

INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ENTIDADES NO LUCRATIVAS: UN ESTUDIO EXPERIMENTAL

DAVID PASCUAL-EZAMA*
BEATRIZ GIL-GÓMEZ DE LIAÑO**
ALESSIA BASTIANELLI***

* *Universidad Complutense Madrid, España*

** *Universidad Autónoma de Madrid, España*

*** *Università di Padova, Italia*

Resumen

La integración de los voluntarios en las organizaciones no lucrativas es uno de los principales retos que dichas organizaciones necesitan abordar. La falta de integración de los voluntarios es una de las principales causas que hacen que los voluntarios abandonen su actividad. Ahora bien, el grado de integración en las organizaciones dependerá del tipo de voluntario y de las expectativas que tengan sobre su actividad. En este trabajo hemos realizado un seguimiento de un año a un grupo de voluntarios ofreciéndoles participar además de en la ejecución de la tarea principal, en otro tipo de tareas de la organización, así como en el análisis y planificación de la actividad. Los resultados encontrados muestran que, en términos generales, el grado de participación es muy bajo. Por lo tanto, la integración de los voluntarios en la organización no debería estar directamente relacionada con su participación en otras actividades extras a la propia del voluntariado.

Palabras Clave: Modelo organizacional, Voluntario, Integración, ONGs.

Abstract

The integration of volunteers in non profit organizations is one of the major challenges that these organizations need to solve. The lack of integration of the volunteers is the main cause because the volunteers leave their activity. However, the degree of integration in organizations will depend on the volunteers and the expectations they have on their activity. In this study we followed up a group of volunteers during one year. They could participate in secondary tasks, different to the main task as volunteers, and in the analysis and planning of the activities. The results show that the degree of participation is very low. Because of that the integration of volunteers in the organization should not be directly related to their participation in extra activities.

Keywords: Organizational model, volunteer, Integration, ONGs

Recibido: 21/05/2010

Revisado: 25/06/2010

Aceptado: 09/08/2010

Introducción

Una clasificación teórica sobre las distintas actividades que se desarrollan en las organizaciones en general, y que se adapta perfectamente al modelo del tercer sector (Figura 2), muestra cómo en una organización en la que haya voluntariado, como en cualquier otro tipo de organización, el funcionamiento se puede resumir en cuatro pasos fundamentales (Pascual-Ezama y Gil-Gómez de Liaño, 2007):

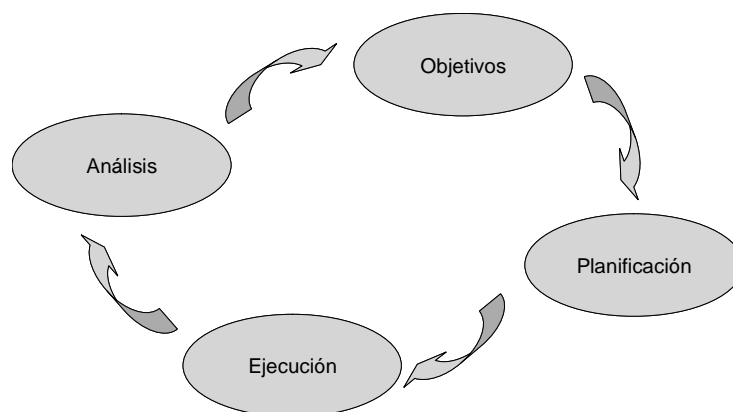


Figura 2. Clasificación de las distintas actividades que se desarrollan en las organizaciones

Objetivos: Analizar cuáles son los objetivos a los que queremos llegar.

Organización: Planificar las actividades necesarias para poder cumplir los objetivos establecidos por la organización.

Ejecución: Realizar correctamente las tareas establecidas en función de los objetivos que tiene la organización.

Análisis: Evaluar todo el proceso anterior para concluir si se ha desarrollado correctamente; analizar dónde se puede mejorar y establecer nuevos objetivos.

El proceso sería circular y continuo, y todos los miembros de la organización deben ser partícipes del proceso completo para sentirse parte de dicha organización y saber que el trabajo que están realizando de manera voluntaria y el tiempo que están dedicando a los demás es útil. No obstante, en muchas ocasiones los objetivos iniciales de la organización son distintos a los objetivos del voluntario y sin embargo deberían confluir una vez superada la fase de planificación. De no ser así, lo normal es que ningún voluntario llegase a integrarse en la organización salvo en aquellos casos en los que el voluntario no tenga definidos sus objetivos iniciales.

