTEER CANADA** (2001). *Volunteer Connections: New strategies for involving older adults*. Ottawa: Volunteer Canada.
- WARBURTON** [et al] (2001). "*Differences between Older Volunteers and Nonvolunteers Attitudinal, Normative, and Control Beliefs*". *Research on Aging*, Vol. 23, 5, Pp. 586-605.
- WARBURTON, J. & D. J. TERRY.** (2000). "*Volunteer Decision-Making by Older People: A Test of a Revised Theory of Planned Behavior*". *Basic and Applied Social Psychology* 22 (3): 243-55.
- WATSON, E. A.** (1993): "*How effective is your training of volunteers?*". *Journal of Volunteer Administration*, XII (1-2), 58-60.
- WEBER, M.** (1984a). *Economía y Sociedad*. Esbozo de Sociología Comprensiva. México: Fondo de Cultura Económica. (e.o. 1922).
- WHEELER, J.A., GOREY, K.M. & GREENBLATT, B.** (1998). *The*

- beneficial effects of volunteering for older volunteers and the people they serve: a meta-analysis*. *International Journal of Human Development*, 47, 69–79.
- WILENSKY, H.** (1975): *The Welfare State and Equality*. Berkeley: University of California Press.
- WILSON, J & MUSICK, M.** (1999). *The effects of volunteering on the volunteer*, *Law & Contemp. Probs*, 141, (autum).
- WILSON, J.; MUSICK, M.** (1997). *Who Cares? Towards an Integrated Theory of Volunteer Work*. En *American Sociological Review*, 62 (5), 694-713.
- WINNIFORD, J., CARPENTER, D. STANLEY Y GRIDER, C.** (1995): "An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations". *Journal of College Student Development*, 36(1), 27-38.
- WINNIFORD, J.; CARPENTER, G & STANLEY, G.C.** (1995). "An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations". En *Journal of College Student Development*, 36, 1, 27-38.
- WISTOW, G.; FORDER, J.** [et al] (1996). *Social Care Markets: Progress and Prospect*. Buckingham: Open University Press
- WOLENSKY, R. P.** (1979): "Toward a broader conceptualization of volunteerism in disaster". *Journal of Voluntary Action Research*, 8(3-4), 33-42.
- YOUNG, F.W. & GLASGOW, N.** (1998). *Voluntary social participation and health*. *Research on Aging*, 20, 339–362.
- ZAYAS, I DE** (1994). *El voluntariado de las personas mayores*. Fundación Caja Madrid.
- ZISCHKA, P. C. Y JONES, I.** (1987): "Special skills and challenges in supervising volunteers". *Critical Supervisor*, 5(4), 19-30.
- ZURDO ALAGUERO, A.** (2003), "Voluntariado y Estructura Social: Funciones Sociales y Límites", en RODRÍGUEZ CABRERO, G. (dir.), *Las Entidades Voluntarias de Acción Social en España*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 213-285.
- ZURDO ALAGUERO, A.** (2003). *La ambivalencia social del nuevo*

voluntariado: estudio cualitativo del voluntariado social joven en Madrid. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

ZURDO ALAGUERO, A. (2006). *Voluntariado y Estado: Las funciones ambivalentes del Nuevo Voluntariado.* Política y Sociedad, 2006, Vol. 43, 1: 169-188.

ZURDO ALAGUERO, A. (2007, Mayo-Agosto). *La dimensión corporativa del tercer sector. Los tipos organizativos del voluntariado.* Revista Internacional de Sociología. (RIS), VOL. LXV, 47, 117-143.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE GRANADA.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1.1: Nombre completo de la entidad principal :
--

1.2: Nombre de la sección local (sí forma parte de una entidad mayor) :

1.3: Acrónimos (siglas) :

1.4: Dirección de la sede operativa local :		
Calle / Avda. / Pza:		Número:
Piso / Puerta:	Código Postal :	Localidad :
Provincia:	Tel :	Fax:
e-mail de la organización:		
Pagina WEB de la organización:		

1.5: Persona de referencia sobre Voluntariado ¹ :	
Apellidos :	Nombre:
Cargo: ²	
Teléfono de casa:	Teléfono del trabajo:
Horas para localizarlo:	Horas para localizarlo:
Días para localizarlo: L M M J V S	Días para localizarlo: L M M J V S
e-mail personal:	

1.6: Fines de la organización:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¹ Persona responsable o representativa a la cual se puede hacer referencia concreta para la correspondencia envío de material sobre voluntariado etc.
² Se ruega utilizar las siguientes categorías : Presidente, Vicepresidente, Consejero. Coordinador, Secretario, Voluntario/Colaborador u otro (especificar).

2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

2.1 La organización puede ser definida como: (indicar sólo una respuesta)

(Marcar con una X)

1.- Una organización de voluntariado exclusivamente ³	
2.-Una iniciativa de voluntariado en "estado embrionario" ⁴ .	
3.-Una organización asistencial que tiene servicios de voluntariado.	
4.-Una entidad prestadora de servicios entre los que tiene el voluntariado.	
5.-Una organización de afectados por un problema o necesidad que presta voluntariado.	

2.2 La organización:

a) ¿Forma parte de una o varias organizaciones?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------



Sí la respuesta es SI, indique de cuáles (indicar el nombre completo y las siglas, si procede)	
1.Nombre:	Siglas:
2.Nombre:	Siglas:
3.Nombre:	Siglas:

b) ¿Forma parte de una o más federaciones y/o confederación?.

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------



Sí la respuesta es SI, indique de cuáles (indicar el nombre completo y las siglas, si procede)	
1.Nombre:	Siglas:
2.Nombre:	Siglas:
3.Nombre:	Siglas:

c) ¿Forma parte de una o más coordinadoras, plataformas o redes ?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------



Sí la respuesta es SI, indique de cuáles (indicar el nombre completo y las siglas, si procede)	
1.Nombre:	Siglas:
2.Nombre:	Siglas:
3.Nombre:	Siglas:

d) ¿Es independiente de organismos, instituciones civiles o religiosas, partidos políticos, congregaciones religiosas u otras ?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------

sí es **NO** escribe de quien depende

³ Por organización de voluntariado se entiende aquella que tiene como objetivo principal o único de su operatividad la acción voluntaria y goza de relativa autonomía, estructuración, visibilidad social, etc.

⁴ Se entiende por ello un grupo de voluntarios que aún no goza de un nivel relativo de autonomía, de estructuración o de visibilidad social, es decir, que todavía es informal y espontáneo.

▶ 1.Nombre:	Siglas :
-------------	----------

2.3 La organización de voluntariado local surge como expresión, extensión o iniciativa de: (indicar una sola respuesta)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Una entidad religiosa.
<input type="checkbox"/>	2. Una entidad de la administración.
<input type="checkbox"/>	3. Un sindicato.
<input type="checkbox"/>	4. Un partido político.
<input type="checkbox"/>	5. Una asociación profesional o gremial.
<input type="checkbox"/>	6. Otras asociaciones o movimientos.
<input type="checkbox"/>	7.-La iniciativa de un grupo de personas interesadas en un problema.
<input type="checkbox"/>	8. Otros (especificar

2.4 Indicar el tipo de estructura organizativa en la cual se originó la presente experiencia de voluntariado en su inicio y en la actualidad. (Indicar una sola respuesta para cada una de las columnas).

(Marcar con una X)

	HOY(1)	AL INICIO (2)
1. Una asociación creada por escritura pública.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Una asociación creada por escritura privada certificada notarialmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Una asociación reconocida por otros medios legales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Otra (especificar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.5 ¿Está inscrita la organización en algún registro (Tipo: nacional, autonómico o local) de las organizaciones de voluntariado?

(Marcar con una X)

<input checked="" type="checkbox"/>	1.-SI
-------------------------------------	--------------



Tipo de registro:	Año de inscripción :	Lugar:
Tipo de registro:	Año de inscripción :	Lugar:
Tipo de registro:	Año de inscripción :	Lugar:

<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------

2.6 Indicar en qué sector se desarrolla principalmente la actividad de la organización. En el caso de que la organización se encuentre inscrita en registros específicos, hace referencia al sector en que se han registrado. (Señalar sólo el más importante).

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Socio- asistencial
<input type="checkbox"/>	2. Sanitario
<input type="checkbox"/>	3. Derechos humanos
<input type="checkbox"/>	4. Medio-ambiental
<input type="checkbox"/>	5. Educativo
<input type="checkbox"/>	6. Cultural
<input type="checkbox"/>	7. Deporte y ocio
<input type="checkbox"/>	8. Protección civil
<input type="checkbox"/>	9.-Cooperación al desarrollo.
<input type="checkbox"/>	10. Otro (especificar:

2.7 ¿En qué año se creó la organización local?	Año:
---	-------------

2.8 Indicar si la organización dispone de los siguientes documentos legales y el año de la última versión de los mismos:

(Marcar con una X)

(nº año)

	SI (1)	NO (2)	Año
1. Acta de constitución o de creación			
2. Estatutos sociales			
3. Reglamento interno			

2.9 Indicar si la organización cuenta con

(Marcar con una X)

	SI (1)	NO (2)
1. Órganos directivos (presidente, consejo de administración, etc.)		
2. Órganos ejecutivos (director, coordinador o similares)		
3. Órganos de control		

2.9.1. Si la organización tiene un Consejo de Administración o Junta Directiva :

1. ¿De cuántas personas está compuesto?	Nº:
2. ¿Cuántas veces al año se reúne el Consejo	Nº:

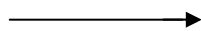
(Marcar con una X)

	SI (1)	NO(2)
3. ¿Reciben una remuneración algunos de sus miembros?		
4. ¿Incluye el Consejo a los beneficiarios de la organización?		
5. ¿Incluye el Consejo a los voluntarios de la organización?		

2.10 Actualmente, la organización tiene una inspiración (matriz o identidad) :

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Religiosa confesional
--------------------------	--------------------------



1.1.-¿Cuál?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	2. No confesional
--------------------------	-------------------

2.11 La acción de voluntariado promovida por la organización se lleva a cabo: (indicar una sola respuesta)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Totalmente a favor de terceros (Otras personas sean o no miembros de la organización)
<input type="checkbox"/>	2. Principalmente a favor de terceros (Otras personas sean o no miembros de la organización)
<input type="checkbox"/>	3. Principalmente a favor de los asociados
<input type="checkbox"/>	4. Totalmente a favor de los asociados

2.12.-La organización realiza actividades: (indicar una sola respuesta)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Únicamente "sin fines de lucro" .
<input type="checkbox"/>	2. Principalmente "sin fines de lucro"
<input type="checkbox"/>	3. Principalmente "con fines de lucro"
<input type="checkbox"/>	4. Únicamente "con fines de lucro"
<input type="checkbox"/>	5.-"Con fines de lucro" y "sin fines de lucro".

