

EL PAPEL DE LAS FUNDACIONES Y ORGANIZACIONES DE INICIATIVA SOCIAL EN CANARIAS:

VOLUNTARIADO Y EMPLEO

María Auxiliadora González Bueno

José Juan Castro Sánchez

Francisca Rosa Álamo Vera

Arturo Melián González



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Gobierno de Canarias
Consejería de Empleo
y Asuntos Sociales



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

DER
364
PAP
pap

Título:

EL PAPEL DE LAS FUNDACIONES Y ORGANIZACIONES
DE INICIATIVA SOCIAL EN CANARIAS: VOLUNTARIADO Y EMPLEO

Autores:

María Auxiliadora González Bueno

José Juan Castro Sánchez

Francisca Rosa Álamo Vera

Arturo Melián González

Diseño y Maquetación:

FF Comunicación

Impresión:

Gutenberg Digital

Edita:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gobierno de Canarias. Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Octubre de 2005. Islas Canarias

Depósito legal: GC-88-2006

ISBN: 84-689-6187-6

Sumario



1. UNA APROXIMACIÓN AL TERCER SECTOR COMO ÁREA DE ESTUDIO

- 1.1. Delimitación terminológica
- 1.2. Tercer sector y sociedad del bienestar
- 1.3. Estructura del tercer sector
- 1.4. Funciones del tercer sector
- 1.5. Relación entre lo público y lo privado
- 1.6. El voluntariado como forma de participación
 - 1.6.1. Conceptualización y perfil del voluntariado
 - 1.6.2. Marco legislativo

3

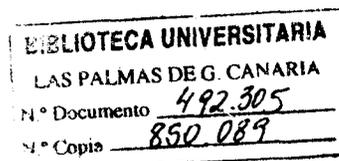
2. METODOLOGÍA

3. LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN CANARIAS: DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y TIPOS

- 3.1. Distribución geográfica
- 3.2. Tipos de organización

4. ACTIVIDADES Y PROYECTOS

- 4.1. Áreas de interés social
- 4.2. Colectivos beneficiarios
- 4.3. Proyectos de voluntariado



5. ANÁLISIS ECONÓMICO - FINANCIERO

5.1. Fuentes de financiación

5.2. Estructura de gastos

5.3. Patrimonio

6. RECURSOS HUMANOS

6.1. Perfil socioeconómico del voluntario

6.2. Perfil socioeconómico del empleado

6.3. El empleo en organizaciones de voluntariado

6.4. La formación de voluntarios y empleados

6.5. La participación de voluntarios y empleados

7. APOYO DE LA ADMINISTRACIÓN

4

8. CONCLUSIONES

9. REFERENCIAS

I. Una aproximación al tercer sector como área de estudio

La presencia de la iniciativa privada en la acción social ha jugado un papel relevante en la provisión de servicios destinados a satisfacer las necesidades sociales en pos de una mejora de la calidad de vida. Es necesario marcar que la iniciativa privada no ha intentado ocupar todas las áreas de intervención sino que, por el contrario, tiende a concentrarse en la provisión de determinados servicios, por lo que posee un marcado carácter de especialización. Realizamos a continuación una reflexión sobre la importancia de este sector, la identidad de este tipo de estructuras, así como sobre sus relaciones con las instituciones públicas.

1.1 Delimitación terminológica

Expresiones diversas como Tercer Sector; Organizaciones Sociovoluntarias; Iniciativa Social; Organizaciones no Gubernamentales, sector *non profit*, *voluntary sector*, privado social, tercera dimensión, *charity sector*, etc. nos las encontramos a diario en los textos para definir según distintos autores un fenómeno único de idénticas características. Autores como Cobo Suero (1993) comienzan por situar todas estas estructuras en un contexto más amplio, la sociedad civil, definida como el conjunto heterogéneo de individuos, grupos organizados, movimientos sociales e instituciones de carácter económico, social, cultural y religioso, no mediados o apenas mediados por partidos o instituciones políticas, que aportan su creatividad y trabajo para responder a los retos que ha de afrontar la sociedad. Alemán y García (1997) señalan que el denominado *Tercer Sector* queda delimitado de forma negativa por todo aquello que no es ni Estado ni mercado, pero que dada su pluralidad es difícil establecer una definición comprensiva de todas sus posibles manifestaciones.

Gutiérrez Resa (1996) utiliza el término *Iniciativa Social* para referirse a la que tiene su raíz en la libre pertenencia o colaboración con una organización no gubernamental (ONG) cuyo objetivo se encuentra siempre relacionado con las necesidades humanas más diversas; concretando que el Tercer Sector está integrado por el conjunto de entidades no lucrativas (*non profits*), no públicas (no gubernamentales), en las que no hay accionistas entre los que repartir ganancias (no pertenecen al mercado) y que persiguen la acción y prestación de servicios orientados a incrementar el bienestar de los ciudadanos.

Para Cabra de Luna y De Lorenzo (1993:32) el *Tercer Sector* está formado por «...aquellas entidades de carácter voluntario que surgidas de la libre iniciativa ciudadana y regidas de forma autónoma, buscan a través de la intervención en la política social conseguir un incremento de los niveles de calidad de vida, a través de un progreso social solidario». Johnson (1990:136) se decanta por el término *organizaciones voluntarias*, entendidas como las «...entidades no oficiales, que deben su existencia no a una ley parlamentaria, sino a una decisión de un grupo de personas de reunirse para propósitos de ayuda mutua, para promover o proteger sus propios intereses, para suministrar servicios a sectores particulares de la población, para hacer campaña a favor de los mismos o para promover causas».

Siguiendo a Herrera Gómez (1999), este cúmulo de términos define un fenómeno social de características particulares que, según las diferentes definiciones y perspectivas asume contornos y confines diversos, y apunta que el grupo de la Johns Hopkins University ha intentado recoger un criterio de definición que fuera lo suficientemente distintivo y generalizable a los diversos países del planeta. Cinco son los criterios a los que deben someterse sus organizaciones para una definición estructural y operativa del tercer sector:

- a) Formalmente constituidas.
- b) Privadas.
- c) No distribuir beneficios.
- d) Estar dotadas de órganos de autogobierno.
- e) Voluntarias.

Sobre este último punto, el grupo de investigación de la Johns Hopkins puntualiza que las organizaciones de tercer sector deben tener un *input* voluntario en términos de trabajo o en términos de donaciones monetarias. Las Naciones Unidas, por ejemplo, con su System of National Account, utilizado por diversos países para el Informe Oficial del Ingreso Nacional, distingue las actividades económicas en cuatro grandes sectores: empresas, gobiernos, administraciones domésticas y tercer sector. El requisito identificativo de este último viene dado por que la mayor parte de los ingresos que poseen las organizaciones del sector no deben derivar de la venta de bienes y servicios, ni de las subvenciones, sino de la contribución de sus miembros.

Por otra parte, y para concretar mejor los criterios del tercer sector dejando fuera al resto de las tipologías anteriormente mencionadas, los economistas ingleses Knapp y Kendall proponen el aislamiento de algunas características fundamentales de las organizaciones del tercer sector medibles empíricamente. Estos criterios propuestos son los siguientes:

- a) Organización formalmente constituida.
- b) Organización que esté en situación de autogobernarse.
- c) Independiente del Estado (sector público, gobierno).
- d) Estar sujeta a la prohibición de la distribución de beneficios.
- e) Beneficiarse en buena medida del voluntariado y de la filantropía.
- f) Producir beneficios exteriores.

1.2 Tercer sector y sociedad del bienestar

Siguiendo a Rodríguez Cabrero (1991), el *Estado del Bienestar*, que desde diferentes instancias políticas e ideológicas pretendía resolver las necesidades de los ciudadanos, no está funcionando como se esperaba en nuestro país, por lo que se ha considerado de interés el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento de una sociedad civil que sea consciente de esta circunstancia y asuma con determinación la existencia de necesidades reales y, entre ellas, las más urgentes de una población marginada y aislada, para llevar a cabo una organización que resulte de utilidad y proporcione soluciones prácticas y adaptadas a las necesidades identificadas.

Gutiérrez Resa (1999) afirma que la aportación del tercer sector al bienestar es indudable si se repasan los diversos sistemas de prestaciones: sanidad, servicios sociales, educación o pensiones. En todos podemos encontrar, aunque con dificultades, datos que nos confirman la nada despreciable contribución al bienestar. Se trata por tanto, de expresiones organizadas de solidaridad y reciprocidad. En tal sentido el tercer sector extrae y potencia todos aquellos resortes filantrópicos, altruistas y solidarios que están presentes en la sociedad civil, de muy diversas formas.

Este autor realiza un análisis de la importancia del tercer sector en la Sociedad del bienestar, indicando que hace frente a las nuevas necesidades provocadas por las actuales condiciones sociales, como la soledad, el aislamiento, la carencia de redes sociales, la nula capacidad de orientación socio vital y la escasa o nula autoestima desde un punto de vista más relacional, mientras que la respuesta pública sigue siendo de carácter más profesional y administrativo, claramente técnica, baremada por el profesional y gestionada por la Administración; lenta y escasa en la mayoría de las ocasiones, y sobre todo carente de cualquier tipo de relación, de reciprocidad humana precisa. Por otro lado, remarca que el mercado tampoco da soluciones a las necesidades de tipo relacional, puesto que, bajo el principio de valor de la profesionalidad de quien ofrece el servicio, se ha producido una

devaluación de los intermediarios, fenómeno que conlleva la interrupción y el alejamiento social entre quien realiza el servicio y quien lo recibe, primando la relación de tiempo como valor mercantil, por encima del valor relacional. Sin embargo, la especificidad, la novedad del tercer sector en el panorama de la acción social y los servicios sociales reside en la calidad de las relaciones entre usuarios y aquellos que los ofrecen. Lo que elabora el tercer sector es un conjunto de bienes colectivos que van más allá de los límites de los bienes públicos así como de los bienes de carácter privado.

En resumen, los derechos sociales se devalúan en determinados sectores sociales porque el estado de bienestar los ha posibilitado mediante una relación contractual y profesionalizada (acentuando la pasividad y los derechos), y porque el mercado apenas tiene interés en aquellos ciudadanos con escasa o nula capacidad productiva (sin acentuar las obligaciones o responsabilidades). No obstante, el espacio dejado por el Estado al aplicar los principios de la universalidad y equidad no es suficiente argumento para que el tercer sector se abra camino y prospere; si lo hace es porque el resultado final de sus prestaciones lleva un valor intangible difícilmente traducible al trabajo remunerado. Aun así la flexibilidad, rapidez, adaptación, creatividad e innovación que son valores medibles y aportados por el tercer sector, están indicando más sensibilidad por los problemas y la importancia de la calidad en el modo de resolverlos.

8

Así mismo, aunque los resultados y la acción sean lo más fácilmente observable desde el Estado y, sobre todo, desde el mercado, es la relación como posibilidad de obrar de un modo dotado de sentido por parte de los individuos la razón de ser del tercer sector, tal como afirma Herrera Gómez (1998). Es el conjunto de diversas formas relacionales colectivas secundarias que poseen la característica de subrayar y acentuar una particular dimensión de la relación social: el efecto de reciprocidad a través de la institucionalización de medios simbólicos generalizados como la reciprocidad, la solidaridad, el don, etc.

A partir de los planteamientos anteriores, y como estrategia no planificada activamente, a lo largo de los últimos años se ha desarrollado lo que se ha venido a denominar el *fenómeno de la solidaridad*. Aparecen movimientos y asociaciones ligados a fines solidarios, tratando de llamar la atención de los indiferentes ciudadanos sobre las consecuencias de nuestro contradictorio sistema social. Es cierto que en este final de siglo y de milenio se han agravado las desigualdades, generando procesos de segmentación social y exclusión de enorme importancia que coinciden, por otro lado, con el progresivo desmantelamiento del estado del bienestar y con el desprestigio de lo público frente a lo privado (Medina Tornero, 1998), lo que ha propiciado que sectores más amplios de nuestra sociedad se encuentren fuera de los mecanismos tradicionales de inserción social y en un marco social donde la comunicación se encuentra con barreras cada vez más altas.

En las últimas décadas y ante la situación de desprestigio y desconfianza del modelo institucional-redistributivo, se está produciendo un doble proceso social que Rodríguez Cabrero (1991:26) define como reestructuración institucional (que no desmantelamiento o quiebra) y reorientación ideológica (que no deslegitimación) del estado de bienestar. Proceso que, con diferente intensidad, ha tenido lugar en la mayoría de países con sistemas universalistas de protección social dando lugar a «Estados de Bienestar más abiertos al sector privado mercantil y no lucrativo, sin perder su protagonismo global y, también, más abiertos a una estructura de actitudes y comportamientos ciudadanos fuertemente sensibles a la diversificación y calidad de los servicios y prestaciones de bienestar».

Garcés y Durá (1997:73) plantean la cuestión como un cambio en la posición del péndulo ideológico que se aleja del modelo redistributivo y se aproxima al que denominan «societal» y que autoras como Alemán y García (1997), con matices, califican como «modelo mixto del pluralismo del bienestar». Según las autoras, dicho modelo se vertebra «a través del asociacionismo y las organizaciones mal llamadas no gubernamentales, y en definitiva del sector voluntario, con la intención de capacitar y darle contenido al concepto de sociedad civil (definida como un constructo social abstracto no descifrado, que sostenía la utopía de la solidaridad, la inclusión y la cohesión social), con el fin, a su vez, de servir de base para una nueva legitimidad democrática. La sociedad civil, y en ella el voluntariado, es reutilizada ahora para poder construir desde arriba un nuevo pacto y contrato social que reavive supuestas obligaciones morales mutuas y recíprocas». El modelo societario, que confluye en la defensa de una sociedad del bienestar desde planteamientos liberal-conservadores, defiende un sistema de servicios sociales basado en: a) la gestión privada de los recursos públicos y b) el paso de la responsabilidad pública del bienestar social hacia la responsabilidad privada, eliminando la prestación en especie por parte de la Administración, y dotando de subvenciones económicas al ciudadano para que éste tenga «total libertad» para seleccionar la empresa o persona que aporte el servicio. Con ello pretende no sobredimensionar más las estructuras públicas, reducir costes sin renunciar al control público de los servicios, reforzando los mecanismos de inspección e introducir el principio de competitividad en el «mercado» de los servicios sociales, con el consiguiente beneficio para los usuarios.

Los escasos estudios que evalúan este tipo de iniciativas, el probable descenso en la calidad y el aumento en la selección de los beneficiarios, así como los problemas de organización y burocracia que conlleva el crecimiento de cualquier estructura, sea pública o privada, hacen que Garcés y Durá (1997) cuestionen la posibilidad de que este modelo desplace al redistributivo, reconociendo la complementariedad de ambos. Alemán y García (1997) argumentan a favor de la intervención pública, en la línea de Johnson (1990), porque desde ésta se promueve un fin social más que el interés personal, además de garantizar un mínimo de ingresos y prestaciones, contribuyendo a aplicar un sistema redistribu-

tivo justo. Pero, dada la situación real de desconcentración de determinados servicios hacia entidades voluntarias, es conveniente reflexionar sobre los riesgos y ventajas que ofrecen este tipo de organizaciones. Garcés y Durá (1997) expresan las siguientes reservas sobre estas entidades:

- Las organizaciones de voluntariado se ven desbordadas ante la demanda social de participación ya que, en su mayoría, no cuentan con una oferta de programas adecuados para absorber tal demanda, ni posibilitar su formación.
- Estas entidades se fundamentan en el principio de *exclusión*, esto es, una especialización en sectores y problemas muy concretos, que conlleva criterios bastante restringidos para acceder a sus programas. Por el contrario, las entidades públicas se basan en el principio de *inclusión*, puesto que parten del derecho de todos los ciudadanos a recibir bienes y servicios.
- Este tipo de entidades se centra especialmente en el ámbito urbano, profundizando en la *desigualdad de acceso y oferta de servicios respecto al contexto rural*.
- Hay que cuestionar su independencia tanto político-ideológica como económica. Deben asumir responsabilidades ideológicas tras el vacío dejado por los movimientos sociales, reconsiderando sus fuentes de ingresos ligadas especialmente a los presupuestos públicos y su sumisión a las directrices políticas de las administraciones.
- Habría que prestar más atención a las relaciones oligárquicas que se producen en el seno de estas entidades.
- Su progresiva profesionalización orientada hacia su configuración como sector productor de servicios sociales no debe suponer la pérdida de su perspectiva ideológica y social, y deben plantearse la posibilidad de incidir sobre los procesos de exclusión desde propuestas heurísticas de trabajo.

A los aspectos señalados habría que añadir la posibilidad de pérdida de los estándares de calidad y actuación, o la creación de oligopolios en torno a determinadas entidades que cuentan con el protectorado de la Administración. Respecto a sus ventajas, destacamos que las entidades de iniciativa social ofrecen recursos motivados y no remunerados, constituyen agentes de movilización y cohesión social al tiempo que dan cabida a la diversidad y pluralidad, están próximas a las necesidades sociales, incentivan la creatividad y la innovación ante los nuevos problemas llegando a ser vanguardistas en algunas de sus intervenciones y, dada su flexibilidad y espontaneidad, llegan a personas y necesidades que no quedan cubiertas por los sistemas de protección públicos. Las entidades voluntarias pueden contribuir en las políticas sociales a complementar las acciones de los agentes públicos de bienestar social, generando integración social e incluso dinamizando económicamente la sociedad. Esa complementariedad supone profundizar en la participación real de

los ciudadanos y en la descentralización de la toma de decisiones hacia el ámbito local. Es ahí, especialmente a través de la red básica que conforman los servicios sociales generales, donde debe situarse el punto de encuentro entre el Estado, las comunidades autónomas y las corporaciones locales que permita activar la participación del voluntariado social, pues el actual Estado necesita de la iniciativa social para dar respuesta, mediante el sistema de los servicios sociales, a necesidades que en el pasado se solventaban desde las redes primarias de solidaridad (familia, amigos, vecinos). En consecuencia, cualquier empresa del tercer sector persigue una calidad y relaciones sociales diferentes, un intercambio fiable cuyos códigos de comunicación son el altruismo, el don o la solidaridad social. No se trata de dar para recibir; consiste en restituir o donar en un espacio no residual y que supere la profesionalización.

1.3 Estructura del tercer sector

Mucho se ha escrito sobre la naturaleza de las entidades de voluntariado y sobre el papel que desempeñan en el denominado tercer sector, pero en la literatura no se detecta un alto grado de consenso en torno a cuál sea la clasificación más generalmente aceptable para describir a los distintos tipos de organizaciones cuyos miembros realizan un trabajo voluntario. Tal y como indica Navajo (sin año), la propia heterogeneidad del sector hace que las organizaciones que lo componen puedan ser más diversas, existiendo diferentes clasificaciones según los criterios que se utilicen. En tal sentido, Herrera Gómez (1998) recoge varios marcos conceptuales alternativos para clasificar a las organizaciones del tercer sector: (a) tipologías por fuentes de financiación y de control, (b) tipologías basadas en las actividades, (c) tipologías basadas en las finalidades, (d) tipologías basadas en la estructura organizativa y (e) tipologías basadas en el cambio organizativo.

