

Área de gestión

17

**MARCO LEGAL EN
EL TIEMPO LIBRE**

Escuela Saioa
Ricardo Ocáriz Oroz

- a) Conocer el ámbito legal que regula el funcionamiento de asociaciones y voluntariado. Saber cuáles son las leyes en vigor, cuál es su filosofía y los puntos más importantes a tener en cuenta.
- b) Conocer los pasos a dar para la creación de una nueva asociación y los documentos que son necesarios.
- c) Aprender los puntos comunes de funcionamiento de las distintas asociaciones como la junta directiva, la asamblea y los libros.
- d) Plantear la importancia de los recursos humanos en las asociaciones. Organigramas, cargos y reparto de tareas.
- e) Conocer los aspectos principales de ley de acampadas juveniles.
- f) Profundizar en el voluntariado actual. Qué es ser voluntario, qué diferentes posibilidades hay de trabajar como voluntario. Derechos y deberes del voluntario.
- g) Situación del asociacionismo hoy. Se darán unas pautas y métodos para el análisis de la situación social que rodea al asociacionismo y voluntariado. Diseño de estrategias. Plan Nacional de Voluntariado.

ÍNDICE

1. ¿QUÉ ES UNA ASOCIACIÓN?

- 1.1. Tipos de asociaciones
- 1.2. Asociaciones juveniles
- 1.3. Estatutos de la asociación
- 1.4. Cómo crear una asociación
- 1.5. Órganos de una asociación
- 1.6. Funcionamiento de una asociación

2. RECURSOS HUMANOS

- 2.1. Introducción
- 2.2. Organigramas
- 2.3. Legislación

3. EL VOLUNTARIADO

4. ANÁLISIS ASOCIATIVO

- 4.1. Fortalezas
- 4.2. Debilidades
- 4.3. Oportunidades
- 4.4. Amenazas

5. EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO HOY

- 5.1. Mentalización social
- 5.2. Prevención
- 5.3. Control
- 5.4. Reivindicación
- 5.5. Formación
- 5.6. Promoción del voluntariado y de la solidaridad
- 5.7. ¿Desaparecerán las asociaciones?
- 5.8. El plan estatal de voluntariado

1. ¿QUÉ ES UNA ASOCIACIÓN?

Las asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término asociación, incluyendo incluso empresas, pero no es el caso).

Así pues, las características fundamentales son las siguientes:

- Grupo de personas.
- Objetivos y/o actividades comunes.
- Funcionamiento democrático.
- Sin ánimo de lucro.
- Independientes.

Con respecto a estas características, merece la pena aclarar que no tener ánimo de lucro significa que no se pueden repartir los beneficios o excedentes económicos anuales entre los socios. Por tanto, sí se puede:

- Tener excedentes económicos al finalizar el año.
- Tener contratados laborales en la asociación.
- Realizar actividades económicas que puedan generar excedentes económicos.

Lógicamente, dichos excedentes deberán reinvertirse en el cumplimiento de los fines de la entidad.

1.1. Tipos de asociaciones

Con anterioridad y posterioridad a la entrada en vigor de la Constitución, se han ido regulando diferentes tipos de asociaciones, como es el caso de las asociaciones juveniles, asociaciones deportivas, asociaciones de padres y madres de alumnos, asociaciones de estudiantes, asociaciones universitarias, etc. Cabe añadir, a efectos de evitar confusiones, que cuando coloquialmente se habla de asociaciones culturales, se hace referencia a aquellas asociaciones que no pertenecen a ninguna tipología en particular y que, por tanto, están reguladas por todas las normas generales.

Asimismo, pueden distinguirse también entre asociaciones y federaciones o coordinadoras, que serían las entidades formadas por la agrupación de varias asociaciones. Los aspectos legales, fiscales, económicos, administrativos, etc., del funcionamiento de las asociaciones y las federaciones o coordinadoras, son prácticamente iguales, con la única diferencia de que en éstas últimas los socios serán personas jurídicas, es decir, las asociaciones que pertenezcan a la federación o coordinadora, y así se especificará en sus estatutos.

1.2. Asociaciones juveniles

La legislación que se ocupa de las asociaciones juveniles es la siguiente:

- Real Decreto 397/1988, de 22 de abril, por el que se regula la inscripción registral de asociaciones juveniles.
- Ley 18/1983, de 16 de noviembre, por la que se crea el Consejo de la Juventud de España.
- Orden de 5 de diciembre de 1986, por la que se regula el censo de asociaciones y organizaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud.

En cuanto a sus características principales:

- Pueden ser socios de pleno derecho los jóvenes de edad comprendida entre los 14 años cumplidos y los 30 sin cumplir.
- Los menores de edad pueden ser miembros de los órganos de gobierno, pero no serán responsables ante terceros de las decisiones tomadas por los órganos en los que participen.
- Se registran en los mismos registros establecidos para las asociaciones culturales, pero debe figurar en sus estatutos su carácter de asociaciones juveniles.

1.3. Estatutos de la asociación

Los Estatutos son las reglas fundamentales del funcionamiento de una asociación y, pese a no poseer el carácter de norma jurídica, son vinculantes para los socios, pues se sometieron a ellos de forma voluntaria al ingresar en la asociación.

Dentro de los Estatutos se distinguen entre los contenidos establecidos por los socios y los contenidos obligatorios. En este sentido, éstos últimos deberán ser los siguientes:

- **Denominación social:** el nombre de la asociación debe hacer referencia a sus fines, y no se podrá adoptar un nombre ya registrado.
- **Fines:** deberán ser determinados, lícitos y posibles.
- **Domicilio:** será la sede social de la asociación a efectos de la administración.
- **Ámbito territorial:** que no impide que se realicen actividades esporádicas fuera de ese ámbito.
- **Órganos de gobierno:** al menos, asamblea general y junta directiva.
- **Admisión de socios y pérdida de la condición de tal:** en los estatutos quedarán establecidos los procesos para el alta y baja de socios, teniendo en cuenta que el alta y permanencia siempre serán voluntarios, y que no podrán establecerse razones discriminatorias para la expulsión de socios.
- **Derechos y deberes de los socios:** no hay nada preestablecido en la legislación, al margen de la igualdad de derechos y deberes de los socios de igual categoría.
- **Recursos económicos:** en este apartado se debe reflejar el patrimonio fundacional si lo hubiera y fuentes de financiación. También hay que establecer un límite del presupuesto anual, pero al ser éste variable, se puede establecer en los estatutos que el presupuesto anual será el aprobado por la asamblea general ordinaria.
- **Aplicación del patrimonio en caso de disolución:** dado que las asociaciones son entidades sin ánimo de lucro, deberán repartir su patrimonio entre entidades similares, en caso de su disolución.

Asimismo, los estatutos podrán ser desarrollados por un reglamento de régimen interno para regular todos aquellos aspectos del funcionamiento de la asociación que no hayan quedado claros en aquellos.

1.4. Cómo crear una asociación

Para crear una asociación hay que contar con al menos, tres personas, y hay que dar los siguientes pasos:

Asociaciones de ámbito nacional:

- Elaborar el acta fundacional o de constitución.
- Elaborar los estatutos de la asociación.
- Rellenar la solicitud por duplicado, firmada por uno de los socios fundadores.
- Pagar las tasas del registro (sobre 30 €) en cualquiera de las oficinas bancarias colaboradoras.
- Llevar la documentación anterior por duplicado, con firmas originales en ambos ejemplares, así como el resguardo del ingreso de las tasas, al Registro Nacional de Asociaciones. Una vez constituida la asociación, hay que solicitar la tarjeta del C.I.F. y legalizar los Libros de Actas, Socios y Caja.

Modelo de Acta de Constitución de una Asociación Juvenil:

Acta de Constitución de la Asociación Juvenil
<p>Reunidos en la ciudad de.....el día.....de.....de 2.00_ a las horas las personas que a continuación se detallan:</p> <p>D....., con D.N.I domicilio</p>
<p>A C U E R D A N :</p>
<p>1º - Constituir una Asociación Juvenil al amparo del vigente Real Decreto 397/1.988, de 22 de abril, que se denominará:</p> <p>.....</p>
<p>2º - Aprobar los Estatutos por los que se va a regir la Entidad, que fueron leídos en este mismo acto y aprobados por unanimidad de los reunidos</p>
<p>2º - Nombrar una Comisión Gestora formada por:</p> <p>D</p> <p>D</p> <p>D</p>
<p>Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las horas del día de la fecha.</p> <p style="text-align: right;">(firmas de los reunidos)</p>

1.5. Órganos de una asociación

Los órganos de una asociación deben ser, al menos, los siguientes, según se establece en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación:

■ **Asamblea general:**

Es el órgano donde reside la soberanía de la asociación y está compuesta por todos los socios. Sus características fundamentales son:

- Debe reunirse al menos una vez al año, con carácter ordinario, para aprobar las cuentas del año que termina y el presupuesto del año que empieza.
- Las sesiones extraordinarias se celebrarán para la modificación de estatutos y para todo aquello que se prevea en ellos.
- El quórum necesario para la constitución de la asamblea en primera convocatoria es de la mitad más uno de los asociados y de cualquier número en segunda convocatoria, salvo que los estatutos prevean otra cosa.
- Para la adopción de acuerdos se funciona con mayorías simples, salvo para aquellas resoluciones que afectan de forma trascendente a la vida asociativa (por ejemplo, modificación de estatutos, solicitud de declaración de utilidad pública, nombramiento de juntas directivas, etc.), resoluciones para las que se exige el voto favorable de las dos terceras partes de los socios presentes o representados. Todo ello, siempre que los estatutos no contengan previsión expresa en esta materia.

■ **La junta directiva:**

La junta directiva es el órgano de gobierno entre asambleas, y su actuación no puede ir en contra de los acuerdos adoptados en ellas.

La Ley Orgánica 1/2002 no entra muy al detalle sobre su funcionamiento, por lo que a continuación se mencionan sus características más habituales:

- Sus componentes son nombrados por la asamblea general extraordinaria con el voto favorable de las dos terceras partes de los socios presentes o representados, salvo que los estatutos prevean otro quórum.
- En los estatutos deberá figurar la duración de sus cargos, su renovación, y el sistema de designación, así como el número de sus componentes y las funciones de éstos.
- Los cargos que se mencionan expresamente en el Decreto 1440/1965, de 20 de mayo, por el que se dictan normas complementarias de la Ley de Asociaciones, son los de presidente, confiriéndole la representación legal de la asociación, y el de secretario, que certificará los acuerdos de la asociación.
- Además de estos cargos, normalmente la junta directiva cuenta con un vicepresidente que sustituye al presidente en sus funciones en caso de ausencia de éste, y un tesorero como responsable del control económico de la asociación. Finalmente, la junta directiva puede constar de uno o más vocales, según se establezca en los estatutos, con las funciones que en ellos se les confiera.

1.6. Funcionamiento de una asociación

Una vez creada la asociación, registrada su acta fundacional y sus estatutos, y al margen de las obligaciones con hacienda que se tratan en el apartado específico de fiscalidad, la asociación deberá llevar al día el libro de actas, el libro de socios y el libro de caja, que llevará al registro correspondiente para que los legalicen, sellándolos.

Los libros se pueden comprar en las papelerías y ya vienen preparados para poder ser legalizados en el registro. Sin embargo, también es posible llevar estos libros ayudándose del ordenador. Para ello, deben legalizarse hojas sueltas con numeración correlativa en el registro y utilizar posteriormente estas hojas para imprimir los libros a través de la impresora.

Estos Libros recogen los datos fundamentales de la vida de la asociación, y son el referente legal ante terceros y ante los propios socios, de los acuerdos, composición, origen y destino de los recursos económicos de la asociación. De ahí la importancia de tenerlos al día.

■ Libro de actas:

Es un libro de hojas numeradas, donde se recogerán las sesiones de los órganos de gobierno de la asociación, con especial referencia a los acuerdos adoptados. Su ordenación en el libro será cronológica y, en caso de que se dejase alguna hoja o parte de ella sin escribir, se anulará para evitar anotaciones que no respondan al desarrollo de las sesiones.

Los datos que deberá contener cada acta son los siguientes:

- Órgano que se reúne.
- Fecha, hora y lugar de la reunión.
- Número de convocatoria (primera o segunda).
- Asistentes (datos nominales o numéricos).
- Orden del día.
- Desarrollo de la reunión con los principales argumentos ligados a las personas que los defienden.
- Acuerdos adoptados.
- Sistema de adopción de los acuerdos y resultados numéricos.
- Firma del secretario y del presidente.

Las actas se deben recoger durante el desarrollo de las sesiones y presentarse en la siguiente reunión del órgano en cuestión para su aprobación, por lo que normalmente, el primer punto del orden del día consiste en la lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.

■ Libro de socios:

El libro de socios es un registro de las altas y bajas de socios que se van produciendo en la asociación. En el formato que venden en las papelerías, consta de una serie de columnas para recoger los datos del socio, las fechas de alta y baja, el número de socio, etc., de manera que cada socio ocupará una fila. Como ya se apuntaba, puede resultar más sencillo llevar este control con herramientas informáticas, imprimiendo cada vez que tengamos completa una nueva hoja, en los folios legalizados por el Registro.

■ Libro de caja:

El libro de caja debería llamarse realmente libro de tesorería, ya que no sólo controla el dinero que existe en la caja, si no también el del banco, puesto que a través del banco también es posible tener pagos y cobros.

El libro de caja es una forma sencilla de llevar la contabilidad de la asociación, y en él se apuntan los cobros y pagos que se van realizando de manera que, como se partirá de un saldo inicial, dicho saldo, más los cobros, menos los pagos, dará el saldo final en cualquier momento.

Puede encontrarse una herramienta informática desarrollada en Excel'97, con el nombre de "Plantilla de Presupuestos, Contabilidad y Balance presupuestario del Libro de Caja".

2. RECURSOS HUMANOS

2.1. Introducción

Los recursos humanos de una entidad sin ánimo de lucro son su principal capital, por lo que a todo lo relacionado con este tema deberá dársele la máxima importancia. Dentro de la organización de cualquier equipo humano y, por tanto, también de una asociación o fundación, pueden distinguirse dos tipos de estructuras. Una de toma de decisiones y otra ejecutiva.

En este sentido, lo normal en el funcionamiento de una asociación es contar con al menos, una asamblea de socios y una junta directiva, que serán los órganos de decisión de la asociación. La estructura ejecutiva estaría formada por los responsables de cada una de las áreas de trabajo de la asociación (no sólo las de gestión, si no también los responsables de las actividades, etc.) y por aquellos socios o voluntarios que desempeñen alguna labor en la asociación, sea en el área que sea.

2.2. Organigramas

La forma de definir estas estructuras de manera cómoda y útil es la confección de un organigrama en el que queden definidas las cuestiones fundamentales que afectan a cada uno de los órganos y los cargos. De esta manera, para alguien que no conozca la entidad (los nuevos voluntarios, por ejemplo), resultará muy sencillo hacerse una idea de conjunto de la organización de la entidad.

Estas cuestiones, que deberán quedar claras al confeccionar el organigrama de la entidad, serán las siguientes:

- Tipo de órgano o cargo (Decisión, Ejecutivo, Consultivo, Etc.).
- Competencias y funciones.
- Composición.
- Sistema de elección y renovación.
- Periodicidad en sus reuniones.

- Relación con el resto de órganos y/o cargos.
- Orden en la jerarquía de toma de decisiones.

Asimismo, en el organigrama deberá figurar el nombre del responsable o responsables de cada órgano o comisión, pero dejando claro que el organigrama deberá servir para identificar funciones y funcionamientos. Que los puestos de responsabilidad de esos órganos los ocupen personas concretas es circunstancial. En este sentido, lo correcto sería hablar del "Área de Control Económico, cuyo responsable es Luis" y "Área de Fiscalidad, cuyo responsable también es Luis", y no de "Áreas de Luis, Control económico y Fiscalidad".

2.3. Legislación

Desde 1.996 existe una Ley del Voluntariado de ámbito estatal. Por su parte, en los últimos años, prácticamente todas las comunidades autónomas han producido normas legales sobre el voluntariado: en algunos casos leyes aprobadas por sus parlamentos respectivos, en otros casos decretos administrativos, dentro de su ámbito territorial y de competencias.

Todas esas leyes, reconocen unánimemente la importancia del voluntariado, su papel como expresión de la participación ciudadana en el desarrollo cultural, político y económico de la comunidad social, y expresan el compromiso de los poderes públicos en su impulso y promoción.

En términos generales, se trata de normas que pretenden "promover y facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en las actuaciones de voluntariado, en el seno de organizaciones sin ánimo de lucro públicas o privadas" (Ley Estatal del Voluntariado 6/1996), y regular y "facilitar las relaciones entre las administraciones públicas, las entidades y las personas voluntarias" (Ley del Voluntariado 30/1998 de Canarias).

Desde una perspectiva general (si interesa una información más detallada, puede consultarse la normativa concreta en los enlaces que siguen), estas normas legales entienden por "voluntariado el conjunto de personas que efectúan una prestación voluntaria de servicios cívicos o sociales, sin contraprestación económica, dentro del marco de una organización estable y democrática que comporte un compromiso de actuación a favor de la sociedad y la persona" (Ley 25/1991 Incavol. Cataluña).

Muchas de esas normativas, excluyen expresamente como actividades de voluntariado las actuaciones "aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, así como aquellas ejecutadas por razones familiares, de amistad o mera vecindad" (Ley del Voluntariado 7/1998. La Rioja).

También se excluyen expresamente "las actividades que se desarrollen en virtud de una relación laboral o funcional; las actividades que generen algún beneficio para las personas que las realicen; las actividades realizadas en el ejercicio de una obligación personal, las reglamentariamente establecidas como las realizadas por los objetores de conciencia en el ejercicio de la prestación social sustitutoria; las actividades realizadas por

cargos directivos o gerentes en las entidades promotoras" (Decreto de Voluntariado 12/95. Castilla la Mancha.)

Prácticamente todas las normas señalan que "la actividad (voluntaria) no podrá sustituir al trabajo retribuido, ni aún en caso de conflicto laboral, ni ser considerada como prácticas, aprendizaje o experiencia profesional." (Ley 30/1998 del Voluntariado. Canarias).

En cuanto a las áreas de actuación del voluntariado, las diferentes normativas mencionan "las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medioambiente, de defensa de la economía o la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga" (Ley Estatal del Voluntariado 6/1996). Otras normas mencionan otros campos, como la defensa de los derechos humanos, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra el paro. Algunas leyes especifican que estas actividades, sea cual sea su ámbito, deben ir "dirigidas a la construcción de una sociedad más solidaria y más justa" (Ley de Voluntariado 3/1998. Baleares.).

Las distintas leyes y normativas también señalan un conjunto de principios de actuación que deben regir la acción del voluntariado y de las organizaciones de acción voluntaria, como, por ejemplo:

- Participación libre, altruista y comprometida de los ciudadanos y ciudadanas, sin compensación económica, de acuerdo a las preferencias y capacidades, mediante entidades de organización democrática y no discriminatoria.
- Solidaridad con las personas y los grupos, con el objetivo de alcanzar el interés general atendiendo a las necesidades sociales de forma global y no exclusivamente de los miembros de la propia organización.
- Descentralización, procurando que las actividades del voluntariado se realicen lo más cerca posible de los ciudadanos y en su propio entorno.
- Autonomía y libertad de las organizaciones del voluntariado respecto a los poderes públicos, velando a la vez para que se garantice el cumplimiento de la legislación y la responsabilidad que las entidades de voluntariado asumen ante la sociedad.
- Complementariedad y coordinación de voluntariado y las administraciones en todos sus ámbitos y niveles, y no sustitución de las actuaciones de éstas (Ley de Voluntariado 3/1998. Baleares).

Las distintas normativas también hacen referencia a los derechos y deberes de los voluntarios, por ejemplo, tal y como señala la Ley Estatal del Voluntariado 6/1996:

Derechos:

- Recibir, tanto con carácter inicial como permanente, la información, formación, orientación, apoyo y, en su caso, medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les asignen.
- Ser tratados sin discriminación, respetando su libertad, dignidad, intimidad y creencias.
- Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas, de acuerdo con sus

estatutos o normas de aplicación.

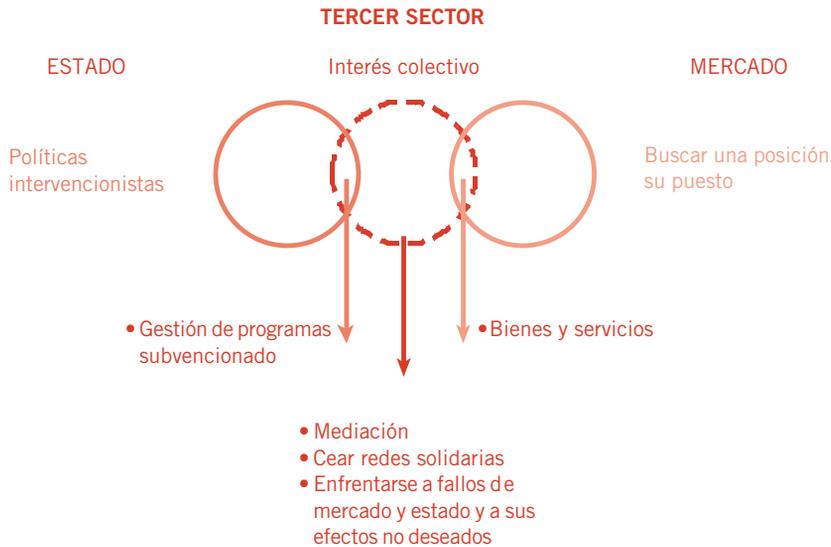
- Ser asegurados contra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.
- Ser reembolsados por los gastos realizados en el desempeño de sus actividades.
- Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario.
- Realizar su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquélla.
- Obtener el respeto y reconocimiento por el valor social de su contribución.

Deberes:

- Cumplir los compromisos adquiridos con las organizaciones en las que se integren, respetando los fines y la normativa de las mismas.
- Guardar, cuando proceda, confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su actividad voluntaria.
- Rechazar cualquier contraprestación material que pudieran recibir, bien del beneficiario o de otras personas relacionadas con su acción.
- Respetar los derechos de los beneficiarios de su actividad voluntaria.
- Actuar de forma diligente y solidaria.
- Participar en las tareas formativas previstas por la organización, de modo concreto para las actividades y funciones confiadas, así como las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- Seguir las instrucciones adecuadas a los fines que se impartan en el desarrollo de las actividades encomendadas.
- Utilizar debidamente la acreditación y distintivos de la organización.
- Respetar y cuidar los recursos materiales que pongan a su disposición las organizaciones.

3. EL VOLUNTARIADO

A continuación, se presenta una visión esquemática del concepto de Tercer Sector y las características comunes de la iniciativa civil:



Características:

- El consenso entre los miembros en objetivos y fines.
- Legalmente no se reparten beneficios.
- El objetivo de mejorar el bienestar colectivo no individual.
- La base del voluntariado.
- Hay ingresos por donaciones públicas y privadas.
- Tienen una base social.
- Se gobiernan de forma autónoma.

Hay muchas formas y matices para definir a un voluntario. Voluntario es la persona que por elección propia, dedica una parte de su tiempo a la acción solidaria, altruista, sin recibir remuneración por ello.

Conviene tener claros cuatro conceptos fundamentales:

- **Voluntariedad:** el voluntariado, la acción voluntaria, es el resultado de una libre elección, es una opción ética, personal, gratuita, que no espera retribución o recompensa. La palabra exacta no es desinterés, porque la persona voluntaria tiene interés y obtiene satisfacción en sus motivaciones personales.
- **Solidaridad:** altruismo quiere decir amor al otro, lo contrario de egoísmo. El voluntariado, la acción voluntaria, sólo existe cuando repercute en los otros, cuando su interés es colectivo, general, público. El voluntariado es un medio para dar respuesta a

necesidades, problemas e intereses sociales, y no un fin en sí mismo para satisfacer a las personas voluntarias. La acción voluntaria supone un compromiso solidario para mejorar la vida colectiva.

- **Acción:** el voluntariado no es sólo un valor ético, una actitud, si no una práctica concreta. El voluntariado se hace, es acción. Si se queda tan sólo en un vago espíritu de buen ciudadano, se acaba siendo algo vacío y sin sentido. Aunque también es cierto que no es posible la pura acción sin valores. Pero lo que cambia el mundo, lo que enfrenta los problemas y las necesidades, es la acción.
- **Organización:** el voluntariado, por ser algo muy importante, no se puede tratar como una práctica personal, individual, testimonial, íntima, porque el objetivo del voluntariado es mejorar la realidad, transformar el mundo y hacerlo eficazmente. Frente a la improvisación y la espontaneidad, el voluntariado requiere actuar organizadamente, uniendo fuerzas. Por tanto, la acción voluntaria debe ser una acción organizada, sistemática, sinérgica, que requiere organización, asociaciones o fundaciones en las que actuar.
- **Motivaciones de los voluntarios:**

La persona voluntaria realiza su acción solidaria por dos tipos de motivaciones principales:

- Por razones ideológicas, éticas y morales, o de carácter religioso, que le llevan a sentir como suyos los problemas y necesidades de otros, a querer hacer algo para mejorar la sociedad, cambiar las cosas, transformar el mundo.
- Por razones personales, por la necesidad de sentirse socialmente útil, de conocer y vivir nuevas experiencias, formarse y desarrollarse como persona, relacionarse y trabajar con otros, etc.

Esos dos tipos de motivaciones principales se combinan en cada persona voluntaria en distintas proporciones. La acción voluntaria significa dar (tiempo, recursos, trabajo, etc.) y también recibir (satisfacción, aprendizajes, experiencia, relaciones humanas, etc.)

Existen personas cuyas motivaciones principales hacia el voluntariado son la búsqueda de prestigio social, sus expectativas profesionales de futuro, o el afán de poder e influencia social, así como otras de carácter más egoísta. Pero la acción voluntaria tiene que ver, fundamentalmente, con los dos primeros tipos de motivaciones que se han mencionado y, si no es así, parece discutible hablar de voluntariado.

En todo caso, una persona voluntaria evitará realizar tareas que pueden y deben ser realizadas por trabajadores profesionales, sirviendo de mano de obra barata u ocultando situaciones de trabajo no declarado.

■ **Las organizaciones de acción voluntaria. Asociaciones.**

Las personas voluntarias no actúan por su cuenta, de manera espontánea (eso es lo propio de los buenos ciudadanos, personas solidarias y responsables, etc.) sino organizadamente, sumándose a asociaciones o fundaciones existentes o creando otras nuevas.

Una organización de acción voluntaria, como su nombre indica, es una organización sin ánimo de lucro, más o menos formalizada y estable, cuyos objetivos son la mejora de la sociedad en los más diversos campos y cuyo trabajo se desarrolla (total o parcialmente) mediante la acción voluntaria de sus miembros.

El voluntariado y las organizaciones de acción voluntaria son parte de la iniciativa social, de los movimientos sociales, del Tercer Sector, diferenciándose claramente de la acción de los gobiernos o de las empresas privadas. No obstante, existen administraciones públicas que impulsan proyectos de voluntariado vinculados a sus respectivas políticas sociales, culturales, etc. Sin embargo, no deben ser los gobiernos, si no los ciudadanos, quienes protagonicen y articulen la acción voluntaria. Para ello, existen (o se pueden impulsar cuando no existan) las ONG, de carácter independiente, no gubernamentales. Las administraciones públicas deben negociar o convenir con ellas proyectos de cooperación conjunta. De otra forma, se incrementan los peligros de manipulación o utilización interesada del voluntariado para objetivos partidistas o de carácter privado.

Más adelante se estudiará en detalle estas organizaciones o asociaciones de acción voluntaria y sus problemas, y se analizará la actual situación de las mismas.

■ ¿Qué hacen los voluntarios?

Los voluntarios realizan, en las asociaciones y fundaciones, todo tipo de tareas, como por ejemplo:

- **Investigación:** recogiendo datos y testimonios sobre una determinada situación, un territorio, una comunidad o un sector social, en torno a problemas o necesidades concretas.
- **Información y sensibilización:** dando a conocer, situaciones, necesidades, problemas, y despertando y movilizándolo la conciencia de otras personas.
- **Orientación y asesoramiento:** escuchando, atendiendo consultas, prestando apoyo y facilitando información a personas o colectivos en situación de necesidad.
- **Formación:** educando en valores, capacitando en habilidades sociales, hábitos de salud, habilidades profesionales, etc., a personas y colectivos sociales.
- **Reivindicación y denuncia:** reclamando derechos, señalando irregularidades o injusticias.
- **Captación de fondos y recursos:** recogiendo y canalizando dinero, medios materiales y recursos técnicos necesarios para el desarrollo de proyectos solidarios o la atención a situaciones de emergencia.
- **Apoyo y asistencia directa a personas en situación de necesidad:** atendiendo a enfermos de sida, toxicómanos, ancianos, mujeres maltratadas, sin techo.
- **Planificación y gestión de proyectos de acción:** analizando necesidades, formulando objetivos y estrategias de acción, buscando y organizando todo tipo de recursos, evaluando resultados.
- **Dirección, gestión y mantenimiento de organizaciones de acción voluntaria:** ocupándose de fortalecer la participación, mejorar la eficacia en el funcionamiento organizativo y en la acción para alcanzar los objetivos, desarrollando las relaciones con otras organizaciones o instituciones, etc.

■ ¿En qué campos de acción participan los voluntarios?

La acción voluntaria se desarrolla prácticamente en todos los ámbitos temáticos, en todos los campos de actuación, como por ejemplo:

- **Social:** muchos voluntarios trabajan en el apoyo a personas y colectivos socialmente excluidos, en la acogida e integración de inmigrantes, en la lucha contra la pobreza, en la atención a colectivos sociales con necesidades, carencias o discapacidades de distinto tipo, etc.
- **Cultural:** muchos voluntarios llevan a cabo trabajos de recuperación o conservación de la identidad cultural, en la promoción de la creatividad, en la difusión de los bienes culturales, etc.
- **Educativo:** muchos voluntarios trabajan en la alfabetización y educación de personas adultas, en la defensa de la educación para todos, en la dinamización y la promoción de la participación en la comunidad escolar, etc.
- **Medioambiente:** muchos voluntarios trabajan en la protección o recuperación de especies o espacios naturales, en la denuncia de situaciones de degradación medioambiental, en el desarrollo de una conciencia medioambiental entre la ciudadanía, etc.
- **Salud:** muchos voluntarios trabajan en la promoción de la salud, en el desarrollo de hábitos de vida saludable, en la respuesta a situaciones de necesidad sanitaria, etc.
- **Participación Ciudadana y Civismo:** muchos voluntarios trabajan en la promoción de la participación ciudadana, en el fortalecimiento del tejido asociativo, en el impulso de la iniciativa social, en la creación y animación de redes sociales, etc.
- **Promoción de Colectivos:** muchos voluntarios trabajan en la promoción, defensa de derechos, integración social de determinados colectivos sociales: mujeres, jóvenes, inmigrantes, reclusos, grupos étnicos, etc.
- **Derechos Humanos:** muchos voluntarios trabajan en la denuncia de injusticias, contra la pena de muerte, en defensa de los Derechos Humanos, los valores democráticos, etc.
- **Cooperación Internacional:** muchos voluntarios trabajan en la promoción y desarrollo de proyectos de cooperación, en combatir la pobreza y promover el desarrollo en los países empobrecidos del sur, etc.
- **Emergencia y Socorro:** muchos voluntarios trabajan en la respuesta a situaciones de emergencia causadas por desastres naturales, guerras, hambrunas, etc.
- **Desarrollo Socio-económico:** muchos voluntarios trabajan en el desarrollo de proyectos de promoción socioeconómica o desarrollo comunitario, dirigidos a mejorar las condiciones de vida de una comunidad o sector social concreto, etc.
- **Tiempo Libre:** muchos voluntarios trabajan, fundamentalmente con niños y adolescentes, en la educación en el tiempo libre, en la promoción de valores, conocimientos y actitudes, en actividades relacionales y recreativas que tienen por ámbito el tiempo libre, etc.
- **Comercio Justo:** comercio justo es una propuesta alternativa al comercio internacional convencional basada en garantizar a los productores del sur una compensación justa por su trabajo, asegurándoles un medio de vida digno y sostenible, así como el disfrute de sus derechos laborales.

■ ¿Qué supone ser voluntario?

¿Qué implica y a qué compromete? ¿Han de actuar y comportarse de una determinada manera, de acuerdo con ciertos valores y formas de conducta?

A continuación se reproduce un resumen del Código Ético impulsado por la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.

■ Deberes del voluntario hacia los beneficiarios:

- Entrega generosa de lo mejor de uno mismo. Actuar con profesionalidad, humanidad y eficacia en las tareas encomendadas.
- Prestar al beneficiario una ayuda gratuita y desinteresada sin esperar ni aceptar ningún tipo de compensación material.
- Reconocer, respetar y defender activamente la dignidad personal de los beneficiarios, conociendo y acatando la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - Confidencialidad y discreción en el uso de los datos relativos a los beneficiarios.
 - Crear un clima de respeto mutuo, evitando posturas paternalistas.
 - Fomentar en los beneficiarios la superación personal y la autonomía.
 - Informar a los beneficiarios de manera objetiva, teniendo en cuenta sus necesidades y circunstancias personales.
 - Denunciar cualquier violación de los Derechos Humanos.
- Potenciar el desarrollo integral como persona del beneficiario.
 - Comprender la situación de partida del beneficiario.
 - Tratar de informarle con amabilidad de los modos en que puede buscar su propio desarrollo.
 - Ser paciente a la hora de esperar resultados de las acciones realizadas.

■ Deberes del voluntario hacia la organización:

- Conocer y asumir el ideario, estatutos, fines, programas, normas de regulación y métodos de trabajo de la organización.
- Respetar la organización sin utilizarla en beneficio propio.
 - Confidencialidad y discreción.
 - Hacer un uso responsable de los bienes materiales que la organización ponga a disposición del voluntario.
 - Utilizar debidamente la acreditación que la organización proporciona al voluntario.
 - Interrumpir la colaboración cuando la organización justificadamente lo solicite.
- Comprometerse de modo meditado, libre y responsable, cumpliendo, los compromisos adquiridos y realizando con seriedad las tareas encomendadas.
- Demandar y participar en actividades de formación, necesarias para la calidad del servicio prestado.
- Informarse antes de comprometerse de la tarea y responsabilidades que se asumirán, y considerar si se dispone de tiempo y energías suficientes.
- En caso de renuncia, comunicarla con antelación suficiente para evitar perjuicios a los beneficiarios o a la organización.
- Actitud abierta y cooperante hacia las indicaciones de la organización.
- Participar imaginativamente en la organización.

- Informar sobre las necesidades no satisfechas de los beneficiarios y sobre las deficiencias en la aplicación de los programas.
 - Informar sobre la posible inadecuación de los programas.
 - Denunciar las posibles irregularidades que se detecten.
 - Colaborar de manera gratuita y desinteresada.
- **Deberes del voluntario hacia los otros voluntarios:**
- Respetar la dignidad y la libertad de los otros voluntarios, reconociendo el valor de su quehacer, ya sea de la propia organización o de otras.
 - Adoptar una actitud de apertura y escucha hacia el otro.
 - Fomentar el trabajo en equipo propiciando una comunicación fluida y un clima de trabajo y convivencia agradable.
 - Intercambiar sugerencias, ideas, propuestas y experiencias en un marco de respeto mutuo con vistas a una mayor eficacia del trabajo que se lleva a cabo.
 - Hacer propios y asumir con responsabilidad los compromisos adquiridos por el grupo.
 - Facilitar la integración, formación y participación de todos los voluntarios, especialmente de los nuevos, en condiciones de igualdad.
 - Ofrecer una acogida cálida y sincera a quienes inician su voluntariado.
 - Promover el compañerismo para evitar la competitividad, el afán de protagonismo, las tensiones y las rivalidades.
 - Crear lazos de unión entre voluntarios de diferentes organizaciones.
- **Deberes del voluntario hacia la sociedad:**
- Promover la justicia social, fomentando una cultura de la solidaridad rica en valores humanos y difundiendo el voluntariado.
 - Conocer la realidad socio-cultural para mejorarla, atendiendo las necesidades e interviniendo en las situaciones de injusticia.
 - Tener como referencia de la propia actividad la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - Complementar la acción social de las distintas administraciones públicas, para dar un mejor servicio a la sociedad, sin proporcionarles un pretexto para eludir sus propias responsabilidades.
 - Comunicar a las instituciones pertinentes las situaciones de necesidad o marginación, y exigirles compromisos para solventarlas.
 - Procurar que el voluntariado no impida la creación de empleo. Detectar posibles yacimientos de empleo en relación a las necesidades cubiertas por el voluntariado que deben ser asumidas por otros sectores.
 - Transmitir con sus actitudes, acciones o palabras, aquellos valores e ideales que persigue con su trabajo voluntario. Ser coherente con la actitud de voluntario en el día a día.

4. ANÁLISIS ASOCIATIVO

Es importante para toda asociación realizar evaluaciones y análisis del entorno social donde trabaja, su situación interna. Esto es aplicable, no sólo a las nuevas asociaciones, sino a todas, cada año o curso que se quiera programar.

Realizar un análisis del ámbito o entorno donde se quiere trabajar para buscar las necesidades a cubrir, plantearse objetivos y desarrollar acciones para solventar esas necesidades. Sin embargo, no se puede realizar todo esto con sólo mirar al interior, sino examinando la propia situación asociativa.

Un buen método para ello es el análisis DAFO. El análisis DAFO pretende establecer los puntos fuertes o fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas de una organización. Para realizarlo, se establece un cuadro donde se recogen cada uno de esos puntos.

Para asegurarse de extraer la máxima información del análisis DAFO, deben considerarse una serie de puntos:

- Aunque es probable que detrás de cada cuadrante haya información resultante de un proceso profundo de análisis, el secreto del análisis DAFO está en mantenerlo lo más simple, incisivo y concreto posible.
- Simplemente con recolectar la información y situarla en el cuadrante apropiado, se obtendrá una visión general de dónde se encuentra la asociación.
- Utilizar el análisis DAFO como un ejercicio de tormenta de ideas.
- Oportunidades y amenazas hacen referencia a oportunidades y amenazas externas.
- El análisis DAFO es una imagen estática de la situación de la asociación en el momento de realizar ese análisis. No es un documento permanente.

4.1. Fortalezas

En este cuadrante se listan todas las fortalezas o puntos fuertes que posee la asociación. Puede hacerse a través de una tormenta de ideas de grupo, utilizando palabras clave que ayuden a caracterizar la asociación.

Es importante considerar puntos fuertes desde el punto de vista de la asociación, así como de la gente que trabaja con ella. El tipo de pregunta que hay que responder es:

- Ventajas técnicas sobre el “competidor”.
- Lo que la asociación hace bien.
- Lugar de la asociación en el entorno al que pertenece.

4.2. Debilidades

En este cuadrante se listan las debilidades de la asociación, las áreas donde ésta falla y donde además, no tiene personal para cubrirlas.

De nuevo, esto debe considerarse desde el punto de vista interno y externo. ¿Percibe otra gente debilidades en la asociación que se ignoran? ¿Son los “competidores” mejores en determinadas áreas?

Otras cuestiones que se deben responder:

- Las áreas de mejora.
- Lo que se hace peor.
- Cuestiones a evitar.

4.3. Oportunidades

El tercer cuadrante se centra en las oportunidades. Qué se aprecia al observar el entorno. Buscar espacios. Pueden surgir oportunidades de:

- Cambios en la forma de hacer las cosas y/o en el entorno a pequeña o gran escala.
- Cambios políticos relacionados con el área en que la asociación trabaja.
- Cambios en modos de conducta sociales, perfiles de población, estilos de vida, etc.

El tipo de preguntas que deben responderse:

- Dónde están los vacíos y las oportunidades en el entorno.
- Tendencias.
- Qué se necesitan en el entorno que no están haciendo los “competidores”.

4.4. Amenazas

El cuadrante final se destina a las amenazas que asolan la asociación:

- Tendencias que provocan que la asociación o sus productos/servicios se queden obsoletos.
- Qué están haciendo los “competidores”.
- Obstáculos a los que se enfrenta la asociación, por ejemplo, un cambio en la legislación.
- Los cambios en la forma de hacer las cosas están amenazando la posición de la asociación en su entorno.
- Problemas financieros o de tesorería de la asociación.

Éste sería un ejemplo del cuadro DAFO para realizar el análisis:



Ejemplo: DAFO SOBRE LA INICIATIVA SOCIAL

	INTERNO	EXTERNO
+	FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none"> • Voluntariado: motivación, compromiso • Gran adaptación a las demandas • Cercanía para detectar necesidades • Vinculación con ideas personales • Formación: "Profesionalidad" • Otra visión del mundo • Poder participar directamente sobre los problemas • Apoyo a sectores sociales con necesidades específicas no atendidas • Lazos afectivos 	OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Imagen social • Aumentar el sentido de solidaridad • Variedad de organizaciones sociales • Bolsa de voluntariado potencial • Organizaciones de sensibilización social interna y externa • Información y prevención sobre problemas sociales (SIDA) • Reivindicación • Mediador
-	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Financiación • Voluntarismo • Organización formal interna: falta o exceso • Formación del voluntariado • Lazos afectivos entre voluntariado 	AMENAZAS <ul style="list-style-type: none"> • Cambio en políticas de subvenciones • Competencia con otras organizaciones • Políticas intervencionistas de los servicios sociales • Visión extrema de la organización • Saturación social • Lejanía de la realidad del usuario

5. EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO HOY

Las organizaciones sociales de voluntariado desarrollan y promueven la realización de determinado tipo de servicios para sus asociados, la población en general o determinados colectivos. Estos servicios se crean, bien cuando no existen y la organización considera que son necesarios, bien cuando existiendo, cree que no reúnen la calidad suficiente o no alcanzan a toda la población que debería tener acceso a ellos y se ofrecen como alternativa o complemento a los ya existentes.

En la gestión de servicios, las asociaciones toman diferentes posturas. Por un lado, están aquellas que piensan que no deben prestar servicios, ya que es una responsabilidad pública y, por tanto, se limitan a señalar su necesidad a las administraciones. Otras consideran que deben crear y mantener servicios, aunque existan desde la administración, como una alternativa más para los ciudadanos, que podrán elegir entre un abanico más amplio de ofertas, creando la competencia una mayor calidad.

Así pues, existen organizaciones o asociaciones que piensan que el estado y la iniciativa social deben dirigirse a usuarios diferentes, actuando de este modo, paralelamente a la acción del estado y siempre sin encontrarse.

5.1. Mentalización social

La mentalización es uno de los aspectos más importantes que pueden desempeñar las asociaciones, teniendo en esta función un amplio campo de actuación, sin olvidar, además, que es uno de los temas que se encuentran en la actualidad más en boga.

Sus acciones van dirigidas a mentalizar y a concienciar a la sociedad sobre la situación de un determinado grupo o colectivo, una situación problemática, la situación del medio ambiente, de los países en desarrollo, la importancia de la solidaridad social, la conveniencia de determinados hábitos de salud, etc. Es una de las armas más eficaces de la iniciativa social y ha demostrado su eficacia en aspectos como la solidaridad con los países más desfavorecidos del planeta, la integración de minusválidos físicos y psíquicos, la problemática medioambiental, la sensibilización contra el racismo y la xenofobia, etc.

5.2. Prevención

La prevención se está mostrando como una de las claves en la actuación de las ONG en situaciones problemáticas como la del SIDA, el medioambiente, etc. han demostrado la importancia de las medidas preventivas. Ante la prevención, las organizaciones pueden adoptar la estrategia de presionar a la administración para que desarrolle campañas preventivas, o bien diseñar y desarrollar por sí mismas este tipo de campañas.

5.3. Control

Se trata básicamente de controlar los servicios que prestan tanto las administraciones públicas, como el sector privado para que respondan a los niveles de calidad y eficacia exigibles. Para ello, se realiza un seguimiento de las prestaciones y servicios y denuncian las situaciones inadecuadas que provocan intervenciones poco eficaces.

También tratan de que exista progresivamente una mayor presencia de los usuarios y de las organizaciones en el funcionamiento y gestión de estos servicios, para que se desarrollen según las necesidades y con la calidad exigida por los usuarios.

5.4. Reivindicación

Se desarrolla a través de grupos de presión y tratan fundamentalmente de que se respeten los derechos de los ciudadanos, que se produzcan cambios legislativos o de promover mejoras en infraestructuras o prestaciones.

5.5. Formación

La mayoría de las asociaciones realizan una labor importante en la formación de sus miembros pero, además, desarrollan acciones formativas hacia la población en general y, en ocasiones, forman a profesionales, ya que la asociación adquiere un alto grado de conocimientos y de especialización en el campo en el que trabaja.

Esta labor formativa en determinadas circunstancias es una forma de presión y de reivindicación que sirve para sensibilizar a la población y a los profesionales. La formación que ofrecen algunas asociaciones llega a ser altamente especializada y de una gran calidad.

5.6. Promoción del voluntariado y de la solidaridad

Las asociaciones son por sí mismas un ejemplo de promoción del voluntariado y de fomento de la solidaridad, pero en ocasiones se dedican específicamente a esta labor, bien para sí mismas (campañas de captación), para el asociacionismo en general (campañas de sensibilización de la Plataforma Para la Promoción del Voluntariado en España o del Consejo de la Juventud de España), o bien como fomento de la solidaridad con algún aspecto concreto (Plataforma por el 0,7%).

5.7. ¿Desaparecerán las asociaciones?

A la vista de estas funciones, ¿desaparecerían las asociaciones si todo estuviera en manos del estado? No parece, como ya se ha visto, que en la situación actual el estado de bienestar haya ampliado sus prestaciones, más bien al contrario. Sin embargo, si se piensa en una asociación como un elemento que provee y gestiona servicios, es posible llegar a la conclusión de que no tiene sentido su existencia, ya que los presta el estado.

No obstante, ¿puede el estado realizar el resto de funciones y realizar adecuadamente tareas de acogida, de apoyo o de control y reivindicación? Es posible que algunas sí, con mayor o menor fortuna, pero otras como las de reivindicación, control o mentalización, abarcan un espacio propio de la iniciativa social. Por ello, aunque se alcanzase el máximo nivel posible de estado de bienestar, seguiría existiendo un movimiento asociativo que representase a los ciudadanos y que controlase que dichos servicios se prestaran adecuadamente, o que reivindicase la extensión de determinados derechos.

A continuación se puede leer una carta de un voluntario que participa en la Escuela y que hace otra curiosa reflexión sobre el voluntariado en general:

¿EXISTE EL VOLUNTARIADO?

"TOMA, SOY JUAN Y SOY VOLUNTARIO"... Podría ser perfectamente el comienzo de una conversación. Con esto nos damos cuenta de la convergencia que está alcanzando el sector del voluntariado. Cada vez son más numerosas las personas que se acercan a una asociación a realizar la gran obra social.

Este crecimiento no pasa desapercibido para nadie y por ello debemos analizar qué es realmente "HACER VOLUNTARIADO". Esta acción implica promover de manera organizada procesos de sensibilización, sustento al servicio de los usuarios desfavorecidos, comprometerse a utilizar parte de tu tiempo libre al servicio de los más desfavorecidos, luchando el cambio social.

Hasta aquí está claro lo que implica ser voluntario. Sin embargo, el conflicto viene cuando a lo citado incluimos la noción de "definido por su carácter gratuito y desinteresado". Es ahora cuando a mí me surge la duda personal de si es voluntario de manera desinteresada o altruista, o si por el contrario hay bajo manga un interés que puede ir desde la propia satisfacción personal hasta la motivación por adquirir una experiencia profesional que haga currículum. Pasando incluso por un interés para mantener relaciones sociales e incluso ligar.

Sin embargo sea cual fuere la motivación o el interés que lleve a las personas a realizar voluntariado, al país le viene muy bien, pues supone ocupar puestos de trabajo que no son remunerados. Con el consiguiente ahorro que supone en la caja del estado. De esta forma se crea un círculo, el TERCER SECTOR O SECTOR SERVICIOS, que consiste en promocionar el voluntariado desde los estamentos más altos del país, pues interesa a las arcas del estado. Lo que conducirá a que la gente realice más voluntariado, pues les interesa para adquirir experiencia de cara al mercado laboral. Esto supone un círculo de intereses por parte de todos que hace que me plantee seriamente la siguiente pregunta: ¿Existe el verdadero voluntario?

P. Sotelo

ESCUELA DE ANIMACIÓN JUVENIL CUYJU

5.8. El plan estatal de voluntariado

Durante los últimos años, los distintos gobiernos del estado han ido diseñando distintos Planes Estatales del Voluntariado con la intención de convertirse en un nuevo y eficaz instrumento que garantice la continuidad en el impulso de las actividades sociales activas en el país.

El último plan vigente está diseñado para desarrollarse entre los años 2005 y 2009. El documento completo está anexo a este capítulo. A continuación, se resumen los principales retos y líneas de trabajo que se quieren atacar con este último plan:

■ Retos generales del Plan:

- Racionalizar la estructura del Plan. La evaluación del Plan del Voluntariado 2001-2004 ha puesto de manifiesto la necesidad de continuar simplificando la estructura del mismo y de incluir líneas estratégicas más agregadas y actuaciones versátiles y resolutorias de problemas concretos. Asimismo, se ha evidenciado la conveniencia de dar una mayor sistematización a las actuaciones, agrupándolas dentro de cada línea estratégica, por conjuntos temáticos específicos.
- Definir indicadores de seguimiento y evaluación. Otra de las conclusiones de la evaluación del Segundo Plan ha sido la escasa operatividad de los indicadores de seguimiento y evaluación definidos en el mismo, de modo que el Tercer Plan debe orientarse hacia la definición de indicadores más realistas, medibles y operativos.

■ Área de Sensibilización:

- Realizar estudios e investigaciones sobre las fronteras del Tercer Sector y sobre el papel del voluntariado y de la participación ciudadana. ONG, administraciones públicas y universidad, coinciden en considerar este aspecto vital tanto para un adecuado conocimiento del fenómeno del voluntariado, como para una correcta evaluación de los planes puestos en marcha.
- Crear censos y estadísticas de entidades de voluntariado y con él, desagregados por sexo, edad, ocupación y nivel formativo, y articular mecanismos de obtención de información sobre las mismas, con el fin de tener datos objetivos, rigurosos y comunes del voluntariado en España.
- Las administraciones públicas, sobre todo las de ámbito autonómico, son las principales interesadas en la creación de censos de entidades que operan con voluntariado. La creciente presencia europea del voluntariado obliga a tener datos generales que den cuenta del voluntariado, y así lo pone de manifiesto el Centro Europeo del Voluntariado.
- Lograr una mayor continuidad y fidelidad del voluntariado. Las ONG principalmente, han insistido en la necesidad de que los voluntarios asuman, desde una motivación altruista, un compromiso más firme y estable con su organización que se traduzca en un mayor tiempo de permanencia y, sobre todo, en una mayor implicación.
- Concienciar a la sociedad ante la acción voluntaria. Existe consenso entre todos los agentes implicados sobre la importancia de continuar avanzando en las acciones iniciadas en materia de sensibilización y en el importante papel que los

medios de comunicación deben jugar en este sentido, fundamentando su actuación en códigos deontológicos y éticos.

- Sensibilizar desde la escuela. Otro aspecto sobre el que existe acuerdo entre todos los tipos de agentes, es la necesidad de que los valores de denuncia, transformación social, cambio estructural, solidaridad y participación social se inculquen desde las edades más tempranas, a través de contenidos formales y no formales que versen sobre voluntariado y solidaridad en la enseñanza reglada y no reglada.

■ Área de Apoyo:

- Mejorar la gestión de las entidades. Las entidades del Tercer Sector deben ser más abiertas y transparentes, eficaces, eficientes y democráticas. Han de modernizar sus estructuras, profesionalizar sus servicios, implantar nuevos sistemas de gestión, evaluación, control y seguimiento de sus proyectos, realizar auditorías, etc. Se hace necesaria la obtención de datos rigurosos sobre la gestión de las ONG para determinar logros y desaciertos, y aplicar una cultura de la calidad que, sin olvidar la experiencia de las empresas privadas, sea más próxima al Tercer Sector y más cercana a los principios y valores que le son propios: altruismo, generosidad, carencia de ánimo de lucro, fidelidad a una misión, etc.
- Aprovechar las nuevas tecnologías. Las nuevas tecnologías se convierten en un poderoso instrumento para hacer posible dicha modernización organizativa y funcional de las entidades del Tercer Sector, así como para lograr la máxima eficacia en su actuación social, por lo que se ha de favorecer, subvencionar, promover y formar en su uso.
- Implicar a la empresa privada en la participación ciudadana y el voluntariado. La mayoría de los agentes coinciden en que debería existir un mayor clima de confianza entre empresas y entidades no lucrativas que propicie el acercamiento mutuo. Es prioritario vencer las reticencias a la colaboración por ambas partes; fomentar que los trabajadores de las empresas puedan ejercer labores de voluntariado en las organizaciones sociales o de participación cívica en proyectos de interés general; incentivar la participación empresarial en proyectos de interés general, dando un nuevo carácter a la responsabilidad social corporativa, para que se implique en los proyectos de las entidades, y no sólo en su financiación.

■ Área de Coordinación:

- Coordinar a todos los agentes implicados con las distintas formas de voluntariado y la participación ciudadana. La potenciación de las actuaciones enmarcadas en la tercera área del Plan debería ser continuada en los próximos años. Todos los agentes han identificado la necesidad de inculcar a las entidades y a las administraciones públicas una cultura de la participación y de la coordinación, y de ayudarlas a vencer las posibles reticencias que todavía pudieran tener para colaborar.

- Fortalecer las unidades administrativas dedicadas a la participación ciudadana y al voluntariado, como una expresión de la misma. El establecimiento de cauces claros para la colaboración de la ciudadanía con la administración, la transparencia y agilidad administrativas, la definición clara de competencias de cada departamento, etc., son todavía retos en los que hay que seguir trabajando en orden a una mayor y mejor cooperación cívica, tanto entre administraciones de distintos niveles territoriales, como entre ONG y administraciones públicas.
- Promover la coordinación de acciones de voluntariado en España, Europa e internacionalmente.
- Por último, dentro del objetivo 4º de los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social promovidos por la Comisión Europea, referido a la movilización de todos los agentes, el plan español destaca y recoge entre sus medidas la aprobación y desarrollo de este Tercer Plan Estatal del Voluntariado, haciéndose eco de la importancia de la cooperación social y, especialmente, del papel de las ONG en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.