

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y LA ACCIÓN VOLUNTARIA.

DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS TENDENCIAS A PARTIR DE UN ANÁLISIS CUALITATIVO MUNICIPAL EN TRES ZONAS DE LA CAPV.

BOLUNTARIOTZAREN
EUSKAL KONTSEILUA



CONSEJO VASCO
DEL VOLUNTARIADO

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
Gizarte Politiketako Sailburuordetza
Familia Politikarako eta Komunitate
Garapenerako Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES
Viceconsejería de Políticas Sociales
Dirección de Política Familiar
y Desarrollo Comunitario

Mayo, 2015

Equipo Técnico y Redactor:

ADO2
Consultoría, investigación y coaching



La Participación Social y la Acción Voluntaria.

Diagnóstico e Identificación de Nuevas Tendencias a partir de un análisis cualitativo municipal en tres zonas de la CAPV.

Agradecimientos por su participación a:
Albergue Beato Ozanam, AA.VV. de Saralegi “Labetxo”, AGIFES, AMPA Mariturri Guraso Elkarte, AMPA Miribillako Gurasoak IGE, AMPA Zabalgana Eskola Amezti Itxaso, AMPA Zabalturri Elkarte, Arcelor Mittal, Asociación Agiantza, Asociación Comunidad Sociocultural Islámica Al Forkan, Asociación Hegoak, Asociación Vizcaína de Laringectomizados y Mutilados de la Voz, ASPACE, Atzegi-Txolarte, Bakuva, Bitartean - Asociación de Comerciantes, Bizkaia Kaleratzerik Ez, Congregación Oblatas Santísimo Redentor, EKO AGC, Etokinekin Bat, Fundacion Adsis, Fundación Aldauri, Gaztaroa – Sartu, Hazi Taldea, Hirukide, Hogar Jubilados de San Francisco, Ikaslan, Asociación de Centros de FP, Kultur Bilbi, La Salle Legazpi Ikastetxea, La Salle Mendi Taldea, Mairi Emakumeen Elkarte, Munduko Medikoak – Medicos Del Mundo, Nagusilan RSPV Jubilados Voluntarios, Nuevo Futuro Familiar, Ostadar Mendi Taldea, Parroquia Santa Clara, Plataforma Sin Colegios en Miribilla, SIGI-SAGA Dantza Taldea, Solidaridad Internacional, Sortarazi, Susterra, UGLE, Umeak Klean, UZIGE Urretxu Zumarragako JM Iparragirre Institutuko Guraso Elkarte, Zabalgana Batuz, Zabalortu, Zabalturri Elkarte, Zintzo Mintzo Elkarte.

Equipo Técnico y Redactor:



ÍNDICE

	<u>Pág</u>
1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA	6
3. NOTA METODOLÓGICA	9
3.1. Enfoque y Funciones	9
3.2. Criterios Geográficos	10
3.3. Metodología de Trabajo	12
3.3.1. Búsqueda de Tejido Social y Participativo. Escucha activa	12
3.3.2. Envío de cuestionarios online	14
3.3.3. Entrevistas a responsables de entidades y movimientos	15
3.3.4. Entrevistas y grupos de debate con personas voluntarias/participantes	16
4. UNA PRIMERA FOTOGRAFÍA DEL VOLUNTARIADO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN ZABALGANA, BILBAO HISTÓRICO Y ZUMÁRRAGA/URRETXU.	17
4.1. Zabalzana (Vitoria-Gasteiz)	17
4.2. Bilbao Histórico (Bilbao la Vieja, San Francisco y Casco Viejo)	19
4.3. Zumárraga / Urretxu (Gipuzkoa)	20
5. LA DIMENSIÓN PERSONAL DE LA PARTICIPACIÓN	22
5.1. Origen y motivaciones para la participación	22
5.2. Frenos a la participación	24
5.2.1. Factores externos a las organizaciones	25
5.2.2. Factores internos de las organizaciones	26
5.3. Autopercepción en la participación social voluntaria	27
6. LA ORGANIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN.	34
6.1. Organizaciones formalmente y no formalmente constituidas.	34
6.1.1. Organizaciones formalmente constituidas	34
6.1.2. Organizaciones no formalmente constituidas.	36
6.2. Modelos tipo de organización Interna	40
6.2.1. Nivel Sincrónico. Estructura. Organización en torno a anillos	41
6.2.2. Nivel Diacrónico. Funciones. Coordinación y Trabajo por tareas.	45
7. MODELOS EN PARTICIPACIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO	50
7.1. Otras formas en Voluntariado y Participación Social	50
7.1.1. Plurivoluntariado	51
7.1.2. Voluntariado Convergente	52
7.1.3. Cibervoluntariado	53
7.1.4. Ciberactivismo	54



7.2. Un nuevo modelo de relación en las tareas de voluntariado y participación social..	55
8. PERFILES DE VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y NUEVAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS.	59
8.1. Personas Mayores.	59
8.2. Voluntariado Técnico y Profesional.	62
8.2.1. Voluntariado Corporativo.	63
8.2.2. Asociaciones Profesionales.	65
8.2.3. Economía Social y/o del Procomún.	66
8.3. Personas Inmigrantes	67
8.4. Participación social de carácter religioso.	73
8.5. Movimientos sociales autogestionados de carácter reivindicativo.	75
8.6. Las Asociaciones de Madres y Padres.	77
8.7. Los Movimientos Vecinales.	80
8.8 Las Asociaciones y grupos culturales y deportivos.	81
9. LAS TIC Y SU INFLUENCIA EN EL VOLUNTARIADO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL.....	89
9.1. Las TIC y el uso de la capa digital.....	89
9.2. Funcionalidades.	90
9.2.1. El trabajo hacia el exterior. La comunicación y la captación.	90
9.2.2. El trabajo hacia el interior. Flexibilidad participativa y coordinación.	91
9.3. Radiografía de iniciativas en la capa digital.....	93
9.3.1. Zabalgana (Vitoria-Gasteiz).....	93
9.3.2. Bilbao Histórico (Bilbao la Vieja, San Francisco y Casco Viejo).....	94
9.3.3. Zumárraga y Urretxu (Gipuzkoa).....	96
10. CONCLUSIONES.....	98
11. BIBLIOGRAFÍA.	102
ANEXO I. ENTIDADES, GRUPOS Y MOVIMIENTOS LOCALIZADOS EN LAS ZONAS ANALIZADAS	104
ANEXO II. CUESTIONARIO ENTIDADES SOCIALES.....	106



1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se pone en marcha a partir de una **petición expresa del Consejo Vasco de Voluntariado** para la realización de un “Estudio sobre voluntariado y dinámicas participativas. Análisis de carácter amplio y cualitativo con énfasis en las formas de participación local” enmarcado en la acción 12 de la [Estrategia Vasca del Voluntariado 2013-2016](#) y que a su vez está dentro de las líneas estratégicas marcadas en la [Estrategia Estatal de Promoción del Voluntariado](#) (Línea Estratégica 9. Nuevas Formas de Participación. Actuación 9.5. Impulso al reconocimiento de nuevas formas de voluntariado).

El **objetivo** de este estudio, por tanto, será **doble**. En primer lugar, realizar un **estudio cualitativo que analice en profundidad la pluralidad de formas de voluntariado y participación social** e indague en los **motivos de esa participación** al igual que en las **funciones desarrolladas** y en los **factores que la promueven o la inhiben**, trabajando en la realidad de **tres municipios vascos** que ofrezcan perfiles sociodemográficos, socioeconómicos y sociohabitacionales diferentes.

