

International Journal of Developmental
and Educational Psychology

ISSN: 0214-9877

fvicente@unex.es

Asociación Nacional de Psicología
Evolutiva y Educativa de la Infancia,
Adolescencia y Mayores

Sánchez Casado, J. Inmaculada

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA CCAA DE
EXTREMADURA

International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1, 2015,
pp. 429-437

Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y
Mayores
Badajoz, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851784042>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA CCAA DE EXTREMADURA

Sánchez Casado, J. Inmaculada

Profesora Titular del Dpto. de Psicología y Antropología.
Facultad de Educación. Campus Universitario de Badajoz. (España).
iscasado@unex.es

<http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n1.v2.136>

Fecha de Recepción: 22 Febrero 2015

Fecha de Admisión: 30 Marzo 2015

RESUMEN / ABSTRACT :

Esta comunicación presenta los resultados obtenidos en el estudio desarrollado *para optimizar la participación del voluntariado social extremeño*. Conocer el perfil de esos voluntarios extremeños del 2013 puede potenciar la eficacia de las acciones dirigidas al fomento de los mismos. Por otro lado, identificar los factores que mejoran la integración y satisfacción de los voluntarios favorece, sin duda, el diseño de nuevas estrategias organizativas que optimicen la labor que los voluntarios desarrollan en las ONG's y asociaciones con las que colaboran. Pensamos que estas contribuciones permitirán a los propios voluntarios y a su movimiento asociativo la consolidación de su identidad colectiva, profundizando en sus propias percepciones y en las de otros compañeros/as voluntarios como parte de una nueva cultura solidaria desde la participación ciudadana, la transformación y el compromiso social.

This paper presents the results obtained in the study developed to optimize social participation of volunteers Extremadura. Knowing the profile of those volunteers Extremadura 2013 can enhance the effectiveness of measures aimed at promoting them. Furthermore, identifying factors that enhance integration and promotes volunteer satisfaction undoubtedly the design of new organizational strategies that optimize the work that volunteers develop in the NGOs and associations with which they collaborate. We believe that these contributions will enable the volunteers themselves and their associations to consolidate its collective identity, delving into their own perceptions and those of other colleagues / as volunteers as part of a new culture of solidarity from citizen participation, processing and social commitment.

PALABRAS CLAVE / KEY WORDS:

CIUDADANÍA. VOLUNTARIADO. ANÁLISIS. PARTICIPACIÓN
CITIZENSHIP. VOLUNTEER. ANALYSIS. PARTICIPATION

ANTECEDENTES.

Actualmente, el contexto psico-socio-antropológico en el que nos encontramos inmersos se caracteriza más por una tendencia a la individualización, por una cierta singular apuesta, la del llamado “ego” y por la persecución de un YO-SOY que pierde su vertiente societal, esto es, que prescinde del “alter ego”, que elimina el patrón colectivo del “bien común”, y olvida a menudo la dimensión *cooperativa y de colaboración* que debiera mostrar una sociedad comunitaria, dinámica e interdependiente, donde nuestros actos tienen causas y efectos multidireccionales en otros seres, en los “TU” cercanos o alejados.

Y es en este emergente contexto social, donde la búsqueda del “propio beneficio” impera sobre la búsqueda del “beneficio mutuo”, parece ser que el voluntariado nada a contracorriente y aumenta el número de personas voluntarias que ofrecen su tiempo y su esfuerzo para alcanzar la “felicidad” y el bien común. A pesar de ello, resulta inevitable disociarse absolutamente del entorno en el cual se cohabita, por lo que los últimos estudios nos señalan que la tendencia del voluntariado es la de estar menos dispuesto que antes a ‘consagrarse’ durante mucho tiempo a la misma organización y asumir responsabilidades en la toma de decisiones. En palabras del sociólogo Bauman (2004), nos encontramos en una “sociedad líquida”, en la que los valores no permanecen estables, fijos o sólidos, sino que cambian y varían su forma rápidamente.

