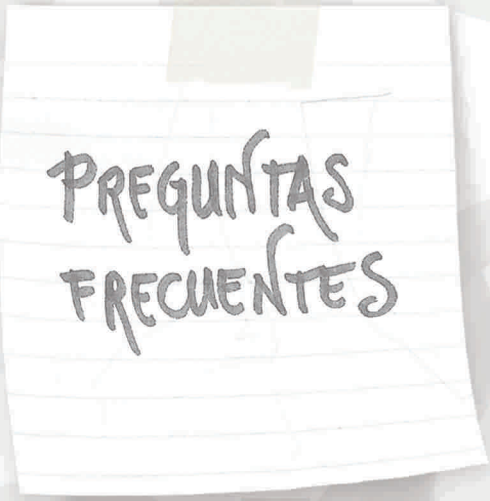
Voluntariado y empleo:

PREGUNTAS FRECUENTES

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA

OBSERVATORIO DEL VOLUNTARIADO

Voluntariado y empleo:



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

OBSERVATORIO
DEL VOLUNTARIADO

Edita:

Plataforma del Voluntariado de España (PVE)
C/ Tribulete, 18, Local. 28012 Madrid.
Telf: + 34 91 541 14 66
Email: info@plataformavoluntariado.org
http://www.plataformavoluntariado.org

Diseño Gráfico:

Hugin and Munin. Agencia de comunicación
www.huginandmunin.es

Imprime:

ENDAGRAF, S.L. Tel. 91 797 92 57

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Obra bajo Licencia Creative Commons
Reconocimiento-No Comercial-
SinObraDerivada 3.0 España

ÍNDICE

-> PRESENTACION INSTITUCIONAL 4

-> INTRODUCCION 5

-> PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE VOLUNTARIADO Y EMPLEO 6

-> ALGUNOS TOPICOS SOBRE EL VOLUNTARIADO 15

-> PARA PROFUNDIZAR 28

-> RECOMENDACIONES PRACTICAS 35

-> PARA SABER MAS 45

-> LISTADO DE ENTIDADES Y PLATAFORMAS 48

"uno de los principales temas que suscita el debate en estos tiempos es la relación existente entre voluntariado y empleo"

PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

La Plataforma del Voluntariado de España está llamada a reflexionar sobre todas aquellas cuestiones que afectan a la labor solidaria. Uno de los principales temas que suscita el debate en estos tiempos es la relación existente entre voluntariado y empleo. Es decir, entre acción altruista y trabajo remunerado.

Recientemente, con la publicación del texto "Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020", poníamos sobre la mesa esta cuestión y la necesidad de plantear la relación, a veces difusa, entre ambos conceptos. En la obra se nos animaba a pensar sobre ello partiendo de una máxima compartida: el voluntariado nunca debe confundirse con empleo en precario o mano de obra gratuita. El problema es que la actual situación a la que nos enfrentamos contribuye a desdibujar la frontera entre trabajo y tarea altruista.

Desde este espacio, la Plataforma del Voluntariado de España es consciente de su responsabilidad a la hora de generar tanto la reflexión como las propuestas que puedan poner luz sobre una cuestión que afecta al compromiso de la ciudadanía.

Eso es, precisamente, lo que hemos intentado en este texto. Esperamos poder aclarar conceptos y llegar a conclusiones que puedan ser de utilidad para todas aquellas personas y organizaciones vinculadas al voluntariado y a todas sus expresiones.

Luciano Poyato Roca
Presidente de la Plataforma del Voluntariado de España

Participaci
Respeto Igual
Solidarid
VOLUNTAR

INTRODUCCIÓN

la mayoría de las personas en nuestra sociedad desean construir sociedades más justas, más libres, más solidarias, más equitativas.

Muchas de estas personas, deciden dar un paso adelante e identifican causas con las que se comprometen solidariamente: la búsqueda de la justicia, ayudar a mejorar la calidad de vida de los demás, proteger la naturaleza, cuidar del patrimonio cultural, mantener las tradiciones, fomentar el deporte, etc. son inquietudes frecuentes de la ciudadanía.

Las motivaciones que llevan a las personas a comprometerse con estas buenas causas, cultura, deporte, medio ambiente, acción social, etc. son muy diversas; a veces son creencias, en otras ocasiones se inspiran en valores, en otras son circunstancias personales y familiares, el deseo de aprender, de ser útiles de ocupar el tiempo libre, etc.

Una forma de canalizar esta forma de participación social es el voluntariado: un compromiso que toman libremente las personas, que se traduce en dedicación de tiempo, sin remuneración, con fines solidarios, colaborando, promoviendo o participando en iniciativas de distinto tipo que aportan un beneficio a la sociedad.

En un contexto de crisis económica y social como la que estamos viviendo y con unas tasas de desempleo del 25% de la población (52% para menores de 25 años), el voluntariado tiene un papel ambiguo: por un lado existe un riesgo de que su instrumentalización, o un uso inadecuado del mismo, obstaculice la creación de empleo remunerado, pero por otro, puede ser un factor muy importante en la activación de las personas y en su camino hacia el empleo.
En términos generales, acción voluntaria y trabajo remunerado se distinguen claramente. Sin embargo, las fronteras entre empleo y voluntario no siempre son evidentes, porque hay múltiples contextos en los que se produce cierta ambigüedad. En el momento actual, que no solamente está determinado por la crisis económica sino por un cambio de época, las interferencias e interacciones se multiplican.

El objetivo de esta publicación es precisamente arrojar luz sobre estas cuestiones, que forman parte de las preocupaciones de muchas instituciones públicas y privadas y especialmente de las organizaciones de voluntariado. Esperamos que a través de este documento se clarifiquen algunos aspectos de este debate y sobre todo se encuentren pistas y criterios sobre cómo actuar en distintas circunstancias; también somos consientes de que otras muchas cuestiones quedan abiertas.

Este documento es fruto de un proceso de análisis y debate iniciado en mayo de 2012 para profundizar sobre las interacciones entre el trabajo voluntario y el trabajo remunerado. Se nutre del conocimiento y experiencias de una gran variedad de profesionales y personas voluntarias procedentes de distintas organizaciones e instituciones (administraciones públicas, ONG, sindicatos, universidades, mundo de la empresa, etc.).

En la siguiente figura puede verse de modo resumido este proceso.

Fase 1:
MAY - JUN 2012

- Entrevistas a personas clave procedentes del Tercer Sector de Acción Social y de la Administración Pública sobre la base de un cuestionario abierto.
- Encuentro de entidades y Plataformas de la PVE.

Fase 2:
JUN - OCT 2012

- Elaboración de un documento de debate.
- Foro de Debate presencial con la participación de personas expertas de diferentes instituciones y organizaciones (administraciones públicas, ONG, sindicatos, universidades), reforzado con su difusión a través de twitter.
- Taller en la XVII Escuela de Otoño de Voluntariado de la PVE.

Fase 3:
NOV 2012 - ENE 2013

- Contraste del formato y contenido base de la guía.
- Redacción del documento.
- Revisión de contenidos.
- Contraste por Junta Directiva y miembros de la PVE participantes en el Foro de Debate.
- Presentación y difusión.

El texto está compuesto por cuatro bloques

1 En el primero se plantean algunas preguntas frecuentes relacionadas con este tema desde una perspectiva práctica y didáctica usando ejemplos, recomendaciones y reflejando diferentes posiciones respecto de un mismo tema. También se han incluido casos reales que no han sido referenciados para preservar la identidad de las personas.

2 En el segundo se abordan ciertos tópicos y estereotipos que son frecuentes cuando se habla de voluntariado.

3 En el tercero hemos querido incluir algunas cuestiones, que desbordan el campo del voluntariado pero que son cruciales a la hora de entender el papel que el mismo juega en la sociedad.

4 El cuarto es un resumen de las recomendaciones que han ido apareciendo a lo largo de la guía para animar a las administraciones públicas, a las empresas y a las ONG a que se impliquen y promueva en actividades de voluntariado teniendo en cuenta los límites y diferencias entre voluntariado y empleo.

Para terminar se ha incluido una sección con referencias bibliográficas y sitios web recomendados.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE VOLUNTARIADO Y EMPLEO

¿cómo evitar que el trabajo voluntario sustituya al trabajo remunerado?

En términos generales y en la práctica el trabajo voluntario y el trabajo remunerado suele ser fácil de diferenciar; normalmente la distinción viene determinada por la existencia o ausencia de remuneración, el tipo de funciones que se desarrollan, la intensidad y dedicación, etc. Además, hay un principio comúnmente aceptado, respaldado por la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (art. 3.3) que dice que "*el voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido*".

Sin embargo, en otras ocasiones la frontera entre el trabajo voluntario y remunerado no es fácil de establecer porque la línea que separa lo uno y lo otro no está tan clara. A continuación presentamos algunos ejemplos sobre ámbitos de actuación, contextos y organizaciones en las que las diferencias no son tan nítidas:

Algunos ejemplos donde la frontera entre el trabajo voluntario y remunerado no es fácil de establecer

Servicios que inicialmente se desarrollaron por la iniciativa privada, de modo solidario, con personal voluntario y que luego se han ido profesionalizando.

(Ej. tareas de educación social)

Servicios que se realizan con personas voluntarias y que potencialmente podrían profesionalizarse si hubiese recursos disponibles o si las administraciones y entidades privadas decidiesen financiarlos

(Ej. monitores deportivos)

Iniciativas que se ponen en marcha con acciones voluntarias acaban convirtiéndose posteriormente en yacimientos de empleo.

(Ej. servicios de alfabetización, apoyo y seguimiento escolar)

Entidades que desarrollan las mismas actividades pero que en algunos territorios se realizan con personal remunerado y en otros con personal voluntario.

(Ej. Cuidado de las personas dependientes)

Entidades que prestan los mismos servicios y actividades en distintos territorios, pero que en algunos se hace con personal remunerado y en otros con personal voluntario.

(Ej. monitores de ocio y tiempo libre)

En una misma entidad y en función de los recursos económicos disponibles, la misma tarea se hace en unos territorios con personalvoluntario y en otros con personal remunerado.

(Ej. servicios de orientación para el empleo)

En contextos económicamente expansivos, en los que hay amplia disponibilidad de recursos tanto en el ámbito privado como en el ámbito público, la tendencia natural es que algunos espacios de trabajo que son iniciados por la acción voluntaria, acaben siendo desarrollados con personal remunerado. Esto no es motivo de conflicto, pues no por ello las personas voluntarias dejan de tener un papel en esos servicios; además la iniciativa voluntaria siempre encuentra nuevos espacios para la acción.

*ejemplo

Una asociación de recuperación medioambiental toma la iniciativa de hacer un censo de la flora en un espacio natural protegido. Posteriormente ese espacio natural entra dentro de la Red Natura y se consiguen recursos de las administraciones públicas nacionales y europeas para el desarrollo completo de dicho censo y para su actualización permanente, que se hace en menos tiempo con profesionales especializados del campo de la biología.

Las personas voluntarias que iniciaron el censo ven que sus objetivos ahora se sienten reforzados; no consideran que hayan sido desplazados pues sus objetivos no eran otros que el mandamiento de la flora; por otra parte, esas personas voluntarias pueden seguir colaborando en el desarrollo del censo o iniciar otras tareas conservacionistas en el mismo entorno, que son necesarias y de las que nadie se ocupa.

En un contexto de crisis y de recortes, la disponibilidad de recursos, tanto públicos como privados, es menor y por lo tanto se pone en riesgo el mantenimiento de servicios que hasta ahora se venían desarrollando con profesionales remunerados. La tendencia natural en estas ocasiones, suele ser la de mantener dichos servicios:

- Las administraciones quieren que se sigan haciendo aunque no se puedan pagar.
- Las entidades desean seguir manteniéndolos puesto que les ha costado mucho esfuerzo ponerles en marcha, consideran que son esenciales para las personas más vulnerables, y además se hacen cada vez más necesarios en el contexto de crisis actual.

Es en estos casos en donde se producen las situaciones más controvertidas y las dudas sobre hasta qué punto dichos servicios se han de mantener y sobre todo hasta qué punto se ha de hacer con personas voluntarias lo que antes se hacía de modo remunerado.

Veamos tres posibles situaciones

Situación 1

A una organización le quitan las subvenciones para prestar un servicio de ayuda a domicilio.

En lugar de quitar el servicio, prescinde del personal remunerado y lo cubren con personal voluntario.

Situación 2

Con motivo de los recortes, un ayuntamiento elimina las actividades culturales en la biblioteca municipal.

Un gripo de personas de la comunidad decide auto-organizarse para seguir prestando el servicio.

Situación 3

Una organización viene prestando un servicio de teleasistencia con personal remunerado por medio de una contratación pública.