En segundo lugar, buscará **identificar nuevas prácticas, perfiles o formatos en materia de voluntariado y participación social**, prestando especial atención a la importancia que haya podido tener la irrupción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la acción voluntaria y participativa.

Es reconocido que existe una “situación de amplia debilidad respecto al conocimiento científico disponible sobre el voluntariado en España. Esta escasez de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, no es, únicamente, propia de nuestro país, sino que afecta a una gran mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea”¹.

Si bien en la CAPV existen estudios anteriores en esta línea, como el estudio previo² de carácter cuantitativo, tanto desde la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario como desde el propio Consejo Vasco del Voluntariado, se entendía que existía una **carencia en el análisis cualitativo del voluntariado y la participación social**, especialmente en lo relativo a las **tendencias, perfiles, canales y formas de relación y en cuanto a un análisis cualitativo en profundidad de las realidades municipales**. Para conseguir estos objetivos, este informe está dividido en los siguientes capítulos:

Tras esta introducción se realizará una **breve contextualización del objeto de estudio**, para comprender mejor qué se estudiará y qué no, **delimitando el marco de trabajo a nivel conceptual** y abordando las “zonas grises” que constituyen la principal novedad y riqueza del documento.

Posteriormente, la **nota metodológica** desarrollará los **criterios funcionales y geográficos** que se han utilizado y presentará el **proceso metodológico** que se ha seguido, junto con los agentes participantes.

El capítulo cuarto tomará una **breve fotografía**, de carácter introductorio, a las **principales organizaciones y áreas de trabajo en materia de voluntariado y participación social** que operan en cada una de **las tres zonas objeto de estudio**, de forma que antes de avanzar en modelos y pautas pueda tenerse una visión de las realidades operativas de cada barrio.

El quinto capítulo comenzará a ofrecer esa visión sistematizada del análisis, empezando por el estudio de la **dimensión personal de la participación**, es decir, cuál es el **origen** de la misma, qué la **impulsa** y qué la **frena** y cómo se **autoperciben** las personas voluntarias.

El sexto apartado seguirá profundizando en modelos y pautas de análisis, aunque desde un **punto de vista organizativo y sistémico**, estudiando las **organizaciones** tanto desde una perspectiva **formal** como desde un punto de vista **operativo** sincrónico y diacrónico.

¹ Gobierno de España. 2011a.

² Gobierno Vasco. 2012.



En el séptimo capítulo se dará un paso más en la concreción, analizando aquellos **modelos de voluntariado y participación social menos estudiados** (bien por su novedad o su formato menos tradicional, por ejemplo) así como **el modelo de relación** que se establece en función de las **tareas** desarrolladas.

El epígrafe ocho presentará los **principales perfiles en materia de voluntariado y participación social**, que se den con suficiente fuerza en las realidades analizadas como para haber podido obtener información sobre patrones de funcionamiento e **incorporando aquellos que pudieran ser relativamente novedosos o innovadores**. Serán objeto de análisis, desde una **perspectiva amplia**, perfiles como el voluntariado de personas mayores, de personas inmigrantes, de organizaciones técnicas y profesionales, etc.

Y decimos relativamente innovadores o novedosos, porque **ya avanzamos desde esta introducción, que el peso real de los nuevos perfiles, tareas o formatos de voluntariado y participación social que se han detectado es reducido** y están especialmente vinculados a **nuevas formas organizativas y al desarrollo de nuevas formas de relación**, especialmente por la **fuerza transformadora de las nuevas tecnologías** en la gestión y acción directa.

En línea con esto, el último capítulo temático será el noveno, que tratará específicamente sobre la influencia **que las nuevas tecnologías (TIC) tienen en el fomento de la participación social y el voluntariado**, tanto a nivel interno como externo y ofreciendo una pequeña radiografía del uso que de las mismas hacen las iniciativas que operan en la **capa digital** de las tres zonas analizadas.

En último lugar, el informe se cierra con un **capítulo conclusivo**, en el que de forma sintética y operativa se presentan los principales resultados obtenidos del análisis y que permitirán tener de un vistazo una rápida comprensión de los principales elementos de valor del estudio.

Finalmente, no nos gustaría terminar esta introducción sin **dar las gracias desde la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario, el Consejo Vasco de Voluntariado y desde el equipo redactor de [Ado2](#)** a todas aquellas **organizaciones que han participado en el estudio** (y que aparecerán con más detalle en el capítulo metodológico) y **especialmente a todas aquellas personas** que con su tiempo no solamente han permitido que obtengamos suficiente información para redactar este informe sino que impulsan el voluntariado y la participación social día a día en Euskadi.

A personas como Adi, Adolfo, Ainhoa, Alejandro, Ascensio, David, Elena, Emiliano, Erlantz, Estibaliz, Ignacio, Iker, Iratxe, Javier, Jesús, Jesús Mari, Jon Mikel, Koldo, Leila, Leire, Lidia, Mamadou, María, Mariví, Moulay, Paola, Roberto o Sara, gracias!



2. CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA.

Como se comentaba en la introducción a este documento, el presente informe busca **analizar la pluralidad de formas de voluntariado y participación social a partir** desde una **interpretación más amplia** que la que habitualmente se suele utilizar **tanto en el uso tradicional como a nivel legislativo** (tomemos como referencia la propia [Ley 17/1998 de 25 de junio, del voluntariado](#)), pero que creemos responde mejor a la realidad cotidiana de la participación social, saliendo de lo que [Fantova](#) (2014) denomina “la parte más arquetípica y estructurada del mundo de la acción voluntaria”,

Por ejemplo, “Voluntariado”, “Militancia”, “Participación Social” o “Colaboración” son términos ambiguos en su interpretación. Ya en 1999 la Organización de las Naciones Unidas indicaba que “el significado que tiene el voluntariado no es el mismo para todos” ([ONU, 1999](#)), puesto que dependiendo del país o del sector se le asignan unos rasgos diferentes.

Por ejemplo, si bien **es compartido que debe realizarse libremente y sin retribución, elementos como el nivel de compromiso o el entorno organizacional son más discutidos**. Así, no es unánime la interpretación de que para realizarse voluntariado éste tenga que ser canalizado a través de una organización formal o que para considerarse voluntariado tenga que existir un nivel mínimo de compromiso (como propone el [Diagnóstico Estatal de Voluntariado de Acción Social](#), 2011).

Esto ha llevado a distintos autores a **hablar de interpretaciones “amplias” y de interpretaciones “ajustadas”** (en función de los rasgos propiamente definitorios y excluyentes que cada uno quiera adjudicar al voluntariado). De hecho, como ya bien se recogía en el [Seminario técnico sobre Voluntariado y Participación Social](#) (Suso, A. / Zubero, I., 2013) “sigue existiendo confusión analítica y teórica cuando se habla de sociedad civil, tercer sector, asociacionismo, participación ciudadana, movimientos sociales, ONGs, etc”.

También encontramos **confusión a la hora de delimitar si participación social es igual a voluntariado o el voluntariado es una de las formas en las que se manifiesta la participación social**, además de las propias discrepancias en torno a conceptos como voluntariado, militancia o colaboración. El [Grupo Interinstitucional de Investigación sobre el Voluntariado](#) (GTIV, en adelante) ya reflexionaba hace años sobre el espacio ocupado por el voluntariado en la sociedad civil, haciéndose preguntas sobre si es “voluntariado un movimiento social” o si “voluntariado y militancia son lo mismo”.