Como muestra de la relevancia que tiene en el contexto internacional actual el voluntariado, la Unión Europea (UE) declaró el pasado 2011 “*Año Europeo del Voluntariado*”. Además, se ha finalizado un curso legislador un tanto especial como marco de actuación disciplinario puesto que las actividades voluntarias han sido objeto de análisis y/o promoción, puesto que promueven la “Ciudadanía Activa” tanto global como localmente, aún reconociendo la misma Comisión Europea, a través de la encuesta del Eurobarómetro (2011), que **España ocupa uno de los últimos lugares entre los Estados Miembros en función del porcentaje de población que realiza actividades de voluntariado**, con un 19% frente al 30% de media de la Unión Europea, y frente al 60% y 55% de los países que se encuentran a la cabeza, Austria y Holanda respectivamente.

Aún así, la tendencia en nuestro país, al igual que a nivel internacional, es hacia el crecimiento del voluntariado, pero se hace imperiosa la necesidad de conocer y estudiar el perfil de esos voluntarios del 2012 para potenciar la eficacia de las acciones dirigidas al fomento de los mismos y *optimizar su desarrollo*.

Nuestra Comunidad Autónoma no es ajena a tal situación esbozada, sus indicadores siguen la misma tendencia, visibilizados desde 1999; año en que se llevó a cabo un estudio de similares características para analizar la situación del voluntariado en nuestra región. Sin embargo, hemos de manifestar que la realidad del día a día, modulada por un mundo en crisis desde el comienzo de esta segunda década ha modificado la comunicación entre los pueblos, el escenario territorial y sus relaciones, se han incorporado nuevos procesos de desarrollo, se emplean nuevas herramientas de cooperación, ... está claro que han cambiado muchas “historias de vida” en el tiempo “presente” por lo que se pretende replicar en cierto sentido dicha investigación y constatar los cambios ocurridos en torno a la realidad del voluntariado en Extremadura a día de hoy.

En 2008 se realizó un segundo **estudio sobre el Tercer Sector en la provincia de Badajoz**, cuyo objetivo se centraba más en las organizaciones en las que suelen prestar servicios los voluntarios, ofreciéndolos un conocimiento cuantitativo real de las asociaciones no lucrativas que desarrollaban su labor en la provincia de Badajoz en esa fecha, pero no a nivel regional, por lo que actualizar ese análisis adquiere una especial relevancia per se.

OBJETIVOS.

El objetivo principal que perseguimos en esta investigación responde a la necesidad de conocer la nueva realidad del voluntariado que participa en las asociaciones y entidades que desarrollan pro-

gramas de acción social en Extremadura a día de hoy, analizando por un lado cómo se autopercibe dicho colectivo de voluntarios/as y sus efectos sobre aquellos sectores destinatarios, así como las dificultades a las que deben responder las diferentes organizaciones en las que se incardinan.

Como *objetivos más específicos* señalamos los siguientes:

Validar los datos demográficos (sexo, edad, estudios...) de los voluntarios/as para comprobar si siguen tanto las tendencias actuales a nivel nacional, como las halladas en el año 1999.

Analizar las tareas e intervenciones que desempeñan los voluntarios/as en las diferentes organizaciones en que participan así como la propia estructura solidaria en la que se incardinan.

Descubrir las motivaciones de los voluntarios/as y sus compromisos de permanencia, así como detectar sus necesidades (formación, recursos, reconocimientos, intereses, etc.).

Determinar las necesidades de las asociaciones extremeñas que trabajan en el ámbito de la acción social en el tercer sector, analizando el papel de los voluntarios/as como "activo" para mejorar el colectivo con el que trabajan y así realizar algunas propuestas de mejora tanto para los voluntarios/as como para las organizaciones.

PARTICIPANTES.