El premio del concurso se reduce debido a los recortes por lo que la entidad incorpora a voluntarios/as para abaratar costes.

Ante estas tres situaciones se plantean distintos problemas y cabe plantear distintas opciones prácticas:

Situación 1

Probablemente sea la situación en la que se ve más claramente que el personal voluntario ha sustituido las funciones que prestaba el personal remunerado y por tanto sea la que presente más objeciones entre el personal remunerado y los sindicatos. También sea posiblemente más difícil encontrar personas que quieren contribuir de forma voluntaria.

La organización se encuentra ante un dilema: puede que opte por reivindicar el apoyo al servicio, al mismo tiempo que transitoriamente por compromiso con las personas beneficiarias lo sigua manteniendo (al menos en parte) con voluntariado.

Situación 2

Este caso presenta ciertas diferencias respecto a la situación 1 porque aunque, en cierto modo, las personas voluntarias prestan un servicio que previamente era gestionado por personal remunerado, se trata de un nuevo grupo de personas y seguramente el alcance, la intensidad y el tipo de actividades será diferente al prestado anteriormente. Probablemente la ONG que decida desarrollar las actividades culturales, no las realizará con el mismo enfoque que lo hacía el municipio. Es posible que esas actividades tengan un enfoque más comunitario, más participativo y tengan mayor proyección externa.

Situación 3

En este caso el conflicto puede venir porque se está concursando en un sistema de concurrencia competitiva, en el que se produce una rebaja de precio por parte de una entidad al sustituir personal remunerado por personal voluntario. La ONG podría o no contratar a las personas que venían prestando ese servicio y las condiciones laborales podrían no ser las mismas e incluso parte del personal remunerado podría verse *obligado* a hacer ciertas actividades de forma voluntaria.

Pautas de clarificación

1 Los espacios de la acción voluntaria y del trabajo remunerado son complementarios y actúan en beneficio mutuo. Como norma general la acción profesional no debe de sustituir al trabajo voluntario, ni el trabajo voluntario sustituir a la acción profesional.

2 Existen diferentes criterios de actuación cuando se prestan servicios de garantía pública y cuando se realizan acciones de fomento que cuentan con

- Los servicios de garantía pública se sitúan en los compromisos adquiridos por las administraciones, su cumplimiento es una obligación legal y han de ser prestados por profesionales; normalmente figuran en una cartera de servicios y están sujetos a derechos personales, lo cual no excluye que el voluntariado pueda tener una función de cooperación y complementariedad.
- Los servicios de fomento son acciones que estimulan los poderes públicos mediante apoyos económicos o de otro tipo o que se inician por entidades no lucrativas y que obtienen el apoyo público; su cumplimiento no está vinculado a una obligación legal por parte de las administraciones públicas. Muchos de estos servicios se desarrollan con profesionales en la medida en que los recursos lo permiten. Las personas voluntarias suelen tener una participación activa en estos servicios. Normalmente las entidades intentan mantener estos programas, aunque se reduzcan los recursos disponibles.

3 Contar con el voluntariado es crucial para mantener muchos servicios y actividades que benefician a toda la sociedad y sobre todo a las personas más vulnerables, servicios que en este momento de crisis podrían correr el riesgo de desaparecer. Por eso, independientemente del clima financiero, es importante que las organizaciones y las instituciones intenten encontrar un modelo en el que el personal remunerado y voluntario trabajen juntos y se complementen. Incrementar el número de voluntarios y voluntarias no necesariamente solucionará todos los problemas, pero posiblemente sea un punto de apoyo muy importante porque pueden aportar nuevas ideas, competencias

4 Las entidades voluntarias transitoriamente pueden decidir seguir desarrollando con personal voluntario servicios que previamente hacían con personal remunerado en aquellos casos en los que los servicios sean esenciales para la comunidad, pero esto no ha de excluir la necesaria reivindicación que han de hacer ante las administraciones públicas para que estas aporten los recursos económicos suficientes para el mantenimiento de dichos servicios.

5 Para reducir los conflictos internos (entre personal remunerado y voluntario) y externos (una percepción negativa del voluntariado porque se ve como una manera de reducir costes), es necesario que las relaciones entre el personal remunerado y voluntario se basen en políticas de gestión claras y transparentes, que clarifiquen las funciones de cada uno, resaltando el valor añadido de las personas voluntarias y el espacio propio que les corresponde.

6 El voluntariado tiene un impacto por si mismo porque genera capital social y tejido comunitario.

algunas recomendaciones

- Independientemente del tamaño de la entidad, es importante tener un programa de voluntariado que refleje el papel de las personas voluntarias en la entidad y que además defina el procedimiento para la creación de nuevos perfiles de voluntariado y cómo resolver posibles conflictos. También, es importante que las entidades se adscriban al código ético de entidades de voluntariado y que ayuden a difundirlo puesto que es poco conocido.
- Llegar a un acuerdo dentro de la organización sobre tareas y responsabilidades de las personas voluntarias.
- Abrir espacios de intercambio entre personal remunerado y personal voluntario para comprender mejor cómo se complementan y qué valor aporta cada uno.
- Implicar y consultar a los agentes clave (sindicatos, plantilla y comunidad local, otras ONG) ante situaciones más complejas de recortes de fondo o de ciertos servicios públicos.
- Poner en valor el trabajo realizado por personas voluntarias y comunicarlo a la sociedad en función del ámbito de actuación de la organización o institución (local, autonómico, estatal, europeo o internacional)

Más allá de la actuación que las personas voluntarias desempeñan, distintos informes y opiniones insisten en la importancia de la participación voluntaria en las organizaciones porque aportan un valor añadido importante:

A pesar de los momentos de crisis, en los que el riesgo es caminar hacia una visión instrumental del voluntariado, entendiendo que su papel fundamental es suplir los empleos y actividades que no se pueden hacer con personal remunerado, la complementariedad de la acción voluntaria y el trabajo remunerado ha de ser el principio inspirador. Sin duda existe el riesgo de que acciones que se venían desarrollando hasta ahora por personas remuneradas pasen a realizarse con personas voluntarias en el futuro; pero también de que el voluntariado no se implique más en el desarrollo de servicios que pueden contribuir al bien común y en consecuencia de que deje de ser un espacio generador de nuevos caminos, servicios e iniciativas, que en un momento dado pueden convertirse en futuros empleos.

Actividades y servicios que surgieron y siguen surgiendo a partir de la acción voluntaria y que han profesionalizado, convirtiéndose en yacimiento de empleo.

Actividades y servicios realizados por personal remunerado que, debido a la crisis, se nutren de personas voluntarias para mantenerse.

Por tanto,

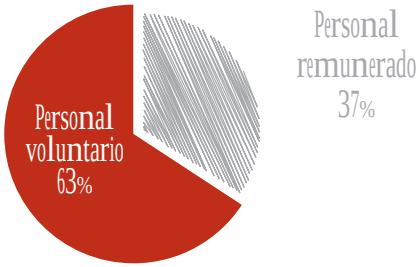
el voluntariado no sólo aporta un valor añadido a las organizaciones e instituciones, sino que además puede ser un camino para la creación o apertura de nuevas profesiones y ramas de actividad,

una vía para impulsar nuevos mercados y contribuir así a una diversificación de la economía.

¿Se ha de diferenciar el papel y las funciones del personal voluntario y del personal remunerado?

Las entidades no gubernamentales son muy variadas desde la perspectiva de los recursos humanos. En términos generales, en las organizaciones de acción social, la proporción de personas voluntarias suele ser mayor que el de personas contratadas. Por ejemplo, en 2010 aproximadamente 6 de cada 10 personas del Tercer Sector de Acción Social eran voluntarias.

El personal voluntario y remunerado en el TSAS en 2010



Fuente: Anuario del TSAS
Fundación Luis Vives 2012, estudio de campo 2010

Sin embargo, la diversidad de tamaños, de actividades, de funciones, etc. hace que no todas las entidades se nutran de la misma proporción de personal voluntario:

Hay entidades que desarrollan sus actividades exclusivamente con personal voluntario (entidades de voluntarios)

Hay entidades que desarrollan sus actividades fundamentalmente con personal voluntario y sólo en casos excepcionales cuentan con personal remunerado.

Hay entidades en las que el peso del personal voluntario y personal remunerado está igualado.

Hay entidades en las que la mayoría del personal es remunerado y en las que la participación del voluntariado es minoritaria.

Hay entidades que desarrollan sus actividades exclusivamente con personal remunerado.

Esta variedad de opciones y de situaciones entre entidades hace que el papel que juega y el peso que tiene el personal voluntario dentro de las organizaciones sea distinto (toma de decisiones, implicación, responsabilidades, tipo de actividades, etc.) y por tanto es difícil establecer un marco común aplicable a todas por igual.

Hay organizaciones en las que todos sus cargos directivos son personal no remunerado, mientras que en otras, parte de ellos están remunerados o incluso todos ellos, si a la vez ejercen actividades profesionales en la entidad. La participación de las personas voluntarias en la toma de decisiones de las organizaciones es variada.

Normalmente el trabajo voluntario tiene ciertas características que lo diferencian del trabajo remunerado y estos criterios pueden ayudar en la distinción entre unos y otros: la tendencia general suele ser:

	Personal remunerado	Personal voluntario
Intensidad	Jornada determinada regulada por el Estatuto de los Trabajadores y los correspondientes convenios colectivos.	Tiempo fijo acordado voluntariamente entre la entidad y la persona. No existen mínimos ni máximos reglados aunque debe haber un compromiso por escrito del tiempo aproximado de dedicación.
Estabilidad	Marcada por el contrato de trabajo con ciertos requisitos para la terminación.	Habitualmente el acuerdo de voluntariado no establece un marco temporal de colaboración y si lo tiene el grado de flexibilidad para ponerle fin es mayor.
Especialización	Mínimo de cualificación previa exigida para desempeñar el puesto que se va complementando durante la relación laboral. Tendencia a la adecuación formación–puesto de trabajo.	Para hacer voluntariado en general no es necesario tener una cualificación previa, si bien en el momento de incorporarse a la entidad se debe recibir una mínima formación específica sobre las tareas a realizar, que se van complementando durante el periodo de voluntariado.
Responsabilidad	Sujeto a las responsabilidades y deberes establecidos en la normativa de referencia.	Las organizaciones responden frente a terceros por los daños y perjuicios causados por voluntarios/as que participen en sus programas.
Responsabilidad profesional	Sujeto al contrato y a la normativa laboral.	Sujeto a la voluntad y el compromiso de la entidad y de la persona que hace el voluntariado.
Grado de compromiso	La persona contratada recibe un salario a cambio de su trabajo.	La persona voluntaria no recibe una contraprestación dineraria por su trabajo si bien se le deben cubrir los gastos que genere en su actividad. Además la entidad paga un seguro por cada voluntario/a.
Contraprestación	La gestión de los recursos humanos se rige por los principios de productividad y de eficiencia (beneficios económicos).	La gestión del voluntariado se rige por los principios de participación y solidaridad (beneficios sociales).

¿QUÉ RIESGOS PUEDE TENER NO DIFERENCIAR EL PAPEL Y LA FUNCIÓN DEL PERSONAL REMUNERADO Y EL PERSONAL VOLUNTARIO?

- No reconocer de forma adecuada el personal remunerado o voluntario porque se utilizan las mismas pautas de gestión de recursos humanos para ambos (exigencias, normas, contraprestaciones...).
- No visibilizar adecuadamente la contribución y el beneficio social de las personas voluntarias.
- El aumento de conflictos entre el personal remunerado y voluntario, por la competencia en las funciones o por percibir que se está sustituyendo a personas voluntarias por personas remuneradas y viceversa.
- Confusión de expectativas, compromisos y exigencias. Normalmente el riesgo para las personas voluntarias es ser instrumentalizados por los profesionales *los profesionales pueden tenerles como peones a su servicio* y el riesgo para el personal remunerado es que no se les reconozca su función y papel.

¿Se puede ser una persona empleada y voluntaria en una misma organización?

Se puede dar el caso de que algunas personas, que trabajan de forma remunerada en una entidad, estén interesadas y motivadas en trabajar de forma voluntaria en las actividades que se desarrollan desde la organización. Si bien esto no debería de presentar problemas, se puede dar la situación en la que se confunda el trabajo remunerado con el trabajo voluntario, una situación que podría derivar en un incumplimiento de la normativa laboral, por ejemplo, entendiendo que se están haciendo horas extras no remuneradas en lugar de voluntariado.

Una concepción inadecuada del sentido de la responsabilidad y del compromiso lleva a veces al personal remunerado a entender que tienen una obligación para con la entidad de hacer trabajo voluntario y en ocasiones se puede dar la situación de que el personal directivo lo exija. Para evitar estas situaciones, se recomienda que las actividades que se desarrollen de forma remunerada

Recomendado ✓

Ana está contratada como responsable de comunicación en su entidad con un horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00. Un fin de semana al mes participa como voluntaria en las sesiones de asesoramiento para emprendedoras que organiza su entidad para mujeres inmigrantes.