Esa misma reflexión es recogida previamente incluso por otros autores como Zubero (2003) o Sousa Santos (2001) que indican que si bien militancia y voluntariado o tejido social y movimientos sociales no son lógicamente equivalentes, el voluntariado tampoco es en sí mismo la única forma de participación social en una sociedad multiforme en sus formas de participación, compromiso y movilización y que **la propia riqueza participativa puede estar en la “impureza de los movimientos”** (entendiéndola como una mezcla de enfoques, roles y objetivos).

En línea con esto, el propio Seminario Técnico concluía que resulta “prácticamente imposible trazar límites y fronteras precisas” y planteaba la **pregunta de si realmente era necesario definir el voluntariado y con qué intención** (en contraposición, por ejemplo con la necesidad que la [Estrategia Estatal de Voluntariado](#) 2010-2014 se marca, para la que resulta “fundamental llegar a una definición consensuada sobre el concepto de voluntariado”).

Esta investigación apuesta más por el enfoque del seminario técnico que por el recogido en la estrategia estatal, aunque sin caer en un enfoque excesivamente generalista, ya que como bien reflexionaba Antonio Madrid hace años (2001) existen caracterizaciones normativas que “son tan amplias y ambiguas [...] que lo mismo dan cabida a una pequeña asociación de vecinos que a una gran mutualidad o Caja de Ahorros”.



Entonces, ¿dónde está el punto medio? ¿qué sería y qué no sería objeto de estudio en este informe? Pues bien, **partiremos de las conclusiones del trabajo previo ya realizado por el Consejo Vasco de Voluntariado, apostando por un enfoque más amplio** en la interpretación terminológica y poniendo el acento más en la participación social que en una concepción estricta de voluntariado, en línea con lo marcado por la [Comisión Europea](#) (2014), para la que la acción voluntaria “está fuertemente asociada a la participación social y es una forma preferente de participación social”.

También busca contrastar y en su caso **ilustrar cualitativamente la asignación de características y valores que estudios previos** (Gobierno Vasco, 2011a) asociaban a las **nuevas tendencias en participación voluntaria** al apuntar “a un cambio en las formas de ejercer el voluntariado (en la intensidad de la acción, en el tiempo dedicado, en el vínculo que se establece con la organización, en el nivel de compromiso, etc.) caracterizado por una acción más puntual o intermitente, con una vinculación más débil con la organización, más individualizada o que se materializa de manera distinta (por ejemplo, menos presencial como ocurre con el cibervoluntariado) o con una menor asunción de responsabilidades. Se puede hablar también de un voluntariado más centrado en las tareas o servicios que se basa en la realización de tareas concretas predefinidas. De ahí que en ocasiones, el voluntariado se identifique más con la tarea que con la propia organización y que su participación o implicación interna pueda llegar a ser más reducida que en el pasado”.

En este sentido y aunque se **usará el término voluntariado como forma preferencial de definición** (por ser el término de uso más común y generalizado), **lo hará en sentido inclusivo**, pensando más en “voluntariados” (en plural³) o de “acción voluntaria” (en genérico). Esto es debido, como recoge Fantova (2014) a que es un “ámbito heterogéneo y difuso, pero suficientemente reconocible”.

De hecho, **nuestro terreno de juego tomará como referencia operativa la definición de voluntariado establecida por el Consejo Vasco de Voluntariado** en 2013⁴ (ampliándola para darle una interpretación más amplia que de cabida a nuevas formas participativas) y que se recoge en la [Estrategia Vasca de Voluntariado 2013-2016](#) que dice así:

“Se entiende por voluntariado una expresión concreta de la participación social formada por el conjunto de actividades de interés general y carácter solidario, desarrolladas por personas en torno a un proyecto colectivo sin ánimo de lucro. Esta participación ha de ser libre y no vinculada a relación laboral, funcionarial o mercantil, o a una obligación personal o deber jurídico. El voluntariado actúa con vocación de servicio comunitario, persiguiendo la transformación y el bien común, y es complementario a la acción de otros agentes sociales sin que sirva de cobertura para la dejación de sus responsabilidades por parte de las administraciones públicas ni para la no remuneración de servicios profesionales”.

De acuerdo a esta definición, nuevas formas de voluntariado y participación social como las que apunta el [Diagnóstico de la Situación del Voluntariado de Acción Social en España](#) (MSPSI, 2011) **quedarían fuera**, ya que **formas de participación social voluntaria como el voluntariado corporativo o en organizaciones profesionales**, el voluntariado de **promoción individual** o el **cibervoluntariado y el ciberactivismo** incumplirían algunos de los criterios de la definición, como bien ya apuntaba el trabajo desarrollado en el seminario técnico de 2013.

Y sin embargo, como hacíamos referencia en el apartado anterior, **un segundo objetivo de este estudio es obtener una primera fotografía de nuevas tendencias participativas**, que no tienen por qué estar sujetas a una forma jurídica formal, a una organización del Tercer Sector plenamente constituida, a un desarrollo presencial de las actividades o a nivel mínimo de compromiso (o estructurado y organizado de una determinada manera).

En esta línea de trabajo encontramos distinta bibliografía previa (MSPSI -2011-, Gobierno de España -2011a, 2011b-, Coordinadora del Voluntariado de Aragón -2012-, SIIS -2012-), que tiende a **incluir bajo**

³ Término ya recogido en el Seminario de Voluntariado y Participación Social (Suso y Zubero, 2013).

⁴ Si bien existen otras definiciones operativas, como la del Diagnóstico Estatal de Voluntariado (2011)



el apartado de “nuevas tendencias” a formulaciones muy diversas, no todas ellas en nuestra opinión especialmente innovadoras, aunque sí menos estudiadas.

Creemos que el voluntariado no encuadrado en organizaciones, el voluntariado episódico o puntual o algunos modelos de voluntariado técnico y profesional –incluyendo el corporativo- o del voluntariado de personas inmigrantes o mayores constituirían **formatos de acción voluntaria y de participación de carácter menos tradicional y que han sido menos estudiados** (y por tanto tendrán su sitio en este informe para ser analizados en profundidad), **aunque no respondan exactamente al calificativo de novedosos o puedan ser identificados como nueva tendencia**, mientras que otras manifestaciones como el **cibervoluntariado o el ciberactivismo sí lo serían**.

Por todo ello, **este trabajo parte conscientemente de un enfoque más nebuloso e inconcreto** pero que creemos que recoge mejor la realidad de la participación social voluntaria actual, siendo **más ambicioso en el acercamiento a las realidades analizadas y menos reductivo y definitorio en la constricción terminológica**, ya que afirmamos que la **realidad participativa actual carece de límites estrictos de tipo analítico y responde más a un continuo de actuación** en el que operan de forma conjunta distintas formas de voluntariados y de autopercepciones.

Estaríamos en línea, por tanto, con lo que [Fresno y Tsolakis](#) (2011) indican, aludiendo a que la acción voluntaria no se agota en el “voluntariado codificado legalmente y reconocido administrativamente” siendo poco operativo “establecer fronteras demasiado rígidas [...] con otras formas de participación social, compromiso cívico y acciones solidarias [...] que se entrecruzan con el voluntariado” en un marco participativo más conjunto e integral y por tanto menos dogmático y ortodoxo en su interpretación.