2.13.-¿Existe en su organización un registro formal de los voluntarios?:

(Marcar con una X)

	1.-SI		2.- NO
--	-------	--	--------

2.14 Personal comprometido en la organización (datos del último año):

(Escribir número)

1.-Voluntarios comprometidos de forma gratuita operativa y permanente	Nº:
2.-Afiliados, socios, donantes, etc. (excluidos los precedentes)	Nº:
3.-Objetores de conciencia (Como media en el último año)	Nº:
4.-Personal remunerado.	Nº:
5.- Personal en prácticas académicas.	Nº:
6.-Total del personal	Nº:

2.15¿Cuántas personas remuneradas trabajan en la organización ?

(Escribir número)

1.- A tiempo completo	Nº:
2. -A tiempo parcial	Nº:
3.- Eventual	Nº:
4.-Total de personal remunerado (2.14.4)	Nº:

3.-CARACTERÍSTICAS DEL VOLUNTARIADO

3.1¿Cuántos voluntarios trabajan en la organización?

(Escribir número)

1. Menos de 5 horas semanales	Nº:
2. De 6 a 10 horas semanales	Nº
3. De 11 a 15 horas semanales	Nº
4. Más de 15 horas semanales	Nº
5.Total de voluntarios (2.14.1)	Nº
6. No tenemos datos (Marcar con una x el recuadro)	

3.2 ¿Cuántos voluntarios pertenecen a los siguientes rangos de edad?

(Escribir número)

1. Menos de 18 año	Nº
2. Entre 18 y 29 año.	Nº
3. Entre 30 y 45 año.	Nº
4. Entre 46 y 65 años	Nº
5. Más de 65 años	Nº
6.-Total de voluntarios (2.14.1)	Nº
7.-No tenemos datos (Marcar con una x el recuadro)	

3.2.1.-¿Puedes decirnos cual es la nacionalidad de los voluntarios?

(Escribir número)

1.- Española	Nº:
2.-Otras nacionalidades de la Comunidad Europea	Nº:
	2.1.-¿Cuáles?
3-Otras nacionalidades no Europeas	Nº:
	3.1.-¿Cuáles?
4.-Total de voluntarios (2.14.1)	Nº:
5.-No tenemos datos: (Marcar con una x el recuadro)	

3.3.-¿Cómo se distribuyen los voluntarios según el sexo? (Escribir número)

1.-Hombres	Nº
2.-Mujeres	Nº
3.-Notenemos datos (Marcar con una x el recuadro)	

3.4.-¿Cómo se distribuyen los voluntarios según el nivel de estudios terminados?
(Escribir número)

1. Sin estudios	Nº
2. Estudios primarios (EGB o similar)	Nº
3. Estudios secundarios (BUP, COU, FP o similar)	Nº
4. Estudios universitarios	Nº
5. Total de voluntarios (2.14.1)	Nº
6.-No tenemos datos: (Marcar con una x el recuadro)	

3.5.¿Cómo se distribuyen los voluntarios según la relación con la actividad económica ? (Escribir número)

1.Ocupados	Nº
2. Parados que han trabajado antes	Nº
3. Parados que buscan primer empleo	Nº
4. Jubilados o pensionistas	Nº
5. Amas de casa	Nº
6. Estudiantes	Nº
7.-Total de voluntarios (2.14.1)	Nº
8.-No tenemos datos: (Marcar con una x el recuadro)	

3.6.-En cuanto a los voluntarios ocupados (3.5.1), ¿cómo se distribuyen según su situación de actividad ? (Escribir número)

1. Asalariado eventual	Nº
2. Asalariado fijo	Nº
3. Ayuda familiar ⁵	Nº
4. Miembro de cooperativa	Nº
5. Empresario o profesional por cuenta propia	Nº
6. Empresario o profesional con asalariados	Nº
7.Total de voluntarios ocupados (3.5.1)	Nº
8.-No tenemos datos : (Marcar con una x el recuadro)	

3.7.-Actualmente, ¿admite la organización nuevos voluntarios ?
(marcar con una x)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------

3.8 ¿Se pide a los voluntarios una disponibilidad de tiempo mínimo a la hora de su admisión?(marcar con una x)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	--------------	--------------------------	--------------

3.8.1 SÍ la respuesta es SI, ¿cuál? (Escribir número)

Nº de horas a la semana	Nº:
-------------------------	-----

3.9 Para participar en las actividades de voluntariado, se pide como requisitos previos : (Marcar con una X)

	Si (1)	No (2)
1. Un título de estudios o especialización determinada		
1.1.-¿Cuál?: (Escribir)		
2. Un curso inicial de formación		
3. Ningún tipo particular de preparación		
4.Experiencia previa en programas		
5. Experiencia previa en entidades		
6.Otros requisitos:		
6.1.-.-¿Cuál?: (Escribir)		

⁵ Persona que trabaja sin remuneración reglamentada en la empresa o negocio de un familiar.

4. USUARIOS Y AMBITOS DE ACTIVIDAD

4.1. Señalar a continuación cuáles son los principales destinatarios de la actividad de la organización

	DESTINATARIOS	SI		DESTINATARIOS	SI
1.	Ancianos en general		18.	Mujeres maltratadas	
2.	Ancianos discapacitados		19.	Homosexualidad, transexualidad	
3.	Familias y parejas		20.	Entornos territoriales De riesgo social	
4.	Discapacitados físicos		21.	Reclusos y exreclusos	
5.	Dicapacitados psíquicos		22.	Marginados desviados	
6.	Enfermos en general		23.	Pobreza/subsistencia.	
7.	Enfermos mentales		24.	Sin techo.	
8.	Enfermos terminales		25.	Transeúntes.	
9.	Infancia (0-12 años)		26.	Prostitución	
10.	Adolescentes (13-17)		27.	Seropositivos y enfermos de SIDA	
11.	Jóvenes (18-29 años)		28.	Drogadictos	
12.	Alcohólicos		29.	Protección civil	
13.	Inmigrantes/emigrantes		30.	Bienes ambientales	
14.	Refugiados/asilados		31.	Bienes culturales	
15.	Insumisos		32.	Defensa de los animales	
16.	Madres adolescentes		33.	Cooperación Intern. al desarrollo	
17.	Mujeres en general		34.	Otros :Escribir	

4.2 Señalar cuál es el ámbito principal de actuación de la organización (indicar una sola respuesta).

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Distrito barrio – zona donde está la sede de la organización. (P 4.2.1)
<input type="checkbox"/>	2. Municipio y territorio limítrofe
<input type="checkbox"/>	3. Varios municipios
<input type="checkbox"/>	4. Provincia

4.2.1: ¿En que barrio si es en Granada Capital?:

(Indica máximo dos) (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Centro	<input type="checkbox"/>	5.-Z aidín-Vergeles
<input type="checkbox"/>	2.-Cartuja-Almanjayar Norte	<input type="checkbox"/>	6.-Genil
<input type="checkbox"/>	3.-Chana	<input type="checkbox"/>	7.-Albayzin-Sacromonte
<input type="checkbox"/>	4.-Beiro-Pajaritos.	<input type="checkbox"/>	8.-Camino de Ronda-Figares

4.3 ¿Cuántas personas son beneficiarios o destinatarios de las actividades de su organización

1.-¿En una semana?		2.¿En un año?		3.No tenemos datos	
--------------------	--	---------------	--	--------------------	--

4.4 ¿Cuál cree que es el principal nivel de ingresos de las personas que reciben los servicios de la organización ? (indicar solo una respuesta)

(Marcar con una X)

1. Bajos ingresos		3. Ingresos altos	
2. Ingresos medios		4. Cualquier nivel de ingresos	

5. SERVICIOS Y ESTRUCTURAS

5.1 ¿Qué servicios a los usuarios presta directamente la organización a través de sus propios voluntarios?

(Marcar con una X)

SERVICIOS	SI	NO	SERVICIOS	SI	NO
01.-Compañía			15 Transporte de enfermos y auxilio		
02.-Asistencia a domicilio y doméstica			16 Asesoría y secretaría		
03.- Asistencia sanitaria			17 Visitas		
04.-Asistencia social			18 Servicio de comedores		
0 5 Asistencia legal			19 Servicio de lavandería y guardarropa		
0 6 Asistencia moral y religiosa			20 Apoyo económico		
0.7 Consulta, información, asesoramiento			21 Promoción y defensa de los derechos civiles		
0.8 Animación sociocultural y entretenimiento			22 Investigación, estudio y documentación		
0.9 Educación, enseñanza e instrucción			23 Educación para paz y el desarrollo.		
10 Información telefónica			24 Promoción de la donación de sangre		
11 Prevención			25 Promoción de la donación de órganos		
12 Reeducción y reinserción			26 Promoción de la adopción o tutela de menores		
13 Rehabilitación			27 Otros (Especificar:		
14 Formación profesional			28 Otros (Especificar:		

5.2 Indicar si la organización dispone para desarrollar la actividad del voluntariado de alguna de las siguientes estructuras, distinguiendo si las mismas pertenecen a la organización o son de otros. (Marcar con una X)

PROPIA	DE OTROS	
		01 Centros de primera acogida
		02 Centros de asistencia temporal (diurnos y/o nocturnos)
		03 Centros de información
		04 Centros sociales
		05 Centros de rehabilitación
		06 Centros de reintegración y reinserción
		07 Centros de orientación para el empleo
		08 Centros de orientación educativa
		09 Albergues de familia
		10 Albergues de protección (menores,enfermos mentales, migrantes)
		11 Instituciones educativas asistenciales
		12 Casas de reposo
		13 Centros en instituciones penitenciarias
		14 Comunidades terapéuticas para drogadictos
		15 Estructuras educativas (escuelas o similares)
		16 Lugares para la oración ,retiro,convivencia
		17 Estructuras hospitalarias

PROPIA	DE OTROS	
		18 Dispensarios
		19 Museos
		20 Parques y reservas naturales. Equipamientos ambientales
		21 Centros de estudios, de investigación y de Documentación
		22 Estructuras de protección civil
		23 Otros (especificar

5.3 Indicar si la organización desarrolla su actividad de voluntariado en alguno de los siguientes ámbitos operativos o lugares de trabajo. (Señalar todos aquellos en que se desarrolle su actividad). (Marcar con una X)