NO Recomendado ✗

Ana está contratada como responsable de comunicación en su entidad con un horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00. Además, se suele quedar dos tardes como voluntaria para avanzar en el nuevo plan estratégico de comunicación de su entidad.

¿Se puede hacer voluntariado desde las empresas?

Cuando hablamos de las empresas es importante que tengamos en cuenta que no es un mundo homogéneo, más bien lo contrario: son heterogéneas en cuanto al tamaño, el tipo de actividad, etc. Todas ellas comparten el objetivo de maximizar los beneficios mientras satisfacen necesidades sociales y de los consumidores. Muchas empresas hacen una contribución social a problemas básicos de la humanidad y su aportación es esencial al desarrollo de la sociedad. Un porcentaje importante de empresas (en torno al 10%) operan en la economía social y por lo tanto priorizan los intereses de los trabajadores y de la sociedad sobre el lucro.

En un contexto en el que muchas empresas han sido criticadas y desacreditadas por desarrollar modelos de negocios con el objetivo de generar riqueza independientemente del coste social, humano o medioambiental, cada vez son más las empresas que desarrollan iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE o RSC) como una vía para mejorar su imagen y reputación social.

A través de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), las empresas suelen promover y organizar en el marco de su organización todo tipo de actividades solidarias que pueden ir desde proyectos a favor de las personas o grupos más vulnerables hasta la protección de un espacio natural o cultural.

En este marco, son muchas las empresas que han optado u optan por desarrollar programas o iniciativas de lo que se ha venido llamando "voluntariado corporativo" o "voluntariado asociado a la responsabilidad social de las empresas" o "apoyo corporativo al voluntariado"

"Voluntariado Corporativo en España", Observatorio de Voluntariado Corporativo, 2011

(encuesta efectuada a 116 empresas españolas, el 90% tenía más de 500 trabajadores/as)

- Un 57% de las empresas encuestadas tiene programas de voluntariado corporativo.

- El 43% de las empresas afirman no realizar acciones de voluntariado corporativo. Entre los motivos más destacados:

  - Casi un 70% dice tener "otras prioridades" en la empresa.
  - Un 21% dice "no habérselo planteado" y un 19% por "falta de recursos".

- Los sectores que más programas desarrollan:

  - Alimentación y Bebidas, que por primer año se sitúa en primera posición con un 15%.
  - La Banca (13%) y las telecomunicaciones (12%)
  - La asesoría y consultoría (10%)
  - Transporte y logística (8%).

- El voluntariado social es el más extendido entre las empresas (82%), seguido del medioambiental y el voluntariado profesional o pro bono.

- La modalidad más frecuente es las "iniciativas de contribución conjunta empresa-empleado a favor de una

Actualmente no existe una definición clara de lo que es el "voluntariado corporativo" o "voluntariado asociado a la responsabilidad social de las empresas" ni en el ámbito empresarial ni en el ámbito del Tercer Sector. Precisamente desde el Tercer Sector no hay acuerdo sobre si algunas de las fórmulas o actividades que se han ido encajando bajo esta denominación son realmente actividades de voluntariado o más bien una forma en que las empresas canalizan su solidaridad a través de sus recursos humanos.

*Por ejemplo,

cuando una persona realiza la actividad solidaria en su horario laboral, aunque no recibe una remuneración extra, sigue percibiendo su salario, lo que choca con una de las características principales del voluntariado: la gratuidad. Por eso la PVE considera que esto no es voluntariado, sino una actividad solidaria de la empresa.

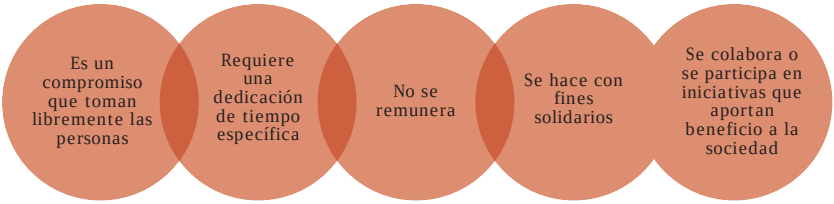
Otro ejemplo

sobre el que no hay consenso es el voluntariado profesional (pro bono) a través de la cual un trabajador o trabajadora aplica sus conocimientos y habilidades profesionales específicos al servicio de una ONG, estando la actividad de voluntariado en relación directa con la actividad habitual de la empresa. En esta modalidad es la empresa la que decide prestar sus servicios gratuitamente a una entidad sin que ello se realice necesariamente con el consenso del trabajador. Por tanto, esta fórmula choca con dos de los elementos esenciales del voluntariado: por un lado la gratuidad (como en el ejemplo anterior) y, por otro, la voluntad y elección propia de la persona.

Por contra, un ejemplo

de voluntariado corporativo podría ser el de una empresa y una ONG que se ponen en contacto para animar a la plantilla de la empresa a que participe en actividades de ocio y tiempo libre para niños y niñas enfermos de cáncer.

Recordemos las principales caracterIsticas del voluntariado que son vAlidas también para el voluntariado que se hace desde las empresas.



En los últimos años, las empresas han desarrollado toda una gama de actividades solidarias en colaboración con ONG que se han ido realizando bajo el paraguas del voluntariado corporativo: desde acciones concretas hasta proyectos estratégicos de largo recorrido que exigen un alto nivel de compromiso. Algunos estudios recientes describen 9 posibles formas, que sin duda no agotan la experiencia en este campo:

Fuente: ESADE, Instituto de Innovación Social, "El voluntariado corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social", marzo 2012

>

DONACIONES CONJUNTAS

La empresa colabora, a través de donaciones, materiales, con ONG con las que sus empleados colaboran voluntariamente.

Un ejemplo bastante conocido: contribución compartida (matched giving), que consiste en que la empresa ofrece como mínimo igualar la donación económica que consigan reunir los trabajadores para ayudar a alguna ONG o causa social.

PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL EN PROYECTOS DE ORGANIZACIONES

Canaliza las motivaciones solidarias individuales de los empelados a través de uno o varios proyectos de una organización.

BANCOS DE TIEMPO

Los empleados/as dedican una parte de su horario laboral a realizar actividades de voluntariado que ellos eligen.

El tiempo dedicado por la persona es remunerado como si se tratara de horas de trabajo.

En algunos casos la persona complementa el tiempo asignado con el equivalente de su tiempo libre y así se consigue duplicar el número de horas invertidas en un proyecto.

CAMPAÑAS Y EVENTOS SOLIDARIOS

La empresa organiza en colaboración con una o varias ONG actividades para dar a conocer sus causas y sus proyectos.

Se trata de actos participativos ocasionales, con un fin concreto y duración limitada, cuyo objetivo es movilizar a los empleados/as (y su entorno), ya sea con donaciones o dinero en especie.

PROYECTOS CONJUNTOS

Proyectos conjuntos de voluntariado que involucran recursos financieros y humanos.

Ejemplo: Voluntariado por un día: la plantilla participan por un día en una actividad de voluntariado en colaboración con una ONG.

MICRO-VOLUNTARIADO VIRTUAL

Realización de pequeñas tareas, solicitadas por las ONL, que pueden llevarse a cabo a distancia, sin necesidad de que los empleados voluntarios se desplacen fuera de su lugar de trabajo.

Generalmente, la empresa permite, en determinados horarios, el uso de los equipos y la conexión corporativos para la realización de estas tareas.

VOLUNTARIADO PROFESIONAL

La persona voluntaria aplica sus conocimientos y habilidades profesionales específicos al servicio de una ONG, estando la actividad de voluntariado en relación directa con la actividad habitual de la empresa.

Son los llamados servicios pro bono, generalizados en los sectores de consultoría y auditoría, ingeniería, gabinetes jurídicos, comunicación y publicidad, etc.

CESIÓN DE CAPITAL HUMANO

La empresa cede trabajadores a una ONL durante un período de tiempo determinado, y estos trabajan de manera temporal, pero continua (uno o varios meses) como si fueran de la plantilla de la organización, sin que ello suponga perder la relación laboral con su empresa.

EXCEDENCIAS DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO

Modalidad relativamente nueva que implica liberar al empleado/a de sus responsabilidades de trabajo por un periodo de tiempo acordado con la empresa, para que pueda incorporarse a un proyecto comunitario con una ONL.

Durante el tiempo de excedencia el trabajador puede recibir el salario completo y la garantía de retorno a su puesto de trabajo (u otro similar) una vez finalizada la acción comunitaria, aunque ello varía según la empresa.

Aunque no todas necesariamente encajen bien con la definición de voluntariado, todas ellas son formas de solidaridad de la empresa en las que se implica al capital humano y todas ellas tienen en común que:

- Son promovidas desde la empresa
- Las personas no reciben remuneración extra por el trabajo voluntario
- Las personas son libres de inscribirse o no en dichas iniciativas (en la mayoría de los casos)
- Son acciones destinadas a priori a beneficiar a personas, grupos o causas ajenas a la empresa

La importancia de estas iniciativas radica en que pueden ser una vía adicional para canalizar los intereses solidarios de las personas y de las empresas a favor de un bien común y que generan multiplicidad de beneficios.

El voluntariado en la esfera empresarial puede tener beneficios en distintos ámbitos:

SOCIEDAD, PERSONAS O GRUPOS VULNERABLES Y LAS COMUNIDADES	ONG	EMPRESAS
Mejora de las condiciones de vida o de la protección cultural o medioambiental de un bien común.	Vía adicional para captar voluntariado.	Canalización de los intereses solidarios de las empresas y sus trabajadores.
	Formación y captación (nuevos enfoques y perspectivas).	Mejora de las relaciones con las comunidades.
	Colaboración y generación de sinergias con el mundo empresarial.	Mejora de la reputación externa: imagen de marca e identidad de la clientela o de futuros trabajadores/as.
	Sensibilización de más personas por la causa.	Mejora la gestión de recursos humanos:
		Desarrollo de capacidades: liderazgo, creatividad, toma de decisiones en situaciones complejas, etc.
		Mejora la reputación interna: clima laboral y el orgullo de pertenencia.

Los trabajadores que participan frecuentemente en las actividades voluntarias de la empresa tienen:

- 2 veces más probabilidades de calificar su cultura corporativa como muy positiva en comparación con los trabajadores que rara vez o nunca participan en actividades de voluntariado corporativo (56% frente al 28%).
- Mayor probabilidad de estar muy orgullosos de trabajar para su empresa (55% frente al 36%).
- Mayor probabilidad de sentirse muy leales a su empresa (52% frente al 33%).
- Casi el doble de probabilidades de estar muy satisfechos con la progresión de su carrera (37% al 21%).

(Volunteer IMPACT Survey, Deloitte, 2011)

Algunas recomendaciones para las entidades y empresas que se estén planteando colaborar en un programa de voluntariado...

1 Identificar y definir el socio adecuado:
Perfil de la empresa: su modelo de negocio y el alcance de sus actividades, por ejemplo: cuál es su política laboral en países donde está permitida la contratación de menores; cuál es su política de protección del medioambiente; cuál es su política de igualdad y gestión de la diversidad...

Perfil de la ONG: su misión, actividades y política de voluntariado, por ejemplo: tipo de causa y personas vulnerables en las que se va a incidir; tamaño, cultura organizativa, implantación, etc.

2 Analizar los intereses de las distintas personas y organizaciones implicadas en la actividad solidaria con objeto de buscar confluencias e intereses comunes: 1) intereses y expectativas de la empresa que va a realizar la actividad y del personal que va a implicarse (es muy importante evitar que las personas que van a realizar las tareas de voluntariado se sientan obligadas a participar); 2) intereses y expectativas de la ONG con la que se va a colaborar y del personal remunerado y voluntario de la ONG; 3) intereses, necesidades y expectativas de las personas o grupos vulnerables o comunidad a la que se dirige la acción.

3 Definir y acordar el marco de la colaboración: en qué proyecto concreto se va a participar, cuál es el perfil de las personas voluntarias que se necesitan, qué resultados se buscan obtener, el marco temporal de la colaboración, el método de seguimiento, quienes van a ser los responsables de la interlocución en la entidad y en la empresa, etc.

4 Prever qué acciones de sensibilización/formación son necesarias tanto en la empresa como en la entidad antes de iniciar la colaboración en la práctica.

5 Acordar un método de evaluación que mida:

- El impacto del proyecto: Ej. si se han conseguido los objetivos, cuántas personas se han beneficiado, el alcance de la ayuda prestada, etc.
- La satisfacción con la relación de colaboración: Ej. si la comunicación ha funcionado bien, el número de personas que participan como voluntarias ha aumentado, la ONG ha mejorado la formación de su plantilla, las personas voluntarias han adquirido nuevas habilidades, etc.