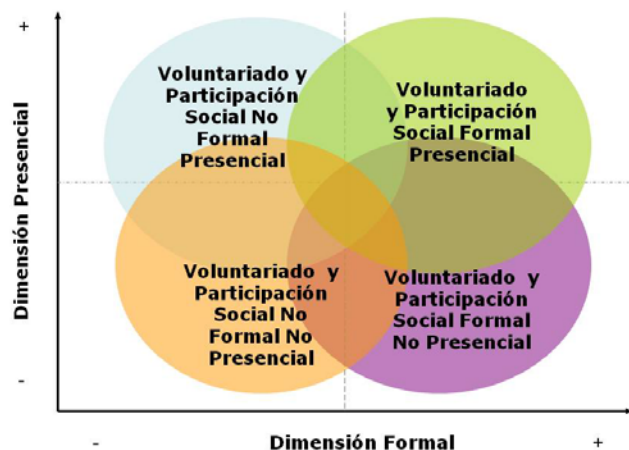
No queremos seguir abundando en la reflexión teórica, que ya ha sido trabajada previamente con éxito en experiencias previas. Este **trabajo debe percibirse como una continuación práctica del trabajo que viene realizando el Consejo Vasco de Voluntariado y la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario**. Por tanto, antes de avanzar en este documento, recomendamos **revisar las conclusiones del Seminario de Voluntariado y Participación Social (2013) y la Estrategia Vasca de Voluntariado (2013-2016)**, que ya insistían en la “pluralidad de formas de hacer voluntariado”, en la necesidad de “vincular la acción voluntaria con otras formas de participación social que en principio no son consideradas como voluntariado” y de “reflexionar y explorar la conexión actual entre voluntariado y movimientos cívicos y sociales [...] sin excluir ni jerarquizar” y que constituyen la base del enfoque de este documento.



3. NOTA METODOLÓGICA.

3.1. Enfoque y Funciones.

Al basarse este informe en un enfoque amplio de investigación, entendemos que debe recoger al menos cuatro espacios derivados de la combinación del análisis de las dimensiones presencial y formal:



Este carácter amplio y cualitativo permite asimismo contrastar algunas nuevas tendencias, que informes y diagnósticos previos⁵ han venido apuntando:

- Los **ámbitos no formales del voluntariado** (entendidas como aquellas realidades de voluntariado no directamente asociadas al tejido social formal y que incluyen experiencias de carácter más puntual o esporádico, desregularizado, en iniciativas no formalizadas, etc).
- Los **ámbitos no presenciales del voluntariado** (entendidas como el trabajo exclusivo o parcial a través de redes sociales, de forma más formal (ciber voluntariado) o no formal (ciber activismo).
- Las **actividades a desarrollar**, en las que se pudiera apreciar una incipiente reorientación funcional, especialmente en los ámbitos no formal y no presencial, con tareas como comunicación, traducción, social media, etc.



⁵ Gobierno de España. 2011a.



Añadiríamos aquí entonces colectivos que realizan tareas de voluntariado y participación social que no hayan sido previamente estudiadas en profundidad, como las personas inmigrantes o las personas mayores, así como nuevos ámbitos que habitualmente no se han venido considerando como espacios de voluntariado y participación social (AMPAS, entidades deportivas, etc) y sobre las que en la actualidad existen diagnósticos diferentes y hasta contradictorios⁶.

3.2. Criterios Geográficos.

Para los objetivos del estudio, los **requerimientos técnicos** establecían un proceso de **trabajo de campo cualitativo** que operase en tres **realidades municipales diferentes de Euskadi**, estudiando un barrio de Bilbao, otro de Vitoria-Gasteiz y un municipio de tamaño medio de Gipuzkoa.

Atendiendo a esos requerimientos, se diseñó un planteamiento metodológico que analizara **realidades sociodemográficas, sociohabitacionales y socioeconómicas diferenciadas**, entendiendo que generarían **realidades de participación social también** diferentes y que por tanto su estudio individual nos permitiría una **visión complementaria** y un análisis más global, seleccionando finalmente las realidades de Bilbao Histórico (Bilbao la Vieja-San Francisco-Casco Viejo), Zabalgana (en Vitoria-Gasteiz) y la unidad geográfica de Zumárraga/Urretxu (en Gipuzkoa), de acuerdo a los siguientes criterios:



Para Bilbao se ha optado por elegir Bilbao Histórico, que engloba el Casco Viejo y Bilbao La Vieja/San Francisco (20.194 habitantes⁷), por tratarse de una zona con:

- Una elevada participación social, sede de un gran número de entidades y movimientos sociales y en la que se han desarrollado distintos planes participativos y en la que conviven movimientos no regulares con entidades profesionalizadas
- Una edad intermedia en el contexto vasco, en la que predominan adultos jóvenes (más del 30% de la población tiene entre 25 y 39 años).

⁶ Coordinadora Aragonesa del Voluntariado. 2012.

⁷ Ayuntamiento de Bilbao. Bilbao en Cifras. 2011.



- Una elevada tasa de inmigración, muy superior a la media de la ciudad y un perfil de interculturalidad muy marcado.
- Con un elevado porcentaje de iniciativas (con y sin ánimo de lucro) de carácter creativo, artístico y experimental.
- Que engloba barrios con distintas realidades como Casco Viejo y San Francisco-Bilbao la Vieja y en los que las experiencias participativas son también diferenciadas.
- El lugar en el que está situado Bolunta, la agencia de promoción y centro de recursos de voluntariado de Bizkaia.

Para **Vitoria-Gasteiz** se ha optado por seleccionar el barrio de Zabalgana (19.101 habitantes⁸), ya que por sus características de nueva creación nos permitirá analizar un modelo de participación social y voluntariado aún en formación, siendo una oportunidad para conocer un espacio urbano en construcción social y analizar los modos y modelos de voluntariado y participación social que surgen, tanto presenciales/no presenciales como formales/no formales. Concretamente es una zona:

- Con una población principalmente joven (30,6 años de media en el barrio frente a los 40,2 la media de la ciudad), una alta natalidad (casi el triple de la media de la ciudad) en la que los canales y formas de relación sean diferentes a las de otras zonas, con mayor presencia de redes sociales, por ejemplo.
- Con carencias en materia de transportes y recursos (por ejemplo, falta de Centro Cívico) que ha generado un tejido comunitario activo, canalizado tanto a través de asociaciones vecinales como cristalizando en ocasiones puntuales mediante plataformas *ad hoc* (presenciales y online).
- De nueva creación, siendo un barrio de alta construcción simultánea, elevado porcentaje de vivienda protegida, orientada a población joven y en plena configuración de sus movimientos sociales, espacios de participación y agentes canalizadores, algo comparativamente excepcional en Euskadi.
- Relativamente periférica y de amplia extensión, con un modelo de alta densidad poblacional (10 veces superior a la media de Vitoria-Gasteiz), una configuración urbana internamente heterogénea y unas comunicaciones con el resto de la ciudad reducidas.

Para **Gipuzkoa**, y buscando el objetivo de municipios de tamaño medio, se ha optado por seleccionar el conglomerado urbano que componen los municipios de **Zumárraga** (9.931 habitantes) y **Urretxu** (6.927 habitantes)⁹, que a efectos funcionales operan como una única realidad urbana.

- Con un perfil del tejido social eminentemente no profesional y de carácter local y voluntario, en principio fuerte y activo, especialmente en el ámbito del ocio, el deporte y la cultura.
- Con una pirámide poblacional más envejecida que la media (en torno al 23% de la población tiene 65 o más años frente a un 19,7% de media en Gipuzkoa).
- Situado en el corazón de Gipuzkoa, alejado tanto de la capital del Territorio Histórico (56 km) como de Bilbao (75 km) y Vitoria-Gasteiz (55 km), lo que permite la existencia de movimientos locales propios.
- De fuerte carácter industrial y cuya configuración además genera un modelo urbano muy particular.
- Con cierta presencia de empresas industriales de tamaño considerable, en las que puedan aparecer ejemplos de voluntariado corporativo.