01 Domicilios privados		05 Campos de trabajo	
02 En la calle, en los barrios		06 Ambientes naturales (playas, bosques)	
03 Areas marginales		07 Instituciones	
04 Campos de refugiados		08 Otros (especificar:	

5.4 Entre las siguientes actividades funcionales para el funcionamiento interno de la organización, indicar cuáles son desarrolladas por voluntarios y cuáles por personal no voluntario. (puedes marcar en las dos columnas cuando corresponda a Voluntarios o no voluntarios) (Marcar con una X)

	Voluntarios	No voluntarios
1.- Trabajo de secretaría		
2.- Administración		
3 .-Recepción y central telefónica		
4 .-Archivo y documentación		
5 .-Capacitación de voluntarios		
6 .-Coordinación operativa		
7 .-Relaciones externas		
8 .-Presidencia y dirección		
9 .-Mantenimiento de la sede		
10.-Otros(especificar		

5.5 .-¿Dispone la organización de locales donde lleva a cabo habitualmente sus actividades en favor de los usuarios?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI (PASAR A PREGUNTA 5.6)	<input type="checkbox"/>	2. NO (PASAR A PREGUNTA 5.7)
--------------------------	------------------------------	--------------------------	------------------------------

5.6 .-Se trata de locales:

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. De su propiedad	<input type="checkbox"/>	3. Ceditos de forma gratuita
<input type="checkbox"/>	2. Alquilados	<input type="checkbox"/>	4. Otros (especificar

5.7.-¿Dispone la organización de un local (sede) en el cual desarrolla habitualmente sus actividades internas (reuniones, secretaría, administración, organización, etc.)?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. SI (PASAR A PREGUNTA 5.8)
<input type="checkbox"/>	2. NO (PASAR A PREGUNTA 6.1)
<input type="checkbox"/>	3. Si, son los mismos indicados en la pregunta anterior (PASAR A PREGUNTA 6.1)

5.8.-Se trata de locales:

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. De su propiedad	<input type="checkbox"/>	3.Ceditos de forma gratuita
<input type="checkbox"/>	2. Alquilados	<input type="checkbox"/>	4.Otros(especificar)

6. RELACIONES CON LAS INSTITUCIONES Y EL TERRITORIO

**6.1 La organización local tiene actualmente acuerdos establecidos con:
(Señalar todas las respuestas posibles)**

(Marcar con una X)

	1.-Un Ayuntamiento / Junta Municipal	
	2 .-Más de un Ayuntamiento / Junta Municipal	
	3 .-Una administración provincial	
	4.-Una administración Autonómica	
	5.-Una institución sectorial (salud, educación, deporte, etc.)	
	6.-Varias instituciones sectoriales	
	7.-Otras entidades públicas (Escribir:	
	8.- Otras entidades privadas (Escribir:	

6.2 La organización tiene iniciativas conjuntas, colaboraciones, acuerdos, etc. con :(Indicar todas las respuestas posibles)

(Marcar con una X)

01.Otras organizaciones de voluntariado .	
02.Cooperativas .	
03.Grupos y asociaciones de auto-ayuda .	
04.Asociaciones o grupos comprometidos socioculturalmente.	
05.Estructuras eclesíásticas (Diócesis, parroquias, programas de Caritas,instituciones religiosas)	
06.Partidos políticos, Sindicatos	
07.Empresas	
08.Centros educativos	
09.Servicios sociales del municipio, provincia o C. Autónoma	
10.Otros (Escribir:	

7. ASPECTOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS

7.1.-Indicar qué parte de los ingresos de los que dispone la organización proceden de fuentes públicas y qué parte de fuentes privadas. Indicar en porcentaje el peso de cada uno, referido al último año fiscal .

(Escribir el porcentaje)

1.Ingresos de fuentes públicas		%
2.Ingresos de fuentes privadas		%
Total ingresos	100	%

7.2.-¿Podría indicar cómo se distribuyen los ingresos de acuerdo a las siguientes fuentes de procedencia.

(Escribir el porcentaje)

1. Financiación del gobierno central. autonómico o local	%
2. Patrocinios, donaciones o mecenazgos	%
3. Honorarios por prestaciones o servicios	%
4.Otras (Escribir:	%

7.3.-Durante el último año ¿ha recibido la organización ingresos precedentes de alguna de las siguientes fuentes? (marcar todas las necesarias)

(Marcar con una X)

1.- Donaciones de personas individuales	
2.- Donaciones de fundaciones	
3.- Contribuciones de empresas	
4.-Cuotas regulares de los asociados	
5.-Cuotas extraordinarias de asociados	
6.-Actividades de autofinanciación (Ej. Exposiciones, conciertos, fiestas)	
7.-Otros (Escribir:	

7.4 Indicar en términos absolutos la cantidad de los gastos efectuados por la organización an el último año (con referencia al año fiscal indicado más arriba)

Total Euros:	€
--------------	---

7.5 En lo que concierne a las exenciones fiscales previstas por la ley, la organización . (indicar una sola respuesta): (Marcar con una X)

1. Ya las ha utilizado	
2. Tiene intención de utilizarlas en el futuro	
3. No tiene intención de utilizarlas, ni siquiera en el futuro	

8. ACTIVIDADES DE APOYO

8.1 La organización desarrolla actividades de:

(Marcar con una X)

	SI	NO
1. Búsqueda de fondos y de financiación		
2. Reclutamiento de nuevos asociados		
3.-Otras: escribir:		

8.2 ¿Qué iniciativas de capacitación/Formación han sido ofrecidas a los voluntarios a lo largo del último año? (Indicar las acciones formativas y el nº de horas)(Marcar con una X) (nº de horas)

SI	NO	ACCIONES FORMATIVAS	(nº de horas)
		1.-Formación sobre la organización .	.
		2.-Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	
		3.-Formación inicial sobre el campo de actuación donde realiza el voluntariado	
		4.-Formación continua sobre temas que os interesan en el campo de voluntariado.	
		5.-Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	
		6.-Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	

8.3.-La organización utiliza para sus actividades de sensibilización, reclutamiento y búsqueda de fondos, los siguientes medios de comunicación:

(Marcar con una X donde corresponda)

	Siempre	ocasionalmente	Nunca
1. Radio			
2. TV.			
3. Medios audiovisuales.			
4. Encuentros, debates, reuniones			
5. Fiestas, teatro, actividades recreativas			
6. Publicaciones impresas			
7.Prensa diaria .			
8: Otra prensa periódica .			
9.-Boletín interno de la organización:			
9. Otro (especificar			

8.4.-¿Promueve la organización actividades que produzcan bienes o servicios importantes desde un punto de vista económico? ⁶

(Marcar con una X)

	1.-SI	2.-NO
--	--------------	--------------

8.5.-¿En qué sector productivo se ubican tales actividades? (Indicar todas las respuestas necesarias)

(Marcar con una X)

1.	Agricultura y pesca	
2.	Artesanía	
3.	Comercio	
4.	Servicios	
5.	Industria	

⁶ Por "bienes o servicios importantes desde un punto de vista económico" se entiende los que constituyen una deducción de costos para la organización (por ejemplo, porque son consumidos dentro de la misma organización), o aquellos que son comercializables o de hecho vendidos fuera de la organización.

CUESTIONARIO PARA LOS VOLUNTARIOS CON PERSONAS MAYORES DE GRANADA.

0.-DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:

0.1 Puedes decirnos el nombre de la organización de/ con voluntariado a través de la cual te ha llegado ésta encuesta:

Escribe el nombre completo de la entidad principal:

0.2.-Escribe el nombre de la sede local (sí forma parte de una entidad mayor) :

0.3.-Puedes escribir el acrónimo

1.-CARACTERISTICAS PERSONALES DEL VOLUNTARIO/A.

P.1.-¿Puedes decirnos cual es tu sexo? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1 Hombre	<input type="checkbox"/>	2.- Mujer
--------------------------	----------	--------------------------	-----------

P.2.-¿Puedes decirnos cual es tu edad?(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Menos de 16 años	<input type="checkbox"/>	7.-Entre 41-45 años.
<input type="checkbox"/>	2.-Entre 16-20 años.	<input type="checkbox"/>	8.-Entre 46-50 años.
<input type="checkbox"/>	3.-Entre 21-25 años.	<input type="checkbox"/>	9.-Entre 51-55 años.
<input type="checkbox"/>	4.-Entre 26-30 años	<input type="checkbox"/>	10.-Entre 56-60 años.
<input type="checkbox"/>	5.-Entre 31-35 años	<input type="checkbox"/>	11.-Entre 61-65 años.
<input type="checkbox"/>	6.-Entre 36-40 años	<input type="checkbox"/>	12.-Entre 66 o más años.

P.3.-¿Puedes decirnos cual es tu nacionalidad? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Española.
<input type="checkbox"/>	2.-Otras nacionalidades de la Comunidad Europea . ¿Cuál?
<input type="checkbox"/>	3-Otras nacionalidades no Europeas . ¿Cuál?

P.4.-¿Puedes decirnos cuál es tu situación económica en la actualidad? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Nive económico alto.
<input type="checkbox"/>	2.-Nive económico medio-alto .
<input type="checkbox"/>	3.- Nivel económico medio-bajo.
<input type="checkbox"/>	4.- Nivel económico bajo.
<input type="checkbox"/>	5.- No sé.

P.5.-¿Puedes decirnos cual es tu estado civil? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Casado/a:	<input type="checkbox"/>	5.- Viudo/a:
<input type="checkbox"/>	2.-Separado/a	<input type="checkbox"/>	6.- Pareja de hecho.
<input type="checkbox"/>	3.-Divorciado/a:	<input type="checkbox"/>	7.-Religioso/a.
<input type="checkbox"/>	4.-Soltero/a:	<input type="checkbox"/>	

P.6.-¿Tienes Hijos? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	-------	--------------------------	-------

6.1.-En caso de tener hijos, ¿ puedes decirnos el número?. (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	0.-Ninguno	<input type="checkbox"/>	4.-Cuatro
<input type="checkbox"/>	1.-Uno	<input type="checkbox"/>	5.-Cinco
<input type="checkbox"/>	2.-Dos	<input type="checkbox"/>	6.-Seis
<input type="checkbox"/>	3.-Tres	<input type="checkbox"/>	7.-Más de seis

P.7.-¿Puedes decirnos cuantos hermanos tienes? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	0.-Ninguno	<input type="checkbox"/>	4.-Cuatro
<input type="checkbox"/>	1.-Uno	<input type="checkbox"/>	5.-Cinco
<input type="checkbox"/>	2.-Dos	<input type="checkbox"/>	6.-Seis
<input type="checkbox"/>	3.-Tres	<input type="checkbox"/>	7.-Más de seis

P.8.-¿Puedes decirnos que lugar ocupas entre tus hermanos?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Primero	<input type="checkbox"/>	5.-Quinto
<input type="checkbox"/>	2.-Segundo	<input type="checkbox"/>	6.- Sexto
<input type="checkbox"/>	3.-Tercero	<input type="checkbox"/>	7.-Otros
<input type="checkbox"/>	4.-Cuarto	<input type="checkbox"/>	

P.9.-¿Puedes explicarnos como se compone tu unidad de convivencia?