La selección de la muestra se ha realizado a través de técnicas de *muestreo no probabilísticas*, utilizando dos *muestras de expertos*, es decir, se seleccionaron, en primer lugar, a **10 responsables o gestores** de aquellas entidades más representativas en Extremadura (evaluadas comparativamente en relación al número de sedes, de áreas en las que participan, objetivos, programas activos, recursos, número de voluntarios, etc.) para entrevistarlos individualmente. Las entidades participantes fueron: Cruz Roja, Cáritas, Ongawa, Entreculturas, Farmacéuticos Mundi, Coordinadora Extremeña de ONGD s, Oficina de Cooperación Universitaria para el Desarrollo y Voluntariado, y las Plataformas de Voluntariado de Mérida Cáceres y Badajoz. Éstas últimas no solo nos ofrecieron información sobre su propia estructura, sino también de las organizaciones asociadas a ellas. Y, en segundo lugar, se escogieron a **10 voluntarios** para conformar la muestra de expertos, basándonos en el grado de experiencia, conocimiento, implicación, compromiso, número de años, su participación en diferentes programas,... información proporcionada por la selección anterior de la organización de referencia, para trabajar su particular historia de vida.

MÉTODO.

El estudio se ha realizado utilizando una metodología cualitativa, paradigma que, según Denzin y Lincoln (2005), se sustenta en dos principios claros:

- Por un lado, se asume que observadores entrenados y cualificados pueden informar con objetividad sobre sus propias observaciones del mundo social, incluyendo las propias experiencias de los sujetos investigados.

- Por otro, los investigadores asumen la existencia de individuos reales dentro de un mundo, capaces de informar de sus propias experiencias, lo cual hace que el investigador tenga que combinar sus observaciones con las proporcionadas por los sujetos mediante entrevistas e historias de vida, experiencias personales, estudios de casos y otro tipo de documentos.

Instrumentos

Se han utilizado dos de los instrumentos más habituales en una metodología **cuantitativa**, una *entrevista cualificada* para el responsable o gestor de la entidad seleccionada, y un guión de "Historia de Vida" para aquella persona voluntaria que participase en la misma. Ambos instrumentos fueron tomados de los modelos existentes en el estudio coordinado por Torres "Pobreza y voluntariado" de 2011, y adaptados, asimismo, en base a los resultados obtenidos a nivel nacional en el

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA CCAA DE EXTREMADURA

estudio realizado por Folia en 2010, incidiendo en aquellas variables que considerábamos fundamentales. Dichas modificaciones fueron testadas por el juicio de dos personas expertas.

Procedimiento

Una vez seleccionada la población y muestra objeto de estudio a partir de los registros oficiales de entidades existentes en nuestra región, y elegidos y adaptados los instrumentos de recogida de datos, tomamos un primer contacto con las asociaciones (vía e-mail, telefónica y/o presencial) para explicar el objetivo de nuestra investigación y concertar una cita para, posteriormente, llevar a cabo la grabación de las entrevistas con los expertos responsables de las organizaciones y con los voluntarios de mayor experiencia. En una segunda fase, se analizaron los resultados mediante matrices comparativas que operativizaban semánticamente las unidades de información procedente de cada uno de los/as expertos/as, así como fichas de parametrización con las dimensiones de análisis que estandarizan los resultados obtenidos mediante las Historias de Vida, permitiéndonos todo esto la elaboración de conclusiones.

RESULTADOS.

Tras el análisis de los resultados arrojados por los diferentes instrumentos, extraemos las siguientes ideas-fuerza:

Usuarios y voluntarios **han aumentado** en los últimos cuatro años. Existe además, un **cambio** tanto en el **perfil de usuario** o beneficiario de la asociación como del **perfil del voluntario**, aunque éste es menos apreciable, coincidiendo todos al declarar como causa principal la situación actual de crisis que vive España (más personas desempleadas, más tiempo para invertir en los demás, se sienten los problemas ajenos más cercanos y se muestra un mayor interés en ayudar, al mismo tiempo también más necesidades y más condiciones de precariedad).

Asimismo, las propias entidades han detectado la necesidad de articular una serie de medidas que protejan, faciliten y clarifiquen la actuación del voluntariado:

Prácticamente todas disponen de una **persona responsable o coordinador de los voluntarios/as** de la entidad, con mayor o menor número de funciones (destacando principalmente las de acogida, acompañamiento y formación).

Todas (excepto una entidad, aunque ya cuentan con un proyecto para implantarlo) cuentan con un **Plan de Fomento del Voluntariado**.

Prácticamente todas han protocolizado la incorporación del voluntario a la entidad mediante entrevistas y fichas que persiguen, por un lado, sistematizar y catalogar la información necesaria para apoyar y atender la demanda de voluntariado y, por otro, promocionar el contacto, formación y acompañamiento de calidad que incremente el grado de compromiso entre ambas partes.

Todas afirman mantener un **contacto continuo** con los voluntarios y ser conscientes de la importancia de su coordinación.

Todas las asociaciones sin excepción reconocen la **necesidad de relacionarse y coordinarse** con otras entidades de voluntariado que trabajen en el mismo ámbito.

La mayoría de entidades entrevistadas tienen asumido que medir el impacto de las actividades es imprescindible para hacer visible cuál es el valor de aportación del sector a la sociedad, para lo cual ponen en marcha **mecanismos de evaluación**.

En cuanto a la **formación** aportada a sus voluntarios/as, en todas las entidades se imparten unos conocimientos básicos y posteriormente, otros más específicos que incrementen la calidad de la acción del grupo de voluntariado.

Podemos comprobar también como las asociaciones encuentran numerosos beneficios del trabajo como voluntario tanto para el propio voluntario, como para el usuario del servicio, para la aso-

ciación y para la sociedad. En cambio, muchos de sus responsables no encuentran ningún inconveniente. Entre los **beneficios** más repetidos entre nuestros entrevistados destacan:

Sentirse felices y con una mayor calidad de vida, unos porque se sienten útiles, repercutiendo en un mejor estado emocional y psicológico, y porque han encontrado una forma de participación y transformación activa en la sociedad; otros, porque se preocupan por ellos y su necesidad de apoyo se ve atendida.

Se fortalece la capacidad de los más vulnerables a la hora de lograr unos medios de subsistencia seguros, así como de mejorar su bienestar físico, económico, espiritual y social.

Reduce, por tanto, la exclusión social que a menudo es consecuencia de la pobreza, la marginación y otras formas de desigualdad. El voluntariado representa una vía de acceso a la inclusión para grupos de población que a menudo se ven excluidos.

Por otro lado, las actividades de voluntariado constituyen una rica experiencia de aprendizaje y permiten el desarrollo de aptitudes y competencias sociales, puesta en práctica de conocimientos académicos y desarrollo de competencias.

Aumento del círculo de relaciones sociales.

La asociación aumenta su capacidad de respuesta ante las necesidades.

Entre los **inconvenientes** del trabajo como voluntario encontrados por nuestros entrevistados subrayamos los siguientes:

Se corre el peligro de una dejación de responsabilidades por parte de las administraciones públicas aprovechando las acciones de las entidades o de las personas voluntarias.

El voluntariado puede convertirse en “mano de obra barata” si no están claras las fronteras entre empleo remunerado y voluntariado, uno nunca puede sustituir ni devaluar al otro.

El voluntario puede llegar a sentir frustración, decepción, tristeza o Síndrome de Burnout o “del quemado” si no tiene una adecuada formación, acogida y acompañamiento, si no se detectan sus motivaciones y expectativas desde un principio.

Problemas en cuanto a conciliación de horarios, tanto del mismo voluntario, como del voluntario con las necesidades de la asociación.

Casi todos los responsables de las organizaciones consideran importante **evaluar las tareas** que se realizan para ayudar a la mejora de los resultados. Valoran la aportación de los voluntarios como muy importante y positivamente, o en algún caso, dependiendo de la tarea, pero no hay ningún responsable que haga una valoración negativa.

Y por último, las organizaciones piensan que los principales **retos** pendientes en materia de voluntariado son:

Potenciar y mejorar las campañas de captación y visibilidad a través de Redes Sociales.

Promover el conocimiento de objetivos de las organizaciones.

Mejorar la gestión de recursos y distribución del tiempo medio dedicado por el voluntario.

Implicarlo más en la toma de decisiones.