En todo caso, debemos reseñar que esta modelo metodológico basado en la realización de tres “catas” cualitativas en espacios participativos municipales **permite un análisis exhaustivo de lo que sucede en las mismas, pero lógicamente deja fuera experiencias participativas de interés que puedan estar sucediendo en otras zonas**. Con esto queremos decir que este informe no tiene la pretensión de aseverar que lo que se ha identificado sea “todo lo que haya”, pudiendo haber otros modelos o prácticas de interés que no se hayan detectado por estar fuera de nuestro foco.

⁸ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2013.

⁹ INE. Padrón. Población por municipios. 2012.



3.3. Metodología de Trabajo.

Para la consecución de los objetivos indicados en las zonas geográficas referidas, se ha planteado la siguiente metodología de trabajo:



3.3.1. Búsqueda de Tejido Social y Participativo. Escucha activa.

Se realizó un análisis de bases de datos y directorios (municipales y supramunicipales) para localizar, identificar y contactar los distintos movimientos participativos de cada realidad geográfica seleccionada. Un listado completo de las entidades y movimientos identificados puede consultarse en el Anexo I de este documento.

Asimismo, y para detectar, analizar y contactar los movimientos participativos con presencia en la capa digital se realizó un exhaustivo **proceso de escucha activa en la capa digital**, a través de palabras clave en un sistema estructurado de monitorización y escucha de la actividad.

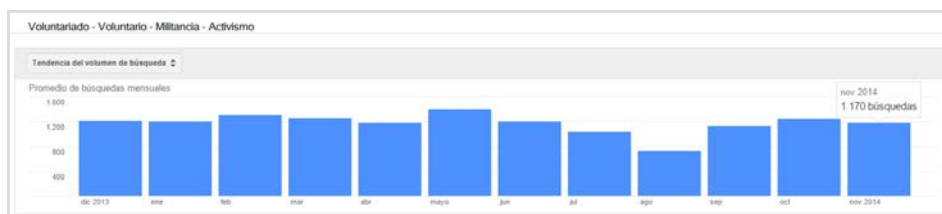
Internet y las redes sociales favorecen un modo de acción, no necesariamente reglada aunque sí organizada y en la que distintas manifestaciones participativas como el activismo, el voluntariado o la militancia adoptan formas similares de acción en la capa digital. En Internet no es necesario pertenecer a una estructura organizativa para realizar algún tipo de tarea o acción a favor del bien común. La inteligencia colectiva, favorecida por el intercambio de conocimiento y la creación de comunidades a través de las nuevas tecnologías, pone en evidencia la capacidad de sumar personas en torno a ideas y proyectos con impacto en la transformación social.

Al entender que las TIC eran una de las principales **herramientas transformadoras de la participación social**, que además abarcaban las “zonas grises de participación” que explora este estudio y que además no había un diagnóstico claro de su implantación real, se realizó un **trabajo específico de detección de iniciativas participativas** (no necesariamente formales) que impulsaran a la acción a personas a voluntarias en diferentes ámbitos de actividad; personas interesadas en ejercer el nuevo rol de ciudadanía participativa aprovechando las oportunidades que ofrece Internet y la sencillez en la utilización de las TIC para conectar personas.

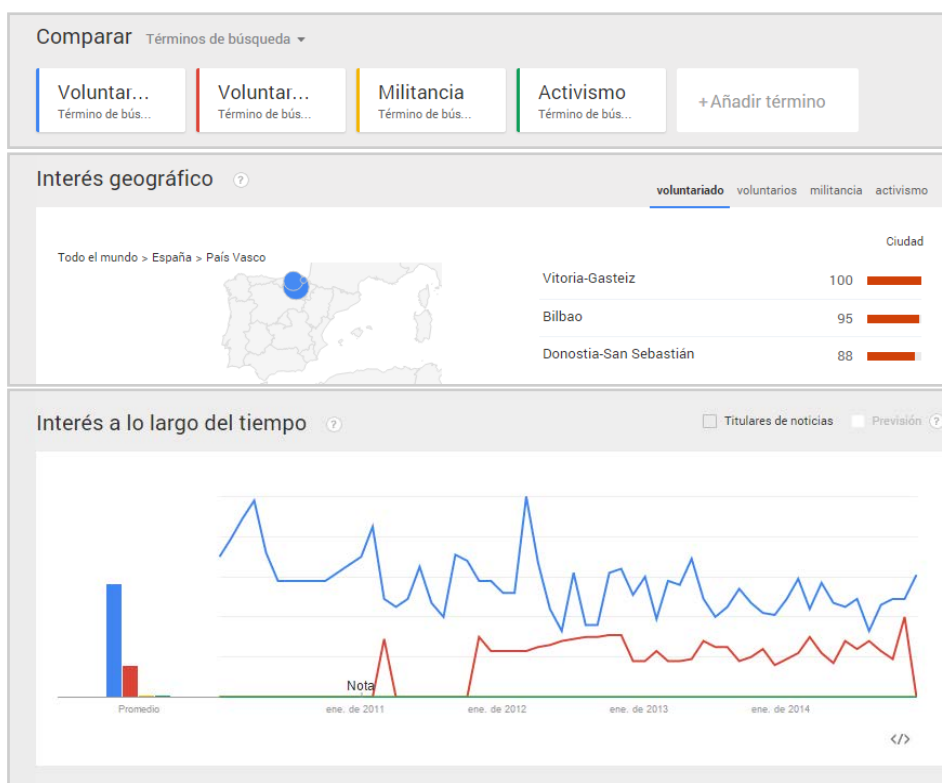
Para comprender mejor el proceso de detección de estas iniciativas (muchas de ellas no formales o visibles en la capa presencial) se ofrece este espacio, que ayudará a entender mejor el trabajo de escucha activa puesto en marcha.

Iniciamos la **búsqueda de palabras clave** para monitorizar la actividad de voluntariado en la capa digital en los ámbitos geográfico de Bilbao, Vitoria y Zumarraga/Urretxu (no existe la posibilidad de segmentar

por distrito). Para ello, utilizamos la herramienta *Google Keywords Tool*, que nos ofrece sugerencias de palabras clave utilizadas por los usuarios digitales y que pueden conducirnos a personas, organizaciones y conversaciones. Como resultado, obtenemos el siguiente listado de palabras clave, teniendo en cuenta el número de búsquedas de cada una de ellas: **Voluntariado | Voluntario | Militancia | Activismo.**



A continuación, estudiamos la **tendencia de búsqueda** en Google de estas palabras clave en la CAPV, desde el año 2011 hasta la actualidad. Para ello utilizamos la herramienta *Google Trends*.



En base a las palabras clave y los distritos seleccionados para el estudio, estructuramos un **sistema de monitorización y escucha de actividad**, a través de la combinación de términos:

- ✓ Bilbao La Vieja
- ✓ Zabalzana
- ✓ Zumárraga
- ✓ Urretxu
- ✓ Bilbao La Vieja + Voluntariado
- ✓ Zabalzana + Voluntariado
- ✓ Zumárraga + Voluntariado
- ✓ Urretxu + Voluntariado
- ✓ Bilbao La Vieja + Voluntario
- ✓ Zabalzana + Voluntario
- ✓ Zumárraga + Voluntario
- ✓ Urretxu + Voluntario
- ✓ Bilbao La Vieja + Militancia
- ✓ Zabalzana + Militancia
- ✓ Zumárraga + Militancia
- ✓ Urretxu + Militancia
- ✓ Bilbao La Vieja + Activismo
- ✓ Zabalzana + Activismo
- ✓ Zumárraga + Activismo
- ✓ Urretxu + Activismo
- ✓ Bilbao La Vieja + Boluntariotza
- ✓ Zabalzana + Boluntariotza
- ✓ Zumárraga + Boluntariotza
- ✓ Urretxu + Boluntariotza
- ✓ Bilbao La Vieja + Boluntarioa
- ✓ Zabalzana + Boluntarioa
- ✓ Zumárraga + Boluntarioa
- ✓ Urretxu + Boluntarioa
- ✓ Bilbao La Vieja + Aktibismoa
- ✓ Zabalzana + Aktibismoa
- ✓ Zumárraga + Aktibismoa
- ✓ Urretxu + Aktibismoa



Las **herramientas utilizadas** para tal fin son: *Google Alerts*, *Topsy*, *Social Mention* y *Hootsuite*. Este sistema implica la monitorización de alrededor de 300 ítems diarios durante un mes de trabajo y seguimiento de conversaciones a tiempo real.