Para Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001:37), las asociaciones pueden clasificarse, según criterios jurídicos, en:

- Asociaciones de hecho, descritas como agrupaciones personales que no han formalizado su constitución según lo establecido en las normas públicas (por ejemplo, las peñas quinielísticas o las cofradías). Estas asociaciones no han sido incluidas en el presente estudio, puesto que se ha partido de una base de datos de asociaciones registradas legalmente.
- Mutuas y mutualidades o montepíos de previsión social, integrados por individuos y familias que desean protegerse de los riesgos relativos a sus bienes. De la naturaleza de estas entidades no se desprende un carácter de trabajo voluntario en beneficio de otros, motivo por el cual su inclusión también fue desestimada por no responder a los objetivos de la investigación.

- Asociaciones socioculturales de derecho estatal, que se corresponden con asociaciones voluntarias de personas constituidas en virtud de normas estatales y se rigen por la Ley 191/1964, de 24 de diciembre, de Asociaciones, quedando excluidas las sociedades civiles y mercantiles, las entidades de economía social (como las cooperativas o las sociedades anónimas laborales, cuyo fin lucrativo es casi indiscutible), las centrales patronales y sindicales, las mutuas y mutualidades, las sociedades deportivas, las corporaciones de derecho público (como los colegios profesionales o la ONCE) y los partidos políticos. Este tipo de asociaciones socioculturales de derecho estatal se corresponde con lo que en nuestro trabajo hemos categorizado como *asociaciones*.
- Y por último, los entes asociativos de derecho canónico, que en este estudio han sido distinguidas del conjunto de asociaciones por su naturaleza particular vinculada a la Iglesia. Dentro de las entidades de derecho canónico podemos incluir las asociaciones de fieles (como Acción Católica o la Confederación Católica Nacional de Padres de Familia y Padres de Alumnos -CONCAPA-), los institutos religiosos, las sociedades de vida apostólica y los institutos seculares.

Por otra parte, los mismos autores describen las fundaciones como «[...] aquellas entidades con personalidad jurídica derivada del derecho estatal privado o del canónico, dotadas de recursos provenientes de rentas patrimoniales o de compromisos de financiación y de gestión que sirven a fines de interés público definidos en el acta fundacional». Esta otra figura del sector del voluntariado ha sido objeto de estudio en la presente investigación, como hemos expuesto anteriormente.

Gutiérrez Resa (1997) señala que las expresiones del don y la solidaridad que constituyen el tercer sector pueden ser fundaciones (culturales, docentes, benéfico-asistenciales), el patrocinio o el mecenazgo, pero cabe todo tipo de instituciones, organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro, además de aquellas que están compuestas mayoritariamente por voluntarios. La constelación de entidades que componen el tercer sector no es fácil de clasificar porque autores como Lord Bexeridge, Hasman, Ugo Ascoli, Demetrio Casado o Alain Touraine no coinciden en sus apreciaciones (Rodríguez Piñero, 1993). Sin embargo, hemos de tener presente que todas aquellas entidades que componen el tercer sector son de carácter voluntario, surgidas por iniciativa propia, organizadas de modo autónomo y que persiguen elevar el bienestar de los ciudadanos de manera progresiva y solidaria.

Otras tipologías ponen el acento en un solo criterio; es el caso de la propuesta de Cobo Suero (1993), que organiza tal variedad en dos grandes grupos, en función de sus pretensiones lucrativas o no lucrativas: por una parte, las *realidades económicas*, subdivididas a su vez en entidades o personas físicas que actúan profesionalmente sin afán de lucro y aquellas que lo hacen basándose en la producción, el negocio y el beneficio. En éstas tiene

cabida la figura del mecenazgo, que permite a las empresas, además de generar los beneficios fiscales correspondientes, fortalecer su posición en el mercado, realizando actividades de interés general aceptadas y reconocidas por la sociedad. En el otro extremo sitúa a las *realidades sociales y culturales cuyas acciones no se basan en relaciones que implican negocio económico*. Dentro de estas últimas están el voluntariado, las asociaciones, las organizaciones no gubernamentales ONGs (expresión muy ambigua, que inicialmente se utilizó para significar organizaciones de ayuda al desarrollo y por la que hoy se designa a entidades que nacen al margen de la voluntad gubernamental, con la finalidad de realizar actividades de interés general o público), las organizaciones mixtas que, teniendo similitudes con las ONG en su forma de organización y en las actividades que realizan, gozan de una especial protección del gobierno que tienen aquellas como Cruz Roja¹ y los nuevos movimientos sociales (denominación en la que se incluyen movimientos pacifistas, ecologistas, ciudadanos, contraculturales, etc.)².

Habría que añadir a esta clasificación otro elemento más, los apoyos informales o red primaria, es decir, aquellas relaciones de ayuda que se establecen normalmente en el marco de la convivencia habitual de las personas con objeto de facilitarles una serie de cuidados que les permiten vivir en su entorno y que no precisan del marco de una organización formal para llevarse a cabo.

Existe cierto paralelismo entre las entidades incluidas en el segundo grupo señalado por Cobo Suero (1993) y clasificaciones de autores como Casado (1992), que ordena las organizaciones voluntarias en asociaciones, corporaciones de derecho público (como la ONCE), fundaciones y otras instituciones (como las obras voluntarias de partidos y sindicatos), las instituciones auxiliares de las administraciones públicas (Cruz Roja) y las instituciones eclesiásticas (Cáritas); Ascoli (1988), que incluye en el tercer sector organizaciones religiosas, profesionales, de instrucción, de servicios y fundaciones; o Johnson (1990), que señala los siguientes grupos dentro del sector voluntario: organizaciones vecinales, grupos de ayuda mutua, organizaciones que dan servicios a determinados «clientes», grupos de presión, grupos interesados primariamente en la investigación médica o social y “paraguas” u organizaciones intermediarias interesadas en la coordinación de otros grupos y en la provisión de recursos para los mismos.

¹ El Real Decreto 415/1996 de 1 de marzo, configura la Cruz Roja como una institución humanitaria de carácter voluntario y de interés público que desarrolla su actividad como auxiliar y colaboradora de las Administraciones públicas bajo la protección del Estado, que se ejerce a través de un Consejo de Protección... Sobre esta institución pueden consultarse textos como el de Cabra de Luna, (1993). "La Cruz Roja Española".

² Siguiendo a Riechmann y Fernández (1994) el movimiento social es "un agente colectivo movilizador, que persigue el objetivo de provocar, impedir o anular un cambio social fundamental, obrando para ello con cierta continuidad, un alto nivel de integración simbólica y un nivel bajo de especificación de roles, y valiéndose de formas de acción y organización variables".

1.4. Funciones del tercer sector

Siguiendo a Herrera Gómez (1998) y desde el análisis de las teorías socioadministrativas, es posible delinear una serie de funciones sociales del tercer sector reconocidas en la mayor parte de los estudios. Éstas pueden constituir una especie de mínimo común denominador que deberá ser sometido a la verificación de indagaciones empíricas. Defourny, citado en Herrera Gómez, 1998 hace referencia a las funciones desempeñadas por las organizaciones no profit respecto al mercado, destacando las siguientes:

- Dar respuesta a una demanda que no puede ser expresada en términos monetarios.
- Ofrecer confianza en las transacciones entre productores y consumidores caracterizados por la asimetría de las informaciones.
- Estar orientadas al interés general y no al de sus miembros.

Si se confronta el tercer sector con el sistema público y en concreto con el sistema de servicios socio-sanitarios, se pueden asumir las siguientes prerrogativas, además de las relativas ventajas y problemas de acción. Archambault, en Herrera Gómez 1998, para que el tercer sector posea las siguientes ventajas y límites:

- a) Mayor sensibilidad hacia las nuevas necesidades.
- b) Mejoras en la calidad de la atención dada a aquellos grupos de población no fácilmente tratables mediante procedimientos administrativos.
- c) Capacidad de movilizar recursos locales.
- d) Ubicación en el territorio.
- e) Flexibilidad.
- f) Incremento del poder del beneficiario en la actividad de servicio.

Los límites que presentan tales organizaciones son:

- Autoconsumo de los miembros activos de la organización.
- Desmotivación, escasa competencia del personal voluntario, de los dirigentes y de los operadores.
- Limitación de los recursos económicos disponibles lo que
- Burocratización para las realidades de más amplias dimensiones.- Escasa equidad distributiva y particularismo.

1.5. Relación entre lo público y lo privado

Gutiérrez Resa (1997) afirma que las relaciones ciudadanas e individuales están buscando zafarse del control estatal y de la tasación económica, para construir un espacio propio con referentes que potencien la ciudadanía y los derechos sociales desde la convivencia entre sujetos individuales. Sucede así porque seguramente no queremos mezclar poder y solidaridad. Es por eso que nuestras relaciones intersubjetivas, nuestro mundo vital, no se acomodan a los medios simbólicos generalizados de intercambio como el dinero o el poder, entre otros. Y la acomodación no se produce porque no existe confianza en el sistema social ni con determinadas instituciones públicas.

Parece que la Administración y las organizaciones sociovoluntarias están destinadas a entenderse, siendo necesario que revisemos las posibles vías de acercamiento. Al igual que no existe una única forma de entender el estado de bienestar, tampoco hay una sola estrategia de aproximación entre lo público y lo privado. Bajo esta premisa puede señalarse una primera distinción entre las interpretaciones que destacan el carácter económico de las entidades de iniciativa social como distribuidoras de servicios (tratan de explicar la división de funciones entre sectores sobre la base de la heterogeneidad de la demanda y de la eficacia relativa de cada sector) y aquellas que definen el papel de estas organizaciones no como distribuidoras de servicios, sino como instituciones intermedias entre el Estado y los individuos que desempeñan una función fundamental en la integración de los grupos sociales.

Johnson (1990) analiza los roles que desempeñan las organizaciones voluntarias respecto al resto de sectores. Así, frente al sector informal (vecinos, amigos, familiares), las entidades que nos ocupan pueden desempeñar funciones de sustitución, asistencia o reforzamiento, mientras que ante el mercantil fomentan la competencia. En el caso del sector público plantea tres posibles papeles:

- Complementario, prestando servicios de distinta naturaleza a los ofrecidos por las autoridades públicas.
- Suplementario, cuando las organizaciones voluntarias dan prestaciones adicionales.
- Las organizaciones voluntarias son las únicas o las principales proveedoras de servicios.

Nos decantamos por conjugar los dos primeros en función de la situación a la que se quiera dar respuesta bajo la premisa de que la Administración Pública continúe siendo la principal proveedora de servicios sociales, y conserve su papel regulador y de establecimiento de estándares.

Entre las fórmulas que utiliza la Administración para incentivar la intervención podemos señalar, siguiendo a Sajardo Moreno (1996), la concesión de subvenciones (transferencia económica de carácter discrecional a una actividad privada voluntaria), el establecimiento de exenciones fiscales, contratos para realizar actividades específicas, convenios (acuerdos suscritos entre las instituciones públicas convocantes de ciertas subvenciones y cada una de las entidades que resultaron favorecidas por las resoluciones de tales convocatorias) y conciertos.

Estas fórmulas vienen acompañadas del ejercicio público de la función de control, que implica no sólo el registro y autorización de las organizaciones sociovoluntarias, sino la inspección indirecta (solicitando memorias anuales de las actividades realizadas y una justificación económica de los gastos) o directa (realizando visitas a los centros para comprobar el desarrollo de los programas y la idoneidad de las instalaciones).

1.6 El voluntariado como forma de participación

1.6.1. Conceptualización y perfil del voluntariado.

De las distintas formas de participación social expuestas a lo largo del capítulo, nos centramos en el voluntariado, realidad heterogénea y plural con una enorme riqueza de experiencias y entendido como un conjunto de actitudes o disposiciones personales y como una forma organizada de presencia y acción social. Su componente principal es el voluntario, persona que libremente y sin retribución alguna comparte su tiempo de forma solidaria con los demás. Gutiérrez Resa (1996:312) profundiza en esa definición y señala que es voluntario aquel que «...además de sus propias labores profesionales y de estatus, de modo continuo, desinteresado y responsable dedica parte de su tiempo a actividades no a favor de sí mismo ni de los asociados (a diferencia del asociacionismo), sino a favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma (a diferencia de la beneficencia), sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social».

Como señalan Garcés y Vallina (1996:498), esta forma de ayuda «...satisface un deseo o una necesidad humana de solidaridad con los demás, de conseguir reconocimiento por algo o de intentar formar parte de un grupo para romper el aislamiento o incluso para aprender a tener determinadas habilidades sociales». En esa línea, según estudios de Cáritas y Cruz Roja, se constata que entre las razones básicas relacionadas con el trabajo voluntario se encuentran los valores morales, la satisfacción personal y social, y la disponibilidad de tiempo libre. Los valores clásicos del voluntariado social se fundamentan principalmente en la caridad cristiana, mientras que los nuevos están relacionados con la soli-

daridad, con los intercambios no lucrativos, la participación, la responsabilidad ciudadana, la justicia, etc. Para autoras como Alemán y García (1997), la participación de estas personas representa una forma de cumplir con el deber democrático de solidaridad, derivado de la noción de ciudadano comprometido y responsable sobre la que se construye el estado social. Con otras palabras Funes (1994) entiende que lo importante es la búsqueda de alternativas no institucionales de participación, aunque vinculadas a una serie de incentivos no económicos como la obtención de una identidad colectiva o de refuerzo del papel del individuo en la toma de decisiones relativas a su medio social. De esta forma, la actividad del voluntariado conlleva lo que Gutiérrez Resa (1996) denomina «cálculos de solidaridad», esto es, la solidaridad entra a formar parte del conjunto de conductas humanas fruto de intereses planificados o calculados, percibiéndola no sólo como resultado de la reciprocidad social espontánea, en la que se conjuga la pasión y la intuición, sino también del pensamiento racional.

Podemos señalar algunos de los principios sobre los que se estructura el voluntariado y señalar una serie de conceptos que lo puedan hacer más comprensible a la hora de estudiar los elementos que lo conforman. Estos principios de actuación son:

- La solidaridad, como expresión de sensibilidad ante situaciones problemáticas del entorno.
- La participación, como metodología de trabajo y como meta.
- La responsabilidad, como vínculo personal ante la sociedad.
- El compromiso, como expresión de la militancia activa, vinculado a la solidaridad.
- La libertad de decisión, de acción, de cooperación, de iniciativa, de asociación, de expresión.
- La complementariedad, respecto al trabajo realizado por los profesionales.
- La gratuidad, en la medida en la que no busca en el servicio que se presta ningún beneficio económico propio.
- El asociacionismo, que vincula el servicio voluntario personal a través de cauces organizados de actuación.

Siguiendo estos principios, podemos definir a un voluntario como cualquier persona que en su entorno, generalmente dentro de su propio ámbito de convivencia, se encuentra sensibilizado hacia las necesidades-problemas existentes y quiere dedicar parte de sus energías, de sus conocimientos y de su tiempo libre de manera altruista, solidaria, responsable y comprometida, en pro de un proyecto de actuación global, en equipo, capaz de crear

una realidad contextual más sana, más libre, más solidaria e incompatible con la exclusión social. Este planteamiento conlleva una serie de características propias de la personalidad del voluntario: motivación, compromiso, responsabilidad, capacidad de actuación, constancia, trabajo en equipo, altruismo, sensibilidad y solidaridad, entre otras. Otras variables que definen el perfil del voluntario son las siguientes:

- Motivado no por intereses personales, sino por su compromiso social y de solidaridad con los demás.
- Con sentido de la responsabilidad y comprometido libremente a actuar de forma altruista.
- Con capacidad de trabajo en equipo, actitud de diálogo, flexible y participativo.
- Capaz de obtener información y conocimiento sobre los problemas reales de su entorno y de los programas de intervención que se implementan.
- Actuación regular y constante, no esporádica, y basada en la aceptación del código deontológico inherente a la acción voluntaria.
- Compromiso con su propia formación, demandándola y poniéndola al servicio de su acción.

18

Teniendo en cuenta las características básicas descritas, se puede definir qué tipo de personas pueden ser voluntarias:

- Todos los ámbitos profesionales y ocupacionales.
- Todas las clases sociales y sectores.
- Todas las personas sensibilizadas ante la realidad social, que se la cuestionen y tengan voluntad de mejorarla mediante su acción solidaria y estén dispuestas a implicarse activamente en/con el colectivo o sector social donde realicen su servicio voluntario.
- No hay límite de edad ni discriminación de sexo, ideología, credo: todos pueden ser voluntarios sociales.
- Que asuma la tarea voluntaria libre y responsablemente y mantenga una actitud abierta, dinámica y comprometida.
- Que disponga de tiempo libre suficiente para dedicar, de tal modo que su actuación sea estable, constante, útil, válida, eficaz, y pueda implicarse dentro de un proyecto de intervención planificado y general.

Sin embargo, el voluntariado no suele manifestarse de forma individual en relación con las demandas que de él pueden hacer los servicios sociales, sino que lo hace a través de organizaciones de diverso tipo. Estas organizaciones de voluntarios aportan continuidad y estabilidad en la provisión de servicios y atienden su propio reciclaje y formación. En ellas el voluntario comienza a descubrir la fuerza de la organización, a romper su aislamiento, a superar la fragmentación y a buscar lo que les une³.

Por esta razón, el voluntariado ha obtenido un fuerte poder de presión y de negociación, y las organizaciones voluntarias se han convertido en interlocutores válidos a la hora de establecer las políticas sociales. Sería conveniente examinar de cerca la naturaleza esencial de la relación que se quiere establecer con el voluntariado, pues a menudo su introducción masiva y la política de caza y captura del voluntario pueden acabar con su idealismo y esconder, por parte de las organizaciones, intereses económicos y de poder frente a la sociedad o el Estado. Sea de una forma u otra, lo cierto es que el voluntariado «individual» o en equipo mejora las prestaciones de diversos recursos, y en servicios sociales se erige como una plataforma indispensable con la que los profesionales tienen que contar. El individuo necesita «...ser voluntario, y el Estado social al voluntario para estar, mantener y complementar un sistema de protección formal» (Garcés y Vallina, 1996:499).

En relación con este planteamiento, Medina Tornero (1999) indica que las organizaciones de voluntarios pueden definirse como aquellas entidades sin ánimo de lucro, integradas principalmente por personas voluntarias que prestan su servicio y realizan acciones en beneficio de personas ajenas a la propia entidad, es decir, inciden en intereses colectivos que redundan en beneficio de la mejora de las condiciones y calidad de vida de toda la comunidad. Por otra parte, una organización de voluntarios debe contar con unos elementos básicos: estatutos, fines, reglamento interno, recursos, metodología de trabajo y una estructura democrática y participativa de organización, gestión y funcionamiento. Toda organización de voluntarios o que cuente con la presencia de personas voluntarias debe estar legalmente constituida, dotarse de personalidad jurídica propia y carecer de fin de lucro. Además, los programas que implemente deben enmarcarse en las denominadas actividades de interés general, recogidas en el artículo 4 de la Ley 6/1996 del Voluntariado. En el marco de dicha ley, en su Título III; Art. 8, se recoge las obligaciones mínimas que las entidades u organizaciones de voluntarios deben cumplir con respecto a sus asociados, entre las que destacamos:

³ Casado (1997) ofrece un estudio comparado de las entidades de voluntariado social en Alemania, Bélgica, Francia, Irlanda del Norte e Italia.