6 Acordar los términos de la comunicación externa de la colaboración para evitar la instrumentalización del proyecto en beneficio de una de las partes:

a evitar ✗

-> Obligar al personal a participar en actividades solidarias, especialmente si es fuera del horario laboral y/o en fines de semana.

-> Implicar a las personas en actividades muy alejadas de sus capacidades, por ejemplo, contar con un equipo de 5 personas ingenieras para pintar paredes de una pequeña ONG sin consultar si esa es la actividad que quieren llevar a cabo.

No confundir el voluntariado en la esfera empresarial con...

Periodos de prácticas no laborales en una ONG, en una empresa o en una administración pública

"Acuerdos con personas jóvenes, con ninguna o muy escasa experiencia laboral, al objeto de realizar prácticas de carácter no laboral, en sus centros de trabajo con el fin de contribuir a mejorar su empleabilidad y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral a través del acercamiento a la misma, al tiempo que contribuye a completar la formación alcanzada por la persona joven. [...] Estas prácticas no suponen, en ningún caso, la existencia de una relación laboral entre la empresa y la persona joven."

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas

Retomando las características del voluntariado, este tipo de actividad no reúne dos de las principales características del voluntariado: no se hace con fines solidarios ni se colabora o se participa en iniciativas que aportan beneficio a la sociedad.

Aprendizaje y Servicio Solidario (APS)

Esta metodología educativa consiste en el desarrollo de parte del currículo del alumnado a través de actividades de servicio a la comunidad. Requiere que en la actividad haya tanto el contenido de una asignatura como el componente de solidaridad. Es una buena forma de fomentar el voluntariado, pero no es voluntariado.

¿Cómo pueden contribuir las entidades a la activación y a la empleabilidad de las personas voluntarias, especialmente de la población joven?

El voluntariado es un importante productor de capital social y humano, un camino hacia la integración y el empleo, y un factor clave para mejorar la cohesión social; además canaliza la solidaridad de la sociedad hacia aquellas personas que más lo necesitan.

En un contexto de...

Tasas de desempleo crecientes:

-> 25% para el total de la población.
-> 52% para jóvenes menores de 25 años.

Tasas de abandono escolar del 31%.

... hay un mayor número de personas susceptibles de necesitar el apoyo de las entidades, pero también hay más personas con ganas de hacer voluntariado por diferentes motivos:

- Tener más tiempo libre para ocuparlo en actividades solidarias, una actividad que puede ser fácilmente compaginable con la formación o la búsqueda de empleo.

- Adquirir experiencia que de otro modo no consiguen en el mercado laboral: con la crisis las empresas se vuelven más exigentes en la selección de personal, por lo que las personas con más experiencia y formación tendrán más posibilidades de ser contratadas. Las personas con menos experiencia pueden encontrar en el voluntariado una oportunidad para mejorar su empleabilidad.

El fomento del voluntariado en la sociedad, especialmente entre las personas jóvenes, puede ser una vía para apoyar el acceso al empleo, porque a través del voluntariado no sólo se canaliza la solidaridad de las personas, sino que se puede incidir directamente en su empleabilidad:

Permite desarrollar competencias y habilidades que mejoran los resultados académicos de los estudiantes.

Permite poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos.

Mantiene a las personas ligadas y conectadas con actividades estrechamente relacionadas con el circuito laboral, ampliando sus redes de contacto y manteniéndose en activo. De hecho, estar conectado con las comunidades, las iniciativas cívicas, las amistades y las redes sociales y familiares influye positivamente a la hora de encontrar empleo.

Fomenta capacidades y aptitudes para el desarrollo personal que pueden ser muy útiles en cualquier ámbito de la vida personal o profesional

Además, el voluntariado puede estimular una actitud proactiva de las personas, especialmente en jóvenes, en su entorno y favorece que emprendan o participen en iniciativas sociales de distinto tipo:

- Puede motivar a las personas a implicarse más en su medio comunitario más directo emprendiendo iniciativas solidarias en diferentes ámbitos, por ejemplo, cubriendo alguna necesidad local de forma altruista (cuidado de un parque natural, talleres de lectura, acompañamiento a las personas mayores, etc.).

- Puede motivar y animar a otras personas a hacer voluntariado: si los jóvenes tienen experiencias positivas, tienen más probabilidad de seguir haciendo voluntariado de forma activa a lo largo de sus vidas y además su ilusión y energía puede animar a su entorno social y familiar a seguir sus pasos.

Varios estudios concluyen que...

El 60% de las personas voluntarias que están en programas de voluntariado consideran que con ello van a mejorar sus estrategias de empleo; consideran que esto les va a permitir estar mejor informadas, adquirir hábitos laborales, responsabilidades, mejorar su gestión del tiempo...

"Annual Review of Sociology", J. Wilson, 2000.

El alumnado que durante su formación obligatoria y superior participó en programas de aprendizaje servicio, alcanzó mejores resultados académicos que el que no lo hizo.

"Serving Country and Community: A Longitudinal Study of Service in AmeriCorps", AmeriCorps, 2007.

Muchas personas que hoy trabajan como autónomas o han iniciado sus pequeños negocios, constatan que su paso por experiencias de voluntariado les ha ayudado en este proceso.

"Civic engagement and high school academic progress: Analysis using NELS data", Dávila A, y M.T. Mora, 2007.

Teniendo en cuenta el contexto actual de crisis económica y de altas tasas de desempleo, especialmente entre la población joven, es crucial que el Tercer Sector contribuya a mejorar la empleabilidad de las personas no sólo porque está en su esencia el trabajar para fomentar la inclusión activa de las personas más vulnerables, sino porque ese voluntariado puede ser una vía para:

- Prevenir posibles procesos de exclusión social.
- Mantener activas a las personas, especialmente a las más jóvenes, para que cuando surja una oportunidad o su situación comience a mejorar estén en las mejores condiciones para acceder a un empleo.

Algunas recomendaciones a las entidades:

- Ajustar, en la medida de lo posible, la acción voluntaria que vayan a realizar las personas con las habilidades, competencias o experiencias que necesiten reforzar: esto pasa por analizar sus conocimientos, expectativas laborales, intereses personales, etc., de manera que las tareas que realicen aporten o complementen nuevos conocimientos o habilidades que le faltan. Por ello, los planes de formación en las entidades de voluntariado son imprescindibles.

por ejemplo...

... si una persona acaba de terminar sus estudios de empresariales, es posible que la experiencia práctica que pueda adquirir en el área de captación de fondos de una organización, vaya más acorde con su perfil profesional que en un taller educativo.

... si una persona de mediana edad está desempleada y cuenta con escasa cualificación, le vendrá bien realizar tareas de voluntariado en algún área en la que tenga menos experiencia para complementar sus conocimientos, adquirir nuevas habilidades o competencias comunes.

María lleva 5 años fuera del circuito laboral cuidando de sus hijos y quiere encontrar un trabajo como secretaria de dirección, pero se siente insegura porque durante este tiempo no ha manejado los programas informáticos ni ha trabajado en una oficina. Una amiga le ha hablado de una pequeña ONG local en la que se desarrolla un programa de voluntariado y como tiene tiempo, mientras que sus hijos están en el colegio, decide acercarse a la ONG. Después de una entrevista, la responsable de la ONG le ofrece colaborar en tareas de secretaría y organización del centro cultural. Durante su periodo como voluntaria, María refuerza sus conocimientos informáticos, organizativos y se siente parte de un equipo con la motivación añadida de que está colaborando con su comunidad. Tras seis meses haciendo voluntariado encuentra un trabajo como secretaria de dirección en otra ONG local.

- Adecuar el perfil de voluntarios y voluntarias de la organización al contexto actual, en especial a la hora de captar nuevas personas, reforzando la presencia de personas desempleadas, especialmente de jóvenes, en nuestros programas de voluntariado: quizás hasta ahora la organización no haya seguido ningún criterio o filtro a la hora de captar voluntariado, pero es posible que sea un buen momento para ampliar las redes en las universidades y centros educativos o abrir las entidades a los circuitos juveniles (actividades deportivas, musicales, etc.).

por ejemplo...

... si la mayoría de voluntarios y voluntarias en nuestra entidad son personas mayores, se puede estudiar la posibilidad de iniciar un proyecto piloto de voluntariado con alguna universidad o centro de formación profesional.

Combinar voluntariado de personas mayores con personas jóvenes puede favorecer:

- El aprendizaje de nuevas habilidades y competencias entre ambos grupos.
- La comprensión intergeneracional.
- La red de contactos entre las personas jóvenes, ampliando así sus oportunidades laborales.

- Poner en marcha iniciativas, en el ámbito de su misión en las que se puedan incorporar personas voluntarias, especialmente a personas jóvenes que se encuentran en situación de desempleo. Muchas personas jóvenes no solamente no tienen un empleo en estos momentos sino que es previsible que no lo tengan en el medio plazo. Aquellas personas que hayan tenido experiencias de voluntariado muy probablemente sean más activas en la búsqueda de empleo y por tanto tengan más probabilidades de encontrarlo, así como de poner en marcha iniciativas de emprendimiento.

En este contexto las empresas podrían...

Pensar junto con las administraciones públicas y otros actores en nuevos proyectos que se pueden poner en marcha para implicar a más personas voluntarias, especialmente aquellas que estén desempleadas.

Realizar acciones explícitas de captación de personas voluntarias especialmente desempleadas y apoyarlas para que emerjan iniciativas cívicas y nuevas propuestas de actuación.

Reforzar sus programas y actuaciones con personas voluntarias.

En un barrio popular, con altas tasas de población y grupos minoritarios y con altas tasas de desempleo juvenil, se está deteriorando la convivencia y se evidencian cada vez más problemas sociales a causa de la crisis. Un grupo de ONG empieza a trabajar conjuntamente con asociaciones de vecinos, colegios (AMPAS), etc, para ver de qué manera se pueden poner en marcha iniciativas que puedan reforzar el proceso educativo, reducir absentismo escolar y mejorar la convivencia.
Como resultado, un grupo de jóvenes voluntarios del barrio organizan un sistema de acompañamiento a niños y niñas en la ída y retorno al colegio así como un seguimiento de su asistencia a clase y el desarrollo de actividades de apoyo extraescolar y actividades deportivas por las tardes.

- Prever una adecuado acompañamiento al voluntariado: si la persona que está haciendo voluntariado en nuestra entidad está buscando un empleo, es importante:
  - Comprobar regularmente que está adquiriendo nuevas competencias y habilidades.
  - Apoyarla en el proceso de búsqueda de oportunidades laborales a través de contactos, recomendaciones, etc.
  - Evitar que la entidad sea un refugio para las personas que están desempleadas.

Ana, con 28 años y tiene una pequeña discapacidad intelectual que no le permite ser cien por cien independiente en su trabajo, pero tiene la carrera de educación infantil, es muy organizada y además del español habla inglés y tiene nociones de sueco. Su pequeña discapacidad (no llega al 33%) le está dificultando el acceso a un empleo.
Mientras que encuentra la manera de acceder a un empleo, decide acudir a una ONG para hacer voluntariado, porque está muy sensibilizada por las causas sociales y es consciente de que esto le puede ayudar a encontrar un trabajo.

Recomendado

La responsable del área de voluntariado le hace una entrevista para averiguar sus competencias y habilidades y determinar cuáles son las áreas a reforzar o mejorar.
Le ofrece colaborar en el área administrativa, que está saturada de trabajo, porque es muy organizada y cuidadosa, pero también le ofrece participar en la organización de ciertos eventos para reforzar el trabajo en equipo y la independencia.
Tras 3 meses haciendo voluntariado, la responsable de voluntariado se reúne con Ana para hacer seguimiento y le dice que están muy contentos por su implicación en la organización y ha realizado todas las tareas asignadas eficazmente y con ilusión. A lo cual Ana responde: "me ha encantado tener la oportunidad de participar en la organización de eventos porque he hecho cosas que nunca pensé que podría hacer".
Además la responsable del área de voluntariado hace seguimiento del proceso de búsqueda de un empleo de Ana, asesorándola sobre pasos que puede ir dando e informándola de posibles vacantes.
Al finalizar el voluntariado, la entidad le entrega un reconocimiento por escrito de sus actividades y su labor.

NO Recomendado

Ana está contratada como responsable de comunicación en su entidad con un horario de lunes a viernes de 8:00 a 15:00.
La responsable del área de voluntariado mira el currículo de Ana y le ofrece colaborar en el área administrativa, que está saturada de trabajo.
La responsable nunca hace seguimiento de las tareas de Ana porque no tiene tiempo ni le pregunta a Ana si está contenta con sus tareas o en la organización ni cómo le pueden ayudar a encontrar un empleo.