Comenzamos el **mapeo de entidades y/o personas relacionadas** con los términos de búsqueda que coinciden con la información facilitada en sus biografías y nombres de usuario de *Twitter*. Para este trabajo, las herramientas utilizadas han sido *SocialBro* y *Twitter Search*.

Realizamos un **mapeo** por los **canales** de *Facebook*, *YouTube* y *Google +* buscando perfiles, páginas y grupos (abiertos y cerrados) coincidentes con los criterios de búsqueda. De forma paralela, detectamos conexiones entre distintas organizaciones, entidades, personas y conversaciones que nos hacen llegar a nuevas iniciativas.

Hacemos uso de las **herramientas de búsqueda de Google** para completar información sobre identidad digital de las iniciativas encontradas (ya que no están profesionalizadas y hay que hacer diferentes búsquedas para conocer el ecosistema digital completo).

A continuación, dirigimos los esfuerzos en **rastrear foros y plataformas de participación ciudadana**, movilización y visibilización. Se trata de una forma de activismo basada en la recogida de firmas para pedir un cambio social o legislativo. Las peticiones encontradas están planteadas desde la plataforma *Change.org*.

Finalmente, **iniciamos la toma de contacto** con aquellas iniciativas/personas necesarias para que nos faciliten una dirección de correo electrónico donde iniciar el primer contacto y enviarles la encuesta. Para esta tarea utilizamos nuestros canales personales de comunicación digital.

3.3.2. Envío de cuestionarios online.

Tras la identificación realizada en la fase anterior, se procedió al envío de 100 cuestionarios a entidades y movimientos de las zonas de análisis, seleccionando aquellas suficientemente activas y alineadas con los objetivos y requerimientos del estudio.

La respuesta fue muy positiva, con una tasa media del 40% y recibiendo cuestionarios además distribuidos proporcionalmente por zonas y ámbitos de actuación, ya que en líneas generales respeta la distribución proporcional del tejido social¹⁰:

Zona	Enviados	Recibidos	Tasa Respuesta
Bilbao la Vieja	53	20	37,7%
Zabalgana	22	12	54,5%
Zumárraga/Urretxu	25	11	44,0%
Total/Tasa de Respuesta	100	43	43,0%

Las entidades, que respondieron el cuestionario fueron (por orden alfabético) las siguientes, conformando una muestra suficientemente diversa (en lo relativo a composición, organización, estructura, ámbito de trabajo, etc):

Bilbao	Vitoria-Gasteiz	Zumárraga/Urretxu
Albergue Beato Ozanam	AMPA Mariturri Guraso Elkartea	AGIFES
AMPA Miribillako Gurasoak IGE	AMPA Zabalgana Eskola Amezti Itxaso	Atzegi-Txolarte
Asociación Agiantza	AMPA Zabalturri Elkartea	Bitartean - Asociación de Comerciantes
Asociación Comunidad Sociocultural Islámica Al Forkan	ASPACE	La Salle Mendi Taldea

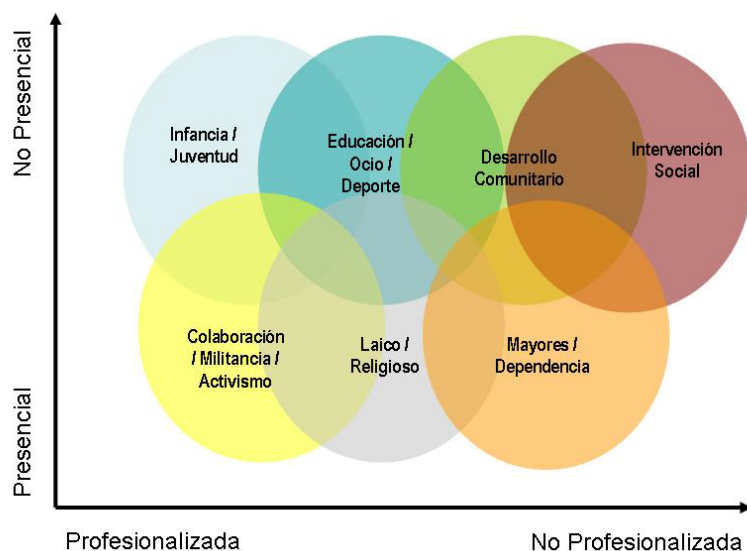
¹⁰ Atendiendo a distintas fuentes como: *Eurobarómetro (2006)*, *Bolunta (2008)*, *Gobierno de España (2011)* o *Gobierno Vasco (2012)*.

AA.VV. de Saralegi "Labetxo"	Hazi Taldea	La Salle Legazpi Ikastetxea
Asociación Hegoak	Hirukide	Mairi Emakumeen Elkarte
Asociación Vizcaína de Laringectomizados y Mutilados de la Voz	Ikaslan, Asociación de Centros de FP	Nagusilan RSPV Jubilados Voluntarios
Bakuva	Nuevo Futuro Familiar	Ostadar Mendi Taldea
EKO AGC	Parroquia Santa Clara	UGLE
Etorkekin Bat	Zabalzana Batuz	UZIGE Urretxu Zumarragako JM Iparragirre Institutuko Guraso Elkarte
Fundación Adsis	Zabalortu	Zintzo Mintzo Elkarte
Gaztaroa - Sartu	Zabalturri Elkarte	
Munduko Medikoak – Medicos Del Mundo		
Congregación Oblatas Santísimo Redentor		
Plataforma Sin Colegios en Miribilla		
SIGI-SAGA Dantza Taldea		
Solidaridad Internacional		
Sortarazi		
Susterra		
Umeak Klean		

3.3.3. Entrevistas a responsables de entidades y movimientos.

Para tener una visión más profunda de las variables de participación social analizadas, se concertaron una serie de **entrevistas con personas responsables en materia participativa** de organizaciones y movimientos de las zonas de análisis.