- Cumplir los compromisos adquiridos con las personas voluntarias en el acuerdo de incorporación a la organización.
- Contratar una póliza de seguros que cubra todos los riesgos de las personas voluntarias en el ejercicio de su actividad voluntaria.
- Proporcionar a los voluntarios toda la información, formación y recursos necesarios para la correcta prestación de su servicio.
- Garantizar que las actividades se realicen con las debidas condiciones higiénicas y de seguridad.
- Tener un registro actualizado de altas y bajas de su personal voluntario y de las actividades que realiza cada uno.

También es necesario que existan cauces de comunicación fluidos y estables entre las distintas asociaciones de voluntariado para, de este modo, orientar y encauzar la acción voluntaria de las personas que se dirigen a cualquier entidad de voluntarios ofreciendo su trabajo, hacia aquellas temáticas o asociaciones que puedan ser más adecuadas a sus intereses, motivaciones, preparación, etc. y puedan ser más útiles.

En último lugar, y siguiendo a Medina Tornero (1999), el auge del voluntariado en los últimos años abre ciertos interrogantes cuando se contempla desde el espacio que queda entre el modelo de desarrollo y los movimientos sociales que plantean la construcción de una realidad alternativa. Sabemos que la sociedad está en constante movimiento y que actualmente se están produciendo numerosos cambios que afectan a postulados políticos, ideológicos y de valores y, aunque no sean hechos completamente nuevos, tenemos que adaptarnos interviniendo para que se produzca una transformación de la realidad. Es, por tanto, un compromiso a adquirir por los profesionales de servicios sociales que, de una manera u otra, trabajan y están interesados en esta transformación de la realidad que provoca el voluntariado, y debe suponer también un compromiso para aquellas personas que, desde su situación, posibilidades y habilidades quieran tomar parte en esta transformación de la realidad. Es aquí donde tiene cabida el auténtico factor de cambio del voluntariado que puede realizar una labor de apoyo, de auténtico complemento a la cada vez más tecnócrata posición de los servicios sociales de base e, incluso, de los especializados.

1.6.2. Marco legislativo.

En el ámbito *internacional* y europeo el interés por el voluntariado se incrementa, siendo palpable en las diferentes resoluciones y recomendaciones de diversos organismos internacionales, instando a los gobiernos a reconocer, definir y promover el voluntariado aunque no se trate de normas jurídicas, sino simplemente de orientaciones o declaraciones que, a

pesar de su fuerza moral o política, no obligan a los estados firmantes. Entre ellas cabe destacar: la Resolución de 19 de febrero de 1986, de la Asamblea General de Naciones Unidas, que establece el día 5 de diciembre como Día Internacional del Voluntariado por un Desarrollo Económico y Social; la Carta Social Europea (ratificada por España el 29 de abril de 1980), que implica un compromiso de estimular la participación tanto individual como de distintas organizaciones en la creación y mantenimiento de los servicios sociales; la Resolución de 16 de diciembre de 1983 del Parlamento Europeo sobre el voluntariado, que plantea incluirlo en los programas comunitarios de lucha contra la pobreza, establecer mecanismos de financiación de organizaciones de voluntarios, mejorar la información y orientación de este colectivo, etc.; la Recomendación de 13 de junio de 1985, del Consejo de las Comunidades Europeas, sobre la protección social de los voluntarios para el desarrollo; la Recomendación de 21 de junio de 1985 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los estados miembro sobre el trabajo voluntario en actividades de bienestar social; la Recomendación de 24 de mayo de 1994 del Comité de Ministros sobre la promoción del servicio voluntario; la Carta Europea de los Voluntarios, promovida por el Comité de Coordinación del Voluntariado de los países de la Unión Europea (Volonteurope); o la Declaración Universal sobre el Voluntariado elaborada en el congreso Mundial LIVE'90, celebrado en París por iniciativa de la International Association for Volunteer Effort (IAVE) en septiembre de 1990.

Como ejemplo de la importancia que está recobrando el voluntariado citamos el estudio realizado en diez países de la UE por Davis Smith (1986) y otros estudios empíricos como el que Cruz Roja Internacional realizó en 1986 sobre el número de voluntarios en los países desarrollados (Meurant, 1986).

En el ámbito *nacional*, el voluntariado es citado en casi todas las leyes autonómicas de servicios sociales, excepto en las de Aragón y Navarra. En algunas de estas leyes únicamente se establece un compromiso de fomentar o prestar especial atención al voluntariado en tanto iniciativa de colaboración con entidades públicas (Balears, País Vasco). En otras, además de ese compromiso, se alude a una futura regulación (Andalucía, Cataluña, Madrid, Extremadura, Asturias, Valencia y La Rioja) o se dedica una atención específica y detallada al voluntariado (Galicia). Así mismo, en algunas se incluyen definiciones concretas sobre la actividad del voluntario, como en las de Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cantabria y Murcia.

En el caso de *Canarias*, La Ley 9/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales hace referencia a la participación del voluntariado, ya sea a título individual o, a través de sus organizaciones. Así, el preámbulo 2, párrafo 13 señala: "Las entidades privadas sin fin de lucro, el voluntariado y los ciudadanos en tanto que tales y especialmente como usuarios, están llamados a potenciar la capacidad de acción de los Servicios Sociales, tanto en orden cuantitativo como cualitativo, participando y colaborando en la planificación, gestión y

control de los Servicios Sociales a través de los órganos que se regulan en la presente Ley”; Según el artículo 6.3.b: “potenciar la vida de la comunidad, facilitando la participación en las tareas comunes e impulsando la vida social, primordialmente el voluntariado, el asociacionismo y favoreciendo el desarrollo de las zonas deprimidas, urbanas y rurales, promoviendo el esfuerzo de la comunidad y administración para elevar el nivel y la calidad de vida de las mismas”; el artículo 13.1.j: “Fomento de la participación ciudadana en la prevención y resolución de los problemas sociales detectados en su territorio”; el artículo 13.1.k: “Fomento y ayuda a las iniciativas sociales no lucrativas que se promueven para mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio”; el artículo 15.2: “Serán objeto de una especial atención por parte de las Administraciones Públicas, las fundaciones, las asociaciones de heteroayuda y ayuda mutua y el voluntariado cuyos objetivos y actividades convengan mejor a los principios de prevención, normalización y rehabilitación y promoción social”; el artículo 20: “Con independencia de los Consejos que se regulan en los artículos 16, 17 y 18, el personal profesional, los voluntarios y los usuarios de los centros y programas participarán en la gestión de los mismos, mediante las fórmulas que se establezcan reglamentariamente”.

Por otra parte, hay comunidades autónomas que han desarrollado normas específicas sobre el voluntariado⁴:

22

- Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.
- Orden de 11 de octubre de 1994 por la que se regula la actividad de Voluntariado en los centros públicos que imparten enseñanzas de régimen general.
- Orden de 9 de octubre de 1995 por la que se regula el Voluntariado cultural.
- Ley 25/1991, de 31 de diciembre, por la que se crea el Instituto Catalán del Voluntariado.
- Ley 9/1992, de 7 de octubre, del Voluntariado Social de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Decreto 45/1994, de 19 de mayo, del Voluntariado Social en Andalucía.
- Ley 3/1994, de 19 de mayo, del Voluntariado Social en la Comunidad de Madrid.
- Decreto 12/1995, de 19 de enero, por el que se regula el Voluntariado de Castilla y León.

⁴ En el ámbito local habría que mencionar las “Cartas de Participación Municipales” que, en el marco de los artículos 9.2 y 23.1 del texto constitucional y de la Ley de Bases de Régimen Local (Título V, capítulo IV “Información y Participación Ciudadana”), regulan la participación ciudadana en los organismos de gobierno y administración de los ayuntamientos, estableciendo los procedimientos organizativos y económicos correspondientes para hacerla efectiva.

- Ley 4/1995, de 16 de marzo, del Voluntariado en Castilla - La Mancha.
- Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del Voluntariado en la Comunidad de Navarra.
- Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del Voluntariado Social en Extremadura.
- Ley 7/1998, de 6 de mayo, del Voluntariado en La Rioja.
- Ley 3/1998, de 18 de mayo, del Voluntariado en el País vasco.
- Ley 4/1998, de 15 de mayo, del Voluntariado de Canarias.
- Ley 3/1998 de 18 de mayo, del Voluntariado de Baleares

Como podemos observar, diez comunidades han promulgado leyes al respecto, aunque en el caso de Cataluña hay que hacer una aclaración puesto que no tiene ley de voluntariado en sentido estricto, sino que crea un organismo autónomo destinado a la promoción del voluntariado en todos sus ámbitos de actuación: el Institut Catalá del Voluntariat (INCAVOL), y tan sólo dos comunidades autónomas prefirieron utilizar normas más flexibles que la ley para regular el tema, Castilla y León y Andalucía.

Por último, en este contexto normativo disperso se promulgó la Ley 6/1996, de 15 de enero, que regula el voluntariado en el ámbito nacional, si bien antes de la aparición de dicha ley existían algunas normas estatales cuyo objeto eran modalidades específicas de voluntariado como la Orden Ministerial de 11 de octubre de 1994, por la que se regula la actividad del voluntariado en los centros públicos que impartan enseñanzas de régimen general, o la Orden Ministerial de 9 de octubre de 1995, centrada en el voluntariado cultural.

La Ley del Voluntariado de Canarias regula y contempla las mejores condiciones de funcionamiento del voluntariado en todas las áreas cívicas y sociales en las que su presencia sea necesaria para desarrollar o completar servicios básicos para la comunidad. Este objetivo de coordinación de las actuaciones de las personas voluntarias, entidades de voluntariado e instituciones públicas para la consecución de una sociedad más solidaria, que no ha de suponer la reducción de las cotas de libertad de elección y actuación de las personas voluntarias, ni de la autonomía de decisión de las entidades de voluntariado, viene acompañado en la presente norma de otras pretensiones como son las de fomentar la participación ciudadana apoyando las iniciativas sociales no lucrativas y cuidando la no eliminación de los valores altruistas en que las actuaciones voluntarias se amparan, suprimir los obstáculos que impidan a cualquier persona realizar tareas de voluntariado, aclarar conceptos difusos en torno al campo en cuestión y procurar la desaparición de actuaciones fraudulentas que a su amparo puedan realizar determinadas personas o entidades.

Dicha Ley queda estructurada en cinco capítulos, tres disposiciones adicionales y dos finales. El *capítulo primero* aborda las Disposiciones Generales de la Ley, definiendo el objeto de la misma, su ámbito de aplicación, la definición del voluntariado y sus requisitos, la actividad de los mismos, la consideración de las entidades de voluntariado y las áreas de interés social donde realizar su labor. El *capítulo segundo* se centra en la definición y concreción de los derechos y deberes de los voluntarios. El *capítulo tercero* centra su contenido en las entidades de voluntariado definiendo los derechos y deberes de las mismas. El *capítulo cuarto*, y al hilo del anterior, trata la acreditación, registro y pérdida de la condición de entidad de voluntariado. El *capítulo quinto* de la Ley se centra en el fomento del voluntariado, separando cuatro grandes secciones: la sección primera aborda las funciones de las Administraciones Públicas de Canarias; la sección segunda aborda las ayudas y subvenciones; la sección tercera regula la Comisión Intersectorial de Voluntariado, sus funciones y composición; y la sección cuarta versa sobre la información y participación.

La Ley estatal de voluntariado establece un triple objetivo: por un lado, garantizar la libertad de los ciudadanos a expresar su compromiso solidario a través de los cauces que mejor se acomoden a sus más íntimas convicciones; en segundo lugar, promover e impulsar eficazmente la acción voluntaria en sus diversas modalidades; y por último, respetar el orden constitucional de distribución de competencias y, por tanto, las normas que sobre esta materia hayan dictado o puedan dictar en un futuro las comunidades autónomas. Estos objetivos quedan recogidos en el artículo primero de la Ley: «promover y facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas». La actividad del voluntario queda definida por las siguientes notas, recogidas en su artículo tercero: carácter altruista y solidario, libertad (que no traiga su causa de una obligación o un deber del voluntario), gratuidad (sin que exista contraprestación económica), y que se realice a través de una organización pública o privada. Así, la Ley adopta un modelo formal y organizado de voluntariado; esto es, se dirige al que se desarrolla dentro del ámbito de una entidad pública o privada, excluyéndose las actuaciones aisladas o esporádicas realizadas por razones de amistad, benevolencia o buena vecindad. Su ámbito de aplicación se reduce a los voluntarios que participan en programas nacionales o supra-autonómicos, así como a las correspondientes organizaciones en cuanto desarrollen dichos programas. En esta Ley se establecen los derechos y deberes del voluntario, así como los de la organización de la que forma parte (fijando un plazo de dos años para que se ajusten a lo previsto en la misma) y se regula su relación. Las principales críticas se centran en sus artículos 14 y 15, en los que se recogen determinadas compensaciones hacia los voluntarios (bonificaciones en el transporte público y en la entrada a museos y la posibilidad de conmutar la prestación social sustitutoria o el servicio militar por tiempo dedicado al voluntariado), contradiciendo el propio concepto de acción voluntaria establecido en el texto de la Ley.

Posteriormente, el 24 de julio de 1997 se aprobaba en el Consejo de Ministros el denominado **Plan Estatal del Voluntariado 1997-2000**, concebido como un instrumento operativo para conseguir un voluntariado sólido, cualificado y reconocido socialmente. La conclusión del Plan Estatal del Voluntariado 1997/2000, así como la aceptación que ha tenido su desarrollo, principalmente entre Comunidades Autónomas y ONG de acción social, han dado lugar a la oportunidad de elaborar un nuevo Plan, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de junio del 2001, es fruto del trabajo realizado, en estrecha colaboración, por las Administraciones Públicas y las Organizaciones No Gubernamentales, en cuya redacción se han considerado varios aspectos.

Por una parte, se ha de tener en cuenta el hecho de que es difícil incidir en un movimiento social, como es el movimiento voluntario, y conocer cuál es su situación en cada momento, debido a su complejidad, en cuanto que afecta a sectores muy diversos de la vida en comunidad, y debido a que, en general, toda evolución social requiere una plazo de tiempo bastante amplio para mostrar claramente sus frutos. Ello, supone la necesidad de actuar estratégicamente, es decir, priorizando ciertos sectores de la realidad y con objetivos a corto plazo. Para trazar las líneas que alcancen estos objetivos, se ha de partir de cuál es el entorno en que se ha de implementar este Plan, y cuáles han sido sus logros y debilidades, con el fin de recoger aquellas actuaciones que permitan a los sectores implicados adaptarse a las oportunidades y desafíos de dicho entorno, aquellas que profundicen en los logros del Plan anterior y las que aporten nuevas sugerencias en los ámbitos en que los resultados han sido más pobres.

El **Plan del Voluntariado 2001-2004**, responde al espíritu de apoyo gubernamental al voluntariado. Así, dicho plan está estructurado en tres ejes fundamentales, desarrollados a su vez en líneas estratégicas tal y como sigue:

Sensibilización: Proporcionar información a toda la sociedad acerca del valor, las oportunidades y la necesidad de participación voluntaria, de acuerdo con las características de cada grupo de edad y con los intereses de cada ciudadano.

1. Fomento y apoyo de aquellas iniciativas que supongan la difusión de las actividades voluntarias, el reconocimiento de los voluntarios y el debate sobre su concepto y el papel social.
2. Sensibilización y compromiso de los medios de comunicación social hacia las temáticas relativas a las ONG y el voluntariado, y a los valores que representan.
3. Consolidación de la acción voluntaria en el ámbito educativo.
4. Consolidación de la acción voluntaria en diferentes grupos de edad y con diferentes colectivos.

Apoyo: Comprometer al sector público, al privado lucrativo y al propio Tercer Sector en la modernización de las ONG y en su dotación, adecuadas al destacado papel social que han de desempeñar.

5. Apoyo a la modernización organizativa y funcional de las entidades del Tercer Sector.
6. Dotación de recursos humanos, económicos y de otro tipo adecuada a las acciones de cada ONG.
7. Consecución de la implicación social de la empresa.

Coordinación: Fortalecer la colaboración entre administraciones públicas y ONG, prestando una especial atención a su implicación en las estructuras y redes nacionales e internacionales de cooperación:

8. Fortalecimiento de las relaciones de coordinación entre ONG.
9. Vigorización de la coordinación en el ámbito administrativo y de la participación de las ONG en la prestación de servicios públicos.
10. Incorporación de las ONG y de las unidades administrativas al entorno internacional.

2. Metodología

El objeto del siguiente estudio es conocer el papel de las fundaciones y organizaciones de iniciativa social como agentes movilizados del voluntariado y como entidades creadoras y mantenedoras de puestos de trabajo retribuidos.

El universo queda compuesto por un total de 296 instituciones de la Comunidad Autónoma Canaria colaboradoras de la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno de Canarias, cuyo desglose por áreas temáticas es el siguiente⁵:

- 218 entidades de voluntariado colaboradoras del área social y sanitaria (igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mayores, minusválidos, juventud, inserción social, salud, drodependencias y educación).
- 30 entidades de cooperación al desarrollo,
- 7 entidades de patrimonio y medio ambiente,
- 5 entidades científicas y culturales y
- 13 entidades de consumo.

De ésta población, se lograron respuestas de un total de 133 organizaciones. El error muestral asumido es, en consecuencia, de un 2,75 para una fiabilidad del 90.

Los datos fueron recogidos en dos cuestionarios precodificados diferentes, destinando uno de ellos a la recogida de información referida a la entidad que fue administrado por el encuestador al responsable, gerente o informante cualificado designado por la organización. El otro estuvo dirigido a recabar la información de los miembros activos de la organización, diferenciando las preguntas y respuestas en función de la condición laboral o voluntaria del encuestado. En este último caso no fue necesario que fuera cumplimentado directamente por el encuestador en el momento de la visita.

En dichos cuestionarios se analizaron las siguientes características:

⁵ Censo facilitado por la Dirección General de Servicios Sociales del Gobierno de Canarias.

1. En cuanto a las Organizaciones:

- a) Tipología por área o sector.
- b) Estructura de gestión.
- c) Fuentes de financiación.
- d) Necesidades de formación.
- e) Patrimonio.
- f) Órganos y procedimientos de participación del voluntariado .

2. En relación con el ámbito del voluntariado:

- a) Voluntarios activos incorporados a la organización y a los proyectos.
- b) Nivel de instrucción.
- c) Edad y sexo.
- d) Estado Civil/ responsabilidades familiares.
- e) Condiciones socioeconómicas.
- f) Disponibilidad horaria y compromiso voluntario.
- g) Naturaleza o tipo de colaboraciones que realiza.
- h) Correspondencia entre formación recibida y exigencias de las funciones que se desempeñan.
- i) Grado de participación en la toma de decisiones, gestión y desarrollo de actividades.
- j) Nivel de satisfacción personal con la organización y con las actividades.