Una vez realizada la fase de ejecución, tarea realizada por el voluntario, la fase de análisis se realiza normalmente por separado, ya que la organización tendrá que evaluar el funcionamiento en conjunto, mientras que el voluntario tendrá que evaluar su actividad y la satisfacción que ésta le aporta. Sin embargo, este análisis debería tener un punto de unión en el que el voluntario participase en el análisis de la organización (que en algunos casos se hace) y la organización participase en el análisis del voluntario (esto desgraciadamente es muy poco frecuente).

Si suponemos un modelo de organización en que la planificación la realizan profesionales y la ejecución voluntarios, el modelo de organización-voluntario podría resumirse tal y como vemos en la Figura 3. El modelo sería aún más complejo si parte de la planificación la realizasen también voluntarios (Figura 4).

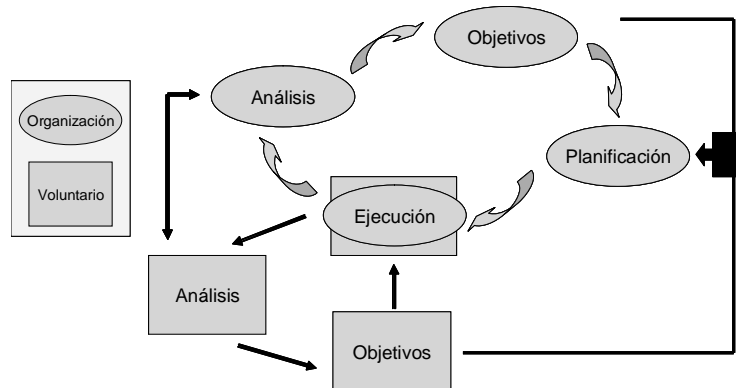


Figura 3. Modelo Organización: planificación sin participación de voluntarios

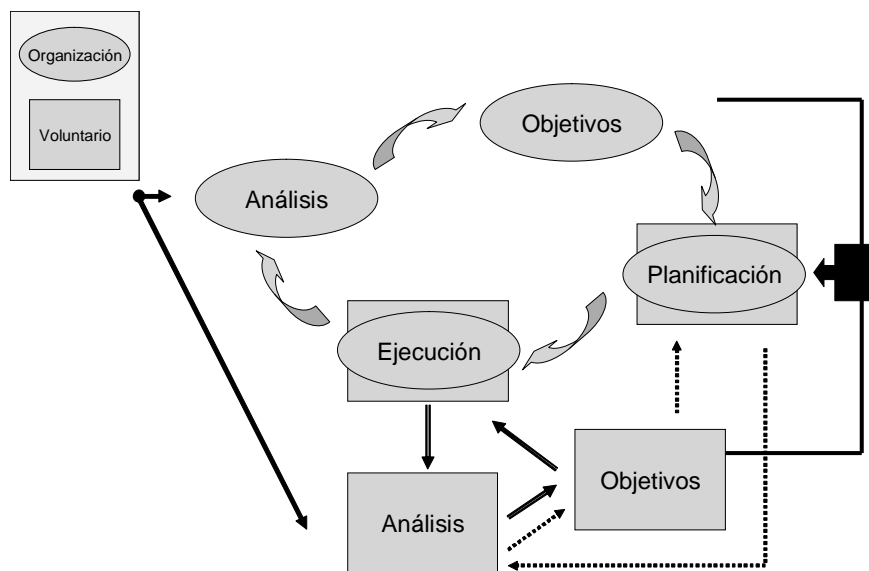


Figura 4. Modelo Organización: planificación con participación de voluntarios

Ahora bien, ¿Cuál es el grado de integración que los voluntarios deben tener en las organizaciones? ¿Cuál es el grado de integración que los voluntarios estarían dispuestos a tener? ¿Están los voluntarios dispuestos a realizar la evaluación de su tarea junto con las organizaciones para compartir ambos puntos de vista?