Y en cuanto a los **retos externos** a ellas señalan los siguientes:

Conseguir ciudadanos más comprometidos.

Mayor credibilidad por parte de la sociedad en general, incluyendo Administración. Que la sociedad entienda la importancia del voluntariado y de las entidades que lo gestionan, que comprendan el papel imprescindible que juegan y la participación social que hacen.

Que se aplique realmente la Responsabilidad Social Corporativa por parte de las empresas. Es importante que la relación entre entidades lucrativas y no lucrativas se establezca en un marco cooperativo de mutuo respeto, equidad, diálogo, transparencia y colaboración; que se exploren las posibilidades de beneficio mutuo, la generación conjunta de impacto social positivo.

En cuanto al **perfil psicosocial del voluntario extremeño**, podemos afirmar que continúa sien-

do mayoritariamente femenino. Posee estudios universitarios. Suele dedicar una media semanal de **2 a 4 horas** a esta actividad y colabora en varias entidades y ámbitos diversos. Realiza diferentes **tareas e intervenciones** y, en muchos casos, se compaginan dos o más tareas a la vez. Las **motivaciones** y principios comunes que les llevan a participar en ellas son: *un deseo de contribuir al bien común, de buscar dónde sus conocimientos podrán ser más útil, con un espíritu de solidaridad, sin esperar a cambio ninguna recompensa material, y el deseo de conseguir justicia, igualdad y libertad para todas las personas*. Algunos motivos más concretos son: ayudar a erradicar la pobreza y mejorar la salud y la educación básicas, luchar contra la exclusión social, o suministrar agua potable y un saneamiento adecuado en países del Sur. Pero todas las personas entrevistadas con una dilatada experiencia como voluntarios, afirman estar convencidos de que el voluntariado es mucho más que la mera ejecución de una tarea concreta. Todos coinciden en que es "**un estilo de vida**".

Por lo general el voluntario/a extremeño/a se siente apoyado por familia, amigos y entidades, **muy satisfecho** con las tareas que realiza, y valora muy positivamente la formación recibida en las organizaciones en las que se incardina. Suele sugerir asimismo una mayor colaboración por parte de la Administración.

CONCLUSIONES.

Las conclusiones que se derivan de los resultados expuestos en este trabajo muestran, en cuanto a las **variables demográficas**, que la distribución de los participantes en función del **género** continua siendo mayoritariamente femenino, validando de esta forma los datos obtenidos a nivel nacional en cuanto a esta variable y los planteados en 1999.

Respecto a la **edad** de los voluntarios y voluntarias, encontramos que la mayoría se encuentra entre los 24-40 años. Por tramos de edad, las personas más jóvenes (menores de 24 años) y de más edad (mayores de 65 años) suponen los grupos minoritarios, aunque continua siendo mayor el número de personas voluntarias de edad superior a 65 que de jóvenes menores de 24, coincidiendo de nuevo con el perfil de voluntario a nivel nacional y con el estudio del '99, que situaba el promedio de edad en 34 años.

Sobre el nivel de estudio de los voluntarios, podemos destacar que la opción de ser voluntario se relaciona con un **nivel de estudios alto**, y por ende, especializados en ámbitos como en el de la Cooperación y Desarrollo.

Sobre su **situación laboral**, desde esta investigación destacamos que ésta no parece influir en la decisión de realizar tareas como voluntario. Entre los participantes contamos a partes iguales con empleados y desempleados (bien por ser estudiantes, por estar sin empleo, o jubilados). Los momentos actuales que vivimos de paro laboral y de crisis están golpeando fuertemente a toda la sociedad española y, en este caso concreto, a la extremeña, pero los voluntarios no adjudican este factor como desencadenante que les lleva invertir su tiempo en los demás, sino que ya disponían anteriormente de una dimensión humana de ayuda y de compromiso personal. En cambio, los problemas económicos sí que están generando una mayor cercanía y visibilidad de los problemas y desigualdades de la sociedad, *ahora es el vecino el que necesita ayuda*, por lo que la ciudadanía es más consciente de la necesidad de colaborar y participar para contribuir al bienestar global, bajo el lema "todos somos uno".