Señala de la lista siguiente todas las personas con las que convives habitualmente

<input type="checkbox"/>	1.-Esposa / Esposo/Pareja
<input type="checkbox"/>	2.-Hijos/ as
<input type="checkbox"/>	3.-Padre y/o madre
<input type="checkbox"/>	4.-Hermanos /as
<input type="checkbox"/>	5.-Abuelos / as
<input type="checkbox"/>	6.-Tios/ as
<input type="checkbox"/>	7.-Amigos/as
<input type="checkbox"/>	8.-Vivo solo
<input type="checkbox"/>	9.-Otros

P.10.-¿Cuál es tu nivel de estudios? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Sin estudios
<input type="checkbox"/>	2.-Estudios primarios (EGB o E.Primaria)
<input type="checkbox"/>	3.-Estudios secundarios (BUP, FP o E.Secundaria)
<input type="checkbox"/>	4.-Estudios universitarios Diplomatura.
<input type="checkbox"/>	5.-Estudios universitarios Licenciatura.

P.11.-¿Cuál es tu situación laboral?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Ocupado (pasar a la pregunta P.11.1)
<input type="checkbox"/>	2.-Parado que han trabajado antes
<input type="checkbox"/>	3.-Parado que busca primer empleo
<input type="checkbox"/>	4.-Jubilado o pensionista
<input type="checkbox"/>	5.-Amo/a de casa
<input type="checkbox"/>	6.-Estudiante (pasar a la pregunta P.11.2)
<input type="checkbox"/>	7.-Otros

P.11.1.- Si estás trabajando ¿ cómo es tu situación laboral?(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1. Asalariado eventual
<input type="checkbox"/>	2. Asalariado fijo
<input type="checkbox"/>	3.-Trabajo en negocio familiar sin contrato
<input type="checkbox"/>	4. Miembro de cooperativa
<input type="checkbox"/>	5. Empresario o profesional por cuenta propia
<input type="checkbox"/>	6. Empresario o profesional con asalariados
<input type="checkbox"/>	7.-Otra no parado.

P.11.2.-Si eres estudiante ¿puedes decirnos qué estudias.

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Educación de adultos.
<input type="checkbox"/>	2.-Educación secundaria.
<input type="checkbox"/>	3.-Formación profesional
<input type="checkbox"/>	4.-Estudios universitarios diplomatura ¿Qué estudias?.
<input type="checkbox"/>	5.-Estudios universitarios Licenciatura ¿Qué estudias?.
<input type="checkbox"/>	6.-Estudios universitarios Tercer ciclo ¿Qué estudias?.

P.12.-Puedes decirnos como es el

lugar donde vives? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Municipio con más de 100.000 habitantes.
<input type="checkbox"/>	2.-Municipio entre 100.000 y 50.000 habitantes.
<input type="checkbox"/>	3.-Municipio entre 50.000 y 25.000 habitantes.
<input type="checkbox"/>	4.-Municipio entre 25.000 y 15.000 habitantes.
<input type="checkbox"/>	5.-Municipio entre 15.000 y 7.500 habitantes.
<input type="checkbox"/>	6.-Municipio entre 7.500 y 5.000 habitantes.
<input type="checkbox"/>	7.-Municipio entre 5.000 y 2.500 habitantes.
<input type="checkbox"/>	8.-Municipio entre 2.500 y 500 habitantes.

P.13.-Si vives en Granada capital ¿Puedes decirnos en qué barrio vives?:

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Centro
<input type="checkbox"/>	2.-Cartuja-Almajayar Norte
<input type="checkbox"/>	3.-Chana
<input type="checkbox"/>	4.-Beiro-Pajaritos.
<input type="checkbox"/>	5.-Zaidín-Vergeles
<input type="checkbox"/>	6.-Genil.
<input type="checkbox"/>	7.-Albayzin-Sacromonte
<input type="checkbox"/>	8.-Camino de Ronda-Figares

P.14.-¿Puedes decirnos como te identificas religiosamente?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-No creyente.
<input type="checkbox"/>	2.-Creyente practicante
<input type="checkbox"/>	3.-Creyente no muy practicante
<input type="checkbox"/>	4.-Creyente nada practicante.
<input type="checkbox"/>	5.-Agnóstico.
<input type="checkbox"/>	6.-No sé /no contesto:

P.15.-¿ Te sientes identificado con alguna de estos hechos religiosos?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Cristianismo Católico.
<input type="checkbox"/>	2.-Cristianismo Evangélico.
<input type="checkbox"/>	3.-Islam.
<input type="checkbox"/>	4.-Otras religiones
<input type="checkbox"/>	5.-Ateo
<input type="checkbox"/>	6.-Agnóstico.
<input type="checkbox"/>	7.-No sé/ no contesto.

P.16.-¿Nos interesa conocer como te identificas políticamente?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Extrema derecha.
<input type="checkbox"/>	2.-Derecha.
<input type="checkbox"/>	3.-Centro derecha.
<input type="checkbox"/>	6.-Centro izquierda
<input type="checkbox"/>	7.-Izquierda.
<input type="checkbox"/>	8.-Extrema izquierda.
<input type="checkbox"/>	9.-Apolítico.
<input type="checkbox"/>	10.-Indiferente
<input type="checkbox"/>	11.-No sé/No contesto

P.17.-Puedes decirnos cuales son tus aficiones: (Señala las que consideres más importantes)(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Escuchar la radio	<input type="checkbox"/>	9.-Realizar deportes
<input type="checkbox"/>	2.- Ver TV	<input type="checkbox"/>	10.-Excursiones.
<input type="checkbox"/>	3.-Oír música.	<input type="checkbox"/>	11.-Viajar
<input type="checkbox"/>	4.- Ir al teatro.	<input type="checkbox"/>	12.-Manualidades
<input type="checkbox"/>	5.-Bailar	<input type="checkbox"/>	13.-Ir al cine
<input type="checkbox"/>	6.-Leer	<input type="checkbox"/>	14.-Juegos mesa
<input type="checkbox"/>	7.-Pasear	<input type="checkbox"/>	15.-Otras.
<input type="checkbox"/>	8.- Salir de compras	<input type="checkbox"/>	16.-Ninguna de las anteriores.

2.-CARACTERÍSTICAS COMO VOLUNTARIO.

P.18.¿Has sido beneficiario alguna vez tú, tu familia o alguien cercano a tí de algún tipo de voluntariado?

(Marcar con una X) **(Máximo dos)**

<input type="checkbox"/>	1.-Yo mismo he sido beneficiario del voluntariado.
<input type="checkbox"/>	2.-Un miembro de mi unidad familiar.
<input type="checkbox"/>	3.-Personas cercanas a mí pero no familia.
<input type="checkbox"/>	4.-Nadie de mi entorno más cercano ha sido beneficiario del voluntariado.

P.19 ¿Eres beneficiario o lo has sido de la organización donde haces voluntariado?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.-NO
--------------------------	-------	--------------------------	-------

P.20.-¿Puedes decirnos cuanto tiempo llevas como voluntario a lo largo de tu vida? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Menos de un año.
<input type="checkbox"/>	2.- Entre uno y tres años.
<input type="checkbox"/>	3.-Entre tres y seis años.
<input type="checkbox"/>	4.-Entre seis y nueve años
<input type="checkbox"/>	5.-Entre nueve y doce años.
<input type="checkbox"/>	6.-Entre Doce y quince años.
<input type="checkbox"/>	7.-Más de quince años.

P.21.-¿Puedes decirnos cuanto tiempo llevas como voluntario en ésta organización?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Menos de un año.
<input type="checkbox"/>	2.- Entre uno y tres años.
<input type="checkbox"/>	3.-Entre tres y seis años.
<input type="checkbox"/>	4.-Entre seis y nueve años
<input type="checkbox"/>	5.-Entre nueve y doce años.
<input type="checkbox"/>	6.-Entre Doce y quince años.
<input type="checkbox"/>	7.-Más de quince años.

P.22.-¿Puedes decirnos cuanto tiempo le dedicas como voluntario a la organización a la que perteneces?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Entre 1 y 2 horas semanales
<input type="checkbox"/>	2.-Entre 3 y 4 horas semanales
<input type="checkbox"/>	3.-Entre 4 y 8 horas semanales
<input type="checkbox"/>	4.-Entre 8 y 12 horas semanales
<input type="checkbox"/>	5.-Entre 12 y 20 horas semanales
<input type="checkbox"/>	6.-Más de 20 horas semanales
<input type="checkbox"/>	7.-Sólo de forma esporádica
<input type="checkbox"/>	8.-Sólo en casos puntuales

P.23.-¿Puedes explicarnos por que medio o medios tuviste conocimiento de la existencia del voluntariado? (Señala máximo tres de éstos medios)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Radio
<input type="checkbox"/>	2.-TV
<input type="checkbox"/>	3.-Medios audiovisuales
<input type="checkbox"/>	4.-Encuentros, debates, reuniones
<input type="checkbox"/>	5.-Fiestas, teatro, actividades recreativas.
<input type="checkbox"/>	6.-Publicaciones impresas.
<input type="checkbox"/>	7.-Prensa diaria.
<input type="checkbox"/>	8.-Otra prensa periódica.
<input type="checkbox"/>	9.-Prestación social sustitutoria.
<input type="checkbox"/>	10.-Amigos.
<input type="checkbox"/>	11.-Familia.
<input type="checkbox"/>	12.-Compañeros de clase
<input type="checkbox"/>	13.-Conocidos
<input type="checkbox"/>	14.-Profesores
<input type="checkbox"/>	15.-Charlas/conferencias.
<input type="checkbox"/>	16.-Internet
<input type="checkbox"/>	17.-Otro (especificar)

P.24.-¿Puedes decirnos cuales de éstos sentimientos te produjeron conocer la existencia del voluntariado?. (Señala máximo tres de éstos sentimientos).