¿Deberían existir mecanismos para reconocer oficialmente las habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado?

Numerosos estudios realizados en los últimos años demuestran la relación estrecha entre el voluntariado y el proceso de adquisición de nuevas competencias y habilidades. El voluntariado requiere organizar e interactuar con otras personas, muchas veces en circunstancias complejas. Los estudios recalcan el hecho de que las experiencias de voluntariado generan conocimiento, habilidades y competencias que en muchas ocasiones pasan desapercibidas. Es necesario que el voluntariado sea reconocido como un entorno de aprendizaje más, una vía para complementar la educación formal que goce de un reconocimiento o crédito adecuados en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva de las personas voluntarias, el reconocimiento oficial de las habilidades adquiridas a través del voluntariado representa una oportunidad para dotar al currículum de valor añadido, una vía para que el Tercer Sector refuerce la empleabilidad de las personas en el actual contexto económico y social.

La Comisión Europea, en su Recomendación del Consejo sobre "Validación del aprendizaje no formal e informal" (20 de diciembre de 2012) recuerda que existen tres tipos de aprendizaje:

Formal

- Tiene lugar en un contexto organizado y estructurado, dedicado específicamente al aprendizaje.
- Normalmente conduce a la concesión de una cualificación, por lo general en forma de certificado o de título.
- Abarca los sistemas de enseñanza general, de formación profesional inicial y de enseñanza superior.

No Formal

- Tiene lugar a través de actividades planificadas en el que existe alguna forma de apoyo al aprendizaje (como, por ejemplo, una relación entre estudiante y profesor).
- Puede abarcar programas para impartir capacidades laborales, alfabetización de adultos y la educación básica para personas que han abandonado la escuela prematuramente.
- Algunos ejemplos: formación dentro de la empresa, el aprendizaje en línea estructurado y cursos organizados por organizaciones de la sociedad civil.

INFormal

Resulta de actividades cotidianas relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio.

No está estructurado en cuanto a objetivos, tiempo o apoyo para el aprendizaje.

Puede ser no intencionado desde el punto de vista de quien aprende.

Algunos ejemplos: capacidades adquiridas a través de las experiencias vitales y laborales; las competencias en gestión de proyectos y en el manejo de las TIC; los idiomas y competencias interculturales aprendidos durante una estancia en otro país; las capacidades adquiridas en actividades de voluntariado, culturales, deportivas, etc.

Las actividades voluntarias entran en la categoría de aprendizaje informal, un aprendizaje que la Comisión Europea considera cada vez más relevante para aumentar la empleabilidad de las personas.

> La validación del resultado del aprendizaje, en particular, conocimientos, capacidades y competencias, adquirido a través del aprendizaje no formal e informal puede desempeñar un importante papel para mejorar la capacidad de empleo y la movilidad, así como para aumentar la motivación para aprender toda la vida, en particular en el caso de las personas más desfavorecidas desde el punto de vista social y económico o con mejores cualificaciones.

Recomendación del Consejo sobre "*Validación del aprendizaje no formal e informal*"

20 de diciembre de 2012

¿Qué métodos existen actualmente para reconocer el aprendizaje adquirido en voluntariado?

Actualmente existen diferentes formas de identificación y validación de competencias y habilidades: algunas que requieren mayor inversión de recursos y tiempo de gestión y que por tanto tienen más posibilidades de obtener un reconocimiento oficial (ej. sistema de reconocimiento gestionado por una entidad especialista en ello: la persona voluntaria y la entidad deben cumplir ciertos requisitos para certificar sus habilidades y competencias);

otras que se basan sobre todo en una auto-reflexión de la persona que realiza el voluntariado (ej. sistema de auto-asesoramiento en el que en el marco de una entidad la persona voluntaria analiza junto con el equipo que coordina cuáles son las habilidades y competencias adquiridas a través de la experiencia de voluntariado); y otros que combinan ambas formas (ej. sistema mixto de reconocimiento de habilidades en el que se combina un sistema externo de reconocimiento con un sistema de auto-asesoramiento).

Auto-asesoramiento	Asesoramiento externo (o validación)	Modelos mixtos
Poco costosos Fácilmente accesibles Fomentación de la persona	Son más objetivos Sirve de guía forativa para la persona que hace voluntariado Tiene más posibilidades de obtener un reconocimiento oficial Tiene el inconveniente de que es muy exigente e intensivo en término de recursos y tiempo tanto para la organización como para el voluntario/a	Combinan el auto-asesoramiento con una validación externa

Lo importante a la hora de elegir el método más adecuado es tener en cuenta que cada uno tiene sus ventajas y sus limitaciones: no todo el mundo busca las mismas experiencias formativas cuando hace voluntariado, ni tiene por qué tener las mismas aspiraciones. De hecho, según las conclusiones del proyecto europeo MOVE de buenas prácticas sobre validación del aprendizaje informal llevado a cabo en 2007, lo más recomendable es que exista un marco común que establezca un mínimo común denominador para todos en cuyo diseño hayan participado todos los grupos de interés afectados.

La Recomendación del Consejo aprobada por el Consejo en diciembre de 2012 pide a los Estados miembros:

Establecer disposiciones para la validación del aprendizaje no formal e informal (a más tardar en 2018).

Garantizar que la información sobre las oportunidades de validación esté muy difundida entre la sociedad, en particular entre los grupos desfavorecidos, a un precio razonable, con la orientación y asesoramiento adecuado y con mecanismos transparentes.

Dar a las personas la oportunidad de someterse a una auditoría de sus capacidades y competencias en un plazo de tres meses a partir de una necesidad identificada.

Involucrar a los interlocutores sociales y a otras partes interesadas pertinentes, entre otras a las organizaciones de la sociedad civil, en el desarrollo de los mecanismos de validación y de la documentación correspondiente.

Promover asociaciones y otras iniciativas destinadas a demostrar los resultados de aprendizajes desarrollados en el marco de PYME y otras pequeñas organizaciones.

Incentivar a las empresas, organizaciones juveniles y organizaciones de la sociedad civil a que promuevan y faciliten la identificación y documentación de los resultados del aprendizaje adquiridos en el trabajo o en actividades de voluntariado.

Incentivar a los proveedores de enseñanza y formación para que faciliten el acceso a la educación y la formación formales y concedan exenciones de homologación sobre la base de los resultados de aprendizaje adquiridos en un contexto no formal o informal, y garantizar la coordinación entre la enseñanza, la formación, el empleo y los servicios para jóvenes, así como entre las políticas pertinentes.

En la UE existen ya varias experiencias de certificación de competencias y habilidades. En España, un ejemplo de ello es...

Sistema "ACTIVOL" www.fundar.es

- Desarrollado por Fundar en colaboración con la Universidad CEU-Cardenal Herrera
- Es un mecanismo de certificación de competencias y habilidades externo y reconocido por la Dirección General de Formación y Cualificación Profesional de la Conselleria de Economía y Hacienda del Gobierno de Valencia
- Dirigido a cualquier persona que haya realizado voluntariado en la Comunidad Valenciana, especialmente jóvenes en procesos de búsqueda de empleo
- Se basa en un proceso de validación de competencias personales adquiridas en el desarrollo de su acción voluntaria (inspirado por el sistema Validation of Prior Learning (VPL), desarrollado en Holanda.

Beneficios y riesgos de la acreditación de habilidades y competencias

BENEFICIOS		RIESGOS	
Empodera y aumenta la auto-estima de las personas voluntarias	Puede atraer a otro perfil de voluntarios/as	Instrumentalización del voluntariado que puede ser motivado por un interés o ganancia personal	Que la persona voluntaria no perciba el valor de la acreditación porque no sigue las mismas reglas que en el empleo o en la educación formal
Hace que el voluntario sea más atractivo, especialmente para las personas que buscan mejorar sus conocimientos y su nivel formativo	Puede contribuir a mejorar el proceso de captación y gestión del voluntariado	Que las entidades vean en la formalización y en la profesionalización de la formación un proceso complejo y contra-productivo para la naturaleza del voluntariado	Crear diferentes categorías de voluntariado: el acreditado y el no acreditado, en detrimento de algunos grupos y perfiles de voluntariado
Puede contribuir a mejorar la imagen del sector asociativo y su reconocimiento social	Puede ayudar a las personas, especialmente los grupos más vulnerables (inmigrantes, personas de mayor edad, jóvenes desvinculados de la educación) a acceder a la educación formal o mejorar sus niveles de empleabilidad		

¿Tiene que participar el voluntariado en la gestión de los servicios públicos?

La situación de crisis económica actual y los consiguientes ajustes fiscales, no solamente han incrementado los debates sobre la sostenibilidad del Estado de Bienestar, sino también sobre el alcance de los servicios públicos y el grado de compromiso y de responsabilidad que deben de tener los individuos y la sociedad civil, en la prestación de servicios que hasta ahora se habían considerado como una responsabilidad del Estado.

Algunos gobiernos entienden que ante este contexto de crisis, es inevitable reducir el gasto público y por tanto reducir el alcance de los servicios públicos. En este contexto, la tendencia en muchas administraciones públicas es recurrir al refuerzo y activación de las comunidades locales, para que se responsabilicen de iniciativas y de servicios a la comunidad, que anteriormente estaban en el campo de lo público, especialmente en el plano local. Un ejemplo de este proceso es el vivido en el Reino Unido en los últimos años con la implantación de la idea de la *Gran Sociedad (Big Society)*.

La Big Society, un modelo basado en...

A primera vista podría parecer estar totalmente alineados con muchas de las aspiraciones históricas de la iniciativa social...

Los defensores opinan que...

Las personas voluntarias pueden ser al mismo tiempo árbitros en la decisión de los servicios que han de existir y agentes que ayudan a desarrollarlos.

Las personas voluntarias juegan un rol fundamental a la hora de decidir lo que son servicios esenciales y lo que no son servicios esenciales en el ámbito local.

Propone otra visión del voluntariado, esencialmente entendida como la contribución de la ciudadanía a su comunidad.

Los detractores opinan que...

Representa una visión de la ciudadanía que se orienta a la simple filantrofía y al voluntarismo.

Ignora el rol crucial que debe ocupar el Estado en la promoción de la justicia social, que es vital para el desarrollo de la ciudadanía activa y de la cohesión de las comunidades.

Se trata de una concepción neoliberal, en la que se considera que nuestras sociedades necesitan más mercado y menos Estado (el Estado se convierte en una barrera para el progreso de los individuos y el desarrollo de la iniciativa privada, que ha de satisfacer las necesidades de los individuos de acuerdo al equilibrio oferta-demanda).

En el marco de este modelo, se están poniendo en marcha iniciativas que refuerzan el papel de la iniciativa cívica, partiendo del valor añadido que en determinados servicios, la proximidad y el compromiso cívico aporta, en comparación con un modelo tradicional de prestación de servicios por grandes empresas:

Community right to buy (derecho comunitario a comprar): da a las comunidades locales el poder de proteger cualquier propiedad local que está amenazada de ser cerrada. Esto incluiría el derecho a ofertarse como comunidad para gestionar un servicio comunitario en lugar de que lo haga el Estado o una empresa privada. A través de este tipo de iniciativas se incentiva, por ejemplo, a funcionarios/as para que creen mutualidades y cooperativas para la gestión de algunos servicios comunitarios en los que actualmente trabajan.

Creación de un Social Investment Bank (Banco de Inversión Social) para dotar de más estabilidad a las iniciativas sociales de este tipo y facilitarles su capitalización.

Un National Citizens Service (Servicio Nacional de Ciudadanos) como vía para cooperar con las organizaciones voluntarias: se hace con el objeto de implicar y apoyar las estructuras y organizaciones actuales, con el fin de contribuir a la sostenibilidad, capacitación o evitar duplicidades.

Fomento de nuevos modelos de gestión contribuyendo a la emergencia de Spin Outs promovidas por el sector público (mutualidades, cooperativas y empresas sociales).

Iniciativas para contratar al menos un porcentaje (25%) de los servicios públicos con iniciativas pequeñas y medianas.

Independientemente del modelo que elijan los gobiernos, se está produciendo una clara tendencia a fórmulas híbridas y plurales en la gestión de los bienes públicos en los que las administraciones públicas, los agentes sociales y la sociedad civil se van a ver obligados a trabajar juntos y complementarse.

Esto necesariamente requerirá abrir espacios para que los distintos actores:

En cualquier caso, lo esencial es que en este proceso los agentes sociales y la sociedad civil añadan, aporten valor, complementen las actuaciones, pero en ningún caso se trata de suplir o sustituir un actor por otro. En el caso del voluntariado, por tanto, se trata de añadir valor a los servicios, a la sociedad, a la comunidad, pero no puede ser utilizado como vía alternativa a la prestación de un servicio público.