En segundo lugar, los datos vertidos en este trabajo, nos permite definir un perfil-tipo de voluntario/a extremeño que quedaría configurado por unos rasgos referenciales que consideramos como muy relevantes para discriminar las posibles actitudes pro-voluntariado, con clara vocación de comportamiento altruista. Estos rasgos son los siguientes:

Su vida se guía por unos fines solidarios, tanto personal como profesionalmente. No crea dos mundos paralelos: interesado, egoísta y corporativista en su profesión, por ejemplo, y solidario

en su organización, sino que elige un modo de vida, asumiendo en su acción cotidiana una ética unitaria de ayuda a los demás.

Necesita y valora muy positivamente una formación humana, social y profesional. El voluntario es habitualmente una persona muy formada, con estudios universitarios, pero puede no ser un profesional del sector en el que trabaja, ni un experto en sentido técnico. Por ello, necesita y agradece una preparación específica de base para tener un rol y una actitud positiva de trabajo en el campo elegido. La formación inicial y permanente del voluntario, es a nuestro entender y al de todos los participantes, uno de los ejes principales y puntos fuertes a tener en cuenta.

Es una persona fiel en sus intervenciones y cuida la continuidad de las acciones. El voluntario no actúa cuando lo desea o le agrada, sino que se orienta según un proyecto, un programa compartido por el grupo, interioriza unos ideales comunes, con una periodización precisa, según la carencia y la necesidad de los beneficiarios.

No responde al modelo de persona que tiene mucho tiempo libre y no sabe donde emplearlo. En muchas ocasiones es todo lo contrario, **suelen estar “pluriempleadas”**, participando como voluntarios en más de una entidad.

Procura **no trabajar sólo en la superficie de los problemas, sino enfrentarlos en su profundidad**, yendo a las causas desencadenantes e incidiendo y actuando en todas ellas.

Busca dónde podrá ser más útil, en qué ámbitos se necesita su ayuda y sus conocimientos.

Su entorno más próximo entiende el voluntariado como algo positivo, muchas veces promovido este sentimiento por los propios actos del voluntario.

Pretende una **leal colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales** para combatir unidos la marginación y la injusticia social.

Y por último, el voluntario que **se siente motivado a permanecer y a continuar trabajando por y para la entidad, es aquel que se siente apoyado por ella**, que cuenta con un espacio de acompañamiento, de coparticipación, de identificación con el proyecto, su desarrollo y su impacto real.

En este estudio también se pone en evidencia que la **gestión del ciclo del voluntariado está consolidado**, en la mayoría de entidades, en todas sus dimensiones: aproximación, captación, selección, integración, reconocimiento, formación, participación, cuidado de su salud laboral, desarrollo, salida y vinculación.

Además, los voluntarios entrevistados manifiestan que otros de los motivos por los que realizan esta valoración positiva hacia sus entidades, es que cuentan con un **espacio de participación interna y tienen voz en la toma de decisiones**, así como pueden poner en práctica su creatividad y desarrollar diversas habilidades, lo que les hace sentirse bien, muy motivados a continuar trabajando por y para la entidad.

Como hemos podido comprobar en los resultados obtenidos a través del análisis DAFO realizado por Folia (2011), uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las asociaciones a nivel nacional es la preparación y motivación de los voluntarios que prestan servicios en ellas, pero en nuestra Comunidad Autónoma este reto parece estar ya consolidado, al menos en las organizaciones clásicas de referencia en esta materia.