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Me pareció una opción de vida.
<input type="checkbox"/>	2.- Ningún sentimiento en especial.
<input type="checkbox"/>	3.-Sentimiento de esperanza.
<input type="checkbox"/>	4.-Necesidad de hacerme voluntario.
<input type="checkbox"/>	5.- Me pareció una opción interesante.
<input type="checkbox"/>	6.- Me produjo curiosidad.
<input type="checkbox"/>	7.-Encontré gente con la que compartir.
<input type="checkbox"/>	8.-Encontré amigos desde el primer momento.
<input type="checkbox"/>	9.-Ya era voluntario antes de conocer nombre técnico.
<input type="checkbox"/>	10.- Otros

P.25¿ Puedes decirnos cuando decidiste hacerte voluntario y como fue ese momento? (Señala máximo dos de las opciones) (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Decidí hacerme voluntario en el mismo momento de conocer la organización
<input type="checkbox"/>	2.-Decidí hacerme voluntario en el mismo momento de conocer las actividades que llevaban a cabo dicha organización.
<input type="checkbox"/>	3.-Decidí hacerme voluntario tras un periodo de formación
<input type="checkbox"/>	4.-Decidí hacerme voluntario cuando estaba emocionalmente preparado.
<input type="checkbox"/>	5.-Decidí hacerme voluntario cuando tuve tiempo para dedicarme.
<input type="checkbox"/>	6.-Decidí hacerme voluntario cuando me llamaron para incorporarme.
<input type="checkbox"/>	7.-Otros.

P.26.-¿Qué te motivó a incorporarte al voluntariado? (Como es posible que existieran varias motivaciones puedes señalar máximo tres)(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Dedicar algún tiempo libre a algo útil.
<input type="checkbox"/>	2.-Poder contribuir a mejorar la sociedad.
<input type="checkbox"/>	3.-Por convencimiento ideológico.
<input type="checkbox"/>	4.-Por que la idea me atraía.
<input type="checkbox"/>	5.-Me convencieron.
<input type="checkbox"/>	6.-Buscaba tener experiencias nuevas.
<input type="checkbox"/>	7.-Podía beneficiarme de la ayuda que presta la organización.
<input type="checkbox"/>	8.-Podía obtener experiencia profesional.
<input type="checkbox"/>	9.-Me permitía aumentar el número de mis amigos.
<input type="checkbox"/>	10.-Para aprender.
<input type="checkbox"/>	11.-Otras.

P.26.1¿Puedes explicarnos ahora por que sigues permaneciendo en la organización en la que prestas servicios? (Como es posible que existan varias motivaciones puedes señalar máximo tres)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Responde a mis intereses personales.
<input type="checkbox"/>	2.-Me gusta la organización y funcionamiento de la organización.
<input type="checkbox"/>	3.-Responde a lo que esperaba.
<input type="checkbox"/>	4.-Sigue manteniendo mi interés.
<input type="checkbox"/>	5.-Me siento cómodo y querido.
<input type="checkbox"/>	6.-No me siento presionado por el tiempo que dedico.
<input type="checkbox"/>	7.-Me siguen interesando las tareas que realizo.
<input type="checkbox"/>	8.-Siento que me necesita la organización.
<input type="checkbox"/>	9.-Siento que me necesita los beneficiarios de mi voluntariado.
<input type="checkbox"/>	10 Otros: (escribir

P.27.-¿Para ser voluntario a quién o qué recurriste?. (máximo dos)

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Familia, amigos, conocidos.
<input type="checkbox"/>	2.-A la asociación más cercana.
<input type="checkbox"/>	3.-A una asociación que trabajaba en temas de mi interés.
<input type="checkbox"/>	4.-A personas que han sido beneficiarias de voluntariado.
<input type="checkbox"/>	5.-Otros.

3.-ANTECEDENTES COMO VOLUNTARIO.

P.28.-¿ Has participado o participas en otras organizaciones diferentes, de cualquier tipo, a donde haces el voluntariado? (Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.- Si, he participado en el pasado
<input type="checkbox"/>	2.-Si, participo .
<input type="checkbox"/>	3.-No participo.

P.29.-En caso afirmativo, puedes decirnos ¿De qué tipo preferentemente es la otra organización?

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Cultural.	<input type="checkbox"/>	7.-Ayuda mutua.
<input type="checkbox"/>	2.-Ocio y tiempo	<input type="checkbox"/>	8.-Ecologista.

4. TRABAJO EN EL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN.

P.31¿Puedes decirnos cuales son tus principales tareas dentro de la organización de voluntariado? (Puedes marcar con una X en el recuadro correspondiente para explicarnos cuanto está implicado en cada una de éstas tareas.)

Tareas	1- Nada	2- Poco	3- Regular	4- Bastante	5- Mucho
1.-Tareas administrativas					
2.-Limpieza y mantenimiento de las instalaciones de la organización					
3.-Participación en difusión , Charlas, , formación					
4.-Atender demandas de beneficiarios de voluntariado					
5.-Las propias del voluntariado en nuestra organización					

<input type="checkbox"/>	libre.	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	3.-Deportiva.	<input type="checkbox"/>	9.-Política.
<input type="checkbox"/>	4.-Asociación de vecinos.	<input type="checkbox"/>	10.-Coop. Internacional.
<input type="checkbox"/>	5.-Religiosa.	<input type="checkbox"/>	11.-social.
<input type="checkbox"/>	6.-Asistencial.	<input type="checkbox"/>	12.-Otras.

P.30¿Puedes decirnos, en su caso, por qué abandonaste la otra organización?

(Como es posible que existieran varias motivaciones, puedes señalar máximo tres de estos motivos).

(Marcar con una X)

<input type="checkbox"/>	1.-Dejó de responder a mis intereses personales.
<input type="checkbox"/>	2.-No me gustaba la organización y funcionamiento de la organización.
<input type="checkbox"/>	3.-No era lo que esperaba.
<input type="checkbox"/>	4.-Perdí el interés.
<input type="checkbox"/>	5.-Se disolvió o desapareció la organización.
<input type="checkbox"/>	6.-Me equivoqué al elegir el campo de actuación.
<input type="checkbox"/>	7.-No me sentía cómodo.
<input type="checkbox"/>	8.-No me identificaba con los objetivos.
<input type="checkbox"/>	9.-No tenía tiempo.
<input type="checkbox"/>	10.-Por problemas personales.
<input type="checkbox"/>	11.-Otros (escribir

P.32.-.Señalar a continuación cuáles son los principales destinatarios de tu actividad como voluntario en la organización .

(Máximo cinco) (Marcar con una X)

	DESTINATARIOS	
1.	Ancianos en general	
2.	Ancianos discapacitados	
3.	Familias y parejas	
4.	Discapacitados físicos	
5.	Discapacitados psíquicos	
6.	Enfermos en general	
7.	Enfermos mentales	
8.	Enfermos terminales	
9.	Infancia (0-12 años)	
10	Adolescentes (13-17 años)	
11	Jóvenes (18-29 años)	
12	Alcohólicos	
13	Inmigrantes/emigrantes	
14	Refugiados/asilados	
15	Madres adolescentes	
16	Mujeres en general	
17	Mujeres maltratadas	
18	Homosexualidad, Transexualidad	
19	Entornos territoriales De riesgo social	
20	Reclusos y exreclusos	
21	Marginados desviados	
22	Pobreza/subsistencia.	
23	Sin techo.	
24	Transeúntes.	
25	Prostitución	
26	Seropositivos y enfermos de SIDA	
27	Drogadictos	
28	Protección civil	
29	Bienes ambientales	
30	Bienes culturales	
31	Defensa de los animales	
32	Cooperación Intern. al desarrollo	
33	Otros :Escribir	

P.-33¿Qué servicios prestas a los usuusuarios directamente como voluntario ?
(Máximo 10) (Marcar con una X)

01.-Compañía	
02.-Asistencia a domicilio y doméstica	
03.- Asistencia sanitaria	
04.-Asistencia social	
05 Asistencia legal	
06 Asistencia moral y religiosa	
0.7 Consulta, información, asesoramiento	
0.8 Animación sociocultural y entretenimiento	
0.9 Educación, enseñanza e instrucción	
10 Información telefónica	
11 Prevención	
12 Reeducción y reinserción	
13 Rehabilitación	
14 Formación profesional	
15 Transporte de enfermos y auxilio	
16 Asesoría y secretaría	
17 Visitas	
18 Servicio de comedores	
19 Servicio de lavandería y guardarropa	
20 Apoyo económico	
21 Promoción y defensa de los derechos civiles	
22 Investigación, estudio y documentación	
23 Educación para paz y el desarrollo.	
24 Promoción de la donación de sangre	
25 Promoción de la donación de órganos	
26 Promoción de la adopción o tutela de menores	
27 Otros (Especificar:	
28 Otros (Especificar:	

P 34.- Indicar si tu voluntariado lo desarrollas en alguno de los siguientes ámbitos operativos o lugares de trabajo. (Señalar todos aquellos en que realices tu actividad).
(Marcar con una X) (Marcar con una X)

1 Domicilios privados		5 Campos de trabajo	
2 En la calle, en los barrios		6 Ambientes naturales (playas, bosques, etc.)	
3 Areas marginales		7 Instituciones	
4 Campos de refugiados		8 Otros (especificar:)	

P35 .- Ahora ¿ podrías explicarnos cuales son tus principales funciones dentro de la organización? (Puedes marcar con una X en el recuadro correspondiente para explicarnos cuanto estas implicado en cada una de éstas funciones.)

Funciones	1- Nada	2- Poco	3- Regular	4- Bastante	5- Mucho
1.-Dinamizar y animar a la organización y los voluntarios					
2.-Organización de la propia actividad de la organización					
3.-Captar voluntarios					
4.-Formar a los voluntarios					
5.-Captación de socios protectores					
6.-Realizar actividades previamente organizadas					
7.-Coordinar diferentes funciones y tareas dentro de la organización					
8.-Administración tesorería de la organización					
9.-Orientación y asesoramiento dentro y fuera de la organización.					
10.-Captación de recursos económicos					

P.36.- En cuanto a las tareas y/ o funciones que realizas dentro de tu organización¿ puedes decirnos como las has asumido?