En todo caso se recomienda evitar una visión que puede estar asentándose en las administraciones públicas de que el voluntariado y las entidades sin ánimo de lucro son un instrumento al servicio de la gestión pública en aquellos ámbitos en los que no se llega o para los que no hay presupuesto o se está reduciendo el presupuesto.

> El voluntariado no debe entenderse desde una visión utilitaria o instrumental (del que se puede disponer para la satisfacción de determinadas necesidades o como vía para solucionar una carencia), sino que es una vía para promover la transformación social, para crear espacios de participación ciudadana y complementar la acción pública.

Precisamente para garantizar un marco de colaboración adecuado, en el Reino Unido se ha puesto en marcha la Iniciativa *Compact* en el plano nacional (muchos municipios de Inglaterra también desarrollan un compact local que adapta los principios establecidos en el compact nacional a las necesidades locales).

La iniciativa *Compact*

Es un acuerdo entre el Gobierno y sector voluntario que establece los principios y las claves de las relaciones de colaboración en beneficio mutuo y describe:

- La implicación del sector en el diseño de políticas públicas especificando los métodos de consulta.
- El marco de financiación (incluyendo las subvenciones y los contratos).
- El papel y alcance del sector en la prestación de servicios.
- Un guía de transparencia y rendición de cuentas que especifica qué se debe hacer en el plano nacional y local si se incumplen los principios (mediación, arbitraje, vías de reclamación y papel del defensor del pueblo).

Más información:
http://www.ncvo-vol.org.uk/thecompact o http://www.compactvoice.org.uk/
Guía de transparencia y rendición de cuentas

Lo importante es que los poderes públicos vean en el voluntariado un valor añadido generador de solidaridad, tejido comunitario y compromiso cívico y no como una mera vía de atender a problemas sociales. Desde esta perspectiva, debe establecer un marco legal adecuado a los nuevos tiempos, necesidades y problemas sociales que permita promover, facilitar, canalizar, formar e impulsar el voluntariado.

Por parte de los poderes públicos

A EVITAR

Des-responsabilizarse de la prestación de los servicios fundamentales con el argumento de que no hay suficientes fondos para prestar dichos servicios.

Recurrir al voluntariado desde la perspectiva utilitarista: como no hay fondos para pagar a personal remunerado pido a las organizaciones que presten los servicios con personal voluntario o capto directamente voluntariado para hacerlo.

RecomendaBLE

Garantizar la prestación de ciertos servicios, fomentando y dinamizando la participación social a través de organizaciones de voluntariado, teniendo en cuenta sus opiniones.

En aquellos servicios públicos en los que participan voluntarios/as debería hacerse a través de un programa concreto que especifique el objetivo, las funciones, el alcance, los sistemas de evaluación, etc.

Hacer visible la participación del voluntariado: ej. con una placa, un acto público etc. en el que se reconozca la participación.

Aprobar un marco regulatorio adecuado que establezca los límites del uso de voluntariado en la gestión de los servicios públicos.

Es necesario que las instituciones y organizaciones que impliquen a voluntarios/as en la prestación de servicios públicos hayan definido claramente los objetivos y funciones de las personas voluntarias y que quede claro cuál es su valor añadido para evitar posibles conflictos entre personal remunerado y voluntario.

Por parte de las entidades

A EVITAR

Recurrir al voluntariado desde la perspectiva utilitarista: como no hay fondos para pagar a personal remunerado lo presto con personal voluntario, especialmente cuando se trata de la prestación de un servicio público en nombre de la Administración.

RecomendaBLE

Definir una política de participación del voluntariado siempre que se implique a personas voluntarias en una prestación de servicios públicos.

Hacer visible la participación del voluntariado en las organizaciones, tanto en la participación interna como externa.

Fomentar activamente estrategias de participación ciudadana en los servicios públicos que se gestionan.

Programa de voluntariado en Ríos
Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente

Este Programa tiene como finalidad aumentar la participación social en la conservación y mejora del estado ecológico de los ríos en las cuencas hidrográficas gestionadas por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente a través de las Confederaciones Hidrográficas.

- El objetivo principal del programa es sensibilizar a la población sobre los valores socioambientales de los ecosistemas fluviales.
- Las personas que participan como voluntarias lo hacen en actividades de conocimiento, diagnóstico y mejora de los sistemas fluviales, y no de limpieza de los ríos, una responsabilidad que reside en los poderes públicos.
- Las personas que participan como voluntarias lo hacen a través de los grupos y las entidades del voluntariado.
- El Ministerio fomenta la coordinación entre todos los agentes implicados.

ALGUNOS TÓPICOS SOBRE EL VOLUNTARIADO

Las ONG recurren al voluntariado para abaratar los costes

Si bien es cierto que las personas que hacen voluntariado no son remuneradas, para que un programa de voluntariado tenga éxito necesita una serie de recursos que en muchas ocasiones no son gratuitos:

Requiere de una persona o un equipo con experiencia y capacidad para captar personas, coordinar, gestionar, hacer seguimiento al personal voluntario. Para ello, las personas deben tener habilidades y competencias específicas que les permitan comprender las expectativas de las personas que en un ámbito como este suele ser muy cambiantes.

- Requiere una dedicación de tiempo al encuadre y formación continua del voluntario o voluntaria para que realice adecuadamente sus funciones.

- Si la actividad que realiza las personas voluntarias supone un gasto, es la entidad quien se hace cargo del mismo (transporte, manutención, seguros, etc.). Además, antes de iniciar una actividad de voluntariado, la persona debe recibir una formación a medida y esto tiene generalmente un coste para la entidad.

- Es necesario contar con una estructura mínima que facilite la actuación de las personas voluntarias.

Por lo general, las ONG trabajan con personas voluntarias porque:

- Fomenta la participación de las personas en actividades de su interés pero que generan un beneficio común.

- Es una forma de canalizar la solidaridad de las personas.

- Aportan iniciativa, creatividad e ilusión a los proyectos solidarios.

Las ONG recurren al voluntariado sólo para complementar lo que hace su personal remunerado

Es cierto que hay entidades en las que el voluntariado complementa lo que hace el personal remunerado, pero en otras muchas no es así...

De hecho, es muy frecuente encontrar entidades en las que el trabajo se lleva a cabo exclusivamente con personas voluntarias. Hay que tener en cuenta que al igual que sucede con las pymes, el Tercer Sector es muy variado en tamaño, en personal, en tipo de actividades, pero también en la forma en la que se hace partícipe al voluntariado y al personal remunerado.

por ejemplo

La Federación Española de Amigos de los Museos, que tiene entre sus objetivos impulsar las iniciativas que surgen en la sociedad vinculadas a los museos y al patrimonio cultural, realiza su actividad esencialmente con voluntariado y rara es la vez que cuenta con personal contratado.

Por otro lado, cuando una organización cuenta con personal contratado y personal remunerado, no sólo se complementan sino que refuerzan el papel de cada uno dentro de la entidad:

- En el caso de una persona contratada, al ser asalariada tiene más estabilidad (tiene un horario concreto y habitualmente más amplio que el de una persona voluntaria) para llevar a cabo sus funciones y por tanto más tiempo para consolidar el trabajo de las personas voluntarias.

- En el caso de las personas voluntarias, su dedicación puede ser menor, se mueven sobre todo por sus intereses solidarios y su ilusión por ayudar a generar un beneficio común. También aportan su experiencia y su creatividad, algo que puede ayudar a las personas contratadas a mejorar la calidad y la eficacia de su trabajo.

Las personas voluntarias generalmente buscan trabajar en la organización en la que hacen voluntariado

Los estudios demuestran que la mayoría de las personas que hacen voluntariado lo hacen como forma de canalizar su solidaridad, lo hacen en su tiempo libre y como actividad complementaria a su trabajo.

En ocasiones se puede dar que las personas que hacen voluntariado en una entidad, encuentren en ella una oportunidad laboral; incluso hay personas que hacen voluntariado con la esperanza de encontrar un empleo en esa entidad, pero esto no suele ser la motivación general de las personas; por otra parte, tampoco ha de suponer un problema si están claramente diferenciados los roles y compromisos que se adquieren desde una posición u otra.

Las ONG son las únicas organizaciones a través de las cuales se puede hacer voluntariado

En nuestras sociedades existen diversos espacios desde los que se puede ejercer el voluntariado. La tendencia más común es que el voluntariado se desarrolle en organizaciones, normalmente entidades no gubernamentales. No obstante, existen otras organizaciones y instituciones como las administraciones públicas, fundamentalmente de ámbito local o las empresas, desde las cuales se promueven o gestionan programas de voluntariado.

Además, hay que tener en cuenta que el voluntariado no siempre se desarrolla en organizaciones formalmente constituidas: hay muchos grupos de autoayuda, iniciativas comunitarias y de base, que no necesariamente están constituidas como entidades jurídicas, pero que mueven muchas personas voluntarias.

Es importante reconocer que esta diversidad es rica en sí misma: no hay ningún voluntariado mejor que otro, sino diferentes formas o entornos igualmente válidos.

El voluntariado es la única forma de canalizar la participación de las personas en la sociedad

El voluntariado es una forma más de participación social, pero por supuesto, ni es exclusiva ni es excluyente. La acción voluntaria se desarrolla en el entorno de diversas fórmulas de participación, social, política, cívica. El voluntariado es una forma más de participación, que puede complementar, reforzar y convivir simultáneamente con otras formas de participación como la política o la que se realiza a través de los movimientos sociales y cívicos, en agrupaciones vecinales, en iniciativas asociativas, en comunidades de base, en iniciativas de autoayuda, etc.

Las personas sólo hacen voluntariado a favor de las causas sociales

En torno a un 50% de las personas que ejercen el voluntariado, lo hacen en el campo de la acción social, si este es entendido en sentido amplio (distintos grupos vulnerables, problemática sociales, derechos humanos, justicia, defensa de las libertades, promoción de la igualdad, etc.). Existen sin embargo muchos otros ámbitos como el fomento de la cultura, el ocio, el deporte, el medioambiente, la zoología y otras ciencias en el que muchas personas se implican como voluntarias.

Cualquier actividad realizada de servicios a la comunidad es voluntariado

En la actualidad existen varias formas de realizar actividades de servicios a la comunidad, que a veces establecen las administraciones bajo la fórmula de requisitos o contraprestaciones. Algunos casos son el cumplimiento alternativo de las penas mediante prestación de servicios a la comunidad, la realización de actividades comunitarias cuando se recibe una prestación social (ej. renta mínima de inserción) o es un requisito para el acceso a un bien o un servicio (ej. a una persona se le ofrece una vivienda de protección oficial en alquiler y a cambio se le pide realizar tareas de mantenimiento de las zonas comunes).

Si bien en estos casos, se dan varias de las características del voluntariado, no se puede considerar que estas actividades sean voluntariado, lo cual no quiere decir que no aporten un valor social. De hecho, muchas de estas actividades se realizan en colaboración con alguna entidad del Tercer Sector.

La esencia del voluntariado es la libre decisión, como motivación fundamental.

Por parte de las entidades

Tiene una dedicación de tiempo específica

No se remunera

Se colabora en iniciativas que aportan beneficio a la sociedad

No es un compromiso que toman libremente las personas

No se hace con fines solidarios porque es una obligación para la persona que lo realiza.