Existen estudios de distintos autores que sugieren que las motivaciones que llevan a los voluntarios a comenzar su actividad son distintas a aquellas motivaciones que les llevan a continuar o no continuar la actividad (Gidron, 1984; Oda, 1991; Winniford, Carpenter y Stanley, 1995). Gillespie y Kind (1985) encontraron que existen diferentes motivaciones en función de la edad, el sexo o el estado civil. Otros autores como Omoto, Snyder y Berghuis (1993), Omoto y Snyder (1995) o Chacón, Vecina, Menard y Sanz (1997) analizan varias variables que afectan a la situación de los voluntarios dentro de las organizaciones entre las que se encuentra la integración de estos en las organizaciones. Finalmente, au-

tores como Gil-Gómez de Liaño y Pascual-Ezama (2008) relacionaron la integración de los voluntarios con su personalidad.

En este trabajo hemos tratado de analizar, en un pequeño grupo de voluntarios, cuál es su implicación y grado de integración en una organización a lo largo de un año, ofreciéndoles la posibilidad de participar en la planificación, ejecución y análisis de las tareas desarrolladas en su grupo.

Metodología

Participantes

La muestra está compuesta por 20 voluntarios que realizan tareas de animación en hospitales. Son todos ellos españoles con una edad media de casi 22 años y de los cuales un 85% son mujeres.

Procedimiento

Una vez establecido el grupo y comenzada la actividad como voluntarios se les preguntó si desearían participar tanto en la planificación como en la ejecución y el análisis de la actividad de voluntariado. No se les propuso participar en la elaboración de los objetivos porque estaban claramente definidos y sería algo a desarrollar al final del periodo de la actividad y no durante el desarrollo de la misma.

A lo largo del año, a los voluntarios se les solicitó que participasen en 3 reuniones, 3 tareas y una evaluación de su tarea de voluntario. Cada una de las reuniones tenía como objetivo que los voluntarios junto con la coordinadora planteasen los problemas que encontraban en su tarea como voluntario con el objetivo de entre todos solucionar los problemas y reorientar las tareas a desarrollar. De esta manera, la organización también participaba en la tarea de análisis de los voluntarios. Respecto a las tareas solicitadas, las dos primeras estaban relacionadas directamente con la actividad: ayudar en las tareas de organización de la fiesta de voluntariado y preparar una fiesta de cumpleaños en el hospital. La tercera tarea fue ayudar a pintar unos carteles para promocionar el voluntariado. Finalmente la evaluación consiste en una reunión

en la que se analiza todo el año como voluntarios y se entrega un diploma por la participación.

Resultados Planificación

Respecto a la planificación de las tareas de voluntariado y la continua readaptación de las mismas, los resultados muestran como tan sólo un 55% de los voluntarios estaban dispuestos a participar en la planificación de las actividades de voluntariado mientras que otro 45% preferiría no hacerlo (Tabla 1). Estos resultados no muestran diferencias estadísticamente significativas entre aquellos voluntarios que llevan tiempo en el programa de voluntariado respecto a aquellos que empiezan este año la actividad.

Tabla 1.- PLANIFICACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO QUERIA	9	45,0	45,0	45,0
SI QUERIA	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

A la primera reunión para analizar la situación del voluntariado y planificar las modificaciones necesarias para el correcto desarrollo de la tarea acudieron, curiosamente, un 60% de aquellas personas que no estaban dispuestas a participar en la planificación, frente a un 55% de los que si deseaban participar. En el computo general de las tres reuniones, tal y como podemos ver en la tabla 2, los porcentajes de voluntarios que acudieron a las reuniones fue muy parecido en aquellos voluntarios que no estaban dispuestos a participar en la planificación y aquellos que si lo estaban, no siendo estadísticamente significativas las diferencias entre ambos con una X^2 de .93

Tabla 2 - Tabla de contingencia PLANIFICACION vs REUNIONES

			REUNIONES			Total
			,00	1,00	2,00	
PLANIFICACION	NO QUERIA	Recuento	3	2	4	9
		% de PLANIFICACION	33,3%	22,2%	44,4%	100,0%
	SI QUERIA	Recuento	4	3	4	11
		% de PLANIFICACION	36,4%	27,3%	36,4%	100,0%
Total		Recuento	7	5	8	20
		% de PLANIFICACION	35,0%	25,0%	40,0%	100,0%