3. Y en lo que respecta a los empleados

- a) Trabajadores en la organización.
- b) Trabajadores en los proyectos y actividades.
- c) Estabilidad y precariedad en el empleo.
- d) Nivel retributivo.
- e) Nivel de instrucción.

- f) Función / ocupación.
- g) Edad y sexo.
- h) Estado Civil/ responsabilidades familiares.
- i) Antigüedad y experiencia laboral previa.
- j) Correspondencia entre formación recibida y exigencias de las funciones que se desempeñan.
- k) Grado de participación en la toma de decisiones, gestión y desarrollo de actividades.
- l) Nivel de satisfacción personal con la organización y con las actividades.

El *trabajo de campo*, fue realizado según el procedimiento siguiente:

- Puesta en contacto con las Instituciones
- Explicación de las características del proyecto y de los cuestionarios.
- Envío de los cuestionarios por vía fax, e-mail o correo ordinario.
- Recogida de los cuestionarios por correo o personalmente con visitas a las instituciones.
- La recogida se efectuó de la siguiente forma: Tenerife: 1ª semana de junio, la Gomera: 2ª semana de junio, Lanzarote: 3ª semana de junio, el Hierro: 4ª semana de junio y Gran Canaria: mayo, última semana de junio y primera quincena de julio.

En este apartado, destacamos las enormes dificultades encontradas a la hora de la recogida de los datos, fruto de las características organizacionales de éste tipo de instituciones, retrasando en muchos momentos las fases de la planificación de la investigación.

3. Las organizaciones de voluntariado en Canarias: Distribución geográfica y tipos

Antes de profundizar en los aspectos particulares que describen la actividad de voluntariado en Canarias, en este apartado procederemos a exponer la distribución de las organizaciones en términos geográficos y por tipo de asociación como una primera aproximación al conocimiento de esta realidad.

3.1. Distribución geográfica

Las 133 organizaciones de voluntariado de la Comunidad Autónoma de Canarias que han sido objeto del presente estudio se distribuyen por la geografía insular con una mayor presencia en las dos islas capitalinas (véase tabla 1), situándose en Gran Canaria 70 y en Tenerife 41. Por provincias, el 58% se concentra en Las Palmas, mientras que el 42% restante desarrolla su actividad de voluntariado en Santa Cruz de Tenerife.

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN CANARIAS POR ISLAS		
ISLA	NÚMERO	%
GRAN CANARIA	70	52,63%
LANZAROTE	4	3,01%
FUERTEVENTURA	3	2,26%
TOTAL PROVINCIA	77	57,89%
TENERIFE	41	30,83%
LA PALMA	6	4,51%
LA GOMERA	6	4,51%
EL HIERRO	3	2,26%
TOTAL PROVINCIA	56	42,11%
TOTAL CANARIAS	133	100,00%



3.2. Tipos de organización

Tomado como referente la clasificación realizada por Herrera Gómez (1998) y dentro de las tipologías basadas en la estructura organizativa, el autor incluye la clasificación de las entidades del tercer sector atendiendo a su forma jurídica, modelo que hemos adoptado en el presente trabajo al aportar una mayor claridad de conceptos y facilitar, con ello, la respuesta del encuestado.

De este modo, las entidades de voluntariado de la Comunidad Autónoma de Canarias han tenido que posicionarse como asociaciones, fundaciones, entidades de derecho canónico, o como otro tipo de organización.

Como hemos podido observar en el trabajo de Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001) y en otros estudios, aparte de las asociaciones, las fundaciones y las entidades de derecho canónico, en la literatura se contemplan como organizaciones voluntarias otros tipos como los sindicatos, los clubes, los partidos políticos, las cooperativas, los colegios profesionales, los grupos de autoayuda o de ayuda mutua, las obras sociales de las cajas de ahorros, etc. (e.g., Smith, 1999; Gil Costa, 2001; Penelas Leguía y Cuesta Valiño, 2001). Estas figuras organizativas no han sido incluidas en nuestro trabajo por no ser consideradas entidades de voluntariado en sí mismas de acuerdo con la ley y la doctrina vigentes, aunque en el cuestionario el entrevistado podía responder a una opción de «Otro tipo de organización» si consideraba que la organización de voluntariado a la que pertenecía no se correspondía con ninguna de las tres alternativas principales recogidas.

Como resultado del estudio (véase tabla 2), las 126 organizaciones de las que se obtuvo una respuesta válida para esta pregunta se dividen en 106 asociaciones, 9 fundaciones y 11 entidades de derecho canónico. Como se observa, existe una mayor presencia de las asociaciones frente a los otros dos tipos de entidades de voluntariado que se manifiesta en una ratio de más de 5 asociaciones por cada fundación/entidad de derecho canónico. Este modelo, que se reproduce en las dos islas capitalinas del archipiélago, detectándose también el dominio de las asociaciones en las restantes islas, es similar al que Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001) resumen en su estudio de las ONL españolas, donde un 69% de las organizaciones están clasificadas como asociaciones y sólo un 2,2% como fundaciones.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN CANARIAS POR TIPO DE ORGANIZACIÓN

ISLA	ASOCIACIÓN	FUNDACIÓN	ENTIDAD DE DERECHO CANÓNICO	TOTAL
EL HIERRO	2	1	0	3
FUERTEVENTURA	3	0	0	3
GRAN CANARIA	54	4	7	65
LA GOMERA	5	0	0	5
LA PALMA	5	0	1	6
LANZAROTE	3	1	0	4
TENERIFE	34	3	3	40
TOTAL CANARIAS	106	9	11	126

4. Actividades y proyectos

En aras de profundizar en los principales rasgos que definen la actividad del voluntariado de las organizaciones objeto de estudio en Canarias, en el presente apartado nos centraremos en estudiar las áreas de interés social abordadas por las organizaciones, los proyectos acometidos y los colectivos beneficiarios de esta actuación.

4.1. Áreas de interés social

Entre el mercado y el Estado, las organizaciones del sector del voluntariado apoyan en la realización de múltiples actividades de interés común y de ámbito sociocultural que se convierten en su misión fundamental. En palabras de Rossi y Boccacin (2001:22), «Las áreas de necesidad en las que trabajan las organizaciones de voluntarios son muy numerosas e incluyen problemáticas “antiguas” que constituyen una tradición consolidada del trabajo voluntario y necesidades nuevas respecto a las cuales la disposición del voluntario es hoy enorme, demostrando que la flexibilidad de este tipo de acción social permite trasladar en masa los recursos con una actitud pionera y vanguardista al lugar donde surgen nuevas emergencias». En este sentido, y de acuerdo con el estudio internacional realizado en la Universidad Johns Hopkins por Salamon, Anheier, List, Toepler, Sokolowski y colaboradores (2001), los ámbitos de actividad de las organizaciones del sector no lucrativo se corresponden con una de las siguientes doce áreas:

1. Cultura
2. Educación e investigación
3. Salud
4. Servicios sociales
5. Medio ambiente
6. Desarrollo
7. Derechos civiles y asesoramiento legal
8. Actividades filantrópicas

9. Ayuda internacional

10. Confesiones religiosas

11. Asociaciones empresariales y profesionales, sindicatos

12. Otros

Esta *clasificación internacional de las ONL (Clasificación ICNPO)* es quizá la más ampliamente utilizada y referenciada en los trabajos sobre tercer sector, organizaciones no lucrativas, economía social y voluntariado. No obstante, cuando se ha tratado de emplear esta clasificación con objetivos empíricos, en ocasiones ha sido adaptada para responder mejor a los fines del estudio, como es el caso de los análisis realizados en Madrid (Perelli del Amo, 1999) o en Aragón (Gil Costa, 2001). En nuestro caso particular, y puesto que algunas categorías de la ICNPO caen fuera del contexto del voluntariado per se, se ha preferido un mayor acercamiento a este sector, contemplando actividades como las recogidas en el Artículo 4 de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, que establece que «Se entiende por actividades de interés general, a efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga»; y las consideradas como áreas de interés social en el Artículo 6 de la Ley 4/1998, de 15 de mayo, de Voluntariado de Canarias, en su Artículo 6:

1. Cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo.
2. Servicios sociales y sanitarios.
3. Promoción de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.
4. Inserción sociolaboral de colectivos en situación de desventaja social.
5. Educación, ciencia, cultura, deportes y patrimonio histórico-artístico.
6. Protección civil.
7. Protección del medio ambiente y defensa del medio rural.
8. Cualquier otra que responda a la naturaleza y fines de las actuaciones voluntarias ajustándose a lo establecido en la presente Ley.

En la Ley canaria, aun respetando el espíritu de la Ley del Voluntariado, se incluyen áreas que hacen una alusión directa a determinados colectivos beneficiados. El estudio que aquí

se presenta está fundamentado en las dos clasificaciones de actividades de voluntariado que acabamos de exponer, aunque dividiendo algunas de ellas (como Servicios Sociales y Sanidad, que pasan a formar dos categorías) y no haciendo referencia a los posibles colectivos a los que van dirigidas las actuaciones de las organizaciones. Siguiendo estos criterios básicos, en el cuestionario fueron incluidas las siguientes áreas⁶:

1. *Cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo*: Ayuda a la población de países empobrecidos; apoyo al desarrollo social y la implantación de derechos humanos en esos países, así como educación, sensibilización y concienciación sobre la situación de desventaja estructural en que se halla su población; y acciones para preservar la paz en estas comunidades.
2. *Servicios sociales*: Prevención, inserción y promoción social en los colectivos de personas mayores, minusválidos, juventud, menor y familia, excluidos sociales, transeúntes, minorías étnicas, migrantes, refugiados, presos y ex reclusos e igualdad de oportunidades entre hombre y mujer; movimientos comunitarios y organizaciones vecinales.
3. *Sanidad*: Promoción, protección, prevención y asistencia en relación con la salud, drogodependencias y consumo.
4. *Empleo*: Promoción del empleo en sectores más desfavorecidos, formación para el empleo y el autoempleo, información y asesoramiento para el acceso al mercado de trabajo por cuenta propia o ajena.
5. *Vivienda*: Ayuda a personas en situación de alojamiento precaria y sin hogar.
6. *Educación, cultura, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia*: Defensa de los derechos y deberes de la población escolar, mejora de las condiciones de la labor educativa y el acceso a la enseñanza, así como la promoción, fomento y defensa de la producción cultural, del patrimonio histórico-artístico, de las actividades de investigación científica y cultural, de la actividad deportiva y de la comunicación.
7. *Medio ambiente*: Cuidado del entorno medioambiental, protección del litoral, defensa del medio ambiente rural y urbano, protección de flora y fauna, conservación de espacios naturales, educación, sensibilización y concienciación medioambiental.

⁶ Las definiciones que acompañan a cada área están basadas principalmente en las que aparecen en la página web de la Oficina de Información del Voluntariado Canario: <<http://www.gobcan.es/voluntariado/areas.htm>>. [Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2002].

8. *Protección civil*: Atención a las situaciones de auxilio y seguridad de la población en estado de emergencia, tales como protección civil, salvamento y socorrismo.
9. *Consumo*: Información y asesoramiento a los ciudadanos en materia relacionada con la compra y el consumo de bienes de diferente naturaleza, como alimentación, vivienda, vestido y calzado, etc.
10. *Otras acciones de interés social*.

En la tabla 3 se sintetizan los resultados del estudio de las organizaciones de iniciativa social y voluntariado en la Comunidad Autónoma de Canarias, observándose la mayor concentración de los esfuerzos en el área de servicios sociales, donde 90 entidades de voluntariado manifestaron su dedicación; a esta área siguen, aunque con mucha menos incidencia, educación, cultura, deportes, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia (23 organizaciones); cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo (19 organizaciones); medio ambiente (15 organizaciones); sanidad (12 organizaciones); consumo (8 organizaciones); empleo (6 organizaciones); vivienda (2 organizaciones); y protección civil, religión y movimientos vecinales (1 organización cada una). Estas dos últimas categorías -religión y movimientos vecinales- fueron señaladas por los encuestados en el apartado de otras acciones de interés social, señalando en qué área concreta se enmarcaba su acción voluntaria.

38

Si realizamos un estudio de las actividades por islas, el área de servicios sociales es la única que está presente en todo el archipiélago; cooperación y solidaridad internacional sólo se desarrolla en las dos islas capitalinas; vivienda, religión y movimientos vecinales fueron apuntadas únicamente en Gran Canaria; y, por último, protección civil fue señalada exclusivamente por una organización de voluntariado de Tenerife. Por otra parte, servicios sociales es el área de interés social que alcanza un mayor peso en todas las islas. Estos resultados son coincidentes con los del estudio del sector no lucrativo de la Universidad Johns Hopkins (Salamon et al., 2001), donde, para los 22 países analizados, España se sitúa en un grupo caracterizado por el predominio en los servicios sociales, junto con Austria, Francia y Alemania, basándose en el empleo remunerado. Así, casi el 32% del empleo generado por el sector no lucrativo en España se corresponde con el área de servicios sociales, lo que coloca a nuestro país por encima de la media europea (27%), superando de manera significativa la media de los 22 países del estudio (18,3%).

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN CANARIAS POR ÁREAS DE INTERÉS SOCIAL

ISLA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TOTAL
EL HIERRO	0,0%	50,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	4
FUERTEVENTURA	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	3
GRAN CANARIA	14,1%	48,5%	8,1%	2,0%	2,0%	11,1%	8,1%	0,0%	4,0%	1,0%	1,0%	99
LA GOMERA	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	25,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	8
LA PALMA	0,0%	62,5%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8
LANZAROTE	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5
TENERIFE	9,8%	49,0%	3,9%	5,9%	0,0%	19,6%	7,8%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	51
TOTAL CANARIAS	19	90	12	6	2	23	15	1	8	1	1	

1. Cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo; 2. Servicios sociales; 3. Sanidad; 4. Empleo; 5. Vivienda; 6. Educación, cultura, deportes, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia; 7. Medio ambiente; 8. Protección civil; 9. Consumo; 10. Religión; 11. Movimientos vecinales.

4.2. Colectivos beneficiarios

Puesto que, por lo general, la actividad del área de servicios sociales está segmentada por colectivos atendidos, en el cuestionario se solicitaba información sobre la acción social emprendida, obteniéndose respuesta de 93 entidades de voluntariado (véase tabla 4). Los resultados revelan una atención especial a cuatro colectivos sociales, a saber, minusválidos (23 entidades), personas mayores (22), juventud (19) y mujer (13), hallándose un menor énfasis en las áreas de inserción sociolaboral (8), menor y familia (5), y exclusión social, inmigrantes y drogodependientes (1 organización de voluntariado para cada colectivo). Con respecto a estos últimos datos, parece contradictorio que sólo una organización haya informado sobre la prestación de servicios sociales en el área de inmigración cuando en la actualidad, en las Islas Canarias, se está movilizando un volumen importante de recursos humanos y materiales, y no sólo por parte de la Administración Pública, en la atención a este colectivo.

TABLA 4. ACTUACIONES EN EL ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES

COLECTIVOS	Nº DE ENTIDADES	%
MINUSVÁLIDOS	23	24,7%
PERSONAS MAYORES	22	23,7%
JUVENTUD	19	20,4%
MUJER	13	14,0%
INSERCIÓN SOCIOLABORAL	8	8,6%
MENOR Y FAMILIA	5	5,4%
EXCLUSIÓN SOCIAL	1	1,1%
INMIGRANTES	1	1,1%
DROGODEPENDIENTES	1	1,1%
TOTAL	93	100,0%

En el estudio de la Fundación Tomillo (2001), hallamos una distribución de las organizaciones no lucrativas españolas para los diferentes colectivos beneficiarios donde predominan los grupos de infancia y familia (30,3% de las organizaciones), jóvenes (28,9%), mujeres (21,5%), personas mayores (17,4%) y personas con minusvalías (17,1%). Observamos, pues, que aunque el modelo canario es bastante similar al español, hay una menor proporción de organizaciones de voluntariado en Canarias dedicadas a la prestación de servicios en el área del menor y la familia.

Si comparamos estos resultados con los del estudio llevado a cabo en la Comunidad de Madrid (Perelli del Amo, 1999), destacaríamos una diferencia significativa: en Madrid, la mayor atención se presta a los colectivos de jóvenes y menores (21%), pobres y marginados (20%) y enfermos discapacitados (18%), por lo que podemos deducir que en Canarias las personas en situación de exclusión social (pobres y marginados) están siendo objeto de menores esfuerzos por parte de las organizaciones de voluntariado, unos resultados que quizá habría que tomar en consideración si, además, tenemos en cuenta los índices de pobreza en nuestras islas⁷.

⁷ De acuerdo con el informe *Estadística de Condiciones Sociales. Resultados por Islas. Canarias 2001*, del Instituto Canario de Estadística, el índice de pobreza total en la C.A.C. durante el 2001 año fue de un 18,6% de la población. Esta proporción de personas que viven bajo el umbral de la pobreza, aunque ha mejorado en los últimos años, aún sigue siendo superior a la media de la Unión Europea (17%) y de España (18%) en 1996, cinco años atrás.

4.3. Proyectos de voluntariado

En el marco de las once áreas de interés social analizadas en el apartado anterior, las organizaciones de voluntariado abordan múltiples proyectos de naturaleza más concreta, los cuales podemos clasificarlos en función del colectivo al que van dirigidos o de la actuación realizada. En relación con estos proyectos, se solicitó al encuestado que indicase cuáles había realizado durante el último año, revelándose que, de un total de 327 proyectos apuntados, más de la mitad han afrontado temas relacionados con la cultura (22%), la educación (18,7%) y el deporte (15,3%), tal y como queda recogido en la tabla 5. En torno al 10% y el 9% de los proyectos, respectivamente, se desarrollaron a favor de los desempleados y el menor y la familia, mientras que cada una de las actuaciones restantes se situó por debajo del 5% (sanidad, exclusión social, sensibilización social, minusválidos, mujer y personas mayores).

TABLA 5. PROYECTOS DE VOLUNTARIADO EN 2001		
ACTUACIÓN	Nº DE PROYECTOS	%
CULTURA	72	22,0%
EDUCACIÓN	61	18,7%
DEPORTE	50	15,3%
INSERCIÓN SOCIOLABORAL	32	9,8%
MENOR Y FAMILIA	30	9,2%
SANIDAD	15	4,6%
EXCLUSIÓN SOCIAL	12	3,7%
SENSIBILIZACIÓN SOCIAL	10	3,1%
MINUSVÁLIDOS	9	2,8%
MUJER	8	2,4%
PERSONAS MAYORES	7	2,1%
INMIGRANTES	7	2,1%
ECOLOGÍA	6	1,8%
DROGODEPENDIENTES	4	1,2%
CONSUMO	3	0,9%
RELIGIÓN	1	0,3%
TOTAL	327	100,0%

Con el fin de conocer si el volumen bruto de proyectos tenía una continuidad en el ejercicio 2002, se preguntó al encuestado si la actividad había descendido con respecto al año anterior, hallándose una respuesta negativa para el 81,5% de las respuestas obtenidas - 124 del total de 133 organizaciones de voluntariado que participaron en el estudio.

En relación con los proyectos de voluntariado, otra cuestión a indagar es el nivel de cumplimiento de los mismos dentro de los plazos previstos, para lo cual se formuló una pregunta en la que el encuestado debía responder sobre una escala Likert de cinco puntos, señalando el 1 un elevado grado de incumplimiento y el 5 la realización en fecha de la gran mayoría de los programas y proyectos emprendidos por la organización. Esta respuesta fue tratada tanto para el conjunto de la muestra como para cada área de interés social (véase tabla 6), lográndose una puntuación en torno a 4 en todos los análisis, exceptuando el área de religión -donde la única organización de voluntariado del estudio valoró el cumplimiento en la realización de proyectos con un 5- y el área de movimientos vecinales -donde la respuesta aportada por la asociación de vecinos de la muestra fue de un 3.

TABLA 6. CUMPLIMIENTO DE PROYECTOS DE VOLUNTARIADO

ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	CUMPLIMIENTO DE PROYECTOS		
	N	Media	Desv. típica
1. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL,...	17	4,29	0,588
2. SERVICIOS SOCIALES	83	4,23	0,687
3. SANIDAD	12	4,00	0,739
4. EMPLEO	5	4,40	0,548
5. VIVIENDA	2	4,00	1,414
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES, PATRIMONIO...	17	4,29	0,772
7. MEDIO AMBIENTE	14	4,43	0,756
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	4,00	0,000
9. CONSUMO	8	3,75	0,707
10. RELIGIÓN	1	5,00	0,000
11. MOVIMIENTOS VECINALES	1	3,00	0,000
TOTAL	121	4,21	0,686

Escala de 1 a 5: (1) Elevado grado de incumplimiento; (5) Realización en fecha de la gran mayoría de los programas y proyectos.

5. Análisis económico - financiero

El objeto del presente epígrafe consiste en describir ciertos aspectos relacionados con la estructura económica-financiera de las organizaciones de voluntariado de Canarias. Para ello, el cuestionario empleado para la realización de este estudio contenía diversas preguntas relacionadas con las fuentes de financiación de estas organizaciones, la composición de sus gastos anuales, la cuantía de su patrimonio neto en el momento en que cumplimentaron la encuesta y el régimen de tenencia de los locales en los que tienen su sede. Así mismo, se incluyeron cuestiones que trataban de recabar la valoración que hacían los gestores de las organizaciones de voluntariado acerca de en qué medida son suficientes los recursos con que cuentan para desarrollar sus actividades y la puntualidad en la recepción de las aportaciones efectuadas por las administraciones públicas.

5.1. Fuentes de financiación

Los tipos de recursos financieros a través de los que una organización de voluntariado consigue su supervivencia van desde las cuotas de los asociados a la autofinanciación, de las contribuciones privadas a las contribuciones públicas (Rossi y Boccacin, 2001). De forma más precisa, Analistas Financieros Internacionales (1999) y Herrero Gómez (1998) identifican tres tipos de fuentes de financiación para las entidades de voluntariado:

- Las procedentes de las administraciones y en las que se pueden distinguir dos modalidades: (a) la financiación directa, que se corresponde con las subvenciones y los convenios, y (b) la financiación indirecta, que comprende el conjunto de medidas encaminadas a conferir un status de exención total o parcial a la actividad y al patrimonio de la organización, y la atribución de la posibilidad de deducir del ingreso imponible, por parte de aquellos que realizan contribuciones económicas a estas entidades, del total o parte de estas contribuciones.
- Las aportaciones periódicas de los socios y colaboradores, y los recursos que se puedan derivar del desarrollo de la actividad de la organización.
- Los recursos procedentes del sector privado, que engloban los que tienen su origen en el mecenazgo y las donaciones realizadas por personas físicas y jurídicas vinculadas de forma no permanente a la organización, las ayudas que proceden de fundaciones y de la obra social de las cajas de ahorros y los recursos que se recaudan

de forma esporádica para determinadas situaciones como guerras y catástrofes naturales.

Partiendo de los resultados obtenidos a través de la pregunta 6 del cuestionario, en la cual se solicitaba que se señalara la importancia de cada fuente de financiación en el presupuesto de la organización en el último año, se recoge en la tabla 7 el peso relativo de cada una de las fuentes de financiación en los ingresos de estas organizaciones. En esta tabla se muestra que son las transferencias de la Comunidad Autónoma de Canarias las que registran un mayor peso dentro de los ingresos presupuestados por esas organizaciones (35%); en segundo y tercer lugar se hallan, de forma muy cercana entre ambos, las transferencias con origen en los cabildos (19,79%) y las aportaciones de los socios y los ingresos por prestación de servicios y realización de actividades comerciales (17,42%). Cabe también destacar los ingresos procedentes de los ayuntamientos, los cuales suponen el 9,82% del presupuesto de las organizaciones analizadas. De esta manera, se pone de manifiesto la importancia de los entes canarios en la financiación de las organizaciones de voluntariado y en las que las aportaciones del Estado sólo suponen el 3,84% del total de sus ingresos.

TABLA 7. FUENTES DE FINANCIACIÓN (N = 100)

FUENTE DE FINANCIACIÓN	MEDIA	DESV. TÍP.
TRANSFERENCIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS	35,00	32,81
TRANSFERENCIAS DE LOS CABILDOS	19,79	24,08
TRANSFERENCIAS DE LOS AYUNTAMIENTOS	9,82	14,60
TRANSFERENCIAS DEL ESTADO	3,84	14,39
TRANSFERENCIAS DE LA UE	0,55	2,98
APORTACIONES DE ENTES PÚBLICOS	1,83	10,82
APORTACIONES DE EMPRESAS Y ORGANISMOS PRIVADOS	3,33	10,56
DONACIONES Y APORTACIONES DE PERSONAS FÍSICAS.	4,75	13,04
CUOTAS DE SOCIOS, PRESTACIÓN DE SERV. Y ACTIV. COMERCIALES	17,42	23,73
OTRAS FUENTES DE FINANCIACIÓN	3,67	11,05

Si la importancia de cada una de las fuentes de financiación antes enumeradas en la tabla 7 se efectúa a la luz de las distintas áreas de interés social en la que se encuentran operando las organizaciones de voluntariado, se llega a la conclusión de que las transferencias de la Comunidad Autónoma de Canarias tienen un peso superior en aquellas que operan en servicios sociales, sanidad, educación, vivienda, medio ambiente y consumo -véase tabla 8-. Así mismo, destaca la importancia de las cuotas de los socios y la realización de actividades comerciales y prestación de servicios en las organizaciones implicadas en el área de cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el des-

arrollo, derechos humanos y pacifismo. Por otro lado, las aportaciones de los cabildos poseen un peso mayor en las organizaciones dedicadas a educación, ciencia, cultura, deportes y patrimonio (20,3%). En el caso de los ayuntamientos, su presencia es más importante en las organizaciones del área de protección civil (20,2%), sanidad (16,4%) y consumo (15,7%). Este fuerte peso de las transferencias procedentes de los organismos públicos contrasta con la situación que se observa en otros territorios. Así, un estudio realizado en Italia revela que el 73% de las organizaciones de voluntariado obtiene más del 50% de sus ingresos a través de entes privados (Rossi y Boccacin, 2001).

TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN CANARIAS POR ÁREAS DE INTERÉS SOCIAL¹

FUENTE DE FINANCIACIÓN	1 (n=14)	2 (n=68)	3 (n=8)	4 (n=5)	5 (n=2)	6 (n=16)	7 (n=13)	8 (n=1)	9 (n=7)	11 (n=1)
TRANSF. CAC	15,5	36,4	36,4	16,3	63	28,8	39,4	11,5	43,8	80
TRANSF. CABILDOS	12,2	23	12,6	4,6	5,2	20,3	9,8	8	3,3	5
TRANSF. AYUNTAMIENTOS	7,7	10,9	16,4	7	4,5	11,8	6,6	20,2	15,7	0
TRANSF. ESTADO	3,4	2,7	3,4	23,5	0	0,8	10,1	17,3	2,5	0
TRANSF. UE	0,66	0,7	3,3	2	0	0,5	0,3	3,2	0,45	0
APORTAC. PÚBLICAS	5,6	2,4	7,4	0	0	3,7	0	0	0	0
APORTAC. EMPRESAS	1,7	3,1	8,2	18	5,4	7,9	2,4	0	1,4	10
DONAC. PERS. FÍSICAS	10,12	4,5	5,7	10,1	3,2	0,7	5,8	6,6	6	5
CUOTAS SOCIOS	38,3	12,4	4,6	15,3	1,4	25,5	24,4	17,3	21,8	0
OTRAS	4,7	3,8	2	3,2	17,3	0	1,2	16	5,	0

1. Cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo; 2. Servicios sociales; 3. Sanidad; 4. Empleo; 5. Vivienda; 6. Educación, cultura, deportes, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia; 7. Medio ambiente; 8. Protección civil; 9. Consumo; 10. Religión; 11. Movimientos vecinales.

La suma de organizaciones de las distintas áreas es superior al tamaño muestral del análisis recogido en la tabla 7 como consecuencia de que algunas organizaciones señalaron más de un área de interés social.

Por su parte, la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras (2001) señala, tras revisar diversos estudios acerca de las entidades de acción social no lucrativa y de la economía social, que las subvenciones de las administraciones públicas suponen más del 50% de los ingresos de estas organizaciones. A este mismo respecto, Salamon et al. (2001) ofrecen unos datos que muestran ciertas diferencias respecto a los anteriores; así, según este último trabajo, cerca del 19% del total de los ingresos de las organizaciones no lucrativas de España proceden de donaciones, el 32,1% tiene su origen en fondos públicos y el 49% corresponde a los ingresos por cuotas de bienes y prestación de servicios. Este mismo estudio, realizado para un conjunto de 22 países, concluye que en promedio para este grupo de naciones los ingresos procedentes de las cuotas y pagos por servicios prestados

suponen el 49% del total de ingresos, los de las administraciones públicas, el 40% y los derivados de la filantropía, el 11%. Sobre la base de este último trabajo, la preponderancia de los ingresos por cuotas y prestación de servicios es característica, además de en España, de países como Estados Unidos (57%), Japón (52%), Australia (63%) y Méjico (85%), entre otros. Por el contrario, y de forma similar a lo que ocurre en Canarias a tenor de los resultados obtenidos por el estudio que aquí se expone, los ingresos públicos son los de mayor peso en la mayor parte de las naciones europeas, tales como Bélgica (77%), Alemania (64%), Países Bajos (59%) y Francia (58%). Para dicho estudio, los ingresos derivados de la filantropía son, casi para la totalidad de los países analizados, los terceros en importancia.

La pregunta 7 del cuestionario planteaba al encuestado que realizara una evaluación acerca de la suficiencia de los recursos que recibía su organización para la consecución de sus fines. Ante esta pregunta, y empleando para el fin descrito anteriormente una escala de cinco niveles, los encuestados concedieron a este hecho una puntuación promedio de 2,56; es decir, una puntuación inferior a 3 que representa el punto medio de la escala. Ahondando en este análisis, en la tabla 9 se pone de manifiesto que son las organizaciones dedicadas a educación las que comunicaron una mayor satisfacción con la cuantía de sus ingresos, siendo éstas las únicas que obtuvieron un promedio superior a 3. En segundo lugar en cuanto al grado de suficiencia de recursos financieros se sitúan las organizaciones dedicadas a sanidad, con una media de 2,67. Por otro lado, los gestores a cargo de las organizaciones en las áreas de vivienda, protección civil, religión y movimientos vecinales son los que concedieron una peor puntuación, en promedio, respecto a la satisfacción con el volumen de los recursos percibidos.

TABLA 9. GRADO DE SUFICIENCIA DE LA FINANCIACIÓN			
ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	NÚMERO	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
1. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, ...	19	2,21	1,03
2. SERVICIOS SOCIALES	82	2,60	0,86
3. SANIDAD	12	2,67	0,65
4. EMPLEO	6	2,33	0,52
5. VIVIENDA	2	1,50	0,71
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES, PATRIMONIO ...	21	3,04	0,68
7. MEDIOAMBIENTE	14	2,36	1,01
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	2,00	0,00
9. CONSUMO	8	2,25	0,71
10. RELIGIÓN	1	1,00	0,00
11. MOVIMIENTOS VECINALES	1	2,00	0,00
TOTAL	123	2,56	0,89

5.2. Estructura de gastos

Dentro del presente epígrafe se efectúa un análisis del destino que se da a las aportaciones que las organizaciones de voluntariado perciben a través de las fuentes de financiación detalladas en el apartado anterior. Con este objeto se incluyó la pregunta 11 del cuestionario, en la que se solicitaba al encuestado que detallara la distribución del total del gasto anual de su organización entre una serie de motivos de gastos que se recogían en ese cuestionario. De este modo, en la tabla 10 se observa cómo los gastos que poseen una mayor importancia dentro del total de gastos de estas organizaciones son los relativos a la ejecución de las actividades propias de éstas (54,3%), seguidos de los de personal (23,7%). De forma similar y en el ámbito nacional, la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras (2001) recoge que un 50% de los gastos de las asociaciones y fundaciones de acción social va dedicado a la ejecución de actividades, un 35% a pagos de personal y un 17% se destina a infraestructura.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL GASTO DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO (N=108)

TIPO DE GASTO	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	54,3	33,1
PERSONAL	23,7	27,0
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	5,6	6,2
MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA	10,6	17,1
OTROS GASTOS	5,7	9,4

Ya en la tabla 11 se detalla la estructura de gastos de las organizaciones de voluntariado de Canarias atendiendo al área de interés social en la que realizan sus actividades. Tal y como se observa en esta tabla, los gastos de ejecución de las actividades son superiores al 50% del total de gastos para todas las organizaciones, excepto aquellas que trabajan en sanidad, vivienda, consumo y religión. Para estas últimas, el gasto que supone una mayor proporción es el de personal.

TABLA 11. DISTRIBUCIÓN DE LOS GASTOS EN LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN AL ÁREA DE INTERÉS SOCIAL

TIPO DE GASTO	1 (n=14)	2 (n=71)	3 (n=9)	4 (n=5)	5 (n=2)	6 (n=16)	7 (n=13)	9 (n=5)	10 (n=1)	11 (n=1)
EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	57,8	55	22,6	25	27,6	51,1	50,5	39,0	10,0	50,0
PERSONAL	17,7	26,4	34,8	56,2	40,6	20,1	23,1	14,0	80,0	20,0
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	5,1	5,1	10,9	7,6	11,2	7,3	9,7	10,0	5,0	20,0
MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA	12,6	7,7	25,9	5,8	16,1	14,2	13,4	34,0	5,0	10,0
OTROS GASTOS	6,8	5,7	5,7	5,4	4,4	7,3	3,3	3,0	0,0	0,0

1. Cooperación y solidaridad internacional, sensibilización y educación para el desarrollo, derechos humanos y pacifismo; 2. Servicios sociales; 3. Sanidad; 4. Empleo; 5. Vivienda; 6. Educación, cultura, deportes, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia; 7. Medio ambiente; 8. Protección civil; 9. Consumo; 10. Religión; 11. Movimientos vecinales.

5.3. Patrimonio

Otra de las cuestiones c- contenidas en la encuesta dirigida a los responsables de las organizaciones de voluntariado de Canarias tenía el objeto de recabar la cifra a la que asciende su patrimonio. De este modo, en la tabla 12 se recogen los resultados obtenidos a este respecto, donde se puede observar que el patrimonio neto de estas organizaciones asciende, en promedio, a 125.488,7 euros. Este patrimonio neto es el que se obtiene tras deducir al total del activo del balance las obligaciones pendientes de pago en el momento de su cálculo. Si este análisis se realiza de forma individualizada para las diferentes áreas de interés social, se llega a la conclusión de que las organizaciones de voluntariado de mayor tamaño, medida su dimensión a través de su patrimonio neto, son las dedicadas a los servicios sociales, empleo, educación, cultura, deportes, y patrimonio y medio ambiente. Respecto a los resultados de este análisis, cabe señalar el bajo número de respuestas obtenidas (en total, 47 organizaciones), lo cual puede estar motivado por la carencia de información para contestar o posibles reticencias a proporcionar este dato. Así mismo, otro hecho que debe hacer tomar con precaución los resultados relativos al patrimonio neto de las organizaciones de voluntariado es la elevada desviación típica respecto a la media, lo que supone una escasa representatividad de este último estadístico.

TABLA 12. PATRIMONIO NETO DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN EUROS (N=47)

ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	NÚMERO	MEDIA	DESVIACIÓN TÍPICA
1. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL, ...	8	8.810,3	12.013,2
2. SERVICIOS SOCIALES	26	205.577,6	570.072
3. SANIDAD	6	50.400,5	122.280,3
4. EMPLEO	3	218.367,7	251.157,9
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES, PATRIMONIO ...	10	232.041,8	507.650,6
7. MEDIOAMBIENTE	11	224.217,6	543.783,9
9. CONSUMO	3	6.200	10.223,5
10. RELIGIÓN	1	901,5	0

Uno de los elementos clave del patrimonio de estas organizaciones de voluntariado viene dado por los inmuebles donde desarrollan sus actividades. En este sentido, la pregunta décima del cuestionario estaba dedicada a recoger el modo de tenencia de los locales de las organizaciones de voluntariado. Los resultados obtenidos indican que la mayor parte de las mismas desarrolla sus tareas en locales cedidos para su uso (54,7%), mientras que un 13,4% los alquila a un tercero y sólo un 11,3% los tiene en propiedad. Por otro lado, un 4,1% de las organizaciones posee locales tanto en alquiler como en propiedad, un 7,2% tiene inmuebles alquilados y cedidos y un 6,2% los tiene bajo su propiedad y otros les han sido cedidos. Finalmente, un 3,1% de las organizaciones de voluntariado posee locales en las tres modalidades de tenencia ya mencionadas -véase tabla 13.

49

TABLA 13. RÉGIMEN DE TENENCIA DE LOS INMUEBLES (N = 97)

RÉGIMEN DE TENENCIA	%
ALQUILER	13,4
PROPIEDAD	11,3
CESIÓN DE USO	54,7
ALQUILER Y PROPIEDAD	4,1
ALQUILER Y CESIÓN DE USO	7,2
PROPIEDAD Y CESIÓN DE USO	6,2
ALQUILER, PROPIEDAD Y CESIÓN DE USO	3,1

6. Recursos Humanos

En el presente estudio también se ha planteado como objetivo realizar una aproximación a los recursos humanos que prestan sus servicios en las organizaciones de voluntariado de Canarias objeto de éste estudio, para lo cual se procedió a incluir algunas preguntas sobre voluntarios y empleados en el cuestionario general (unidad de análisis, la organización), a la vez que se confeccionaron dos cuestionarios que fueron cumplimentados a título individual por los voluntarios y el personal contratado de las entidades de voluntariado que participaron en el estudio. Seguidamente se presentan los principales resultados alcanzados.

6.1. Perfil socioeconómico del voluntario

Un total de 222 voluntarios vinculados a las 133 organizaciones que participaron en este estudio cumplimentaron un cuestionario orientado a conocer el perfil socioeconómico del voluntario perteneciente a las organizaciones colaboradoras de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias. En promedio, estos voluntarios cuentan con una antigüedad en su organización de 5,4 años, valorando bastante positivamente (4,2 en una escala Likert de cinco posiciones, desde muy baja a muy alta satisfacción) su grado de satisfacción con la entidad y sus actividades. De ellos, casi el 61% son socios, de los que, a su vez, casi el 52% son miembros de la junta de gobierno de la entidad. En conjunto, los voluntarios de Canarias consideran que su participación efectiva en la toma de decisiones organizativa es bastante alta, como indica la puntuación media de 3,78 otorgada a este aspecto sobre una escala Likert de cinco posiciones, donde un 1 se corresponde con una participación nula y un 5 con una participación muy alta.

De estas personas, el 60% desempeña una colaboración permanente a lo largo de todo el año (véase tabla 14), mientras que el resto coopera de manera más esporádica cuando es requerido por la organización (13,5%), colaboraba para un proyecto específico (más del 16%) o estaba auxiliando en una situación de catástrofe o fuerza mayor en el momento del estudio (casi el 1%), o bien participa en las tareas de la organización sólo en determinadas épocas del año (más del 9%).

TABLA 14. NATURALEZA DE LA COLABORACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS

NATURALEZA DE LA COLABORACIÓN	NÚMERO	%
PERMANENTE A LO LARGO DEL AÑO	128	59,5%
EN DETERMINADAS ÉPOCAS DEL AÑO	20	9,3%
CON PREDISPOSICIÓN A COLABORAR CUANDO ES REQUERIDO	29	13,5%
ACTUALMENTE PARA UN PROYECTO ESPECÍFICO	35	16,3%
ACTUALMENTE PARA SITUACIÓN DE CATÁSTROFE O FUERZA MAYOR	2	0,9%
OTRO TIPO DE COLABORACIÓN	1	0,5%
TOTAL	215	100,0%

Como se recoge en la tabla 15, más del 50% de los voluntarios de éstas organizaciones tiene más de 50 años, hallándose un significativo 28% de personas de más de 65 años que dedican su tiempo y su esfuerzo al bienestar social de manera desinteresada. Por sexo, un 35,6% son hombres y un 62,2% son mujeres.

TABLA 15. EDAD DE LOS VOLUNTARIOS

EDAD	NÚMERO	%
ENTRE 18 Y 24 AÑOS	16	7,2%
ENTRE 25 Y 29 AÑOS	43	19,4%
ENTRE 30 Y 49 AÑOS	25	11,3%
ENTRE 40 Y 49 AÑOS	24	10,8%
ENTRE 50 Y 64 AÑOS	52	23,4%
MÁS DE 65 AÑOS	62	27,9%
TOTAL	222	100,0%

En cuanto a su nivel de estudios, tan sólo un 9% no acreditan estudios, mientras que más de un 40% han superado estudios universitarios en sus diferentes grados (véase tabla 16).

TABLA 16. NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS VOLUNTARIOS

NIVEL DE ESTUDIOS	NÚMERO	%
SIN ESTUDIOS	20	9,0%
EGB, PRIMER CICLO DE ESO	68	30,6%
BUP, COU, SEGUNDO CICLO DE ESO, FP	45	20,3%
TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE GRADO MEDIO	46	20,7%
TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE GRADO SUPERIOR	40	18,0%
DOCTORADO	3	1,4%
TOTAL	222	100,0%

En la tabla 17 se distribuye a los voluntarios de acuerdo con su estado civil, observando que casi la mitad están casados (48%) o viven en situación de pareja de hecho (casi un 2%). Los separados y divorciados son el grupo menos numeroso, representando un escaso 6%; mientras que el resto se reparte entre solteros, con un significativo 36%, y viudos, con un 8%.

TABLA 17. ESTADO CIVIL DE LOS VOLUNTARIOS

ESTADO CIVIL	NÚMERO	%
SOLTERO/A	80	36,2%
PAREJA DE HECHO	4	1,8%
CASADO/A	106	48,0%
SEPARADO/A	5	2,3%
DIVORCIADO/A	8	3,6%
VIUDO/A	18	8,1%
TOTAL	221	100,0%

Con relación a las responsabilidades familiares (tabla 18), el grupo más dedicado a tareas de voluntariado es el que tiene menos responsabilidades que asumir en la familia, entendidas como el tener hijos o parientes mayores a su cargo. De hecho, un 52% de voluntarios son personas sin responsabilidades de hijos ni de mayores, mientras que casi un 34% sólo tiene hijos a su cargo. El 14% restante se distribuye equitativamente entre aquellos que no tienen ninguna obligación familiar de las estudiadas o bien que sólo tienen hijos a su cargo.

TABLA 18. RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LOS VOLUNTARIOS

RESPONSABILIDADES FAMILIARES	NÚMERO	%
SIN HIJOS NI PARIENTES MAYORES A SU CARGO	110	52,1%
SIN HIJOS Y CON PARIENTES MAYORES A SU CARGO	15	7,1%
CON HIJOS Y SIN PARIENTES MAYORES A SU CARGO	71	33,6%
CON HIJOS Y CON PARIENTES MAYORES A SU CARGO	15	7,1%
TOTAL	211	100,0%

Atendiendo al nivel de ingresos anuales de los voluntarios, hallamos que todos perciben menos de 33.000 euros al año y tan sólo una proporción cercana al 5% percibe más de 24.000 euros (véase tabla 19). El grupo más numeroso es el integrado por voluntarios con unos ingresos anuales que oscilan entre los 6.000 y los 15.000 euros (un 45%), seguido de los que no perciben ingresos (más del 21%) y de los que cuentan con rentas inferiores a los 6.000 euros (16,6%).

TABLA 19. RENTA ANUAL DE LOS VOLUNTARIOS

NIVEL DE RENTA ANUAL	NÚMERO	%
NO PERCIBE INGRESOS	45	21,3%
MENOS DE 6.000 €	35	16,6%
6.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 15.000 €	95	45,0%
15.000 EUROS O MÁS, PERO MENOS DE 24.000 €	26	12,3%
24.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 33.000 €	10	4,7%
33.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 42.000 €	0	0,0%
MÁS DE 42.000 €	0	0,0%
TOTAL	211	100,0%

Por ocupación (véase tabla 20), en las organizaciones de voluntariado objeto de estudio nos encontramos predominantemente con jubilados (36%) y desempleados o amas de casa (casi un 30%), colectivos a los que siguen los que sí están integrados en el mercado laboral: empleados por cuenta ajena (17,1%), empleados de la Administración Pública (11,4%) y empleados por cuenta propia (5,7%).

TABLA 20. OCUPACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS		
OCUPACIÓN	NÚMERO	%
DESEMPLEADO/A O AMA DE CASA	63	29,9%
EMPLEADO/A POR CUENTA AJENA	36	17,1%
EMPLEADO/A POR CUENTA PROPIA	12	5,7%
EMPLEADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN	24	11,4%
JUBILADO/A	76	36,0%
TOTAL	211	100,0%

6.2. Perfil socioeconómico del empleado

Del mismo modo que se actuó en este estudio a nivel de voluntarios, fueron encuestados diversos empleados de las organizaciones de voluntariado objeto de estudio con el fin de conocer su perfil socioeconómico. Así, contestaron a este cuestionario un total de 126 personas que trabajan de forma remunerada en estas organizaciones y que se hallan vinculadas a 39 organizaciones del total de 133 que intervinieron en el estudio. A su vez, mediante los datos recabados a través del cuestionario dirigido a las organizaciones de voluntariado se conoce que el promedio de empleados de estas organizaciones asciende a 9,4 en cuanto a personal permanente de las mismas se refiere. Este promedio se sitúa en 23 cuando se trata de personal remunerado para la realización de proyectos puntuales. Tal y como se mostrará posteriormente, este promedio varía sensiblemente según sea el área de interés social a la que dirija sus esfuerzos la organización.

Antes de comenzar a describir el perfil socioeconómico de los empleados de estas organizaciones, se expone a continuación el tipo de relación laboral que une a los encuestados con las mismas. De esta manera, la mayor parte de los encuestados (55,6%) son personas contratadas a tiempo completo para la realización de actividades permanentes a lo largo del tiempo. A su vez, otro 22,6% de los empleados encuestados mantenía un contrato a tiempo completo con la organización de voluntariado, si bien sus tareas estaban dirigidas a la realización de proyectos puntuales. Sólo un 21,8% de los encuestados eran trabajadores a tiempo parcial. El promedio de años que llevan estos empleados en la organización de voluntariado en la que se hallaban en el momento de realización de este estudio es 3,1. A nivel nacional, según la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras (2001), la realidad es diferente, existiendo una alta extensión del contrato a tiempo parcial y una elevada temporalidad.

La distribución de la edad de los encuestados entre los diversos intervalos que contenía la encuesta se muestra en la tabla 21. En ella se observa que la mayor parte de los emple-

ados encuestados (42,9%) tiene una edad situada entre los 30 y 39 años, seguidos de aquellos que tienen entre 25 y 29 años (30,2%). A su vez, la mayoría de los empleados encuestados son mujeres 76,8%, mientras que sólo un 23,2% son hombres. Estos resultados son similares a los alcanzados en el ámbito nacional por la Secretaría de Juventudes de Comisiones Obreras (2001) y que indican que el perfil de las personas asalariadas es el de mujer con una edad, generalmente, entre 25 y 35 años.

TABLA 21. EDAD DE LOS EMPLEADOS (N = 126)

EDAD	NÚMERO	%
ENTRE 18 Y 24 AÑOS	15	11,9
ENTRE 25 Y 29 AÑOS	38	30,2
ENTRE 30 Y 39 AÑOS	54	42,9
ENTRE 40 Y 49 AÑOS	13	10,3
ENTRE 50 Y 64 AÑOS	6	4,8
MÁS DE 65 AÑOS	0	0,0
TOTAL	126	100,0

Otra de las variables estudiadas fue el nivel de estudios, obteniéndose los resultados que contiene la tabla 22. La mayor parte de los empleados encuestados tiene una cualificación de grado medio universitario (40,5%), por lo que si a éstos se le añaden aquellos que tienen una licenciatura o el grado de doctor, se obtiene que el 73,8% de estos trabajadores tiene formación universitaria. Así mismo, un 18,3% tiene formación a nivel de BUP, COU, FP o segundo ciclo de la ESO. Por su parte, Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001), en una encuesta realizada a organizaciones de voluntariado a nivel nacional, señalan que el 68,5% de los directivos de estas organizaciones posee estudios superiores y un 13,5% estudios medios.

TABLA 22. NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS EMPLEADOS

NIVEL DE ESTUDIOS	NÚMERO	%
SIN ESTUDIOS	3	2,4
EGB, PRIMER CICLO DE ESO, FP	7	5,6
BUP, COU, SEGUNDO CICLO DE ESO, FP	23	18,3
TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE GRADO MEDIO	51	40,5
TITULACIÓN UNIVERSITARIA DE GRADO SUPERIOR	40	31,7
DOCTORADO	2	1,6
TOTAL	126	100,0

En lo que al estado civil de los empleados que desarrollan sus labores profesionales en las organizaciones de voluntariado objeto de estudio se refiere, los resultados de este estudio indican que algo más de la mitad son solteros (51,2%) y que sólo un 26,4% se halla casado. Además, un 12,8% es parte de una pareja de hecho -véase tabla 23.

TABLA 23. ESTADO CIVIL DE LOS EMPLEADOS		
ESTADO CIVIL	NÚMERO	%
SOLTERO/A	64	51,2
PAREJA DE HECHO	16	12,8
CASADO/A	33	26,4
DIVORCIADO/A	11	8,8
VIUDO/A	1	0,8
TOTAL	126	100,0

Otra de las variables incluidas en el cuestionario individual para los empleados es la dedicada a medir el nivel de retribución de éstos. Para ello se incluyó en el cuestionario una pregunta que contenía diversos intervalos de renta anual bruta, siendo los resultados obtenidos los contenidos en la tabla 24. De esta forma, más de la mitad de estos empleados (58,3%) percibe una retribución que se sitúa entre 6.000 y 15.000 euros anuales, mientras que un 27,5% obtiene una renta anual derivada de su trabajo entre los 15.000 y 24.000 euros. Esta baja remuneración es consistente con la afirmación en Secretaría de Juventudes de Comisiones Obreras (2001) de que los salarios en este sector son relativamente bajos.

TABLA 24. RETRIBUCIÓN ANUAL DE LOS EMPLEADOS		
RETRIBUCIÓN ANUAL	NUMERO	%
MENOS DE 6.000 €	16	13,3
6.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 15.000 €	70	58,3
15.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 24.000 €	33	27,5
24.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 33.000 €	10	0,8
33.000 € O MÁS, PERO MENOS DE 42.000 €	1	0
MÁS DE 42.000 €	0	0
TOTAL	120	100,0

En lo que a los cargos que desempeñan estos empleados, en la tabla 25 se muestra que una importante mayoría (70,8%) ostenta el cargo de técnico, lo cual es coherente con la cualificación de este personal. Así mismo, un 12,5% de los empleados realiza labores de auxiliar administrativo, mientras que otro 12,5% se encarga de la dirección de estas organizaciones de voluntariado.

TABLA 25. PUESTOS OCUPADOS POR LOS EMPLEADOS		
PUESTO	NÚMERO	%
AUXILIAR DE SERVICIO	5	4,2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15	12,5
TÉCNICO	85	70,8
DIRECCIÓN	15	12,5
TOTAL	120	100,0

También se incluye en este estudio el análisis de la experiencia laboral con la que cuentan estos trabajadores, ya bien sea en esta organización o previa a su incorporación a la misma. En este sentido, la tabla 26 muestra que el 50,4% de los empleados encuestados poseían experiencia laboral en otras organizaciones, si bien éstas no eran de voluntariado, y un 17,6% comunicó que no poseía ningún tipo de experiencia laboral. Sólo el 32% de los empleados manifestó poseer experiencia laboral en organizaciones de voluntariado, si bien únicamente en el 17,6% contaba con experiencia en organizaciones de voluntariado de la misma área.

TABLA 26. EXPERIENCIA LABORAL DE LOS EMPLEADOS (N = 125)		
EXPERIENCIA LABORAL	NÚMERO	%
SIN EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	22	17,6
CON EXPERIENCIA PERO NO EN ORG. DE VOLUNTARIADO	63	50,4
CON EXPERIENCIA EN ORG. DE VOLUNTARIADO PERO DE OTRA ÁREA	18	14,4
CON EXPERIENCIA EN ORG. DE VOLUNTARIADO DEL MISMO ÁREA	22	17,6
TOTAL	125	100,0

6.3. El empleo en organizaciones de voluntariado

El sector no lucrativo o tercer sector se ha constituido en una importante fuente de generación de empleo. Según datos del estudio de Salamon et al. (2001), en 1995, en las organizaciones no lucrativas de Europa Occidental, representaba el 7% del empleo no agrario, porcentaje que para España alcanzó el 4,5%. A nivel mundial, para el conjunto de los 22 países analizados, estas organizaciones emplean aproximadamente al equivalente a 19 millones de trabajadores a jornada completa o, lo que es lo mismo, un 4,8% del empleo total no agrario.

Si se refleja también la contribución realizada por los voluntarios, la extensión del sector no lucrativo cobra dimensiones aún más considerables, alcanzando esta última ratio el 6,9% y, para Europa Occidental, el 10,3%, situándose así, frente a Latinoamérica, Europa Central y Otros países desarrollados, como la región del mundo con el sector no lucrativo y la participación de voluntarios más desarrollados. Para España, Penelas Leguía y Cuesta Valiño (2001) sitúan en más del 6% del empleo total el que genera el sector no lucrativo incluyendo a los voluntarios. Ruiz Olabuénaga (2001), haciendo uso de los datos del estudio de la Universidad de Johns Hopkins, cifra en un 2,19% del empleo equivalente español el empleo voluntario equivalente del sector no lucrativo, lo que posiciona a España en la media del contexto internacional. En términos absolutos, se calcula que nuestro país cuenta con más de un millón de voluntarios (Fundación Tomillo, 2000; Ruiz Olabuénaga, 2001)⁸.

Para los propósitos de este estudio, distinguiremos cinco figuras diferentes que pueden prestar servicios en las organizaciones de voluntariado: los voluntarios, con una dedicación de más de diez horas al mes; los colaboradores, con menos de diez horas; los empleados, o personas que trabajan a cambio de una contraprestación salarial; los empleados para proyectos o programas no permanentes o no consolidados, que también son asalariados; y las personas que prestan servicios a la entidad en régimen de gratificaciones o pagos, como monitores, personal de limpieza, asistencia técnica, etc.

En la tabla 27 se resumen los datos aportados por las organizaciones de voluntariado colaboradoras de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del gobierno de Canarias, observándose, en términos globales, una relación de empleados frente a voluntarios de 1 a 3, aunque si consideramos todos los asalariados y contratados frente a voluntarios y colaboradores, esta ratio pasa a ser de 1 a 4. En valores aproximados, si consideramos la cantidad antes citada de más de 1.000.000 de voluntarios y una cifra cercana al medio millón de empleados equivalentes (Salamon et al. 2001), la media española se sitúa en

⁸ Ruiz Olabuénaga (2001) distingue entre voluntarios en sentido amplio, quienes dedican una hora al mes, como mínimo, a una organización no lucrativa, y voluntarios en sentido estricto, cuya dedicación es superior a las dieciséis horas mensuales. Esta cifra registra los voluntarios en sentido estricto.



torno a una relación de 1 a 2. Además, según el estudio de la Fundación Tomillo (2000), el 78% del personal se encuadra en la categoría de voluntarios, lo que se podría interpretar como una ratio de 1 a 5, mientras que más del 90% de los voluntarios prestan su servicio a tiempo parcial, lo que podríamos equiparar a los colaboradores del presente trabajo, que representan tan sólo el 68% del total de personal voluntario. De todo ello se deduce que en Canarias existe una mayor colaboración formal de la sociedad civil en tareas de voluntariado que en el promedio de la realidad española.

TABLA 27. CUANTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	VOLUNTARIOS		COLABORADORES		EMPLEADOS		EMPL. PROY.		GRATIFICADOS	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
1. COOP. Y SOLIDARIDAD INT.,...	17	107	17	250	17	16	6	6	4	3
2. SERVICIOS SOCIALES	65	34	63	27	76	12	15	6	25	5
3. SANIDAD	8	200	9	145	10	17	4	8	6	2
4. EMPLEO	6	261	4	268	5	21	3	17	2	5
5. VIVIENDA	2	5	2	56	2	19	0	---	0	---
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEP.,...	14	8	14	19	13	17	4	9	3	26
7. MEDIO AMBIENTE	13	128	12	110	9	32	5	12	4	22
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	1.500	1	1.000	1	95	1	30	0	---
9. CONSUMO	6	257	6	188	7	14	3	10	1	3
10. RELIGIÓN	0	---	1	15	1	1	0	---	1	3
11. MOVIMIENTOS VECINALES	1	7	1	105	1	0	0	---	0	---
TOTAL	99	27	93	57	109	9	23	7	31	5

Ahora bien, con relación a los datos sintetizados en la tabla 27, hemos de señalar que la media puede estar ligeramente inflada al estar incluidas en su cálculo algunas asociaciones con un número elevado de efectivos. De esta forma, en el caso de los voluntarios, la media se sitúa en 9 para el conjunto de organizaciones con menos de 50 voluntarios, y en 12 para las que cuentan con menos de 200; mientras que para los colaboradores estos números son de 10 y 14, respectivamente.

Por áreas de especialización, las que cuentan con un mayor contingente de voluntarios son protección civil, empleo, cooperación y solidaridad internacional, sanidad y consumo. Si comparamos estos resultados con los del trabajo de Ruiz Olabuénaga (2001) se desprende que, en España, las áreas más intensivas en voluntarios son, por este orden, servicios sociales; cultura, deporte y ocio; educación e investigación; derechos civiles y salud. Estos datos, por lo tanto, podrían estar apuntando hacia un cierto «abandono» del área de servicios sociales y de educación y cultura en el contexto canario, a pesar de ser en las que se registra un mayor número de organizaciones, como ya hemos estudiado anteriormente.

Este mismo análisis para el número total de asalariados nos revela que protección civil, medio ambiente, educación y cultura, y empleo son las áreas de interés social con mayor volumen de contratación de personal. Esta vez los referentes de los que disponemos (Salamon et al., 2001) nos señalan que casi el 32% del empleo no lucrativo en España se genera en el área de servicios sociales, seguido de educación, salud, y ocio y cultura. Nuevamente, observamos cierta disparidad entre la realidad canaria y el contexto nacional, aunque menos evidente que para el caso de los voluntarios.

En el total de la muestra de organizaciones que respondieron a las cuestiones que permiten configurar el modelo de recursos humanos nos encontramos, según se observa en la tabla 28, que un 5,1% sólo tiene personal asalariado, un 12,2% no cuenta con personal voluntario ni asalariado, y el 82,7% restante se corresponde con entidades de voluntariado que han optado por un modelo mixto, no hallándose ninguna organización que sólo cuente con voluntarios para el desempeño de sus funciones. Si comparamos estos resultados con los obtenidos para el conjunto de las ONGs españolas (Fundación Tomillo, 2000), hallamos cierta similitud, puesto que sólo el 14% de las entidades responde a un modelo puro de sólo asalariados o sólo voluntarios.

TABLA 28. MODELO DE RECURSOS HUMANOS		
(N = 98)	SIN VOLUNTARIOS	CON VOLUNTARIOS
SIN ASALARIADOS	12 (12,2%)	--
CON ASALARIADOS	5 (5,1%)	81 (82,7%)

Voluntarios: Voluntarios + Colaboradores

Asalariados: Empleados + Empleados proyectos + Gratificados

Si atendemos a la distribución de los empleados por tipo de contrato -indefinido o temporal- y por tipo de dedicación -tiempo completo o tiempo parcial- (véase tabla 29), vemos que, en términos generales, el contrato a tiempo completo predomina sobre el tiempo parcial, distribuyéndose casi equitativamente los contratos indefinidos y los temporales. Esto demuestra una mayor estabilidad laboral en las organizaciones de voluntariado colaboradoras de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias que la que recoge la Fundación Tomillo (2000) en su estudio de ámbito nacional, donde se señala hacia la temporalidad y la parcialidad como factores dominantes en el modelo de empleo seguido por estas entidades, especialmente entre las pequeñas y medianas organizaciones. Para las diferentes áreas de interés social, el patrón seguido no muestra diferencias significativas con respecto a los valores medios totales.

TABLA 29. DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y DEDICACIÓN								
ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	INDEFINIDO TC		TEMPORAL TC		INDEFINIDO TP		TEMPORAL TP	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
1. COOP. Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL,...	4	8	5	43	5	1	3	3
2. SERVICIOS SOCIALES	28	15	19	15	12	3	24	3
3. SANIDAD	6	5	3	34	5	1	5	2
4. EMPLEO	3	4	1	84	2	2	1	4
5. VIVIENDA	1	12	1	24	0	--	1	2
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES,...	3	65	2	9	2	3	0	--
7. MEDIO AMBIENTE	4	47	2	46	3	2	1	4
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	6	1	84	1	1	1	4
9. CONSUMO	1	3	1	84	2	2	1	4
10. RELIGIÓN	0	--	0	--	1	1	0	--
11. MOVIMIENTOS VECINALES	0	--	0	--	0	--	0	--
TOTAL	31	14	22	17	17	3	27	3

En cuanto a la distribución por tipo de contrato y dedicación de las personas empleadas para proyectos y programas no permanentes o no consolidados (véase tabla 30), la información aportada por las organizaciones de voluntariado es bastante dispersa, motivo por el cual preferimos abstenernos de extraer conclusiones al respecto y limitarnos solamente a presentar los resultados.

TABLA 30. DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS PARA PROYECTOS NO PERMANENTES POR TIPO DE CONTRATO Y DEDICACIÓN								
ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	INDEFINIDO TC		TEMPORAL TC		INDEFINIDO TP		TEMPORAL TP	
	N	Media	N	Media	N	Media	N	Media
1. COOP. Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL,...	4	0	6	6	4	0	4	0
2. SERVICIOS SOCIALES	6	0	13	6	6	0	9	1
3. SANIDAD	3	0	4	8	3	0	3	0
4. EMPLEO	1	0	3	17	1	0	1	0
5. VIVIENDA	0	--	0	--	0	--	0	--
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES,...	1	0	4	9	1	0	2	1
7. MEDIO AMBIENTE	2	0	5	12	2	0	2	0
8. PROTECCIÓN CIVIL	0	--	1	30	0	--	0	--
9. CONSUMO	2	0	3	10	2	0	2	0
10. RELIGIÓN	0	--	0	--	0	--	0	--
11. MOVIMIENTOS VECINALES	0	--	0	--	0	--	0	--
TOTAL	13	0	21	7	13	0	16	0

Con respecto al número de voluntarios y empleados vinculados a las entidades de voluntariado, se indagó en la opinión de los encuestados acerca de la suficiencia de éstos para realizar las funciones de la organización (véase tabla 31), estimándose en conjunto que el número de efectivos, tanto de un colectivo como de otro, no es totalmente suficiente, como se deduce de las puntuaciones cercanas a 3 que en promedio fueron otorgadas a esta pregunta sobre una escala Likert de 5 posiciones. Si profundizamos en el análisis por áreas de especialización, comprobamos que, exceptuando protección civil y consumo para el número de voluntarios, y vivienda y movimientos vecinales para el número de empleados, donde la suficiencia de personal fue valorada más positivamente que la media, las opiniones fueron bastante convergentes en toda la muestra de entidades de voluntariado participantes.

TABLA 31. OPINIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SOBRE LA SUFICIENCIA DE VOLUNTARIOS Y EMPLEADOS						
ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	SUFICIENTES VOLUNTARIOS			SUFICIENTES EMPLEADOS		
	N	Media	Desv. Típica	N	Media	Desv. Típica
1. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL,...	15	2,53	0,990	8	3,50	0,926
2. SERVICIOS SOCIALES	58	3,05	1,115	36	3,25	0,806
3. SANIDAD	10	2,80	1,229	7	3,43	0,535
4. EMPLEO	6	2,50	1,378	3	2,33	1,155
5. VIVIENDA	2	2,00	1,414	1	4,00	0,000
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES, PATRIMONIO...	15	2,80	1,207	3	3,33	0,577
7. MEDIO AMBIENTE	14	3,07	1,269	4	2,50	1,000
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	4,00	0,000	1	3,00	0,000
9. CONSUMO	3	4,00	1,000	0	--	--
10. RELIGIÓN	7	3,00	1,291	2	2,00	1,414
11. MOVIMIENTOS VECINALES	1	3,00	0,000	1	5,00	0,000
TOTAL	90	2,91	1,138	47	3,19	0,924

Escala de 1 a 5: (1) Número altamente insuficiente; (5) Total suficiencia de efectivos.

No obstante, la opinión sobre si el número de voluntarios es suficiente debería interpretarse conjuntamente con el grado de dificultad que encuentran las organizaciones para captar voluntarios (véase tabla 32). A este respecto, la dificultad manifestada por los encuestados se sitúa en una posición media en una escala Likert de cinco puntos, siendo la excepción la organización registrada en el área de protección civil, donde se apunta un menor obstáculo para encontrar personal voluntario. Por lo tanto, la moderada insuficiencia de voluntarios manifestada podría estar motivada por ese relativo grado de dificultad que encuentran las entidades de voluntariado a la hora de reclutarlos. En relación con esta

función de reclutamiento, Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001:61) señalan que «[...] son las propias entidades sociales las que captan a sus voluntarios, relegando a las entidades especializadas y a las campañas publicitarias a valores meramente testimoniales (2,2% respectivamente)». Extendiendo este comportamiento español al contexto canario, podríamos apuntar hacia la necesidad de que la Administración apoye a las organizaciones de voluntariado en la captación de voluntarios para que puedan superar esas carencias en número de efectivos, toda vez que la ratio entre voluntarios y empleados es superior en Canarias que en el promedio de la nación -por lo que la contratación no se revela como la vía más recomendable-, lo que sin duda redundaría en unos mejores índices de bienestar social.

TABLA 32. GRADO DE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR VOLUNTARIOS

ÁREA DE INTERÉS SOCIAL	GRADO DE DIFICULTAD		
	N	Media	Desv. Típica
1. COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD INTERNACIONAL,...	13	2,54	0,776
2. SERVICIOS SOCIALES	59	3,08	1,022
3. SANIDAD	10	2,80	1,229
4. EMPLEO	6	2,50	1,378
5. VIVIENDA	2	2,00	1,414
6. EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES, PATRIMONIO...	14	2,86	1,099
7. MEDIO AMBIENTE	13	3,38	0,961
8. PROTECCIÓN CIVIL	1	4,00	0,000
9. CONSUMO	7	3,00	1,291
10. RELIGIÓN	1	3,00	0,000
11. MOVIMIENTOS VECINALES	1	3,00	0,000
TOTAL	87	2,90	1,023

Escala de 1 a 5: (1) Total dificultad; (5) Ninguna dificultad.

6.4. La formación de voluntarios y empleados

Con el fin de alcanzar una mayor eficiencia y eficacia en el uso de los recursos que tiene a su disposición, las organizaciones han de contar con un personal suficientemente formado en las tareas que tiene encomendadas. De acuerdo con el trabajo realizado por la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras (2001), se plantean tres alternativas para la formación en las organizaciones de voluntariado:

- Los voluntarios consideran que están aportando todo su esfuerzo a la organización y que, para tareas más especializadas, otras personas serán las que tengan que intervenir, por lo que no asumen la necesidad de participar en programas de formación. Además, se entiende que la propia experiencia ya conlleva formación, por lo que son las propias entidades las que forman a sus voluntarios en un proceso de aprendizaje experiencial mutuo.
- La formación es imprescindible y aporta profesionalización a la organización, de modo que la enseñanza de la experiencia ha de estructurarse en programas concretos de formación continua, especializada, etc.
- La formación ha de concebirse desde un enfoque híbrido que combine la experiencia con la integración de profesionales que ayuden a las entidades de voluntariado a comprender y asimilar los nuevos campos del saber que comienzan a emerger y cuyo conocimiento parece ineludible, como la comunicación, las finanzas, el marketing, los recursos humanos, la gestión de la calidad, la planificación estratégica, etc.

En el contexto español, la práctica formativa indica que se recurre tanto a los conocimientos y experiencias del propio personal de las organizaciones no lucrativas y de otras entidades similares, como a la formación externa por profesionales, y en menor medida a la formación continua a través de los planes de FORCEM (Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras, 2001). Según Marbán Gallego y Rodríguez Cabrero (2001), un 32% de los voluntarios reciben formación dentro de la propia organización.

Con relación a la formación y en el ámbito de nuestro estudio, se ha pretendido detectar si existen carencias de formación en el personal, tanto voluntario como contratado, que presta servicio en las entidades de voluntariado de Canarias. Para ello, se pidió al encuestado que valorase el grado de adecuación entre la formación de su personal y las necesidades de la organización atendiendo a la misión que se propone alcanzar, derivándose de los resultados (véase tabla 33) que la formación fue valorada más positivamente para el colectivo de los empleados que para el de los voluntarios, cuya puntuación, en una escala Likert de cinco posiciones, se situó por encima del punto central. Por áreas de interés social, la peor valoración para la formación de los voluntarios fue apuntada en vivienda y en consumo, mientras que la mejor se correspondió con el área de religión. En cuanto a los empleados, las puntuaciones fueron bastante convergentes para las diferentes áreas.

Desconocemos en qué áreas se manifiestan las mayores carencias de formación para los voluntarios de las entidades colaboradoras, puesto que en el momento de diseñar la presente investigación no se planteó como objetivo. En cualquier caso, recogemos aquí las líneas de demanda de formación que han sido detectadas en el entorno de las organizaciones no lucrativas españolas (Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras, 2001:57-

58), las cuales pueden resultar útiles para profundizar en las necesidades formativas de los voluntarios del archipiélago:

Formación orientada a la especialización de los profesionales en:

- Nuevos campos de actividad.
- Nuevas metodologías.
- Sistemas de calidad y modelos de evaluación.

Adquisición de competencias sociales, relacionales, etc.:

- Motivación y dinámica de grupos.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades sociales.
- Entrenamiento en toma de decisiones, asertividad, tolerancia al fracaso y resolución de problemas.
- Conocimientos básicos de psicología.
- Formación humana: cuidado, trato, escucha, respeto, etc.
- Intervención con colectivos especialmente difíciles.

Formación en campos relacionados con la captación de recursos humanos y materiales para la gestión de proyectos y de recursos humanos:

- Comunicación y marketing.
- Elaboración, gestión y evaluación de proyectos.
- Gestión y dirección de entidades.
- Dirección por objetivos.
- Planificación y gestión estratégicas.
- Trabajo en red.
- Diseño de planificaciones formativas.
- Adaptación a cambios.

Formación en herramientas de ofimática e informáticas y en nuevas tecnologías de la información, Internet y paquetes innovadores.

6.5. La participación de voluntarios y empleados

Dentro del Congreso Estatal del Voluntariado celebrado en noviembre de 2000, Cabra de Luna (2000) señalaba en su intervención que la modernización en la gestión de las organizaciones de voluntariado pasa, en gran medida, por una especial consideración a los voluntarios y por la promoción de la democracia interna y de la participación en la organización. En este sentido, el cuestionario dirigido a las organizaciones de voluntariado incluía tres preguntas para recabar información acerca del grado de participación de los empleados y voluntarios en la toma de decisiones en estas organizaciones. Comenzando por los voluntarios, y concretamente por aquellos que no eran socios de estas organizaciones, la mayor parte de sus gestores (43,2%) indicó que los voluntarios no socios no poseen vías formales de participación en la toma de decisiones, si bien participan de algún modo en ésta. Frente a este dato, un 34,6% de las organizaciones manifestó que sí poseen vías formales de participación para los voluntarios no socios. Por otro lado, el 22,2% de las organizaciones encuestadas reconoció que los voluntarios no socios no participan en modo alguno en la toma de decisiones -véase tabla 34. Así mismo, también se solicitó a los gestores de estas organizaciones que evaluaran el grado de participación efectiva de los voluntarios no socios en la toma de decisiones, teniendo en cuenta para ello, por ejemplo, el número y la calidad de sus intervenciones. Los resultados alcanzados indican que, en una escala del 1 al 5 donde 1 representa una nula participación y 5 una participación muy alta, la puntuación promedio otorgada a esta participación por parte de los gestores es 3,1. Frente a este hecho, los voluntarios encuestados también fueron preguntados acerca de su grado de participación en sus organizaciones, empleando con este fin la misma escala de cinco niveles; el valor promedio obtenido para esta pregunta fue 3,8. Esta puntuación puede ser considerada como alta y es consistente con el nivel de satisfacción comunicado por los voluntarios en su cuestionario individual. De hecho, estos voluntarios otorgaron en promedio una puntuación de 4,2 para indicar su satisfacción, empleando para ello una escala de cinco niveles, donde 1 era una satisfacción nula y 5 una satisfacción muy alta.

Ya en lo que a los empleados se refiere, los gestores de las organizaciones de voluntaria-

TABLA 34. PARTICIPACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS NO SOCIOS EN LA TOMA DE DECISIONES

FORMA DE PARTICIPACIÓN	%
SÍ EXISTEN VÍAS FORMALES	34,6
NO EXISTEN VÍAS FORMALES, PERO PARTICIPAN	43,2
NO EXISTEN VÍAS FORMALES Y NO PARTICIPAN	22,2

do otorgaron una puntuación promedio a la participación de aquellos en la toma de decisiones de 3,8, empleando para ello la misma escala que en el caso de los voluntarios. Como se puede observar, este valor es ligeramente superior al que otorgaron estos gestores a los voluntarios no socios. Por su lado, los empleados describieron su grado de participación en la toma de decisiones, con una escala que va del 1 al 5, concediendo a este hecho una puntuación que en promedio es 3,6. Así mismo, el grado de satisfacción mostrado por los empleados con la organización y las actividades que ésta desarrolla alcanzó, en una escala del 1 al 5, un promedio de 3,9, valor algo inferior al que se obtuvo para los voluntarios.

7. Apoyo de la Administración

La relevancia del papel de la Administración y los gobiernos en el fomento y consolidación del voluntariado ha sido puesta de manifiesto en diferentes foros institucionales, como el Comité de Ministros del Consejo de Europa, que recomienda a los estados miembro una serie de medidas a tomar en consideración en el trabajo voluntario en actividades de bienestar social. Un primer grupo de estas medidas son de carácter general, como la sensibilización, el estímulo a la participación ciudadana o la promoción de la cooperación entre profesionales y voluntarios; otras están relacionadas con las organizaciones de voluntarios y los principios que han de inspirar su desempeño, como el respeto a su libertad de actuación, la disponibilidad de medidas fiscales y legales que beneficien a estas entidades, o el apoyo financiero de los gobiernos; y un tercer conjunto de medidas hacen referencia a los voluntarios, como el estímulo de la formación y el reciclaje, o el reconocimiento del trabajo voluntario como currículum profesional. Y en una línea similar ha sido redactado el Manifiesto del Congreso Europeo del Voluntariado.