Realizar actividades comunitarias a cambio de una prestación social, el acceso a un bien o servicio o el cumplimiento de una pena

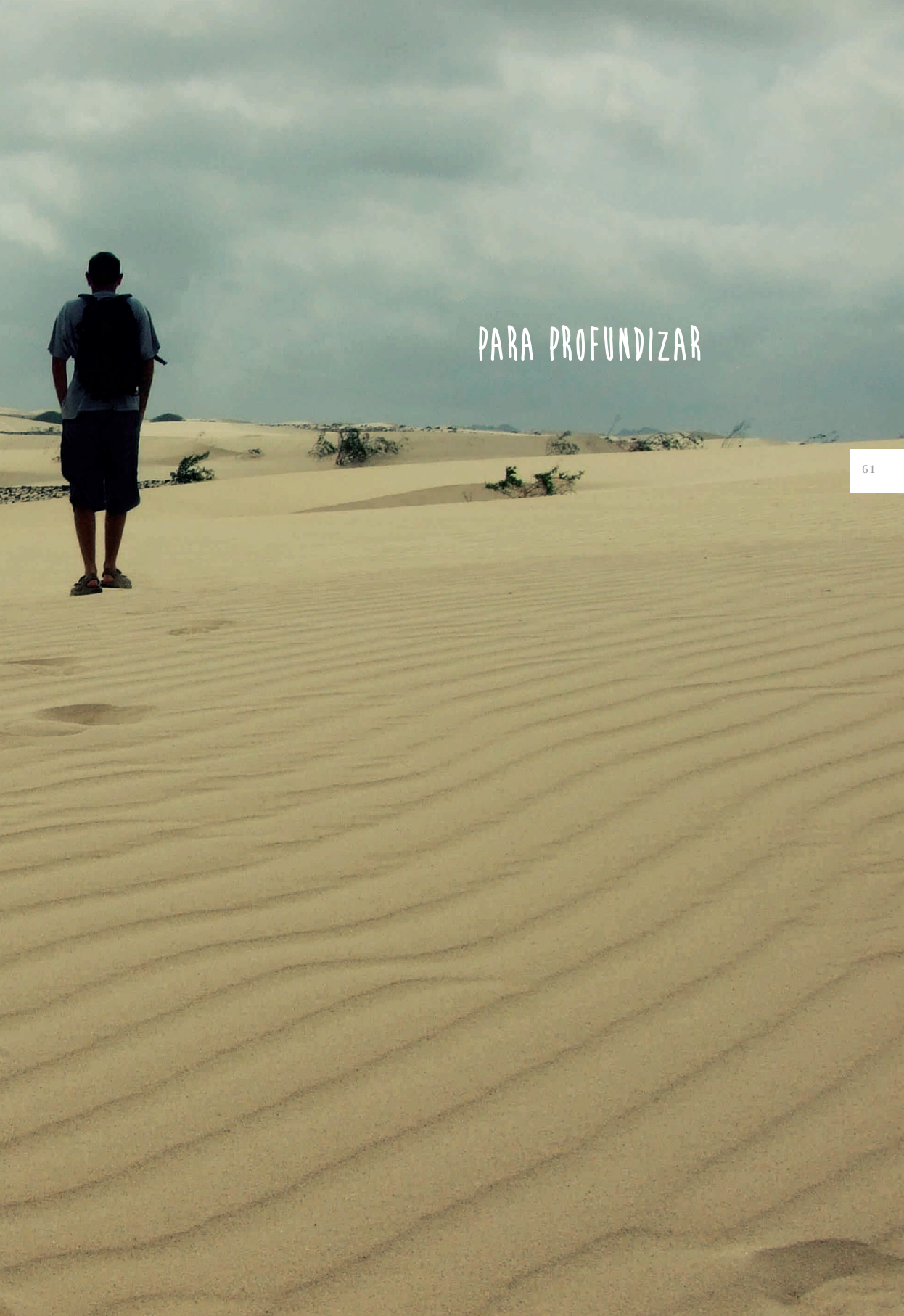
Tiene una dedicación de tiempo específica

Se colabora en iniciativas que aportan beneficio a la sociedad

Se remunera a través de prestaciones

No es un compromiso que toman libremente las personas

No se hace primariamente con fines solidarios porque a cambio se espera una prestación social



PARA PROFUNDIZAR

El voluntariado acometerá en el futuro importantes retos y sin duda sufrirá cambios acelerado

De hecho, en los últimos años ha habido un proceso de transformación en el ámbito del voluntariado y, junto con las tradicionales formas de ejercerlo, aparecen otras nuevas que dan respuesta a necesidades emergentes; dichas formas se generan en nuevos contextos o simplemente son promovidas por nuevos actores, se inspiran en valores y motivaciones distintas e implican a otros perfiles de población. El voluntariado en los próximos años seguirá sin duda poniendo en valor sus múltiples dimensiones: el desarrollo de la ciudadanía activa, el refuerzo de la democracia, el fomento de la cohesión social, la contribución al bienestar de las personas, el desarrollo de las sociedades armoniosas, el fomento de la dimensión comunitaria, etc. Pero lo hará en un nuevo contexto, ocupando nuevos espacios, con nuevas formas y funciones, probablemente también promovido y ejercido por nuevos actores, que coexistirán con otras más clásicas.

Nadie pone en duda el papel positivo que el voluntariado juega en la sociedad y las contribuciones que hace a la misma, en distintas dimensiones (refuerzo de la solidaridad, del compromiso, generación de tejido y cohesión social, entrenamiento para la participación, etc.). Estas funciones y especialmente aquellas que están relacionadas con la canalización de la solidaridad en la sociedad, se han activado aún más en el contexto actual de crisis; ello hace que el voluntariado tenga un mayor protagonismo social si cabe en estos momentos.

Este protagonismo y relevancia del voluntariado ha de ser reconocido por las administraciones públicas, que por lo general hasta la fecha o bien minusvaloran su papel o bien le otorgan una función meramente instrumental. Este reconocimiento requiere un apoyo adecuado al fomento del voluntariado y a las organizaciones que lo gestionan.

El protagonismo del voluntariado está también sometido a los efectos de la moda, que hace que muchas instituciones se apunten al voluntariado. Todas las iniciativas que fomenten las buenas causas son bienvenidas pero es importante prestar atención a no devaluar los conceptos, pues no todo lo que se sitúa hoy bajo este paraguas del voluntariado lo es de facto, sobre todo si no respeta los principios de decisión libre y altruista de las personas.

el estado ha de ser garante de los derechos

La esencia fundamental de los Estados democráticos es la garantía de los derechos de sus ciudadanos y ciudadanas. En el caso español por ejemplo, la ciudadanía está amparada por unos derechos constitucionales: entre otros, destacan el derecho a la igualdad ante la ley (Art. 14), el derecho a la educación (Art. 27), el deber de trabajar y el derecho al trabajo (Art. 35), el derecho a la seguridad social (Art. 41), el derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada (Art. 47), etc. Además, como miembros de la UE la ciudadanía está amparada por unos derechos fundamentales: los valores de la dignidad, libertad, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia están en la base de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que ha sido incorporada al Tratado de Lisboa. Desde la perspectiva de las Naciones Unidas, los Derechos Humanos conllevan simultáneamente una dimensión económica, política y social; estas dimensiones son indisociables.

El Estado español se define como democrático, de derecho y social. De hecho el capítulo tercero de la Constitución se refiere a los principios que han de regir la política social; en ellos se basa nuestro sistema de bienestar social, cuyos pilares fundamentales son la educación, la sanidad, las pensiones y los servicios sociales. Además, el Estado ha de garantizar esos derechos de modo efectivo, para lo cual es crucial la participación efectiva de los ciudadanos en los asuntos públicos:

> *corresponde a los poderes públicos remover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan y dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*

(artículo 9.2 de la Constitución Española)

El voluntariado ha de contribuir en este marco al disfrute de los derechos de las personas, pero en ningún caso ha de ser concebido como una manera de suplir aquello que los estados han de garantizar

Corresponde a los poderes públicos proteger a los ciudadanos

Es bien sabido que a la hora de definir el modelo de bienestar, las aspiraciones y alcance son muy distintas en función de los países, tradiciones y opciones políticas. Desde la perspectiva clásica se suele decir que una de las diferencias fundamentales entre el modelo europeo (la Europa comunitaria) y el americano (Estados Unidos), es que Europa se caracteriza por tener un Estado de Bienestar que combina una economía de mercado con altas tasas de protección social de la ciudadanía, lo cual implica un mayor peso de lo público.

Bien es cierto que en el seno de la Unión Europea las concepciones y enfoques del Estado de Bienestar son muy distintas, y en muchos casos es más bien una aspiración que una realidad.

Tradicionalmente se suele distinguir entre el modelo nórdico altamente desarrollado, el centroeuropeo, también con altas tasas de desarrollo, el anglosajón con menos peso de lo público y más protagonismo del mercado en la provisión de servicios, y el mediterráneo de desarrollo tardío. A estos cuatro modelos hay que añadir la realidad de los países de Europa del Este, recientemente incorporados a la Unión Europea, que históricamente vienen de un modelo de economía pública, pero que tras los cambios de régimen el grado de protección y bienestar social es escaso.

El caso español, como es sabido, es de implantación tardía en algunos de los ejes fundamentales del bienestar social, optando por un modelo mixto en la provisión de servicios y con distintos niveles de desarrollo dependiendo de ámbitos; así, mientras que algunos pilares están ampliamente implantados (educación y salud), otros relacionados con la protección social o los cuidados personales cuentan con menos desarrollo y su cobertura es irregular dependiendo de territorios y de ámbitos.

La protección de la ciudanía, entendido por la garantía de medios suficientes para que todas las personas puedan alcanzar unos niveles adecuados de bienestar, es una responsabilidad fundamental de las administraciones públicas, a la que el voluntariado puede contribuir, pero que no se puede delegar en el voluntariado.

La crisis actual no ha de llevar a una disminución del Estado de Bienestar

Desde los inicios de los años ochenta del pasado siglo, existe abundante literatura académica sobre la crisis del Estado de Bienestar y la imperiosa necesidad de reajustes; bien es cierto que esas críticas no se tradujeron al discurso político de modo inmediato. En términos generales, podríamos decir que uno de los prerrequisitos de los modelos de bienestar, tal y como se concibieron en sus orígenes, era la existencia de pleno empleo; este paradigma que cambió con la crisis de los años setenta del pasado siglo, la internacionalización de la economía (flujo de capitales, mercancías y trabajadores) y posteriormente la globalización.

Las críticas al Estado de Bienestar que se han venido haciendo en las tres últimas décadas, básicamente se han centrado en tres tipos de argumentos: por una parte las dudas sobre la sostenibilidad financiera del mismo, dado el incremento de costes que supone, por otra parte la necesidad de adaptación, dado los cambios demográficos de las poblaciones europeas y, en tercer lugar y no menos importante, la pérdida de credibilidad. Además a estos tres ejes básicos de crítica, se une la posición de quienes opinan que muchos servicios públicos generan dependencia, especialmente en los grupos más vulnerables y que en los mismos hay corruptelas y uso inadecuado.

Nadie duda hoy de la necesidad de una reforma profunda de los sistemas de bienestar social que pasa por la adaptación de los mismos a las nuevas necesidades sociales, la búsqueda de mayor eficiencia y la innovación tanto en el plano técnico como en el organizativo.

Pero la evidente necesidad de reformas, que modernicen y hagan viables los sistemas, no se ha de traducir en recortes y mucho menos una reducción del sistema de protección social.

El Estado y la Comunidad no están en el mismo nivel

La situación de crisis económica por la que estamos pasando, junto con los consiguientes ajustes fiscales, no solamente han incrementado los debates sobre la sostenibilidad del Estado de Bienestar, sino también sobre el grado de compromiso y de responsabilidad que deben de tener los individuos y la sociedad civil, en la prestación de servicios que en otros momentos se han considerado como una responsabilidad del Estado o que han sido provistos por el mercado para aquellas personas que tienen los medios para hacer frente a los mismos. Es en este marco en el que conceptos como "responsabilización" de la sociedad o la necesidad de un mayor equilibrio entre el Estado y la Comunidad, comienzan a adquirir nuevos matices en un clima en el que se critica a lo público por ser muy protector y poco activador.

El dilema fundamental en el que se encuentran nuestras sociedades y gobiernos en este momento es el de decidir hasta donde llega lo público, en un contexto de restricción presupuestaria; de hecho, las declaraciones de muchos gobernantes reiteradamente insisten en que los recursos son limitados y es necesario priorizar y centrarse en lo esencial. En este contexto, es necesario hacer una reflexión para decidir qué es aquello que es sostenible públicamente, qué es aquello en lo que el Estado puede colaborar con la iniciativa cívica y qué es aquello a lo que el Estado no se pude comprometer.

Ante este dilema es necesario recordar dos cuestiones: primero, que este debate no es nuevo, pues alude a las preguntas clásicas que ha de hacerse cualquier modelo de bienestar social; segundo, que las respuestas a esta pregunta tocan a aspectos esenciales de los derechos cívicos, la calidad de la democracia y el papel de los ciudadanos. En todo caso, es evidente que el dilema plantea también retos al voluntariado y al papel que el mismo ha de jugar en la provisión de los bienes públicos, a la que sin duda ha de contribuir pero teniendo siempre en cuenta que la responsabilidad última está en el ámbito de lo público.

Un Estado que no solo se responsabiliza sino que responsabiliza

Existe un consenso creciente en que caminamos hacia tiempos nuevos, en los que el Estado no puede eludir sus responsabilidades, pero al mismo tiempo es imprescindible un mayor compromiso de la comunidad. Esta responsabilidad es mutua (pero no al mismo nivel): de la ciudadanía en los asuntos públicos y del Estado con la ciudadanía, pues ayudar a las personas a participar es ayudarles a generar sociedades más democráticas.

Unos servicios públicos concebidos únicamente para proporcionar el bienestar material de las personas, es decir, para administrar recursos económicos y prestaciones, admiten poco espacio para el voluntariado; pero unos servicios públicos concebidos más allá del bienestar material, no pueden prescindir del voluntariado.