Ejecución

En relación con la ejecución de las tareas, es necesario diferenciar entre la tarea principal del voluntariado, en este caso la animación infantil en hospitales una tarde a la semana, y otras tareas secundarias directa o indirectamente relacionadas con la actividad principal. Ya que la tarea principal está claramente diseñada y no tendría mucho sentido realizar un estudio de absentismo con voluntarios, hemos decidido analizar la participación de los voluntarios en la ejecución de las tareas que denominamos secundarias. Dentro de éstas vamos a diferenciar entre las que están directamente relacionadas con las actividad principal y las que no. Tal y como podemos observar en la tabla 2, el 90% de los voluntarios están dispuestos a priori a participar en la ejecución de las distintas tareas de voluntariado.

Tabla 3.- EJECUCION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO QUERIA	2	10,0	10,0	10,0
	SI QUERIA	18	90,0	90,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

De las tres tareas solicitadas a los voluntarios, como hemos dicho anteriormente una de ellas consistía en ayudar a pintar unos carteles de promoción de voluntariado, nada relacionado con la actividad principal, y tan sólo un voluntario participo en dicha actividad. En las otras dos actividades, éstas si relacionadas con la actividad principal, tal y como podemos ver en la tabla 4, una de

las personas que no quería participar en la ejecución a priori no lo hizo, mientras que la otra si que participó en ambas tareas. Sin embargo, de las personas que si querían participar en la ejecución de las tareas, recordemos un 90% de los voluntarios, tan sólo un 55% participaron en ambas tareas habiendo un 17% que no participaron en ninguna. En cualquier caso no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, mostrándose una X^2 de .457.

Tabla 4.- Tabla de contingencia EJECUCION * TAREAS RELACIONADAS ACTIVIDAD PRINCIPAL

			TAREA1YTAREA2			Total
			,00	1,00	2,00	
EJECUCION	NO QUERIA	Recuento	1	0	1	2
		% de EJECUCION	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
	SI QUERIA	Recuento	3	5	10	18
		% de EJECUCION	16,7%	27,8%	55,6%	100,0%
Total		Recuento	4	5	11	20
		% de EJECUCION	20,0%	25,0%	55,0%	100,0%

Análisis

Respecto al análisis de las tareas de voluntariado, tanto como grupo como compartiendo el análisis individual, los resultados muestran como tan sólo un 65% de los voluntarios estarían dispuestos a participar en este análisis, mientras que otro 35% preferiría no hacerlo (Tabla 5).

Tabla 5.- ANALISIS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO QUERIA	13	65,0	65,0	65,0
	SI QUERIA	7	35,0	35,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Tan sólo un 20% de los voluntarios asistieron a la reunión para realizar el análisis de lo que había sido el año como voluntarios (Tabla 6). Nuevamente, encontramos curioso que 13% eran de voluntarios que a priori no estaban dispuestos a participar en el análisis de la tarea de voluntariado.

Tabla 6.- Tabla de contingencia ANALISIS * EVALUACION

			EVALUACION		Total
			NO ASISTIO	SI ASISTIO	
ANALISIS	NO QUERIA	Recuento	10	3	13
		% del total	50,0%	15,0%	65,0%
	SI QUERIA	Recuento	6	1	7
		% del total	30,0%	5,0%	35,0%
Total		Recuento	16	4	20
		% del total	80,0%	20,0%	100,0%

Discusión y Conclusiones

Los resultados encontrados parecen indicar que el grado de integración de los voluntarios en las organizaciones, y su disposición a participar en otro tipo de funciones que no sea directamente la ejecución de la tarea que desean realizar como voluntarios, es más bien baja. No obstante, hay que ser muy cauto con los resultados ya que, por un lado, la muestra es muy reducida, y por otro lado, existen algunas variables que podrían influir sobre los resultados encontrados.

En cuanto a la participación de los voluntarios en la planificación, parece claro que aproximadamente un 50% de los voluntarios no están dispuestos a dedicar tiempo a planificar las actividades de voluntariado y lo que quieren es simplemente realizar la actividad. Incluso así, prácticamente acudieron a estas reuniones el mismo número de voluntarios que estaban dispuestos a participar en la planificación como aquellos que no lo estaban. Esto puede ser debido a que las reuniones se realizaron justo antes de la actividad de voluntariado y que tan sólo hubo 3 reuniones en el año.

Respecto a la ejecución de las tareas en las que habíamos encontrado que un 90% de los voluntarios estaban dispuestos a participar y tan sólo un 55% participó en las dos tareas que se les pidió y que estaban directamente relacionadas con su actividad principal como voluntarios, hay que tener en cuenta que ambas tareas, al igual que la tercera tarea no relacionada directamente con la actividad principal, se desarrollaron en un día de la semana

distinto al que los voluntarios desarrollan su actividad de voluntariado y no tenemos datos sobre si el motivo de la no participación fue un problema de imposibilidad para asistir.

La asistencia a la reunión para la realización del análisis de la actividad de voluntariado ha sido muy baja, pero sobre todo en aquellos que si estaban dispuestos a priori a participar en la misma. Si bien es cierto que un 65% de los voluntarios les interesaba participar en esta tarea, tan sólo un 7% acudieron a la misma. Este resultado habría que tenerlo en consideración siempre y cuando tengamos los datos de cuantas de las personas que no asistieron permanecerán desarrollando su actividad de voluntariado el próximo año, ya en caso contrario podría estar justificada su no asistencia.

En función de todo esto, consideramos que las organizaciones deberían realizar un esfuerzo significativo en el análisis y seguimiento de la ejecución de las tareas de los voluntarios con el objetivo de poder establecer los parámetros necesarios para la correcta integración de los voluntarios en la organización y su involucración en las tareas de planificación y análisis. No obstante, no todos los voluntarios están dispuestos a tal integración y muchos de ellos tan sólo desean ejecutar la actividad de voluntariado que han elegido y no están dispuestos a asumir mayor labor en la organización. Estas diferencias estarán condicionadas a los perfiles de los voluntarios y las organizaciones y la interacción entre ambos. Para ello proponemos que las organizaciones realicen procesos que les permitan seleccionar voluntarios que encajen en la organización y de esa manera el modelo de organización-voluntario para la planificación se ajuste de la mejor manera posible, tanto en un modelo en el que participen los voluntarios como en un modelo en el que no participen (Gil-Gómez de Liaño, Pascual-Ezama, Filipponi y Spoto, 2009).

Referencias

- CHACÓN, F., VECINA, M., MENARD, M. y SANZ, M. (1997). Factores psicosociales que influyen en el voluntariado: Un estudio piloto. *Intervención Psicosocial*, 17, 105-116.

- GIDRON, B. (1984). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8(4), 1-16.
- GIL-GÓMEZ DE LIAÑO B. PASCUAL-EZAMA D. FILIPPONIL. and SPOTO A. (2009). Modelo de organización para la correcta adecuación voluntario - tarea. *Cuadernos Sociales*, 9, 69-82.
- GIL-GÓMEZ DE LIAÑO, B. y PASCUAL-EZAMA, D. (2008). La Relación entre la Personalidad y la Satisfacción en el Campo del Voluntariado. *Cuadernos sociales*, 8, 73-84.
- GILLESPIE, F. y KING I, A.E.O. (1985). Demographic understanding of volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 12, 798-816.
- ODA, N. (1991). Motives of volunteer works: self and other-oriented motives. *Tohoku Psychologica Folia*, 50, 55-61.
- OMOTO, A. M., SNYDER, M. y BERGHUIS, J. P. (1993). The psychology of volunteerism: a conceptual analysis and a program of action research. In J. B. Pryor y G. D. Reeder (Eds.), *The social psychology of HIV infection*. Hillsdale, New Jersey, Erlbaum, 333-356.
- OMOTO, A. M. y SNYDER, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, (4), 671-686.
- PASCUAL-EZAMA, D. y GIL-GÓMEZ DE LIAÑO, B. (2007). Motivación y personalidad en el campo del voluntariado: Orientación hacia la adecuación voluntario-tarea. *Universidad, Sociedad y Cambio: Cuadernos Sociales* 7, 61-70.
- WINNIFORD, J., CARPENTER, y STANLEY, G. C. (1995). An analysis of the traits and motivations of college students involved in service organizations. *Journal of College Student Development*, 36, (1), 27-38.