(Puedes señalar con una X si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones)

Tareas y/ o funciones	Verdadero	Falso
1-Las tareas y/o funciones que realizo me son impuestas por los responsables		
2-Las tareas y/o funciones que realizo me fueron asignadas por elección de los miembros de la organización.		
3-Las tareas y/o funciones que realizo me fueron adjudicadas por diálogo y consenso entre los responsables y mis preferencias		
4- Tengo bastante delimitadas mis tareas y funciones		
5- Hago lo que mejor sé hacer		
6-Mis tareas y funciones son las mismas casi desde el primer día		
7- Mis tareas y funciones varían según las necesidades del momento		

P.37.-¿Puedes explicarnos que grado de satisfacción como voluntario tienes respecto a las siguientes cuestiones? (Puedes marcar con una X en el recuadro correspondiente para explicarnos cuanto estás de satisfecho)

Cuestiones	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
1.-Respecto a las tareas que realizo en la organización					
2.-Respecto a las funciones que realizo en la organización					
3.-Cumplimiento de mis expectativas como voluntario					
4.-En cuanto a mi participación en la organización					
5.-En cuanto al grado de democracia interna de la Organización					
6.-Respecto a que mi opinión es escuchada me siento					
7.-Respecto a la posibilidad de ejercer mis capacidades					
8.-En cuanto a los fines de la organización					
9.-En cuanto a la gestión de la organización					
10.-En cuanto a mi relación con los compañeros voluntarios					
11.-En cuanto a mi relación con los profesionales que supervisan el voluntariado si los hay me siento					
12.-En cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos.					
13.-En general con la organización a la que pertenezco me siento satisfecho.					
14.-En cuanto a la formación que me ha proporcionado la organización me siento					

5.-CONOCIMIENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO:

P.38.-¿Puedes decirnos si conoces algunas de las cosas que te preguntamos a continuación? (Puedes señalar con una X si son verdaderas o falsas las siguientes afirmaciones)

	Nada	Poco	Regular	Bastante	Mucho
1.-¿Conoces otras organizaciones de voluntariado?.					
2.-¿Conoces otras organizaciones que trabajen en el mismo campo de voluntariado que la tuya?.					
3.-¿Crees que existe rivalidad entre las organizaciones que trabajan en el mismo campo de actuación?.					
4.-¿Conoces la ley Nacional del voluntariado?					
5.-¿Conoces el proyecto de Ley andaluza del Voluntariado					
6.-¿Conoces los derechos y deberes del voluntario?					
7.-¿Conoces si existe alguna federación, coordinadora o plataforma que aúne a todas las organizaciones que trabajan en el mismo					

campo de voluntariado?.					
8.-¿Conoces que es el CIVA (Centro de iniciativas del voluntariado andaluz?					
9.-¿Conoces que es la Agencia Andaluza del voluntariado?					
10.-¿Conoces si existe un código ético de la práctica del voluntariado?.					

P.39.-¿Has recibido algún tipo de formación para llevar a cabo tus labores de voluntario?

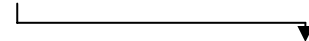
<input type="checkbox"/>	1.-SI	<input type="checkbox"/>	2.- NO
--------------------------	-------	--------------------------	--------

P.40.-¿Qué tipo de formación has recibido? (Puedes decirnos el número de horas aproximado)

(A-Marca con una X donde corresponda)

(B-Número de horas recibidas

aproximadamente)



Si	No		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1.-Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2.-Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3.-Formación inicial sobre el campo de actuación donde realizas el voluntariado	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4.-Formación continua sobre diversos temas que nos interesan en el campo de nuestro voluntariado.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5.-Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6.-Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	

P41.-¿Puedes decirnos que tipo de formación necesitas con mas urgencia?

(Señala las que consideres oportunas)

(Marca con una X donde corresponda)



<input type="checkbox"/>	1.-Formación sobre la organización a la que perteneces y donde haces voluntariado	.
<input type="checkbox"/>	2.-Formación básica de lo que es y supone ser voluntario.	
<input type="checkbox"/>	3.-Formación inicial sobre el campo de actuación donde realizas el voluntariado	
<input type="checkbox"/>	4.-Formación continua sobre diversos temas que nos interesan en el campo de nuestro voluntariado.	
<input type="checkbox"/>	5.-Formación especializada en el campo de actuación de nuestro voluntariado	
<input type="checkbox"/>	6.-Técnicas e instrumentos para la intervención como voluntario	

6.-OPINIONES PERSONALES

Para finalizar:

P.42.- Podrías escribir brevemente que es para ti ser voluntario:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

P.43.-¿Cuáles crees que deberían ser las cualidades de un voluntario?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

P.44.-¿Cuáles crees que son los principales retos que tiene hoy en día el colectivo de los voluntarios?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

EJEMPLO DE TABLA PARA SU POSTERIOR ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS A LA PREGUNTAS ABIERTAS DEL CUESTIONARIO A LOS VOLUNTARIOS.

Nº	ORG.	SEX	EDAD	P.1.	P.2.	P.3.
Nº:22	V1	H	J	P.1. Sujeto que se compromete personal y gratuitamente a prestar ayudas a la sociedad y recibe una formación.	P.2. Tener voluntad.	P.3. Tener una mayor formación ya que es una cosa esencial para poder ayudar.
Nº:33	V1	M	J	P.1. Ayudar a los demás y compartir sus vivencias.	P.2. Receptivo, amable, educado, responsable y formal.	P.3. Ayudar al mayor número de gente posible.
Nº:54	V2	M	A	P.1. Ser voluntario es dedicar algo de mi persona al servicio de los demás, de forma gratuita.	P.2. Persona respetuosa, amable, paciente, comunicativa, generosa, con empatía...	P.3. Transformar a la sociedad. Despertar la solidaridad.
Nº:70	AGE	M	M	P.1. Lo primero es tener voluntad y tiempo. Aportar todo lo que yo pueda de forma desinteresada y sin recibir nada a cambio.	P.2. Ser amable y educado tener paciencia y capacidad para escuchar.	P.3. Ser más amables y tener mas comprensión unos con los otros, en la sociedad que hubiera más unión y no tanto egoísmo.
Nº:76	V1	M	A	P.1. Trabajar de manera (no remunerada) continua en el tiempo por mejorar las necesidades sentidas de una comunidad desde tu convencimiento ideológico humano y social sin ocupar "Nunca" un puesto de trabajo a realizar por	P.2. Tolerante, generoso, consecuente, reivindicativo, constante, ser persona que suma y que no resta en el trabajo en grupo.	P.3. Saber distinguir cuales son sus necesidades y cuales son las de la sociedad, ser consciente del "Poder Social" que representan los movimientos sociales en los cambios sociales y políticos de tu zona, de tu

				profesionales.		país y del planeta.
Nº:77	FOA	H	M	P.1. Ayudar y hacer feliz a los demás sin esperar nada a cambio.	P.2. La sencillez el desinterés.	P.3. Convencer a los "Grandes" de las necesidades de los "Chicos".
Nº:79	FOA	M	M	P.1. Ayudar a otras personas que nos necesitan.	P.2. Que nos guste ayudar a las personas mayores y que sean solidario.	P.3. Estar contento con uno mismo y ayudar al prójimo.
Nº:80	FOA	M	M	P.1. Ayudar a las personas que lo necesitan.	P.2. Ser solidario, que le guste ayudar a las personas mayores.	P.3. Estar contento con uno mismo y ayudar al prójimo.
Nº:81	FOA	M	M	P.1. Ayudar a las personas que lo necesitan.	P.2. Que le guste ayudar a las personas mayores . Ser solidario	P.3. Estar contento con uno mismo y ayudar al prójimo.
Nº:82	FOA	H	A	P.1. Ayudar a las personas necesitadas y hacer el bien.	P.2. Darles cariño, tener buen estado físico y mental.	P.3. Hacer el bien a los demás.
Nº:84	FOA	M	M	P.1. Para mi ser voluntaria es algo que no se puede explicar me siento feliz.	P.2. Tener buen corazón y cumplir las normas del voluntariado.	P.3. Es muy importante hacer el bien por los demás.
Nº:88	FOA	M	M	P.1. Ayuda a las personas que lo necesitan.	P.2. Que nos gusta ayudar a personas mayores.	P.3. Estar contento con uno mismo, ayudando al prójimo.
Nº:91	FOA	M	M	P.1. Felicidad sin interés.	P.2. No esperar nada a cambio de su servicio.	P.3. Mejora siempre se puede mejorar.

GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS VOLUNTARIOS.

- 1.-¿ Que Tiempo que lleva como voluntario?
- 2.-¿ Que motivos tuvo para hacerte voluntario?
- 3.-¿Porqué se hizo voluntario en ésta entidad?
- 4.-¿Quien te animó para hacerte voluntario?
- 5.-¿Que le influyó para hacerse voluntario?
- 6.-¿Cree que los voluntarios están bien vistos por la sociedad?
- 7.-¿Como es su visión sobre la organización de voluntariado?
- 8.-¿Que aspectos buenos y malos ve en la organización?
- 9.-¿Por qué se hizo voluntario con personas mayores?
- 10.-¿Quiénes son para ti las personas mayores?
- 11.-¿Cuales crees que son los principales problemas que tienes las personas mayores?
- 12.-¿Has recibido formación para ser voluntario?
- 13.-¿Como valoras esa formación?
- 14.-¿Que tareas realizas como voluntario?
- 15.-¿Como valoras esas tareas?
- 16.-¿Como ves el voluntariado hoy en dia?