No ha de olvidarse que el sistema de bienestar social y en consecuencia los servicios educativos, sanitarios, sociales, etc. no solamente están para proveer recursos, sino que han de facilitar: 1) bienestar emocional, es decir felicidad y seguridad a las personas; 2) relaciones interpersonales, es decir, fomento de la confianza, de las amistades y de la solidaridad; 3) recursos para el desarrollo personal, es decir, habilidades, competencias, estabilidad emocional; 4) bienestar físico, que está estrechamente relacionado con hábitos de salud, nutrición, estilos de vida; 5) apoyos a la autodeterminación de las personas y a su capacidad de elección, es decir, autocontrol personal, información, entrenamiento en la capacidad de decisión; 6) garantía de derechos, acompañamiento y apoyo en el disfrute efectivo de los mismos.

Esta perspectiva más compleja e integral de los servicios públicos, cuya función no es solo facilitar recursos a las personas, sino acompañarlas para que tengan capacidad de elegir, es en la que Estado y voluntariado pueden ser compañeros de viaje. Es desde esta orientación, desde donde se puede concebir un voluntariado sostenible en el futuro, que no interfiere en el desarrollo de la actividad profesional de los trabajadores, ni pone cortapisas a ésta, ni le resta profesionalismo, pero que entiende que un servicio público que se orienta a la promoción de las personas es mucho más efectivo con la implicación del voluntariado.

MERCADO
SE VENDE
CENTRO
DE SALUD
Centro de Salud

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

A las Administraciones Publicas

- Garantizar la prestación de los servicios públicos, fomentando y dinamizando la participación social a través de organizaciones de voluntariado, teniendo en cuenta sus opiniones.
- En aquellos servicios públicos en los que participan voluntarios/as debería hacerse a través de un programa concreto que especifique el objetivo, las funciones, el alcance, los sistemas de evaluación, etc.
- Hacer visible la participación del voluntariado: ej. con una placa, un acto público en el que se reconozca la participación, etc.
- Aprobar un marco regulatorio adecuado que establezca los límites del uso de voluntariado en la gestión de los servicios públicos.
- Promover que las instituciones y organizaciones que impliquen a voluntarios/as en la prestación de servicios públicos hayan definido claramente los objetivos y funciones de las personas voluntarias y quede claro cuál es su valor añadido para evitar posibles conflictos entre personal remunerado y voluntario.
- Fomentar las sinergias (proyectos comunes, foros de debate, proyectos piloto, etc.) entre administraciones públicas, ONG, universidades, empresas y personas voluntarias para que el voluntariado sea más eficaz y se obtengan mayores beneficios humanos y sociales.
- Establecer y fomentar los sistemas de reconocimiento de las habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado.

- Des-responsabilizarse de la prestación de los servicios fundamentales con el argumento de que no hay suficientes fondos para prestar dichos servicios.
- Recurrir al voluntariado desde la perspectiva utilitarista: como no hay fondos para pagar a personal remunerado lo presto con personal voluntario.
- Permitir que el voluntariado sustituya las actividades que se venían prestando con personal remunerado.
- Recortar o no financiar programas de voluntariado.
- Recortar o no financiar la estructura de las organizaciones de voluntariado, un elemento vital para la gestión del voluntariado.

A las ONG

- Aquellas organizaciones que trabajan con mucho voluntariado deberían hacerlo a través de programas específicos que se basen en una política de voluntariado específica que defina los objetivos, las funciones, el sistema de gestión, formación y reconocimiento de las personas voluntarias, especialmente cuando la ONG preste un servicio en nombre de las administraciones públicas.

- Es importante que las entidades refuercen la visibilidad del voluntariado en las comunidades y en la sociedad como por ejemplo placas "este servicio se presta gracias a la implicación de personas voluntarias" o un acto público anual en el que se reconozca la participación y contribución de las personas, etc.

- Hacer seguimiento de qué voluntarios o voluntarias están desempleados y tomar la iniciativa para fomentar su activación y apoyarles en la búsqueda de un empleo. Esto requiere analizar qué habilidades y competencias tienen y cuáles hay que reforzar para ver de qué manera se puede contribuir a mejorarlas.

- Analizar las posibilidades de mi organización para ver de qué manera se pueden captar nuevas personas, reforzando la presencia de personas desempleadas, especialmente de jóvenes, en nuestros programas de voluntariado, lo que incluye dar opción a las personas beneficiarias a que también ellas hagan voluntariado.

- Dar la opción a las personas voluntarias a que se adscriban a programas de reconocimiento oficial de habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado si lo desean (en la medida de lo posible y de acuerdo a las capacidades de cada organización).

- Recurrir al voluntariado desde la perspectiva utilitarista: como no hay fondos para pagar a personal remunerado lo presto con personal voluntario, especialmente cuando se trata de la prestación de un servicio público en nombre de la Administración.

- Desaprovechar el potencial que tienen las personas jóvenes para implicarse en actividades de voluntariado.

- Confundir el papel y la contribución del personal remunerado y de las personas voluntarias.

- Aprovechar sólo las habilidades y competencias que tienen las personas voluntarias, sin tener en cuenta qué aprendizajes y experiencias podrían adquirir en mi organización.

- Desvalorizar o no darle importancia a la acreditación de las competencias y habilidades adquiridas a través del voluntariado.

- Evitar los recelos en la cooperación con el mundo empresarial.

- Asociarse junto con otras entidades con el fin de pensar qué iniciativas se pueden poner en marcha o promover que atraiga especialmente a las personas jóvenes en actividades de voluntariado al mismo tiempo que se favorece su empleabilidad.
- Buscar espacios de iniciativas conjuntas con empresas y otros actores clave.
- El reconocimiento por escrito (certificados) de la realización de la acción voluntaria.
- Fomentar estrategias participativas en la gestión de la entidad, teniendo en cuenta específicamente a las personas voluntarias.

A las empresas

- Promover acciones de voluntariado desde la esfera empresarial en colaboración con las entidades, teniendo en cuenta las necesidades de las personas más vulnerables.
- Facilitar espacios en los que se puedan captar personas voluntarias entre sus trabajadores/as, clientes/as, proveedores.
- Poner en marcha iniciativas de voluntariado abiertas a personas que están desempleadas, especialmente jóvenes para las cuales pueden tomar contacto con el mundo de la empresa

- Iniciar acciones de voluntariado desde la empresa sólo cómo vía para mejorar la reputación de la empresa.
- Utilizar ciertas formas de voluntariado para fidelizar a las ONG como posibles clientes.
- Comprometerse en acciones de voluntariado sin analizar las necesidades o los intereses de la plantilla.
- Comprometerse en acciones de voluntariado sin estructurar las espacios y el tiempo adecuado para que las personas realicen adecuadamente las tareas.
- Divulgar que se apoyan iniciativas de voluntariado cuando en realidad no lo son.

Agradecimiento especial

@epalopolis
@FcoJLJ
@sergioferal
@RAISFundacion
@Pakseron
@ricardoibarra84 @prviva
@CERMI_Madrid
@proyectohombre
@VolOptenses
@solidaridad_int
@JASPAIN
@VoluntariosUAH
@NatxoArnaiz @jorgeizdo
@sirenaria @BeaCedena
@aliachahin

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos la participación en el foro "Empleo y Voluntariado" celebrado el 10 de octubre de 2012, a las siguientes entidades, instituciones, empresas y personas:

Ayuntamiento de Avilés
Comisiones Obreras CCOO
Confederación Empresarial Española de la Economía Social. CEPES
Cruz Roja Española CRE *
EAPN-ES
Federación Española de Amigos de los Museos. FEAM
Forética
Fundación Hazlo Posible
Fundación JAES (Junior Achievement España)
Fundación Luis Vives
Fundación Tomillo
Mafre
Médicos del Mundo
Ministerio de Medioambiente
Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL)
Parlamento Europeo
Plataforma de ONG de Acción Social- POAS
Seo-Birdlife
Subdirección General del Voluntariado de la Consejería de Asuntos Sociales. Comunidad de Madrid
Unión General de Trabajadores
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad de Alcalá de Henares
Universidad Rey Juan CarloS
Victor Renés
Marcos de Castro
Ignacio Javier Bedoya

* "Agradecemos especialmente a Cruz Roja Española (CRE) por habernos cedido sus instalaciones para la celebración del foro"

PARA SABER MÁS...

Publicaciones y guías

Unión Europea

Voluntariado en adultos: Aprendizaje para la vida. La contribución del Programa Grundtvig al Año Europeo del Voluntariado 2011. *(Adult Volunteering: Learning for Life. The Grundtvig programme's contribution to the European Year of Volunteering 2011)*
Comisión Europea, Dirección General de Educación y Formación, 2012
http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/adult/volunteer_en.pdf

Guía sobre cómo evitar que el voluntariado sustituya el trabajo remunerado *(A guide to avoiding job substitution)*
Volunteering England
http://theinspirationsconsultancy.co.uk/wp/wp-content/uploads/2011/05/A-guide-to-avoiding-job-substitution.pdf

Guía europea para la validación del aprendizaje no formal e informal
Centro Europeo para el Desarrollo de la formación vocacional (CEDEFOP), 2009
http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4054_EN.PDF

Conclusiones de la conferencia "Reconocimiento muto de habilidades y competencias adquiridas a través del voluntariado: hacia un debate europeo" *(Mutual recognition skills and competences gained through volunteering: Towards a European debate)*
Organizado por el Centro Europeo de Voluntariado en partenariado con el Comité Económico y Social y la Comisión Europea, 2007
http://doku.cac.at/cev-moveconferencereport.pdf

España

Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020
Observatorio del Voluntariado, Plataforma de Voluntariado, 2012
http://plataformavoluntariado.org/resources/224/download

Código ético de las organizaciones de voluntariado
Plataforma del Voluntariado, 2000
http://blog.plataformavoluntariado.org/2009/03/06/codigo-etico-del-voluntariado/

El voluntariado corporativo en España. Modelos y perspectivas de impacto social
ESADE, Instituto de Innovación Social, 2012
http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/publicacions/2012-04_VoluntariadoCorporativo.pdf

Voluntariado apoyado por la empresa: Guía para entidades de acción social
Comunidad de Madrid, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, 2008
http://gestiona.madrid.org/volu_web/html/web/VerDocumento.icm?nombreDoc=guiaVoluntariadoEmp.pdf

Voluntariado Corporativo en España y América Latina: percepciones empresa - ENL
Voluntare, 2012
http://voluntare.org/participa/informes/doc_details/48-voluntariado-corporativo-en-espana-y-america-latina-percepciones-empresa-enl

PARA SABER MÁS...

Publicaciones y documentos oficiales

Unión Europea

Recomendación del consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal
Comisión Europea, 2012
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_es.pdf

Comunicación sobre políticas de la UE y voluntariado: Reconocimiento y fomento de actividades voluntarias transfronterizas en la UE
Comisión Europea, 2011

Documento de trabajo de la Comisión. Seguimiento 2012 de la Educación y la Formación. Documento que acompaña la Comunicación de la Comisión "Repensando la educación: invirtiendo en las habilidades para unos mejores resultados socio-económicos.
(COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT. Education and Training Monitor 2012. Accompanying the document. Communication from the Commission. Rethinking education: investing in skills for better socio-economic outcomes)
Comisión Europea, 2012
http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw373_en.pdf
http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw377_en.pdf (country analysis)

España

Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1996-1071

Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España
Plataforma de Voluntariado de España-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011
http://www.msc.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/diagnosticoSituacionVoluntariado.pdf

PARA SABER MÁS...

Webs y blogs

Acovadameiga:
http://acovadameiga.net/2012/10/10/el-voluntariado-quita-empleos/

Federación Española de Amigos de los Museos
http://www.feam.es/

Fundar sobre el sistema de acreditaciones ACTIVOL
http://www.fundar.es/index.php?option=com_content&view=article&id=901&Itemid=160&lang=es

Fundación Hazloposible sobre Voluntariado y Empresas
http://hazloposible.org/wp/empresas/

Ministerio de Educación y Cultura para el Reconocimiento, evaluación y acreditación de las cualificaciones (Instituto Nacional de las Cualificaciones)
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_recAcr.html

Museo Go Green:
http://museogogreen.com/2012/10/09/trabajar-gratis-y-algo-mas-cual-es-el-papel-de-los-voluntarios-en-los-museos/

Plataforma del Voluntariado de España
http://www.plataformavoluntariado.org/

Programa de voluntariado en Ríos del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente
http://www.magrama.gob.es/es/ceneam/programas-de-educacion-ambiental/programa-de-voluntariado-en-rios/

Red de voluntariado corporativo
http://voluntare.org/component/docman/cat_view/51-informes-y-estudios?orderby=dmdate_published

LISTADO DE ENTIDADES

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Con la colaboración de: