

El voluntariado social en el ámbito de la discapacidad en la provincia de Almería

Antonio SÁNCHEZ PALOMINO y Francisca PÉREZ GARCÍA

Datos de contacto

Antonio Sánchez Palomino
 Universidad de Almería
 Departamento de Didáctica
 y Organización Escolar
 Edificio de Humanidades
 y Ciencias de la Educación I
 Despacho 2.26-A
 Cañada de San Urbano s/n.
 04120 Almería
 Tels. 950015361-950015347
 Fax 950015258
 asanchez@ual.es

Francisca Pérez García

Recibido: 1/9/12
 Aceptado: 30/7/13

RESUMEN

Se trata de una investigación sobre el voluntariado social en el ámbito de la discapacidad, desde la perspectiva de las asociaciones que atienden a personas con discapacidad en la provincia de Almería, de los gestores/responsables del voluntariado, de los voluntarios y voluntarias que colaboran en dichas asociaciones y desde los responsables de la formación del voluntariado. Metodológicamente nos situamos en un estudio descriptivo de casos múltiples debido a la necesidad de hacer un análisis en y desde la realidad que genera el objeto de estudio, sin manipulación ni alteración de las distintas circunstancias, materiales y personales.

PALABRAS CLAVE: voluntariado y discapacidad, educación especial, integración educativa y social de personas con discapacidad, necesidades educativas especiales.

Social volunteer work in the field of disability in the province of Almería

ABSTRACT

It's a research on social volunteering in the field of disability, from the perspective of the associations that serve people with disabilities in the province of Almeria, of managers/leaders of the volunteers who collaborate in such associations and from those responsible for the formation of volunteering, volunteering. Methodologically place us in a descriptive study of multiple cases due to the need to do an analysis and from the reality that generates the object of study, without manipulation or alteration in different circumstances, materials and personal.

KEY WORDS: volunteering and disability, special education, educational integration and social of people with disabilities, special educational needs.

1. Introducción

Nuestra investigación pretende conocer la labor de los voluntarios que participan en organizaciones de voluntariado almerienses, organizaciones no gubernamentales que «se han convertido en los principales agentes en materia de voluntariado, aglutinando a un gran número de personas que trabajan de manera libre y altruista» (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, 25). Son organizaciones de acción social, sin ánimo de lucro, que no dependen del Gobierno y que persiguen objetivos de interés general. «Entendemos por organizaciones de voluntariado aquellas que son de iniciativa social y de carácter privado sin ánimo de lucro, legalmente constituidas, que desarrollan su actividad prioritariamente en el ámbito de la acción social, a favor de los demás y de intereses sociales colectivos. Llevan a cabo sus actividades fundamentalmente con voluntarios aunque cuenten con profesionales remunerados, complementando esfuerzos y funciones» (Ballesteros y otros, 2001, 33; Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, 2000, 4).

Hemos centrado nuestra investigación en aquellas asociaciones, organismos e instituciones pertenecientes a este tercer sector; «el tercer sector abarca todas aquellas asociaciones voluntarias, y dentro de ellas estarían incluidas las entidades de voluntariado social» (Fernández Prados, 2002, 245), que acogen a cualquier tipología de discapacidad y cuyo objetivo común «ha sido la defensa de las propias personas afectadas bien directamente o, como en el caso de la discapacidad intelectual, a través de sus familias» (Azúa, 2005, 2).

En España existen unas tres mil asociaciones dedicadas a atender y trabajar por los derechos de las personas con discapacidad, de entre ellas, Andalucía cuenta con trescientas cuarenta y tres, y Almería con treinta y cinco, según datos publicados en el Segundo Plan Andaluz del Voluntariado (2006). Son asociaciones que atienden a las necesidades de estas personas «en el sentido más amplio posible, es decir, como un continuo, considerando todas las implicaciones contextuales para hacer posible la atención» (Sánchez Palomino y Torres González, 2004, 73).

2. Diseño metodológico de la investigación

Metodológicamente, nos situamos ante el paradigma del estudio de casos colectivos (Stake, 1994) o diseño de casos múltiples, «se utilizan varios casos únicos a la vez para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar» (Rodríguez y otros, 1996, 96), puesto que nuestro interés está centrado en el estudio del voluntariado desde cada una de las asociaciones de manera que nos permita describir, analizar, valorar y ofrecer alternativas de mejora a la situación actual de la formación si fuese necesario. Esto implica «el examen

intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno específico, como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o un grupo social» (Anguera, 1987, 21). El estudio de casos por el que hemos optado como el más adecuado se define como un «método que implica la recogida y registro de datos sobre un caso o casos, y la preparación de un informe o una presentación del caso» (Stenhouse, 1990, 644).

2.1. Cuestión a investigar

La investigación sobre el voluntariado es escasa y prácticamente inexistente cuando se trata del ámbito de la discapacidad, de manera que al abordar el estado de la cuestión solo tenemos constancia de diecinueve estudios, aunque destinados a diferentes aspectos de la acción voluntaria, de ellos solo uno hace alusión al ámbito de la discapacidad.

Nuestra investigación pretende conocer las características, requisitos y valoración de los voluntarios y las voluntarias que prestan su acción altruista y solidaria en asociaciones que se ocupan de la inclusión educativa, social y laboral de personas con discapacidad en la provincia de Almería.

2.2. Objetivos

Conocer las características y perfil del voluntariado social en el ámbito de la discapacidad en la provincia de Almería.

Analizar los requisitos de acceso que piden las asociaciones que atienden a personas con discapacidad a su voluntariado.

Obtener información sobre la valoración que las asociaciones y otras instituciones públicas o privadas hacen acerca del voluntariado.

2.3. Población y muestra

La población objeto de nuestra investigación está integrada por la totalidad de las asociaciones que atienden a personas con discapacidad en la provincia de Almería, por los responsables/gestores del voluntariado en cada una de ellas, los voluntarios y las voluntarias que prestan su acción solidaria en dichas asociaciones y los responsables de la gestión del voluntariado.

Nos encontramos con un total de treinta y cinco asociaciones en la provincia de Almería, de ellas, diecisiete ubicadas en Almería capital, nueve en la zona de levante y nueve en la zona de poniente. De las treinta y cinco asociaciones invitadas a participar en este estudio, aceptaron su participación un total de veintisiete,

con lo que la muestra invitada no coincide con la muestra participada, sin embargo, el nivel de significación es altamente representativo de nuestra provincia.

TABLA 1. Muestra invitada y participada de asociaciones.

| <i>Muestra Inicial</i> | <i>Asociaciones Participantes</i> | <i>Participación</i> |
|------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| 35 | 27 | 77,14% |

Elaboración propia.

La población de voluntarios está integrada por ochenta y nueve personas, entre todas las asociaciones participantes y contando tanto con los voluntarios europeos de la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FAAM), como con los voluntarios que desde la Universidad de Almería (Secretariado de Asuntos Sociales. Áreas de Voluntariado y Solidaridad, Discapacidad y Asociacionismo) colaboran en el ámbito de la discapacidad.

TABLA 2. Muestra de voluntarios por asociación.

| <i>Asociaciones / Entidades</i> | <i>Número de voluntarios participantes</i> |
|---------------------------------|--|
| Asociaciones de Roquetas de Mar | 12 |
| Universidad de Almería | 10 |
| Asociación Capacitarte | 1 |
| Once | 5 |
| Asociación Verdiblanca | 11 |
| Asociación El Timón | 8 |
| Asociación La Esperanza | 1 |
| Asociación El Saliente | 3 |
| Asociación A Toda Vela | 18 |
| Asociación Asalsido | 1 |
| Asociación Apnaal | 6 |
| Asociación Asoal | 3 |
| Voluntariado Europeo | 10 |

Elaboración propia.

En cuanto a la muestra de voluntarios según las tres zonas geográficas en que hemos dividido la provincia, podemos comprobar que el mayor número de voluntarios se sitúan en la capital, seguida de la zona de poniente, mientras que la zona de levante es la que menor número de voluntarios tiene. El voluntariado europeo lo consideramos como otro apartado, y no lo incluimos en ninguna de las zonas propuestas, aunque el voluntariado de acogida desempeña sus funciones en Almería capital lugar en el que está ubicada la entidad de acogida, Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FAAM).

TABLA 3. Número de voluntarios por zonas geográficas.

| <i>Almería capital</i> | <i>Almería poniente</i> | <i>Almería levante</i> | <i>Europeos</i> | <i>Total</i> |
|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------|--------------|
| 55 | 20 | 4 | 10 | 89 |

Elaboración propia.

Los docentes con los que conseguimos contactar fueron treinta, aunque solo obtuvimos respuesta y participación de quince de ellos.

TABLA 4. Muestra de Docentes del Voluntariado.

| <i>Muestra inicial</i> | <i>Entrevistas realizadas</i> | <i>Porcentaje de participación</i> |
|------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| 30 | 15 | 50 |

Elaboración propia.

La procedencia de los docentes que han participado en nuestra investigación es diversa, algunos imparten formación en las asociaciones A Toda Vela y Verdi-blanca, otros en asociaciones de Roquetas de Mar, el Instituto Andaluz de la Juventud, la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad, la Organización Nacional de Ciegos en Almería, la Federación Española de Asociaciones de Padres de Sordos (FEAPS), la Plataforma para la Promoción del Voluntariado o la Agencia Andaluza del Voluntariado en Almería.

2.4. Instrumentos utilizados para la recogida de información

La recogida de datos supone un trabajo ordenado, sistemático y minucioso, ya que «los datos no existen con independencia del procedimiento y/o sujeto que los recoge y, por supuesto, de la finalidad que se persiga al recogerlos» (Rodríguez y otros, 1996, 142), sino que supone un proceso intencionado para sintetizar una realidad natural y compleja. Para describir, analizar y evaluar nuestra realidad, se hace necesaria la utilización de distintos instrumentos. Desde un planteamiento cuantitativo y con la finalidad de recoger información abundante con los mínimos recursos, hemos construido dos cuestionarios específicos, siguiendo las orientaciones de López y Schmelkes (2002); Buendía (1999); Fox (1981); Rodríguez y otros (1996) y Bisquerra (1996). Y desde un planteamiento cualitativo hemos llevado a cabo entrevistas semiestructuradas, análisis de documentos y desarrollado un diario de campo, diseñados para esta investigación en concreto. Como resultado se obtienen las dimensiones de análisis que describimos a continuación.

3. *Discusión*

A continuación, y en relación con los objetivos planteados en nuestra investigación, presentamos, analizamos e interpretamos las dimensiones o núcleos de análisis.

3.1. *Perfil del voluntariado*

La información obtenida mediante los cuestionarios, las entrevistas a los docentes, el análisis de documentos y el diario de campo de la investigadora nos permiten establecer cuatro subcategorías que, a nuestro juicio, constituyen el perfil del voluntariado en el ámbito de la discapacidad en nuestra provincia: género, edad, titulación académica y situación laboral.

Género

En nuestra provincia, los datos muestran que el porcentaje de mujeres (69,05%) que dedican su tiempo al voluntariado supera al de hombres (30,95%), si bien es cierto que se está produciendo un aumento en la incorporación de hombres al voluntariado. Concretamente, hemos obtenido los valores que a continuación presentamos:

TABLA 5. Frecuencias y porcentajes de género en el voluntariado.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Hombre | 26 | 30,95 |
| Mujer | 58 | 69,05 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

El género del voluntariado no es privativo de las mujeres, se está produciendo un aumento progresivo de la presencia de hombres en el voluntariado que se dedica a atender a colectivos con discapacidad, lo que demuestra que la figura del voluntario se está dando a conocer en numerosos ámbitos de la sociedad almeriense, prueba de ello son las campañas de sensibilización que las asociaciones, la Universidad y la administración de nuestra provincia están realizando mediante cursos de formación, jornadas de voluntariado, difusión de las actividades voluntarias y creación de folletos informativos.

Edad

Los resultados manifiestan que el voluntariado almeriense que dedica su tiempo a las asociaciones de personas con discapacidad, es aquel que cuenta con más de treinta años (38,10%), seguido de aquellos que se encuentran con edades entre veinticuatro y treinta años (34,52%) y de los que tienen entre dieciocho y veintitrés años (26,19%). Solo hemos encontrado un voluntario menor de dieciocho años (1,19%).

TABLA 6. Edad en el voluntariado.

| <i>Edad</i> | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Menos de 18 | 1 | 1,19 |
| Entre 18 y 23 | 22 | 26,19 |
| Entre 24 y 30 | 29 | 34,52 |
| Más de 30 | 32 | 38,10 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Los resultados son evidentes teniendo en cuenta que la presencia de las mujeres en el voluntariado es superior a la de los hombres, no solo en nuestro ámbito de actuación, por lo que no nos sorprende que en todos los periodos de edad predominen las mujeres. Respecto a los hombres, comprobamos que en la franja de edad superior a treinta años es donde más voluntarios encontramos, dato obvio si tomamos en consideración la incorporación de jubilados y prejubilados.

Titulación académica

Del análisis de estos datos se desprende que la mayoría de los/as voluntarios y voluntarias son diplomados universitarios (32,14%), seguidos de los que tienen bachillerato (19,05%), licenciatura universitaria (16,67%) y graduado escolar (13,1%). Predominan los/as voluntarios y voluntarias con estudios universitarios.

Del análisis de los resultados concluimos que el voluntariado ya no es exclusivo de titulaciones o estudios relacionados con humanidades o ciencias sociales, se amplía a otras. Sin embargo, no nos sorprende la incorporación de nuevas titulaciones puesto que las indicadas están relacionadas, de alguna forma, con el ámbito de la discapacidad y permiten aplicar los conocimientos aprendidos a los colectivos que se atienden en las asociaciones estudiadas, especialmente en periodos de formación en prácticas. Si observamos, se trata de titulaciones (fisioterapia, enfermería, derecho, logopedia, lenguaje de signos) cuyos contenidos médicos y/o administrativos son necesarios para atender a estas personas o gestionar estas entidades.

TABLA 7. Titulaciones del voluntariado.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| No contesta | 1 | 1,19 |
| Graduado escolar | 11 | 13,10 |
| Graduado ESO | 1 | 1,19 |
| Bachillerato | 16 | 19,05 |
| Ciclo Formativo Grado Medio | 6 | 7,14 |
| Ciclo Formativo Grado Superior | 7 | 8,33 |
| Diplomatura | 27 | 32,14 |
| Licenciatura | 14 | 16,67 |
| Doctorado | 1 | 1,19 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Se hace patente la necesidad de que se incluyan contenidos curriculares relacionados con el voluntariado en los planes de estudios de cualquier nivel y especialidad, para evitar que solo aquellos estudiantes de titulaciones relacionadas con humanidades, ciencias jurídicas y sociales conozcan el voluntariado.

Situación laboral

Los resultados muestran que aproximadamente la mitad de los/as voluntarios y voluntarias (51,19%) están empleados mientras colaboran en las asociaciones, el resto son personas desempleadas (22,62%) o estudiantes (17,86%).

TABLA 8. Situación laboral del voluntariado.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| No contesta | 3 | 3,57 |
| Desempleado | 19 | 22,62 |
| Empleado | 43 | 51,19 |
| Estudiante | 15 | 17,86 |
| Jubilado | 4 | 4,76 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Valorando de manera holística los datos analizados sobre el perfil del voluntariado en el ámbito de la discapacidad, podemos concluir que este corresponde a mujeres, mayores de treinta años, con titulaciones universitarias de diplomatura en humanidades o enfermería, y empleadas fundamentalmente en actividades laborales relacionadas con educación y acción social.

También hemos de señalar que la evolución del voluntariado en el ámbito de la discapacidad va orientada al aumento de hombres, con edades superiores a treinta años y con estudios y situación laboral variados, principalmente debido a la presencia de jubilados y prejubilados de diversos sectores laborales y a las numerosas campañas que están dando a conocer la figura y labor del voluntario en las entidades de nuestra provincia.

Finalmente, podemos afirmar que son las asociaciones las que deben hacer un análisis de su realidad y, a partir de ese análisis, diseñar el perfil de los voluntarios que necesitan.

3.2. Requisitos de acceso del voluntariado

A los/as responsables/gestores de las asociaciones y al voluntariado que colabora en ellas, les hemos preguntado por los requisitos de acceso que piden o les han pedido a los voluntarios antes de pertenecer a la entidad (ítems 4 y 8 respectivamente). Los resultados permiten comprobar que existen diferencias en función del colectivo al que se atiende en la asociación. Algunos/as responsables/gestores y voluntarios/as (38,89%) afirman que hay entidades que acogen a personas discapacitadas en general, sin especificar el tipo de discapacidad que poseen.

Incluso, matizan que hay entidades cuyos objetivos van destinados a ayudar a colectivos más concretos, a personas sordas (4,63%), con autismo (6,48%), parálisis cerebral (3,7%), esclerosis múltiple y otras enfermedades degenerativas (0,93%) o con síndrome de Down (1,85%).

TABLA 9. Colectivo al que atienden las asociaciones.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|-------------------|
| No contesta | 3 | 2,78 |
| Discapacidad sensorial | 5 | 4,63 |
| Enfermos esclerosis múltiple y degenerativas | 1 | 0,93 |
| Parálisis cerebral | 4 | 3,70 |
| Personas con autismo | 7 | 6,48 |
| Personas con discapacidad en general | 42 | 38,89 |
| Personas con discapacidad física | 7 | 6,48 |
| Personas con discapacidad intelectual | 32 | 29,63 |
| Personas con síndrome de Down | 2 | 1,85 |
| Personas sordas | 5 | 4,63 |
| <i>Total</i> | 108 | 100,00 |

Elaboración propia.

Las respuestas de los/as voluntarios y voluntarias están en sintonía con las ofrecidas por los/as gestores/responsables de las entidades, y nos permiten concluir que, aunque el ámbito de estudio del voluntariado en el que nos centramos es la discapacidad, dentro de este encontramos otras clasificaciones en función del tipo de discapacidad que estas personas posean. Así, cuando alguien decide ser voluntario en entidades que acogen a personas con discapacidad, ha de tener en cuenta que no todas las asociaciones atienden a las mismas personas, que pueden dirigirse, en función de sus preferencias, a asociaciones destinadas a colectivos con discapacidad en general o a aquellas que solo atienden a un tipo concreto de discapacidad. Debemos recordar que este tipo de entidades surgen de la demanda social, de un grupo de afectados que deciden unir sus esfuerzos y luchar por una mejor calidad de vida para sus familiares y/o allegados, de ahí su especialización en un determinado tipo de discapacidad.

TABLA 10. Por qué los voluntarios eligen las asociaciones.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|-------------------|
| Casualidad | 1 | 1,19 |
| Identificado con el colectivo | 5 | 5,95 |
| Interés social o motivaciones personales | 17 | 20,24 |
| Por ayudar a personas que lo necesitan | 8 | 9,52 |
| Por conocidos que asisten | 17 | 20,24 |
| Por el colectivo al que atienden | 15 | 17,86 |
| Por la labor que desempeñan | 13 | 15,48 |
| Relacionado con formación y/o ámbito laboral | 8 | 9,52 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Con todo lo dicho, concluimos que si una asociación se plantea realizar la captación del voluntariado, debe tener presente que todo proceso de captación requiere una buena planificación del programa a seguir, donde se parte del conocimiento del contexto de la entidad a la que va dirigido. Posteriormente, se formulan los objetivos que se pretenden alcanzar y que ayudarán a conocer las necesidades de la asociación, el número de voluntarios que necesita y el perfil que más se ajusta al puesto que van a desempeñar.

Ausencia de requisitos

El análisis de los datos muestra que en torno a la mitad de los/as encuestados y encuestadas (49,07%) afirman que no se pide ningún requisito de acceso al voluntariado para integrarse en las asociaciones, siendo los/as voluntarios y voluntarias los que más identificados se encuentran con esta respuesta. Los/as

responsables, principalmente aquellos/as cuyas asociaciones cuentan con menos de diez voluntarios y voluntarias (16,7%) y aquellos/as que aún no tienen voluntariado (4,2%), también nos indican que no piden requisitos de acceso. Esto nos permite afirmar que las asociaciones que no piden requisitos de acceso son las que se encuentran con dificultades para conseguir voluntarios y voluntarias, por lo que, a pesar del auge que se está dando últimamente al voluntariado, las asociaciones no cuentan con bolsas de voluntarios tan extensas como podemos pensar. Es más, en un primer momento, cuando realizamos la técnica del vagabundeo para conocer el número de asociaciones en nuestra provincia y el voluntariado existente, los/as responsables afirmaban contar con un mayor número de voluntarios del que nos hemos encontrado durante la realización del trabajo de campo.

Los datos facilitados por los/as gestores/responsables del voluntariado en los cuestionarios y las observaciones realizadas durante las visitas a sus instalaciones concluyen que la mitad de las asociaciones encuestadas (50,0%) tienen menos de diez voluntarios. La otra mitad, salvo dos que no contestan a nuestra petición (8,3%), indican que el número de voluntarios está entre diez y veinte (16,7%) o carecen de voluntariado (12,5%). Solo hemos encontrado un responsable (4,2%) que indica que el número de voluntarios en su entidad está entre veinte y cincuenta, y dos (8,3%) que reconocen tener un número bastante alto de voluntariado, entre cincuenta y cien. Con esto, volvemos a reiterar que el número de voluntarios en las asociaciones suele ser bastante bajo, a pesar de encontrarnos con muchas de ellas que no piden requisitos de acceso. No hay tanta concienciación social por el ámbito del voluntariado en discapacidad desde la sociedad almeriense, no hay tantas personas dispuestas a ofrecer su tiempo a la acción voluntaria, quizá por falta de difusión de esta alternativa, quizá porque no se están realizando campañas adecuadas a colectivos acordes con esta acción, pero sobre todo porque no se está dando al voluntariado la importancia y el reconocimiento que merece.

Edad

Según datos facilitados por los/as voluntarios y voluntarias y por los/as gestores de las asociaciones, la edad es el principal requisito de acceso que piden. Es el voluntariado europeo (5,55%), el de Almería capital (12,05%) y los responsables/gestores de esta zona (5,55%), los que eligen en mayor proporción este requisito de acceso, si bien es el levante de la provincia la única zona donde no se señala que la edad sea necesaria para ser voluntario. Por lo general, la edad mínima que debe exigirse al voluntariado son los dieciocho años, aunque hemos de señalar que en algunas asociaciones hay voluntarios que tienen dieciséis años.

Titulación o formación

Poseer titulación o formación (14,81 %) es otro de los requisitos de acceso al voluntariado en las asociaciones de nuestra provincia, tal como indican los/as voluntarios y voluntarias de la capital (7,38 %) y los/as responsables de la zona de poniente (2,8 %). Más que tener una determinada titulación, lo que se pide es formación en materia de voluntariado, mediante la participación en cursos de formación relacionados con esta acción solidaria o con la discapacidad.

La formación previa que se pide al voluntariado es participar en un curso de formación, de hecho muchas entidades organizan cursos de formación inicial destinados a sus voluntarios y voluntarias. Esta formación puede ofrecerse cuando decide la asociación en la que va a participar y hay un número suficiente de asistentes para realizar el curso, o cuando la asociación lo imparte como medio para la sensibilización y captación.

Otras razones

Pero hay otras razones que, aunque en menor medida, merecen nuestra atención porque son requisitos de acceso a las entidades y deben tenerse en cuenta ya que nos permiten conocer características previas del perfil del voluntariado. Destacamos entre ellas, el exigir conocimientos de lengua de signos (1,85 %) y hablar español (0,93 %).

TABLA 11. Requisitos de acceso a las asociaciones.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| No contesta | 2 | 1,85 |
| Edad | 28 | 25,93 |
| Hablar español | 1 | 0,93 |
| Interés por el colectivo | 1 | 0,93 |
| Lengua de signos | 2 | 1,85 |
| Ninguno | 53 | 49,07 |
| Otros | 5 | 4,63 |
| Titulación/Formación | 16 | 14,81 |
| <i>Total</i> | 108 | 100,00 |

Elaboración propia.

En primer lugar, conocer la lengua de signos es de extraordinaria importancia si tenemos en cuenta que la persona que colabore en la asociación va a atender a personas sordas. Del mismo modo, si el voluntario pertenece a un país diferente al nuestro, es lógico que se le pida como requisito hablar nuestra lengua, ya que es fundamental que conozca nuestro idioma para poder relacionarse tanto con los

usuarios como con el resto de miembros de la asociación en la que va a participar. De hecho, las personas que se acogen al programa de voluntariado europeo reciben, como parte de dicho programa formativo, unas normas básicas para facilitar su estancia en el país de acogida que incluye formación en idiomas.

3.3. Motivaciones del voluntariado

Realizar un proceso de captación del voluntariado es bastante costoso para las asociaciones, sobre todo si no consiguen personas que se animen a colaborar y/o realizar tareas voluntarias en su entidad. Sin embargo, no basta con elaborar el perfil y los requisitos de acceso necesarios que se buscan, en todo proceso de captación han de atenderse los motivos que llevan a la persona a incorporarse a una entidad y los que la hacen mantenerse en ella.

Aunque nos encontramos con un voluntariado que pertenece al ámbito concreto de la discapacidad, la motivación inicial de los/as voluntarios y voluntarias es muy variada. De hecho la mayoría afirman que se hacen voluntarios para ofrecer su tiempo libre a una actividad solidaria (34,52%).

Hablamos en estos casos de motivación intrínseca de la persona, de una necesidad interior de sentirse bien con uno mismo por la ayuda prestada a los demás. Esta motivación está muy relacionada con la señalada por otros/as voluntarios y voluntarias que deciden serlo por enriquecimiento y motivación personal (14,29%).

TABLA 12. Motivos para ser voluntario.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| No contesta | 1 | 1,20 |
| Acompañé a un amigo y me enganchó el colectivo | 2 | 2,38 |
| Enriquecimiento y motivación personal | 12 | 14,29 |
| Me gusta ayudar a los demás y me siento más útil | 25 | 29,76 |
| Necesidad de la entidad | 6 | 7,14 |
| No se cuándo empecé a tener inquietudes | 3 | 3,57 |
| Ofrecer mi tiempo libre a una actividad solidaria | 29 | 34,52 |
| Por estar relacionado con mi carrera profesional | 6 | 7,14 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Otra de las razones que merecen nuestra atención es la que ofrecen aquellos/as voluntarios y voluntarias que deciden serlo porque acompañan a amigos a la entidad y, al conocer el colectivo al que atienden, se animan a ofrecer su ayuda (2,38%). Curiosamente, esta es la razón menos indicada por los voluntarios

encuestados, dato significativo teniendo en cuenta que una de las vías de captación utilizada por algunas asociaciones es el conocido como «boca a boca».

Del análisis de estos datos se desprende que las satisfacciones de los/as voluntarios y voluntarias están relacionadas con la motivación que les produce su acción solidaria, generalmente son satisfacciones personales que responden a necesidades internas a la persona (motivación intrínseca). Esto demuestra que el/la voluntario y voluntaria recibe un beneficio personal y social.

Las personas que no han colaborado desconocen estos valores y se sorprenden al escuchar estas afirmaciones, por eso somos partidarios de dar a conocer los beneficios de la acción voluntaria desde los primeros años de escolaridad, transmitiendo a los niños valores que después puedan desarrollar, hacerles partícipes durante toda su escolaridad, para que, al ser adultos, esos valores se hayan consolidado y continúen con esta labor social.

TABLA 13. Satisfacciones de los voluntarios.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|-------------------|
| No contesta | 3 | 3,57 |
| Conocerme, dar y recibir experiencias | 1 | 1,19 |
| Contacto con otras personas y gratificación personal | 19 | 22,62 |
| El cariño que recibo, una sonrisa | 8 | 9,52 |
| Muchas porque para ellos la poca ayuda es mucha | 19 | 22,62 |
| Sentirme útil y crecer como persona | 25 | 29,76 |
| Ver avances en la situación de los discapacitados | 9 | 10,71 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Otro aspecto que nos parece interesante analizar es el tiempo de permanencia de los/as voluntarios y voluntarias en las asociaciones. Antes hablamos de motivación para iniciar su acción en una asociación, lo que conocemos como motivación inicial, ahora vamos a considerar aquella que es necesaria cuando se está realizando la actividad, motivación permanente. La mayor parte de los/as voluntarios y voluntarias (39,29%) indican que llevan más de tres años desempeñando funciones voluntarias en su asociación, otros (30,95%) reconocen que llevan menos de un año o entre uno y dos años (23,81%), siendo el periodo comprendido entre dos y tres años en el que menos voluntarios y voluntarias encontramos (5,95%). Los porcentajes más altos se encuentran entre el voluntariado que supera los tres años y aquel que aún no lleva un año en la entidad, lo que nos permite afirmar que el voluntariado en discapacidad de nuestra provincia está consolidado. Además, si relacionamos el tiempo de permanencia con la motivación del voluntariado, destacamos que los/as voluntarios y voluntarias que más tiempo

llevan desempeñando estas tareas son aquellos motivados por ocupar su tiempo libre en actividades solidarias, aquellos a los que les gusta ayudar a los demás, sintiéndose más útiles.

TABLA 14. Tiempo como voluntarios.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| Menos de 1 año | 26 | 30,95 |
| Entre 1 y 2 años | 20 | 23,81 |
| Entre 2 y 3 años | 5 | 5,95 |
| Más de 3 años | 33 | 39,29 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Dificultades de la acción voluntaria

Hemos expresado los numerosos motivos que llevan al voluntario a decidirse por la acción solidaria y las diversas satisfacciones que esta les produce; sin embargo, también surgen dificultades durante la realización de su labor.

La mayor parte de los/as voluntarios y voluntarias (22,62%) manifiestan que no encuentran dificultades durante el desempeño de su labor, aunque hemos de matizar que un porcentaje bastante elevado (17,86%) no ha contestado esta pregunta.

TABLA 15. Dificultades de la acción voluntaria.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|---|-------------------|-------------------|
| No contesta | 15 | 17,86 |
| Escasez de recursos | 5 | 5,95 |
| Falta de preparación, necesidad de más cursos | 4 | 4,76 |
| Falta de tiempo para organizar talleres | 11 | 13,10 |
| Hacer frente a algunas situaciones | 10 | 11,90 |
| Incompatibilidad horaria con trabajos | 5 | 5,95 |
| La gente no quiere participar, no convivencia total | 7 | 8,33 |
| Mantener la motivación constante | 1 | 1,19 |
| Poco reconocimiento de la entidad | 6 | 7,14 |
| Resultados muy lentos | 1 | 1,19 |
| Ninguna | 19 | 22,62 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

Motivos para el abandono

Conocer las razones que pueden llevar al voluntariado a dejar de colaborar es de gran importancia para las asociaciones. Vamos a describir y analizar los motivos que llevan a los voluntarios a dejar su colaboración en las asociaciones, diferenciando dos tipos: aquellos que se atribuyen a la asociación y los que se deben al propio voluntario o voluntaria.

El 39,28% de los/as voluntarios y voluntarias indican que abandonarían su labor si en la asociación no encontrarán un clima agradable que les facilite su colaboración, es decir, si no recibiesen un trato adecuado por parte de los miembros de la asociación o de los usuarios a los que destinan su ayuda.

TABLA 16. Motivos para el abandono de la acción voluntaria.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|-------------------|
| No contesta | 4 | 4,76 |
| Limita funciones e implicación | 9 | 10,71 |
| No clima agradable en asociación, crea que no debe estar | 30 | 35,71 |
| No me aporte nada a nivel personal, sin sentido | 13 | 15,48 |
| No obtener formación ni aprendizaje | 8 | 9,52 |
| No pueda compaginarlo con trabajo remunerado, vida | 17 | 20,24 |
| No repercute en inserción laboral | 3 | 3,57 |
| <i>Total</i> | 84 | 100,00 |

Elaboración propia.

3.4. La acción voluntaria: funciones a desarrollar

Cuando el voluntario o voluntaria se incorpora a una entidad, debe conocer las funciones o tareas que puede y debe realizar. Entre las acepciones que señala el diccionario sobre el término «función» destacamos la que lo define como «actividad o papel desempeñados por alguien en un cargo, oficio o profesión; se usa más en plural que en singular» (Moliner, 1990, 143). Si la adaptamos a nuestro ámbito de estudio, las funciones de un voluntario en la asociación serían aquellas actividades que tiene que realizar durante el desempeño de su acción voluntaria.

Las asociaciones contemplan los objetivos, actividades, servicios y/o programas que persiguen; sin embargo, en el análisis de documentos que hemos realizado y en las notas del diario de campo apenas encontramos referencias a las funciones que estos pueden realizar.

Describimos a continuación el perfil de los/as gestores/responsables del voluntariado en las asociaciones, ya que son quienes los reciben y condicionan su grado de implicación en la entidad, las relaciones a establecer con el resto de miembros, sus actuaciones, incluso su formación continua. Posteriormente, dedicaremos otro subnúcleo de análisis a estudiar las funciones de los voluntarios en las entidades.

Los gestores/responsables del voluntariado

Nos hemos dirigido a los/as gestores o responsables del voluntariado en cada asociación, considerándolos informantes clave para contrastar los datos ofrecidos por los/as voluntarios y voluntarias, los/as docentes y el diario de campo.

Los datos ponen de manifiesto que la mayoría de las asociaciones (87,49%) carecen de una persona dedicada exclusivamente al voluntariado. Suelen ser los/as presidentes o presidentas (16,67%) o gerentes (8,33%) de las asociaciones los responsables de gestionar el voluntariado, aunque esta responsabilidad también recae en otras personas que desempeñan diversos puestos en la asociación, desde trabajadores/as sociales hasta auxiliares administrativos, coordinadores de proyectos, vicepresidentes/as, técnicos o directores/as técnicos.

TABLA 17. Puesto desempeñado por el responsable del voluntariado.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|---|-------------------|-------------------|
| No contesta | 1 | 4,17 |
| Auxiliar administrativo | 1 | 4,17 |
| Coordinadora | 2 | 8,33 |
| Dirección de residencia de adultos | 1 | 4,17 |
| Dirección técnica | 1 | 4,17 |
| Director administrativo | 1 | 4,17 |
| Gerente | 2 | 8,33 |
| Jefa de estudios | 1 | 4,17 |
| Pedagoga y coordinadora de programas | 1 | 4,17 |
| Perseverante | 1 | 4,17 |
| Presidente | 4 | 16,67 |
| Responsable servicio de ocio, voluntariado y comunicación | 1 | 4,17 |
| Secretario (coordinador de proyectos) | 1 | 4,17 |
| Técnico | 1 | 4,17 |
| Técnico responsable de áreas de voluntariado, juventud y ocio | 1 | 4,17 |
| Técnico, coordinador de voluntariado y comunidad | 1 | 4,17 |
| Trabajador social, directora de la unidad de día | 1 | 4,17 |
| Trabajadora social | 1 | 4,17 |
| Vicepresidente, comisión de juventud | 1 | 4,17 |
| <i>Total</i> | 24 | 100,00 |

Elaboración propia.

Funciones de los voluntarios

A continuación, describimos las funciones que desarrollan los voluntarios en las asociaciones, con el objeto de comprobar su necesidad y utilidad.

Tanto responsables/gestores del voluntariado como voluntarios y voluntarias (40,74%) coinciden en que la mayor parte de las funciones en la entidad van destinadas a ofrecer acompañamiento a las personas a las que atienden, bien sea de tipo social, comunicativo o lúdico.

TABLA 18. Funciones de los voluntarios en la asociación.

| | <i>Frecuencia</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|-------------------|
| No contesta | 4 | 3,70 |
| Acompañamiento (social, comunicación, lúdico) | 44 | 40,74 |
| Apoyo escolar y psicopedagógico | 6 | 5,56 |
| Ayuda en general, lo que demanden | 35 | 32,41 |
| Fisioterapeuta | 1 | 0,93 |
| Miembro de la Junta y tareas de aseo y acompañamiento | 7 | 6,48 |
| Monitor/responsable de talleres y técnico o administración | 9 | 8,33 |
| Terapeuta | 2 | 1,85 |
| <i>Total</i> | 108 | 100,00 |

Elaboración propia.

4. Conclusiones

Tras la presentación y discusión de los datos obtenidos a través del trabajo de campo, hemos agrupado las conclusiones a partir de los objetivos propuestos.

4.1. Perfil y rasgos que definen el voluntariado almeriense

Los resultados permiten concluir, respecto al perfil del voluntariado, que:

Predomina el voluntariado desarrollado por mujeres en todas las asociaciones de la provincia, aunque se está produciendo una incorporación paulatina del voluntariado desarrollado por hombres. Sin embargo, esta incorporación no es suficiente y se percibe que es necesaria la presencia de mayor número de voluntariado masculino en las asociaciones destinadas a atender a personas con discapacidad para realizar determinadas labores con estos colectivos. Las asociaciones se encuentran con bastantes dificultades para captar este tipo de voluntariado, que se decanta más por otros ámbitos de la acción voluntaria (voluntariado deportivo, ambiental o socorrismo y primeros auxilios, etc.) y no son eficientes las campañas

para motivarlos por este ámbito de actuación. Desde el mundo asociativo no se está sensibilizando a la población masculina y no suelen realizarse campañas de sensibilización destinadas a este tipo de voluntariado.

La edad del voluntariado es superior a treinta años y aumentan los voluntarios y voluntarias en periodos de jubilación y prejubilación, principalmente entre los funcionarios, donde encontramos empresas que les suelen adelantar de manera forzosa la prejubilación. Somos conscientes de que hay un aumento considerable de población con edades superiores a sesenta y cinco años, con un estado de salud excelente, convirtiéndose el voluntariado en una vía de escape que les hace continuar sintiéndose útiles social y profesionalmente. Sin embargo, el voluntariado en estas edades continúa siendo una figura poco arraigada en nuestra provincia y de la que existe poca concienciación social, tanto por parte de este colectivo como de las asociaciones que no se preocupan por realizar campañas de captación hacia estas personas y están obviando el enorme potencial que pueden ofrecerles.

Los voluntarios poseen niveles altos de cualificación, consecuencia de las numerosas campañas de sensibilización y captación que se realizan desde el ámbito educativo, sobre todo desde la Universidad de Almería, predominando las titulaciones relacionadas con humanidades, educación, derecho y enfermería, por ser las que incluyen contenidos y prácticas profesionales más cercanos a los valores que se promueven desde la acción voluntaria. Observamos el aumento en la incorporación de voluntarios voluntarias de otras especialidades, fundamentalmente relacionadas con el ámbito de la salud; sin embargo, se ve necesaria la difusión del voluntariado en todos los niveles y titulaciones del sistema educativo, puesto que todas las asignaturas deberían contener los valores solidarios que promueve la acción voluntaria. Se percibe entre el profesorado de niveles no universitarios una carencia en la transmisión de estos valores, no se habla del voluntariado a los alumnos y alumnas y no se difunde el significado y la importancia de esta labor.

La situación laboral de los voluntarios es de empleados, principalmente en los sectores de educación, acción social y servicios, puesto que el voluntariado compagina y/o continúa su labor solidaria, junto a su actividad profesional, una vez finalizados sus estudios. Sin embargo, no deberían olvidarse en las campañas de sensibilización y difusión de la acción voluntaria otros colectivos que podrían colaborar en las asociaciones con mayor disponibilidad de tiempo (personas desempleadas, tercera edad, prejubilados, amas de casa o estudiantes) y a los que no se está prestando la suficiente atención. Se demuestra que los que son voluntarios durante su periodo de formación, especialmente los universitarios, continúan siéndolo una vez incorporados al mundo laboral porque están concienciados con esta labor.

En cuanto a los rasgos que definen al voluntariado nos centramos en varios aspectos (su motivación, las dificultades que encuentran en la realización de su acción voluntaria y los motivos que les llevarían al abandono de esta labor), que nos permiten aportar las siguientes conclusiones:

Estudiar las razones que llevan a los voluntarios a realizar su labor resulta fundamental en cualquier proceso de captación y en la permanencia de estos en las asociaciones, puesto que nos permitirán conocer por qué las personas deciden ser voluntarias y continuar siéndolo a lo largo del tiempo. Es necesario atender tanto la motivación intrínseca como la extrínseca de las personas que deciden colaborar en las asociaciones, porque de ambas depende su permanencia en la entidad. Pese a ello, no hemos encontrado en las asociaciones preocupación por conocer la motivación de las personas que colaboran en ellas, no se motiva al voluntariado ni se tienen en cuenta sus expectativas ante la labor que desempeñan, se realizan campañas de captación sin más.

Las motivaciones de los voluntarios que hemos podido descubrir durante esta investigación son muy variadas, pero la mayoría decide serlo para ocupar su tiempo libre y de ocio (34,52%) o porque les gusta ayudar a los demás (29,76%), aunque somos conscientes de que cada persona tiene sus motivaciones y que estas varían en función de la situación y de la edad. Lo importante es conocerlas para poder atenderlas y garantizar la incorporación y permanencia en las asociaciones.

Deben establecerse canales de comunicación que permitan concienciar socialmente acerca del voluntariado, no solo desde los primeros años de escolaridad en el sistema educativo vigente, como comentamos en párrafos anteriores, sino también desde el ámbito familiar y social.

La mayor satisfacción de los voluntarios (29,76%) es que al realizar esta labor se sienten útiles y les permite crecer como personas. Si está satisfecho con la labor que realiza, se garantiza que continúe realizándola, por lo que se debería comprobar que el voluntariado está satisfecho con su labor y convencido de querer seguir en ella.

Gran parte del voluntariado (39,29%) continúa realizando su labor solidaria por periodos superiores a tres años, aunque le dedican menos de cinco horas a la semana, lo que nos lleva a concluir que el voluntario o voluntaria que colabora menos horas permanece durante más tiempo que el que le destina muchas, puesto que estos últimos terminan abandonando al no poder compaginarla con su vida social, personal y/o laboral.

Aunque la mayor parte de los voluntarios y voluntarias (22,62%) reconocen que no encuentran dificultades durante el desempeño de su labor, la falta de

tiempo para organizar y preparar las actividades y talleres (3,1 %) y la incompatibilidad horaria de esta con otras actividades personales y/o laborales (5,95 %) son las dificultades más generalizadas entre el voluntariado.

El (35,71 %) de los voluntarios reconocen que la principal causa para el abandono de su labor consiste en que en la asociación no existe un clima agradable que facilite su colaboración y/o el resto de miembros consideren que su ayuda no es necesaria. Si las asociaciones no organizan la acción voluntaria, no le dan la importancia que merece, no se motiva, no se le ofrece la formación y el trato adecuado y no se le hace partícipe, el voluntario abandona. De igual forma, el mal funcionamiento de la gestión en las asociaciones, los favoritismos hacia determinadas personas o asociaciones, el mal uso de las subvenciones, pueden causar la baja de sus voluntarios.

4.2. Requisitos de acceso para el voluntariado

En relación con este apartado nos planteamos analizar los requisitos de acceso que piden las asociaciones que atienden a personas con discapacidad en nuestra provincia a sus voluntarios y voluntarias llegando a las siguientes conclusiones:

Hay asociaciones (38,89%) que atienden a colectivos con cualquier tipo de discapacidad, aunque la mayoría están destinadas a colectivos concretos en función de la discapacidad que poseen (personas sordas, ciegas, con síndrome de Down o parálisis cerebral, entre otras). Existe alta especialización en función del colectivo a atender, por lo que, aunque en principio es una ventaja, también supone un inconveniente al dificultar la relación entre colectivos.

No existe una terminología unívoca para definir a las personas con discapacidad y siguen utilizándose términos discriminatorios que ya deberían estar obsoletos (minusválidos, deficientes, entre otros), manifestando que siguen presentes actitudes sociales de rechazo y repulsión hacia estos colectivos.

Los voluntarios y voluntarias eligen las asociaciones cuando tienen un conocimiento previo de ellas o del colectivo al que van a atender. La difusión de la creación de una asociación, de sus objetivos, del colectivo al que atiende y de sus actividades debe ser prioritario en aquellas asociaciones que apuestan por la incorporación del voluntariado.

En torno al cincuenta por ciento de asociaciones no piden a los voluntarios ningún requisito de acceso y, cuando lo hacen, es la edad (25,93%) la principal exigencia. Sin embargo, en el ámbito de la discapacidad, es fundamental establecer requisitos de acceso a los voluntarios y voluntarias y compromisos con la asociación, porque en este tipo de voluntariado no basta con la buena voluntad, se necesita preparación previa para atender a los colectivos a los que puede ir

destinada la ayuda, siendo esta diferente en función de las características propias de esas personas.

El número de voluntarios no es tan extenso como puede pensarse, la mitad de las asociaciones reconocen tener menos de diez voluntarios y voluntarias y/o encontrarse con verdaderas dificultades para captarlos. Son, principalmente, las zonas rurales las que cuentan con menor número de voluntarios. A pesar de estos datos, se vende la imagen de que el voluntariado es un fenómeno numeroso; sin embargo, hemos comprobado que no hay tantos voluntarios como se intenta mostrar desde las distintas asociaciones e instituciones públicas y privadas de nuestra provincia. El voluntariado se convierte en imagen, incluso se hace utilización política de este fenómeno y se ofrecen subvenciones a las asociaciones desde diversos organismos, de las que no todas se benefician o hacen uso adecuado de ellas (clientelismo de las asociaciones hacia la Administración). Falta mayor concienciación por la acción voluntaria y mayor control en la gestión de las subvenciones que se conceden para el voluntariado.