Dichas entrevistas trataron de cubrir el mayor rango de variables tanto estructurales (trabajo presencial/no presencial, entidades con personal profesional/entidades no profesionalizadas) como específicas (ámbitos de trabajo, modelos de percepción de la participación social):



Entidad / Movimiento	Zona	Rasgos
Plataforma "Sin Colegios en Miribilla"	Bilbao	Educación, Infancia, No Presencial, No Formal
Comunidad Islámica de Bilbao Al Forkan	Bilbao	Religiosa, Militancia, Presencial, No profesionalizada
SIGI-SAGA Dantza Taldea	Bilbao	Ocio/Cultura, Presencial, Promoción Individual, No Formal
Solidaridad Internacional	Bilbao	Inmigración, Presencial, Formal, Profesionalizada,
Etorkekin Bat	Bilbao	Inmigración, Presencial, Formal, Voluntariado
Fundación Aldauri	Bilbao	Presencial, Formal, Desarrollo Comunitario, Formal/No Formal



Hogar Jubilados de San Francisco	Bilbao	Formal, Presencial, Personas Mayores, No Profesionalizada
Bizkaia Kaleratzerik Ez	Bilbao	No Formal, Intervención, No profesionalizada, Militancia
Movimiento Acción Católica Diócesis	Bilbao	Religiosa, Formal, Militancia, Presencial
Kultur Bilbi	Bilbao	No formal, Presencial / No Presencial, No profesionalizada, Desarrollo Comunitario/Cultura
Parroquia de Santa Clara	Vitoria-Gasteiz	Religiosa, Voluntariado, Presencial/No Presencial, Formal
Arcelor Mittal	Zumárraga-Urretxu	Voluntariado Corporativo, Presencial, Formal, Convergencia

3.3.4. Entrevistas y grupos de debate con personas voluntarias/participantes.

Finalmente, y para complementar la visión que las entrevistas previas arrojaran en materia de participación y voluntariado (de carácter más estratégico y/o grupal) se organizaron una serie de **entrevistas y grupos de debate con personas que desarrollan tareas voluntarias y/o de participación social**, con el objeto de conocer su **visión, enfoque y vivencias más personales**.

Para ello, y manteniendo la misma estructura de diversificación de rasgos internos, se concertaron las siguientes:

Rasgos	Entidad / Movimiento	Zona
Personas inmigrantes voluntarias	Etorkinekin Bat / Solidaridad Internacional / Al Forkan / AMPA Miribilla	Bilbao
Personas militantes plurivoluntarias del ámbito sociocomunitario formal y no formal	Coordinadora de Bilbao la Vieja / Arroces del Mundo / Bilbiko Jai Batzordea / San Fran Jai Batzordea	Bilbao
Personas voluntarias del ámbito de la educación y la infancia	AMPA Miribilla / AMPA Zabalgana	Bilbao/Vitoria-Gasteiz
Personas voluntarias pertenecientes al movimiento vecinal	AA.VV. Zabalgana Batuz / Asociación Zabalortu	Vitoria-Gasteiz
Personas voluntarias de una organización de carácter religioso	Parroquia de Santa Clara / Grupo de Solidaridad / Berribide Eskaut Taldea	Vitoria-Gasteiz
Personas mayores voluntarias	Nagusilan RSPV / Hogar del Jubilado de San Francisco	Zumárraga-Urretxu/Bilbao
Personas que participan a través de voluntariado corporativo y/o en organizaciones profesionales	Arcelor Mittal Fundación / Bitartean Asociación de Comerciantes	Zumárraga-Urretxu
Personas voluntarias del ámbito del deporte y específicamente del deporte infantil	Ostadar Mendi Taldea / LaSalle Mendi Taldea / CB Zumárraga	Zumárraga-Urretxu



4. UNA PRIMERA FOTOGRAFÍA DEL VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN ZABALGANA, BILBAO HISTÓRICO Y ZUMÁRRAGA/URRETXU.

Los resultados de este informe se basan esencialmente en el proceso de investigación cualitativo desarrollado en tres realidades sociopoblacionales, socioeconómicas y sociodemográficas distintas entre sí, que creemos ofrecen situaciones en materia de voluntariado y participación social complementarias.

Aunque más información sobre los motivos de ésta selección y las características de cada zona puede consultarse el apartado metodológico previo, entendemos que **para poder contextualizar mejor los modelos genéricos** que se ofrecen posteriormente en este informe **es necesario presentar una breve fotografía** de las realidades de voluntariado y participación social **de estas tres zonas**.

4.1. Zabalgana (Vitoria-Gasteiz).

El voluntariado y la participación social detectada en el distrito de Zabalgana, está directamente relacionado con la propia identidad del barrio. Zabalgana es una zona de nueva construcción, prácticamente edificada a la vez y que en su inicio carecía de los servicios básicos. Es asimismo un barrio que comienza a construir su identidad, conformado por personas jóvenes que acceden a una vivienda y quieren formar una familia.

Lógicamente, tanto esa falta de servicios como por su propio proceso de conformación, el barrio ha ido evolucionando en el objetivo que persiguen las iniciativas puestas en marcha, **pasando de acciones participativas de carácter puntual** (como herramienta de denuncia o queja y derivando hacia un objetivo relacionado con la construcción de barrio) a **movimientos más estables en el tiempo** (especialmente en el ámbito vecinal y de desarrollo comunitario, así como en el campo cultural y de ocio).

Se trata de **iniciativas de reciente surgimiento** (en consonancia con la edad del barrio) con un **componente familiar y vecinal importante** (siendo escaso el peso de las iniciativas de intervención social o de discapacidad y dependencia, puesto que si bien existen algunas radicadas en el barrio, responde más a la ubicación de una sede que a una actividad real en la zona). Se combinan asimismo iniciativas **laicas y religiosas** y desarrolladas tanto en **castellano como en euskara**.

Se trata además de una zona **geográfica con una alta interacción entre las distintas iniciativas participativas**, que colaboran habitualmente entre sí. Esto sucede tanto entre organizaciones que comparten el criterio geográfico (pertenencia a la misma zona) como entre las que tienen vinculaciones temáticas similares.

Aunque como todo barrio en conformación, Zabalgana ha tenido distintas iniciativas que dinamizaban la participación (muchas de ellas ya desaparecidas, bien por falta de base social, por su integración en otras o sencillamente por haber conseguido el objetivo puntual para el que se crearon), en la actualidad puede hablarse de **tres polos de dinamización participativa de carácter estable y tractor**:

1. Los **movimientos impulsados desde la Parroquia de Santa Clara**, con grupos a nivel religioso, cultural, educativo o de intervención social (a través de grupos de solidaridad, Cáritas, Berribide Eskaut Taldea, Hazi Taldea, la cesión a terceros de locales de ocio y tiempo libre, etc).
2. Las **iniciativas impulsadas desde la Asociación Zabalgana Batuz**, tanto directamente como mediante el apoyo a la promoción de otros grupos como Zabalortu o Txorrosolo Aisialdi Taldea.
3. Las **iniciativas que desarrollan las AMPAS** de los centros educativos del barrio, especialmente de los centros de Zabalgana y Mariturri.

Complementariamente también han ido surgiendo **otras iniciativas en el ámbito deportivo** (CD Zabalganabide o Ehari Lagunak), **cultural** (Crescendo Abesbatza) o **juvenil** (Iñar Gazte Asanblada), no necesariamente dependientes de estos tres polos.



La Parroquia de Santa Clara.

La Parroquia de Santa Clara se funda en 2010, con un enfoque menos ortodoxo y más funcional que el de otras parroquias de la ciudad. A partir del **claro liderazgo del Párroco** comienza una andadura que va construyendo desde cero, **sin ceñirse demasiado a modelos genéricos** o estructuralmente similares a los de otras parroquias más tradicionales, creando una serie de grupos participativos en el ámbito religioso, cultural, educativo y de solidaridad.

A diferencia de otros modelos religiosos, el que desarrolla la Parroquia –y que explica en gran medida el **éxito participativo**, especialmente frente a otras parroquias de la ciudad- es **más abierto y más vinculado a la acción y al trabajo comunitario** y **se apoya fuertemente en la tecnología** (para el trabajo diario y la difusión y comunicación de actividades) y así intentar compatibilizarla con el resto de facetas de la vida. Esto ha permitido que su base social haya ido aumentando de forma constante e incluso haya superado las fronteras geográficas del barrio que originariamente le correspondían.