Por su parte, en el documento *Voluntariado y Desarrollo Social*, Smith (1999) sostiene la necesidad de que los gobiernos apoyen el voluntariado. En su discusión, y aunque matiza que lo que funciona en un país puede no funcionar en otro con diferentes culturas y tradiciones, plantea diez recomendaciones en relación con cuatro formas no excluyentes que puede adoptar el apoyo gubernamental al voluntariado:

Reconocimiento:

2. Los gobiernos deben recolectar datos sistemáticos sobre el alcance del voluntariado y su impacto social y económico.

Facilitación:

3. Los gobiernos deben establecer un marco legislativo y legal que permita el florecimiento de las organizaciones comunitarias y voluntarias.
4. Los gobiernos deben proveer de apoyo financiero que ayude a formar una infraestructura voluntaria efectiva.
5. Los gobiernos deben asegurar que en toda nueva legislación se mejore el impacto positivo, y se minimice el negativo, que pueda tener sobre el voluntariado.

6. Los gobiernos deben buscar maneras de motivar el voluntariado con apoyo empresarial en los sectores público y privado.
7. Los gobiernos deben estudiar el potencial de los medios de información y las nuevas tecnologías para aumentar la sensibilidad, promover una imagen positiva y mejorar las rutas de acceso hacia el voluntariado.

Promoción:

8. Los gobiernos deben buscar aumentar la participación ciudadana en todos los aspectos de la Administración Pública como elemento indispensable del buen gobierno.
9. Los gobiernos deben aumentar la participación de voluntarios en el sector público para complementar el trabajo de los empleos remunerados.
10. Los gobiernos deben estudiar el potencial de trabajar con el sistema educativo para enseñar a los jóvenes los valores ciudadanos y la participación.

Medidas especiales:

11. Los gobiernos deben estudiar maneras de incentivar a la gente para jugar un papel activo en sus comunidades a través de conceptos como el de créditos ciudadanos.
12. Los gobiernos deben considerar la posibilidad de desarrollar una estrategia integrada para promover el voluntariado en asociación con el sector empresarial, comunitario y voluntario. Tal estrategia, al tiempo que debe reconocer el papel importante que juega el gobierno en el apoyo y la promoción, también debe reafirmar la independencia indispensable del voluntariado.

Sobre los fundamentos hasta ahora expuestos, todo estudio de la situación del voluntariado que se emprenda en nuestros días desde la Administración Pública ha de tratar de averiguar qué se espera de ésta, en aras de mejorar el futuro del sector prestándole el apoyo que demanda y necesita. En nuestro caso, y con el fin de dar cumplimiento a este objetivo, se incluyó en el cuestionario una pregunta de respuesta múltiple en la que se solicitaba al encuestado que indicase hacia dónde deberían dirigirse, en su opinión, los esfuerzos de la Administración canaria para con las entidades de voluntariado. En la tabla 35 se sintetizan los resultados alcanzados, observándose cómo, de las 133 organizaciones de la muestra, casi la mitad señaló la sensibilización y la formación para el voluntariado como actividades a incentivar desde la esfera pública. A ellas le siguen cuestiones relacionadas con las ayudas financieras para abordar proyectos específicos (53) y el apoyo técnico (45), muchas veces vinculado a la gestión y puesta en práctica de tales proyectos, y con la formación de carácter general para los miembros de

la organización no voluntarios (35). Estos resultados son consistentes con el desfase formativo, especialmente para los voluntarios, que fue indicado por las organizaciones y analizado en el apartado de Recursos Humanos.

TABLA 35. DEMANDAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTIVIDAD A INCENTIVAR	NÚMERO	%
SENSIBILIZACIÓN	63	47,4
FORMACIÓN PARA EL VOLUNTARIADO	63	47,4
FINANCIACIÓN DE PROYECTOS ESPECÍFICOS	53	39,8
APOYO TÉCNICO	45	33,8
FORMACIÓN	35	26,3
INVESTIGACIÓN	17	12,8
RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS	15	11,3
OTRAS	5	3,8

Demostraron, por otra parte, un menor interés las organizaciones de voluntariado por recibir ayudas para investigaciones, estudios y análisis (17), así como para organizar actos de reconocimiento público (15). Por último, 5 de las entidades de voluntariado de la muestra apuntaron otras preocupaciones, como el aglutinamiento de grupos dispersos, apoyo para infraestructura y equipamiento, asociacionismo, atención a menores y el seguimiento de los proyectos.

Evidentemente, la inclusión de estos resultados, junto con los demás que se han derivado del presente estudio, habría de ser considerada en futuros planes de actuación relacionados con el voluntariado que vayan a ser formulados y puestos en práctica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, dentro del marco establecido por las diferentes declaraciones y documentos antes expuestos.

8. Conclusiones

Las organizaciones de voluntariado colaboradoras de la *Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias* estudiadas, se distribuyen por la geografía insular con una mayor presencia en las dos islas capitalinas, responden a la clasificación más general de instituciones voluntarias, destacando una mayor presencia de las asociaciones frente a otro tipo de organización tal como fundaciones o entidades de derecho canónico. Este modelo, que se reproduce en las dos islas capitalinas del archipiélago, detectándose también el dominio de las asociaciones en las restantes islas, es similar al resto del territorio Español.

Las instituciones de voluntariado colaboradoras de la *Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias* estudiadas, concentran principalmente sus esfuerzos en el área de servicios sociales, a ésta área le siguen, aunque con mucha menos incidencia, educación, cultura, deportes, patrimonio histórico-artístico, investigación y ciencia. El área de servicios sociales es la única que está presente en todo el archipiélago, siendo el área de interés social que alcanza un mayor peso en todas las islas.

Por lo general, las instituciones de voluntariado colaboradoras de la *Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de Canarias* estudiadas, revelan una atención especial a cuatro colectivos sociales: minusválidos, personas mayores, juventud y mujer, hallándose un menor énfasis en las áreas de inserción sociolaboral, menor y familia, y exclusión social, inmigrantes y drogo-dependientes.

En relación con *proyectos realizados* durante el último año más de la mitad han afrontado temas relacionados con la cultura, la formación y educación y el deporte. Existe una alta continuidad de éstos en el presente año 2003 y según los encuestados el nivel de cumplimiento de los mismos dentro de los plazos previstos, es medio-alto.

Se pone de manifiesto la importancia de los entes canarios en la financiación de las organizaciones de voluntariado. Nos encontramos con unas instituciones altamente dependientes de las administraciones, siendo las transferencias de la Comunidad Autónoma de Canarias las que registran un mayor peso dentro de los ingresos presupuestados por estas organizaciones; en segundo y tercer lugar se hallan, de forma muy cercana entre ambos, las transferencias con origen en los cabildos y las aportaciones de los socios y los ingresos por prestación de servicios y realización de actividades comerciales. Este fuerte peso de las transferencias procedentes de los organismos públicos contrasta con la situación que se observa en otros territorios, siendo más alto las fuentes de financiación privada.

Sin embargo, aún así las instituciones consideran insuficiente los recursos que reciben. La mayor parte de los gastos de éstas organizaciones son los relativos a la ejecución de las actividades propias de éstas y a los de personal que en muchas ocasiones supone la principal fuente de gastos. Estas organizaciones se han convertido en auténticas empresas subvencionadas por las distintas administraciones.

En relación al *perfil socioeconómico* del voluntario de éstas instituciones destacamos, una persona mayoritariamente mujer de más de 50 años, con estudios medios y universitarios, casada o que vive en pareja, sin responsabilidades familiares, que percibe unos ingresos anuales entre los 6.000 y los 15.000 euros, y que está desocupado o jubilado. Posee una antigüedad de más de cinco años y valorando positivamente su grado de satisfacción con la entidad y sus actividades. De ellos, casi el 61% son socios, de los que, a su vez, casi el 52% son miembros de la junta de gobierno de la entidad y desempeñan una colaboración permanente a lo largo de todo el año.

Por áreas de especialización, las que cuentan con un mayor contingente de voluntarios son protección civil, empleo, cooperación y solidaridad internacional, sanidad y consumo. Siendo en España, las áreas más intensivas en voluntarios servicios sociales; cultura, deporte y ocio; educación e investigación; derechos civiles y salud. Estos datos, por lo tanto, podrían estar apuntando hacia un cierto «abandono» del área de servicios sociales y de educación y cultura en el contexto canario, a pesar de ser en las que se registra un mayor número de organizaciones.

74

Del *perfil socio-económico* del empleado destacamos una persona, mayoritariamente mujer entre 25 y 39 años, soltero, con estudios universitarios, experiencia laboral en otras organizaciones y ostentan principalmente cargos de técnico en la organización, lo cual es coherente con la cualificación de este personal. Más de la mitad de estos empleados percibe una retribución que se sitúa entre 6.000 y 15.000 euros anuales, mientras que una cuarta parte obtiene una renta anual de entre 15.000 y 24.000 euros. Esta baja remuneración es consistente con la afirmación en Secretaría de Juventudes de Comisiones Obreras (2001) de que los salarios en este sector son relativamente bajos.

El tipo de relación laboral de los encuestados con las mismas es mayormente de contratadas a tiempo completo para la realización de actividades permanentes a lo largo del tiempo, seguido de los trabajadores a tiempo parcial, distribuyéndose casi equitativamente los contratos indefinidos y los temporales. El promedio de antigüedad que llevan estos empleados en la organización de voluntariado es 3,1 años.

El sector no lucrativo o tercer sector se ha constituido en una importante fuente de generación de empleo. El promedio de empleados de estas organizaciones asciende a 9,4 en cuanto a personal permanente de las mismas se refiere. Este promedio se sitúa en 23 cuando se trata de personal remunerado para la realización de proyectos puntuales, este promedio varía sensiblemente según sea el área de interés social a la que dirija sus esfuerzos la organización.

Nos encontramos, en términos globales, una relación de empleados frente a voluntarios de 1 a 3, aunque si consideramos todos los asalariados y contratados frente a voluntarios y colaboradores, esta ratio pasa a ser de 1 a 4. Promedio que es menor que la media española con una ratio 1 a 2, existiendo en Canarias una mayor colaboración formal de la sociedad civil en tareas de voluntariado que en el promedio de la realidad española.

Nos encontramos con un modelo de recursos humanos mixto (personal asalariado y voluntario), no hallándose ninguna organización que sólo cuente con voluntarios para el desempeño de sus funciones. Si comparamos estos resultados con los obtenidos para el conjunto de las ONGs españolas (Fundación Tomillo, 2000), hallamos cierta similitud, puesto que sólo el 14% de las entidades responde a un modelo puro de sólo asalariados o sólo voluntarios.

Según las organizaciones, el número de voluntarios que poseen es de moderado a insuficiente, manifestación que está relacionada con el relativo grado de dificultad que encuentran las entidades de voluntariado a la hora de reclutarlos.

Respecto a la formación tanto en el personal, tanto voluntario como contratado, se detecta una valoración más positivamente para el colectivo de los empleados que para el de los voluntarios. Por áreas de interés social, la peor valoración para la formación de los voluntarios fue apuntada en vivienda y en consumo, mientras que la mejor se correspondió con el área de religión. En cuanto a los empleados, las puntuaciones fueron bastante convergentes para las diferentes áreas.

Desconocemos en qué áreas se manifiestan las mayores carencias de formación para los voluntarios de Canarias, puesto que en el momento de diseñar la presente investigación no se planteó como objetivo.

Respecto la participación de voluntarios y empleados en las organizaciones destacamos la mayor parte de éstas organizaciones indicó que los voluntarios no socios no poseen vías formales de participación en la toma de decisiones, si bien participan de algún modo en ésta, destacando una cuarta parte que no participan en modo alguno en la toma de decisiones. En general, los voluntarios califican su grado de participación efectiva en la toma de decisiones, de manera más alta que los gestores de las mismas, consistente con el nivel de satisfacción comunicado por los voluntarios en su cuestionario individual.

En lo que a los empleados se refiere, los gestores de las organizaciones de voluntariado otorgaron una puntuación promedio a la participación de aquellos en la toma de decisiones superior al que otorgaron estos gestores a los voluntarios no socios. La percepción del empleado es coincidente y el grado de satisfacción mostrado por los empleados con la organización y las actividades que ésta desarrolla es algo inferior al que se obtuvo para los voluntarios.

En último lugar, destacar que las organizaciones de voluntariado estudiadas, consideran que los esfuerzos de la Administración Canaria para con las entidades de voluntariado deben centrarse en la sensibilización y la formación para el voluntariado, apoyo técnico, muchas veces vinculado a la gestión y puesta en práctica de tales proyectos, y con la formación de carácter general para los miembros de la organización no voluntarios. Demostraron, por otra parte, un menor interés las organizaciones de voluntariado por recibir ayudas para investigaciones, estudios y análisis, así como para organizar actos de reconocimiento público.

Evidentemente, la inclusión de estos resultados, junto con los demás que se han derivado del presente estudio, habrían de ser considerados en futuros planes de actuación relacionados con el voluntariado que vayan a ser formulados y puestos en práctica en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, dentro del marco establecido por las diferentes declaraciones y documentos antes expuestos.

9. Referencias

- Alemán Bracho, C. y García Serrano, M. (1997). Política social e iniciativa social. En Alemán, C. y Garcés, J. (Coords.), *Política Social* (pp. 507-529). Madrid: McGraw-Hill.
- Ascoli, U. (1988). «Voluntariado organizado y sistema público de Welfare: Potencialidad y límites de una cooperación». *Revista de estudios Sociales y de sociología aplicada*. Documentación Social. Número 71: 123-ss.
- Cabra de Luna, M. y de Lorenzo, R. (1993). La constelación de las entidades no lucrativas: el tercer sector. En W.AA., *El sector no lucrativo en España* (pp. 25-52). Madrid: Fundación ONCE.
- Casado, D. (comp.) (1997). *Entidades sociovoluntarias en Europa*. Barcelona: Hacer.
- Casado, D. y otros (1992). *Organizaciones voluntarias en España*. Barcelona: Hacer
- Cobo Suero, J.M. (1993). *Contribución a la crítica de la política social*. Madrid: UPCO.
- Davis Smith, J. (1986). Volunteering in Europe. *Prima Europa*, cap. 26.
- Fundación Tomillo. (2000). *Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de Acción Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Funes Rivas, M. J. (1994). La dimensión social del altruismo. Sociedad y Utopía. *Revista de Ciencias Sociales*, Número 4.
- Garcés Ferrer, J. y Durá, E. (1997). Ideología y política social. En Alemán, C. y
- Garcés Ferrer, J. y Vallina, M. L. (1996).
- Gerencia de Servicios Sociales. En Alemán, C. y Garcés, J. (Dirs.), *Administración Social: Servicios de Bienestar Social*. (pp. 475-501). Madrid: Siglo XXI.
- Garcés, J. (Coords.), *Política Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Garcés, J. (Dirs.), *Administración social: servicios de bienestar social*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Gil Costa, A. (2001). «El sector no lucrativo en Aragón: proyecto de operación estadística». Proyecto promovido por el Instituto Aragonés de Estadística y por el Consejo Económico y Social de Aragón.

Gutiérrez Resa, A. (1996). *Iniciativa social y servicios sociales*. En Alemán, C. y Garcés, J (Dir.), *Administración Social: Servicios de Bienestar Social*. Madrid: Siglo XXI.

Gutiérrez Resa, A. (1997). *Acción Social No Gubernamental*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Gutiérrez Resa, A. (1999). Estado del Bienestar y Tercer Sector. En Fernández García, T. y Garcés Ferrer, J. (Coords.), *Crítica y futuro del Estado del Bienestar: críticas desde la izquierda* (pp. 143-169). Valencia: Tirant lo Blanch.

Herrera Gómez, M. (1998). «La especificidad organizativa del tercer sector: tipos y dinámicas». *Papers*. N° 56: 163-196.

Herrera Gómez, M. (1998). *El Tercer Sector en los sistemas de bienestar*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Instituto Canario de Estadística (2002). *Estadística de Condiciones Sociales. Resultados por Islas. Canarias 2001*. Estadísticas Sociales. Gobierno de Canarias.

Johnson, N. (1990). *El Estado de Bienestar en transición*. La teoría y la práctica del pluralismo de bienestar. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Knapp, M. (1990). *La economía de los Servicios Sociales*. Barcelona: La Llar del Llibre.

Marbán Gallego, V. y Rodríguez Cabrero, G. (2001). «El voluntariado: prácticas sociales e impactos económicos». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extra sobre Voluntariado: 49-69.

Medina Tornero, M. E. (1998). El debate de lo público y privado en los Servicios Sociales. *Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social*, Número 6.

Medina Tornero, M. E. (1999). *Perfil del voluntariado*. Murcia: Plataforma para la promoción del voluntariado en la Región de Murcia.

Meurant, J. (1986). *El servicio voluntario de la Cruz Roja en la sociedad de hoy*. Madrid: Cruz Roja.

Navajo, P. (sin año). «Clasificación de la iniciativa social». *Iniciativa Social y Estado del Bienestar*. <http://www.geocities.com/CapitolHill/Lobby/2973/marco.html>. [Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2002].

Penelas Leguía A. y Cuesta Valiño, P. (2001). «La prestación de servicios por las organizaciones lo lucrativas en España». *Distribución y Consumo*. Junio-julio: 34-47.

Perelli del Amo, Ó. (Dir.) (1999). *El Tercer Sector: El Voluntariado en la Comunidad de Madrid*. Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Consejería de Hacienda.

Plan del Voluntariado 2001-2004. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Sección II. Informes: 135-154.

Riechmann, J. y Fernández, F. (1994). *Redes que dan libertad. Introducción a los nuevos movimientos sociales*. Barcelona: Paidós.

Rodríguez Cabrero, G. (1991). Estado de Bienestar y Sociedad de Bienestar. Realidad e Ideología. En Rodríguez Cabrero, G. (comp.), *Estado, privatización y bienestar. Un debate de la Europa actual*, p.9-48. Barcelona: Icaria/FUHEM.

Rodríguez Piñero, M. (1993). *El sector no lucrativo en España*. Madrid: Escuela Libre Editorial.

Rossi, G. Y Boccacin, L. (2001). «¿Qué es el voluntariado?». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extra sobre Voluntariado: 19-35.

Ruiz Olabuénaga, J.I. (2001). «El voluntariado en el contexto europeo». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Número Extra sobre Voluntariado: 37-48.

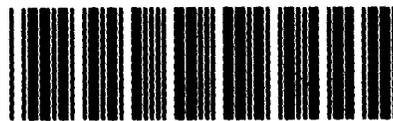
Sajardo Moreno, A. (1996). *Análisis económico del sector no lucrativo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Salamon, L.M.; Anheier, H.K.; List, R.; Toepler, S.; Sokolowski, S.W.; y colaboradores (2001). *La Sociedad Civil Global: Las Dimensiones del Sector No Lucrativo*. Bilbao: Fundación BBVA. (Edición en español del original en inglés de 1999).

Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras (2001). *Estudio sobre la Evolución de las Actividades y Sistemas de Organización de las Entidades No Lucrativas*. Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Convocatoria 2000. FORCEM. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Smith, J.V. (1999). «Voluntariado y desarrollo social». *Institute for Volunteering Research*. USA.

ULPGC.Biblioteca Universitaria



850089

DER 364 PAP pap