LAS ENTIDADES QUE HACEN VOLUNTARIADO CON PERSONAS MAYORES EN GRANADA Y FORMAN PARTE DE NUESTRA MUESTRA.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACIÓN DE PARAPLÉJICOS Y GRANDES MINUSVÁLIDOS ASPAYM			
Dirección:		ESCRITOR MIGUEL DEL TORO, N° 7			
C.P.	18006	Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Autonómica			
Teléfono de contacto:		958130737	Fax	958130737	
Correo electrónico:		aspaymgr@aspaymgranada.org			
Página Web:		www.aspaymgranada.org			
PERSONA DE CONTACTO. (Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		JUAN	Apellidos:		FRÍAS
Teléfono Contacto:		958162716	Cargo:		PRESIDENTE
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación. <input type="checkbox"/> Confederación. <input type="checkbox"/> Federación. <input type="checkbox"/> Fundación <input type="checkbox"/> Plataforma/Red <input type="checkbox"/> Otra:					
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados <input checked="" type="checkbox"/> Mayores. <input checked="" type="checkbox"/> Mujeres <input checked="" type="checkbox"/> Otros: FAMILIA, AYUDA A DOMICILIO, ENFERMOS.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
- INTEGRACIÓN EN LA VIDA SOCIAL Y EL EMPLEO. - DISPONER DE UNA SANIDAD MÁS ESPECIALIZADAS.					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		APIEMA			
Dirección:		C/ GOZÁLVEZ, N°27			
C.P.	18230	Municipio:	ATARFE	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Municipal			
Teléfono de contacto:		de	958436404	Fax	958436404
Correo electrónico:		apiema93@yahoo.es			
Página Web:		www.apiemacjb.net			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		JOSEFINA	Apellidos:	RODERO NAVARRO	
Teléfono Contacto:		665930063	Cargo:	TESORERA	
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados		<input checked="" type="checkbox"/> Infancia		<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.	
<input checked="" type="checkbox"/> Mujeres		<input checked="" type="checkbox"/> Otros: Ayuda a domicilio y Enfermos y Hospitales.			
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>Apiema pretende fomentar la participación y la implicación del ciudadano en la sociedad que le rodea. En mas de 10 años se ha configurado un grupo humano dedicado en cuerpo y alma a este ambicioso proyecto que pretende aglutinar todas las voluntades para ayudar a las personas enfermas y discapacitadas de nuestra comunidad.</p> <p>En Apiema puedes colaborar de múltiples formas: visitando a enfermos, haciéndoles las compras, acompañándoles a dar un paseo, llevándole las medicinas, visitando un museo, llamándole por teléfono, participando en las comisiones de Barreras, integración laboral, etc.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientar y estimular la ayuda mutua entre enfermos y minusválidos. - Establecer un servicio de orientación, información, gestión y asesoramiento. - Defender que las prestaciones de los servicios a las personas afectadas se llevan a cabo en su medio natural de vida y convivencia. - Conocer, difundir y resolver la problemática del enfermo y el minusválido, instando si fuere preciso de los organismos públicos y de los particulares, la adopción de las medidas y acciones pertinentes para lograr su completa integración en la vida social normal. - Colaborar así mismo con todos aquellos organismos, Entidades y Asociaciones, incluso las de carácter federativo, en cuantas actividades sean compatibles con los fines de la asociación. 					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		TELÉFONO DE LA ESPERANZA DE GRANADA			
Dirección:		C/ HORNO DEL ESPADERO, 22.			
C.P.	18005	Municipio:		Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Provincial			
Teléfono de contacto:	de	958261516	Fax	958261506	
Correo electrónico:		granada@telefonodelaesperanza.org			
Página Web:		www.telefonodelaesperanza.org			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:	LOLA	Apellidos:	LÓPEZ JUSTICIA		
Teléfono Contacto:	958261516	Cargo:	PRESIDENTA		
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación. <input type="checkbox"/> Confederación. <input type="checkbox"/> Federación. <input type="checkbox"/> Fundación <input type="checkbox"/> Plataforma/Red <input type="checkbox"/> Otra:					
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Cooperación al desarrollo. <input checked="" type="checkbox"/> Mayores. <input checked="" type="checkbox"/> Otros: Familia y población en situación de crisis.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>El teléfono de la Esperanza es una ONG de voluntariado que ofrece un servicio integral y gratuito de apoyo a las personas que se encuentran en situación de crisis. También promueve numerosos programas para mejorar la salud emocional de las personas, de las familias y de la sociedad en su conjunto.</p> <p>Ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicio permanente de Orientación por teléfono. - Asesoramiento e intervención profesional en entrevista personal. - Servicio de Orientación familiar. - Grupos de apoyo y talleres para crisis específicas. - Programa de "agentes de ayuda". - Cursos de especialización en intervención en crisis. - Cursos "Educadores hoy". - Cursos de formación permanente para voluntarios. <p>Teléfono de la Esperanza está trabajando también en programas de cooperación al desarrollo en 8 países de Latinoamérica: Colombia, Honduras, Ecuador, Bolivia, Chile, Argentina, Perú y Venezuela.</p> <p>Además el teléfono de la Esperanza está creando Centros en Europa para atender las demandas de ayuda psicoemocional de colectivos de habla hispana o portuguesa, como en Suiza o Reino Unido.</p>					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		AVOSAR			
Dirección:		C/ SEVILLA Nº33			
C.P.	18100	Municipio:	ARMILLA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Municipal			
Teléfono de contacto:		958735133	Fax		
Correo electrónico:		avosar@hotmail.com			
Página Web:		www.avosar.com			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		FRANCISCA	Apellidos:	IAÑEZ DE LA PLATA	
Teléfono Contacto:		958735133	Cargo:	PRESIDENTA	
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados		<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.			
Fines y Objetivos de la Entidad:					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		A.F.A. ALTAAMID. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS DE ALZHEIMER			
Dirección:		C/ NORTE N° 4 BAJO			
C.P.	18015	Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Autonómica			
Teléfono de contacto:		958285075	Fax	958285075	
Correo electrónico:		altaamid@alzheimergranada.com			
Página Web:		www.alzheimergranada.com			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:	JUANA M ^a	Apellidos:	GARCÍA VILCHEZ		
Teléfono Contacto:	958285075	Cargo:	TRABAJADORA SOCIAL		
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación. <input type="checkbox"/> Confederación. <input type="checkbox"/> Federación. <input type="checkbox"/> Fundación <input type="checkbox"/> Plataforma/Red <input type="checkbox"/> Otra:					
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Atención personas con enfermedades. <input checked="" type="checkbox"/> Mayores. <input checked="" type="checkbox"/> Otros: FAMILIARES Y ENFERMOS DE ALZHEIMER Y DEMENCIA.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS Los Fines por los que se creó ALTAAMID son: -Asistencia psicológica y moral de los familiares de los afectados por la enfermedad. -Asesorar a los familiares de los enfermos de alzheimer en cuestiones legales, psicológicas y económicas. -Promocionar y difundir en los medios de comunicación todo lo que haga referencia al posible diagnóstico de esta enfermedad con el fin de facilitar la asistencia adecuada y evitar los trámites incorrectos que reciben muchos de estos enfermos. -Facilitar, mejorar y controlar su calidad de vida al máximo posible. -Estimular estudios sobre la incidencia, evolución terapéutica y posible etiología de la enfermedad. -Mantener los contactos necesarios con las Entidades y Asociaciones dedicadas al estudio de la enfermedad dentro y fuera de nuestro país, con el propósito de estar al día en los avances científicos que se produzcan en esta materia, y así poder informar a los familiares de los enfermos. -Formar a los familiares y profesionales en la atención y en los cuidados que necesiten los enfermos con Demencia. -Proporcionar la creación de asistencia domiciliaria, así como Centros de					

Día, Residencias de corta Estancia y Residencias asistidas, para la atención a las personas afectadas.

-Organización de actividades culturales y recreativas orientadas al esparcimiento de familiares y cuidadores.

-Se excluye de la Asociación cualquier clase de fines de naturaleza política.

- ACTIVIDADES

Actividades que se realizan en ALTAAMID:

A)Actividades de soporte y ayuda familiar: Su finalidad es conseguir una atención integral del enfermo y son las siguientes:

1.Servicio de Acogida. Ofrece información a todos los interesados.

2.Derivación a otros servicios públicos y/o privados.

3.Grupos de Ayuda Mutua.

4.Ayuda psicológica a familiares/cuidadores

5.Formación de cuidadores y formación de profesionales.

6.Ayuda domiciliaria

7.Promoción y formación de voluntariado

8.Asesoramiento socioeconómico

9.Asesoramiento médico y sanitario

10.Asesoramiento legal

11.Talleres

a)para familiares/cuidadores,

b)para enfermos

c)talleres conjuntos para familiares/cuidadores y enfermos

d)talleres para población general sana

12.Unidad de Estancia Diurna para Enfermos de Alzheimer y Demencia:

Convenida con la Junta de Andalucía con lo cual el enfermo únicamente aporta el 30% de su pensión o el 40% con Transporte incluido.

B)Actividades de representación y defensa de los intereses de los enfermos y sus familiares/ cuidadores: Las tareas llevadas a cabo en este sector van dirigidas a establecer un contacto diario con las instituciones Públicas, y las podemos resumir en:

1.Relación con las Instituciones Públicas de Salud y Bienestar Social o Asuntos Sociales.

2.Relación con Centros Sanitarios y Laboratorios Farmacéuticos.

3.Relaciones con otras Asociaciones e Instituciones

C)Actividades de información y difusión: La asociación corrobora, verifica o desmiente cualquier noticia, al mismo tiempo que realiza un esfuerzo para dar a conocer la enfermedad y concienciar a la Sociedad. Realiza estas actividades mediante:

1.Gestión de un fondo de publicaciones y traducciones

2.Gestión de un fondo audiovisual

3.Coordinación, participación y organización de conferencias públicas, jornadas, cursos y congresos.

4.Intervenciones en los Medios de Comunicación.

5.Organización de actos benéficos.

6.Edición del Boletín de la asociación.