La percepción que tienen tanto las entidades y asociaciones como los propios voluntarios es que la **sociedad**, en general, **confía en ellos** como “activos” para mejorar los colectivos más vulnerables con los que trabajan, pero que aún necesitan un grado mayor de **visibilidad y comunicación** con el resto de agentes sociales; es importante la labor pedagógica así como de sensibilización respecto a los servicios que prestan compitiendo en calidad y eficacia. La divulgación es fundamental para reforzar y apoyar el desarrollo del voluntariado social; con esa labor se puede mejorar el proceso de captación y en un futuro cercano posibilitar el acceso a la acción voluntaria de personas que de momento, no están motivadas/predispuestas para ello. Esa es una de las razones explicativas

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA CCAA DE EXTREMADURA

halladas: hay que profundizar en el trabajo con los **medios de comunicación**, así como con las **redes sociales**. No debemos olvidar que vivimos en la sociedad de la comunicación y la información, donde las Nuevas Tecnologías juegan un papel fundamental, tanto que, como suele decirse “*si no apareces en Google no existes*”. Esa 4^a revolución exige integrar nuevas herramientas de trabajo en red, de comunicación y de compartir un compromiso solidario “glocal” (global+local).

Es preciso, por tanto, poner también en marcha **procesos innovadores para la aproximación, captación y selección de nuevos perfiles de voluntariado** acorde y adaptado al contexto actual y que antes no tenían cabida. El mensaje es que *no hemos de “aferrarnos” a una concepción del voluntariado que ha sido válida hasta ahora*, pero que no necesariamente lo será en el futuro. Por ejemplo, el voluntariado en línea (es decir, el trabajo que realizan los voluntarios a través de Internet) ha eliminado la necesidad de que el voluntariado esté ligado a un tiempo y a un lugar geográfico específicos, incrementando así de forma considerable la libertad, la flexibilidad del compromiso y la acomodación de intereses.

Parece consolidada en Extremadura la idea de **unir fuerzas** trabajando sobre objetivos y estrategias comunes a través de las distintas plataformas y coordinadoras, especialmente a nivel autonómico pero también estatal, donde el Consejo Extremeño de Voluntariado puede servir de foro de encuentro institucional.

Tanto asociaciones como voluntarios sugieren a la Administración que, por su parte, podría favorecer aquellos **espacios de participación inter-relacionales** y no meramente consultivos, donde se tomen decisiones conjuntas y meditadas sobre las políticas sociales que afectan a un problema concreto o a un territorio. Creen que una **verdadera colaboración** con las instituciones públicas y las fuerzas sociales es la única forma de combatir, unidos, la marginación y la injusticia social. Por este motivo, es importante conseguir también en Extremadura, al igual que nivel nacional como afirmaba Folia (2010) que las entidades del Tercer Sector mejoren las relaciones con los agentes sociales del Segundo Sector, ampliando la relación con las empresas, influyendo, por ejemplo, en el concepto y la práctica de la “*responsabilidad social empresarial*”, y aliándose con las organizaciones sindicales para cuestiones relevantes.

Y como última reflexión, es necesario apostar decididamente por una “**Educación en Valores**” que promueva desde la infancia, adolescencia y juventud la solidaridad y la sensibilidad hacia los demás, en definitiva, ciudadanos más comprometidos que crean en el voluntariado como forma activa de participación social, esto es, como “forma y motor de vida”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y WEBGRAFÍA.

- Asociación de Sociólogos y Polítólogos de Extremadura (1999). *Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura*. Badajoz: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura.
- DECRETO 43/2009, de 6 de marzo, por el que se regula el estatuto del voluntariado social extremeño. (DOE número 409 de 12 de marzo de 2009).
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (eds.) (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3.^a ed.). Londres: Sage.
- Folia (Franco & Guilló) Observatorio del Voluntariado PVE. (2010). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España. Disponible en: http://www.plataformavoluntariado.org/resources/download/529?title=DIAGNOSTICO_VOLUNTARIADO.pdf
- Fresno, J. M. & Tsolakis A. (2012). *Profundizar en el voluntariado: Los retos hasta 2020*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España (PVE).

Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del voluntariado social en Extremadura. (D.O.E. número 29 de 12 Marzo de 1998)

Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. (BOE número 15, de 17 de enero de 1996).

López, J.A., & Centella M. (2008). *“El tercer sector en Badajoz. Una aproximación cuantitativa a las*

asociaciones de la provincia”. Badajoz: Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz.

Torres, M.C. (2011). *Pobreza y voluntariado*. Barcelona: Asociación Internacional de Voluntariado.