Además, las asociaciones carecen de bolsas reales y actualizadas acerca del número de voluntarios que poseen, lo que dificulta la puesta en práctica de sus actividades al no tener claramente definidas las personas que pueden colaborar en su realización y el momento en que están disponibles. Esta falta de control vuelve a demostrar la poca importancia que realmente se le da al voluntariado y la escasa preocupación por el mantenimiento y permanencia de los voluntarios.

4.3. Valoraciones acerca del voluntariado

En cuanto a la valoración que se tiene de la figura y el rol del voluntario, hemos obtenido, entre otras, las siguientes conclusiones:

Casi la mitad de los informantes (40,74%) consideran que el voluntariado es importante en la asociación porque sirve de acompañamiento a los usuarios a los que atienden y les permiten poder participar en actividades de tipo lúdico, comunicativo o social, no solo en la entidad sino también en el contexto en el que esta se ubica (asistir al cine, salidas a la playa, excursiones, campamentos, talleres, actividades deportivas, entre otras).

En la mayor parte de asociaciones (87,49%) no existe la figura del responsable de voluntariado, sino que esta responsabilidad recae en el/la gerente o presidente/a de la asociación o en cualquier persona que realiza otras funciones laborales en la misma. Consideramos que es fundamental que todas las asociaciones cuenten con una persona dedicada de forma exclusiva a gestionar y dirigir el voluntariado, ya que esta gestión requiere de tanta importancia que no debe ser compaginada con otra actividad laboral en la misma.

Muchos voluntarios (32,41%) no tienen definidas las funciones que pueden desempeñar en las asociaciones y esto puede convertirse en causa de abandono porque se sienten desmotivados y poco implicados en la asociación, al no sentirse útiles en ella. Es fundamental establecer para qué se quiere al voluntario, en qué puede ayudar y dejar claras las tareas que va a desempeñar desde el primer momento que empieza a colaborar en la asociación y no utilizarlo como mano de obra barata para suplir o evitar la contratación remunerada de profesionales.

Son numerosas las campañas de sensibilización y difusión del voluntariado, tanto por parte de las asociaciones como de las diversas instituciones, si bien no tienen todo el impacto que debieran. Entre las razones que encontramos destacan que se produce saturación de los canales habituales de información, no se estudian los perfiles necesarios y se dirigen a poblaciones concretas que no se adecuan a las características que requieren las asociaciones, o los asistentes a dichas campañas no se animan a desempeñar acciones voluntarias una vez finalizadas.

Las asociaciones deberían dar a conocer sus carencias, porque se ha comprobado que gran parte del voluntariado se decide a colaborar cuando es consciente de la necesidad de su ayuda, cuando sabe que en la asociación es útil contar con su presencia.

En nuestra provincia cada vez se está dando más importancia y difusión al Programa de Voluntariado Europeo, liderado por el Instituto Andaluz de la Juventud. En algunos cursos de formación destinados al voluntariado se dedica parte de su tiempo a dar a conocer esta iniciativa y lo que supone su realización, además de la difusión que se hace mediante trípticos y folletos. En la capital, contamos con dos entidades acogidas a este programa (la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad —FAAM— y la Fundación Mediterránea) y con voluntariado de envío y de acogida, observándose que aumentan los interesados en participar en esta iniciativa.

Se considera básico incluir en los planes educativos vigentes materias relacionadas con el voluntariado al objeto de difundir esta figura entre los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- AGENCIA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO (2005). *La Agencia andaluza del voluntariado en cifras 2004*. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- (2006). *La Agencia en cifras 2005*. Sevilla: Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- ANGUERA ARLIAGA, M. T. (1987). «Uso de mapas conductuales y cognitivos en evaluación ambiental». En R. Fernández Ballesteros, *El ambiente. Análisis psicológico* (pp. 21-42). Madrid: Pirámide.

- AZÚA BERRA, P. (2005). «Las asociaciones voluntarias de discapacidad en el momento actual». *XI Jornadas sobre Organizaciones voluntarias de Discapacidad*. Madrid.
- BALLESTEROS ALARCÓN, V., CASTILLO GARCÍA, E., PATIGNY LARTELIER, C. F., y BETORET CATALÁ, D. (2001). *El voluntariado organizado en la provincia de Granada*. Granada: Plataforma del Voluntariado Social de Granada.
- BISQUERRA, R. (1996). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- BUENDÍA, L. (1999) (coord.). *Modelos de análisis de la investigación educativa*. Sevilla: Alfar.
- FERNÁNDEZ PRADOS, J. S. (2002). *La sociedad civil y el cambio social: la cultura política del voluntariado social*. Almería: Universidad de Almería.
- FOX, D. J. (1981). *El proceso de la investigación en educación*. Pamplona: Universidad de Navarra.
- JIMÉNEZ LARA, A. (2005). «El crecimiento del sector no lucrativo en la última década». *XI Jornadas sobre Organizaciones Voluntarias de Discapacidad*. Madrid.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2006). *Plan Andaluz del Voluntariado*. Sevilla: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- LÓPEZ, M., y SCHMELKES, C. (2002). *Diseño de cuestionarios*. Disponible en <<http://www.monografias.com/trabajos15/diseño-cuestionarios/diseño-cuestionarios.html>>. Consulta: 24 de junio de 2007.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005). *Diagnóstico de situación del voluntariado en España*. Madrid: Autor.
- MOLINER, M. (1990). *Diccionario de uso del español*. Madrid: Gredos.
- PLATAFORMA PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA (2000). *Código ético de las organizaciones de voluntariado*. Madrid: Autor.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G., GIL FLORES, J., y GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- SÁNCHEZ PALOMINO Y TORRES GONZÁLEZ, J. A. (coords.) (2004). *Educación Especial I. Una perspectiva curricular organizativa y profesional*. Madrid: Pirámide.
- (2004). *Guías didácticas para la atención educativa al estudiante con discapacidad*. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.
- SOLA FERNÁNDEZ, M. (2007). *Metodología de la investigación cualitativa en educación I*. Almería: Universidad de Málaga y de Almería.
- STAKE, R. E. (1994). «Studies». En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (eds.). *Handbook of Qualite Research*. Thousands Oaks, C.A.: Sage Publications.
- STENHOUSE, L. (1990). *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid: Morata.