7.Actividades organizadas con motivo del día Mundial de Alzheimer

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		CRUZ ROJA ESPAÑOLA.			
Dirección:		C/ CUESTA ESCORIAZA, N° 8			
C.P.	18008	Municipio:		Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Nacional			
Teléfono contacto:	de	958221420	Fax	958228740	
Correo electrónico:		granada@cruzroja.es		anrope@cruzroja.es	
Página Web:		www.cruzroja.es			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:	ANGEL	Apellidos:	RODRIGUEZ PEREA		
Teléfono Contacto:	958221420	Cargo:	RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO		
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input checked="" type="checkbox"/> Otra: Institución de carácter Humanitario.	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Acción Humanitaria <input checked="" type="checkbox"/> Adicciones <input checked="" type="checkbox"/> Atención personas con enfermedades. <input checked="" type="checkbox"/> Minorías étnicas. <input checked="" type="checkbox"/> Cooperación al desarrollo. <input checked="" type="checkbox"/> Cultural. <input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados <input checked="" type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Enfermos VIH-SIDA <input checked="" type="checkbox"/> Inmigrantes. <input checked="" type="checkbox"/> Infancia <input checked="" type="checkbox"/> Jóvenes <input checked="" type="checkbox"/> Mayores. <input checked="" type="checkbox"/> Medioambiente <input checked="" type="checkbox"/> Mujeres <input checked="" type="checkbox"/> Pers Exc. sin hogar. <input checked="" type="checkbox"/> Reclusos y Ex Reclusos.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFAVIDA			
Dirección:		CAMINO REAL DE MOTRIL, N°5, EDIF. ASUNTOS SOCIALES			
C.P.	18690	Municipio:	ALMUÑECAR	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Comarcal			
Teléfono de contacto:		958883075	Fax	958883075	
Correo electrónico:		afavida@hotmail.com			
Página Web:		www.afavida.com			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		RAQUEL	Apellidos:		ORANTES FERNANDEZ
Teléfono Contacto:		958883075	Cargo:		TRABAJADORA SOCIAL
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Atención personas con enfermedades					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>Informar, orientar y asesorar a familias y personas interesadas</p> <p>Sensibilizar a la población sobre la problemática de esta enfermedad. Informar, formar y fomentar al voluntariado.</p> <p>Apoyar y ayudar en el impacto de la enfermedad en los familiares.</p> <p>Asistencia psicológica a los familiares de los afectados por la enfermedad.</p> <p>Asesorar a los familiares de los enfermos de alzheimer en cuestiones legales, económicas y los recursos existentes.</p> <p>Contactar con las entidades, centros y asociaciones relacionadas con esta enfermedad.</p> <p>Fomentar el asociacionismo</p>					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACION DE VOLUNTARIOS FOAM-GRANADA			
Dirección:		C/ RECTOR MARIN OCETE 10, BAJO			
C.P.	18014	Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Provincial			
Teléfono de contacto:		958204125	Fax	958200034	
Correo electrónico:					
Página Web:		www.foam.es			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		SONIA	Apellidos:	GARCIA-LIGERO ROMERO	
Teléfono Contacto:		958204125	Cargo:	COORDINADORA PROGRAMAVOLUNTARIADO	
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la calidad de vida del mayor, facilitando su permanencia en su propio domicilio o entorno habitual, demorando la institucionalización, mediante la acción solidaria del voluntario. - impulsar y dinamizar la acción voluntaria - fomentar la participación de los mayores - promover y difundir la filosofía del voluntariado - potenciar la acción solidaria y la integración social de los mayores en la sociedad - potenciar la motivación y sentido de pertenencia a un grupo 					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		FRATERNIDAD CRISTIANA DE ENFERMOS Y MINUSVALIDOS. FRATER			
Dirección:		C/ VERDIALES, N°13. BAJO			
C.P.	18014	Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Provincial			
Teléfono de contacto:		958157491	Fax	958157491	
Correo electrónico:		fratergranada@auna.com			
Página Web:		www.			
PERSONA DE CONTACTO. (Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:	JOSE MANUEL	Apellido:	ZAMBRANO SOSA		
Teléfono Contacto:	958157491	Cargo:	SECRETARIO-TESORERO.		
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados			<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.		
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad es un movimiento cristiano de carácter Internacional. Nació en la ciudad francesa de Verdum, en 1942. Monseñor Henry Francois, estando hospitalizado, tuvo la idea de relacionar a unos enfermos y minusválidos con otros. Para ellos todo cambió desde entonces. Se organizaron y la idea se extendió por todo el mundo.</p> <p>Las convicciones de FRATER:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La persona enferma y minusválida es un ser individual por encima de todo, con múltiples capacidades que superan sus limitaciones. - La amistad y el contacto personal son nuestro pilares fundamentales... - El grupo es la comunidad en la que es posible adquirir la madurez que necesitamos. - También forman parte de FRATER personas que no son enfermas ni minusválidas. <p>Objetivos y fines:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayudar a promover la amistad y los contactos personales. - Fomentar un plan de formación para un desarrollo integral de las personas. - Contribuir a asumir responsabilidades, para que las personas minusválidas se integren en el entorno, para construir un mundo donde se reconozca a las personas en su diversidad y dignidad. - Promover la participación activa. 					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACIÓN NAGUSILAN. SANTA FÉ-GRANADA			
Dirección:		C/ BAYONA LA REAL, 20			
C.P.	18230	Municipio:	SANTA FÉ	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Provincial			
Teléfono de contacto:		958440942	Fax		
Correo electrónico:		lgtunez@bibarenas.com			
Página Web:		www.nagusilan.org			
PERSONA DE CONTACTO. (Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		LUIS	Apellidos:		GARCÍA TÚNEZ
Teléfono Contacto:		958440942	Cargo:		PRESIDENTE.
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Educativa		<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.		<input checked="" type="checkbox"/> Mujeres	
<input checked="" type="checkbox"/> Otros: Enfermos, ayuda a domicilio, familia.					
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>Nagusilan es una Organización no Gubernamental, de carácter asistencial, sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, integrada por cuantos voluntariamente desean acompañar, consolar y animar a personas mayores en situaciones de abandono, soledad o vulnerabilidad. Fue creada el año 1995. Dicho esto, es interesante aclarar que la gran mayoría de sus miembros son prejubilados/as, jubilados/as, pensionistas y amas de casa; otro grupo está integrado por jóvenes estudiantes que se preparan intelectual y profesionalmente para ejercer en los campos de la psicología y la sociología.</p> <p>Las actividades son de carácter interno y externo, es decir, aquellas cuyo destinatario final son el voluntario o las personas asistidas, respectivamente.</p> <p>En cuanto a las primeras, destaca sobre todas la formación integral de los componentes de Nagusilan. No se trata de ninguna manera de anular o modificar la personalidad del voluntario ni sus propias vivencias (no olvidemos se trata de personas con ya larga trayectoria vital y con indudable experiencia, líderes, en muchos casos, en sus profesiones y cometidos) sino en complementar tales vivencias con una serie de nociones y actitudes que rentabilicen socialmente su loable voluntarismo. Los cursos básicos son de tres niveles: elemental, superior y especializado. Además de estos cursos, se facilitan muchos otros tendentes a mantener en forma al voluntario, como expresarse en público (para directivos), risoterapia, eneagrama, conductuales, etc., y charlas médicas o de carácter geriátrico, muchas de ellas propuestas por los propios colectivos locales. Otras actividades de carácter interno buscan la cohesión entre los miembros de Nagusilan, fomentando la amistad entre sí, con actos de</p>					

carácter lúdico a niveles local, comarcal o territorial, como comidas, excursiones, etc., actividades a cuyo gasto contribuyen económicamente los participantes.

Finalmente, cuando se solicita nuestra colaboración, nuestros voluntarios toman parte activa en todo tipo de cuestaciones y actos públicos organizados por otras Asociaciones, así como en acontecimientos extraordinarios de carácter deportivo, cívico, etc.

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACIÓN OFERTA CULTURAL DE UNIVERSITARIOS OFECUM			
Dirección:		ESCUDO DEL CARMEN 5 BAJO			
C.P.	18009	Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Provincial			
Teléfono de contacto:		958221736	Fax	958215691	
Correo electrónico:		ofecum@ugr.es			
Página Web:		www.ofecum.com			
PERSONA DE CONTACTO. (Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		MARÍA ISABEL	Apellidos:	GARCÍA SÁNCHEZ	
Teléfono Contacto:		958203500	Cargo:	VOCAL DEL VOLUNTARIADO	
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input checked="" type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Cooperación al desarrollo.		<input checked="" type="checkbox"/> Cultural.			
<input checked="" type="checkbox"/> Educativa		<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.			
Fines y Objetivos de la Entidad:					
Proporcionar información cultural de granada Potenciar la participación personalizada en actividades culturales Promover la solidaridad intergeneracional					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		FUNDACION LOS PASTOREROS			
Dirección:		AVDA. ANDALUCIA, N° 130			
C.P.	18340	Municipio:	FUENTE VAQUEROS	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Municipal			
Teléfono de contacto:		958516379	Fax	958517915	
Correo electrónico:		fundacion@pastoreros.org			
Página Web:		www.			
PERSONA DE CONTACTO.					
(Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		CRISTINA	Apellidos:	GUZMAN ORTEGA	
Teléfono Contacto:		617819614	Cargo:	TRABAJADORA SOCIAL	
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input checked="" type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Atención personas con enfermedades.			<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.		
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>Prestar atención a la tercera edad, marginados y en general a los sectores mas necesitados de la sociedad, en lo que se refiere sobre todo a aspectos asistenciales.</p> <p>Ayudar a la mejora de las condiciones de vida en las comunidades mas pobres y a la integracion racial y social.</p> <p>Colaborar con otras instituciones publicas y privadas en lo que se refiere a los aspectos anteriores, aunando esfuerzos que permitan conseguir unos mejores resultados para la sociedad.</p>					

FICHA DE REGISTRO DE DATOS

Nombre de la Entidad:		ASOCIACIÓN SAN JUAN DE DIOS SAN RAFAEL			
Dirección:		C/ SAN JUAN DE DIOS, Nº 19			
C.P.		Municipio:	GRANADA	Provincia:	GRANADA
Implantación Territorial:		Internacional			
Teléfono de contacto:		958275700	Fax		
Correo electrónico:		mfortis@granada1.sjd.es			
Página Web:		www.			
PERSONA DE CONTACTO. (Persona responsable del área de voluntariado si cuenta con voluntarios).					
Nombre:		MERCEDES	Apellidos:		FORTIS BAENA
Teléfono Contacto:		958275700	Cargo:		TRABAJADORA SOCIAL
¿Cómo está constituida legalmente su asociación?					
<input type="checkbox"/> Asociación.		<input type="checkbox"/> Confederación.		<input type="checkbox"/> Federación.	
<input type="checkbox"/> Fundación		<input type="checkbox"/> Plataforma/Red		<input type="checkbox"/> Otra:	
Campo de Trabajo:					
<input checked="" type="checkbox"/> Discapacitados		<input checked="" type="checkbox"/> Educativa		<input checked="" type="checkbox"/> Mayores.	
<input checked="" type="checkbox"/> Pers Exc. sin hogar.		<input checked="" type="checkbox"/> Otros: HOSPITALES, CENTROS PSIQUIÁTRICOS , COMEDORES SOCIALES.			
Fines y Objetivos de la Entidad:					
<p>ESTA ORDEN HOSPITARARIA ES UNA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE COOPERACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO. ACOGE Y ATIENDE A PERSONAS ENFERMAS Y NECESITADAS EN TODO EL MUNDO. SU LABOR SE REALIZA EN HOSPITALES, CENTROS DE SALUD, RESIDENCIAS DE MAYORES, CENTROS PSIQUIÁTRICOS, COLEGIOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL, ALBERGUES PARA TRANSEÚNTES, COMEDORES SOCIALES. LOS VOLUNTARIOS DE SAN JUAN DE DIOS DESARROLLAN UNA GRAN LABOR DE COOPERACIÓN EN MUCHAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS: ACOMPAÑAMIENTO A ENFERMOS HOSPITALIZADOS. PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN EN EL COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL Y EN EL TALLER OCUPACIONAL. EN LA ACOGIDA Y ATENCIÓN A TRANSEÚNTES Y PERSONAS NECESITADAS QUE ACUDEN DIARIAMENTE AL COMEDOR SOCIAL. EN EL SERVICIO DE DUCHAS, REPASO Y ENTREGA DE ROPA. EN PROGRAMAS DE COOPERACIÓN CON PAÍSES POBRES DE AMÉRICA Y ÁFRICA.</p>					