“Al abrir una parroquia nueva no tenemos un pasado sobre cómo hacer las cosas, al comenzar todo nuevo pudimos hacerlo desde una perspectiva nueva y orientada al barrio. Nosotros hemos empezado una dinámica distinta. Por la experiencia de otros barrios pensábamos que no iba a funcionar. Y sin embargo, domingo a domingo fuimos creciendo. Y ¿por qué una parroquia se ha llenado cuando otras están vacías? Nuestras claves de trabajo son la libertad y la cercanía. En los espacios se puede hablar y opinar libremente. Aunque no nos guste lo que se diga”.

La Asociación Vecinal Zabalgana Batuz.

Si bien originalmente el barrio de **Zabalgana llegó a contar con hasta 4 asociaciones vecinales**, en la actualidad **la única con continuidad es Zabalgana Batuz**. Se constituye para luchar por la *mejora de un barrio nuevo*, ya que en el momento en que se empiezan a entregar las viviendas las carencias en servicios básicos eran graves, faltando calles asfaltadas, luz, transporte, limpieza, etc.

“Nosotros empezamos una asociación desde cero porque nos mudamos y nos faltaban los servicios básicos. Y pedíamos un orden de prioridades básico: alumbrado, limpieza, transporte... entendíamos que era lo mínimo para ser como el resto de la ciudad. [...] Los que empezamos primeros empezamos de novatos. Estábamos perdidos. Solamente con la burocracia y el papeleo estuvimos un año”.

El **origen de la misma** comienza a partir de contactos informales presenciales, mediante el sistema de bola de nieve, incorporando a nuevas vecinas y vecinos en espacios públicos, mediante contacto personal (aunque en la actualidad destaca por su uso de nuevas tecnologías para el fomento de la participación y la gestión de proyectos voluntarios, así como para la difusión de sus actividades).

A pesar de **su estructura es formal**, se autoconciben bajo un **modelo operativo horizontal**, en la que aunque cumplen los requerimientos de la administración pública (como organizarse en torno a cargos representativos y personas asociadas), lo hacen para poder acceder a recursos públicos y a espacios de interlocución con la administración.

“Nos tomamos los cargos como algo simbólico. No hay un líder vecinal. Las opiniones de la asociación se debaten porque son sensibles. Puede que luego mi opinión como portavoz que no sea mi opinión personal”.

Las asociaciones educativas.

En el barrio existen **dos colegios con sus respectivas AMPAS** (Zabalgana y Mariturri) **y una asociación** (Zabalturri) **que demanda mejores condiciones educativas** en general y un nuevo centro (que haga frente al crecimiento del barrio) en particular.

“Yo venía de otro colegio y cuando llegué decía, jo, aquí hacemos muchas cosas. Yo estoy muy contenta”.



En general presentan una actividad fuerte y un elevado nivel de participación, aunque las actividades de cada una y las formas de organizarse sean distintas (ya que responden a problemas y necesidades diferentes).

4.2. Bilbao Histórico (Bilbao la Vieja, San Francisco y Casco Viejo).

La zona de Bilbao Histórico presenta un perfil interno muy diverso (existiendo claras diferencias entre las organizaciones radicadas en el Casco Viejo y las de Bilbao la Vieja o San Francisco) y esta parte del Distrito de Ibaiondo de Bilbao es probablemente la **zona con mayor actividad de participación social y voluntariado de todo Euskadi**, tanto en número de movimientos como en diversidad interna de los mismos.

A nivel de número de iniciativas, resulta difícil contabilizarlas, ya que por su **alto dinamismo** constantemente surgen nuevos proyectos de carácter participativo. En cuanto a su diversidad interna, esta zona es el hogar de movimientos participativos muy heterogéneos, tanto en sus objetivos como en su forma (jurídica, de organización, etc).

Geográficamente, en el **Casco Viejo** se detectan organizaciones más estables en el tiempo y en su forma interna, abundando entidades sociales de larga trayectoria, forma jurídica formalizada y que trabajan en ámbitos del desarrollo comunitario, la intervención social y la infancia y la familia, entre otros. Buenos ejemplos de organizaciones que han participado en este informe son Umeak Kolean, EKO-AGC o Euskal Herriko Eskautak.

En cambio, en **Bilbao la Vieja y San Francisco** (y si bien los movimientos de ambos barrios no son homogéneos entre sí) la realidad participativa ofrece un mix entre organizaciones mucho más diverso. Así, conviven organizaciones con una forma jurídica estable (tanto con largas trayectorias o más recientes en el tiempo) con otras de formas jurídicas no formalizadas. La diversidad de campos de actuación es también amplia, con experiencias en discapacidad, infancia y familia, ocio y la cultura, desarrollo comunitario, personas inmigrantes, diversidad afectivo sexual o intervención social y salud. Por ejemplo (y sin tomarlos como compartimentos estancos -ya que las áreas de trabajo son en ocasiones transversales y se mezclan entre sí-) podemos encontrar:

- Iniciativas en el ámbito del **desarrollo comunitario**, como las que llevan a cabo la Fundación Aldauri (en la zona de San Francisco) o la Federación Susterra (en Bilbao la Vieja) **y movimientos vecinales** como Labetxo o 48003.
- Iniciativas de **intervención social** directa (en materia de drogadicción, prostitución, personas sin hogar, etc) como las de Federico Ozanam, Askabide, La Posada de los Abrazos, Oblatas Lehió Zabalik o Médicos del Mundo.
- La intervención **sociolaboral y formativa**, como los proyectos puestos en marcha por Gaztaroa Sartu, Hardindegi de Cáritas o Agiantza.
- La intervención **familiar y educativa** y el desarrollo de iniciativas de **ocio y cultura**, campos en los que trabajan la Fundación Bakuva, Sigi Saga, Kultur de Bilbi o Miribillako Gurasoak.
- El trabajo con **persona inmigrantes** (Etorkinekin Bat, Solidaridad Internacional), **minorías étnicas** (Nevipen) o la **diversidad afectivo sexual** (Hegoak).

“Tenemos mucha relación con otros agentes del barrio. Esto es muy horizontal, nos conocemos todos y hay confianza”.

Se trata asimismo de una zona con un **elevado trabajo en red entre las organizaciones**, que colaboran tanto mediante **redes genéricas y estables** (como la Coordinadora de Bilbao la Vieja) como para proyectos concretos específicos, de carácter más puntual.



Finalmente, reseñar que constituye espacio geográfico en el que se hace un **elevado uso de la tecnología** para la participación social, tanto para tareas de trabajo directo y coordinación interna como para la difusión de actividades y socialización de proyectos.

4.3. Zumárraga/Urretxu.

Zumárraga y Urretxu constituyen **dos unidades administrativas (municipios) diferentes**, aunque su configuración geográfica como un continuo habitacional hace de ellos una **realidad vivencial y participativa única**.

De hecho, aunque algunas asociaciones tengan su ubicación en un local municipal de un municipio concreto, es habitual considerar que su zona de actuación natural es Zumárraga y Urretxu. En ese sentido, aunque una organización sea de por ejemplo Zumárraga y esté ubicada en un recurso municipal de Zumárraga (como la casa de cultura Zelai Aristi) las personas que en ella participan pueden provenir de ambos municipios.

“Nosotros tenemos el local aquí, en la casa de cultura. Pero los socios son tanto de Zumárraga como de Urretxu”.

Se trata habitualmente de organizaciones de fuerte carácter local, no profesionalizadas, operando bajo forma jurídica formal y que trabajan en las siguientes líneas de actuación:

- **Discapacidad y Enfermedad.** Es este ámbito se dan cita iniciativas que trabajan para mejorar la calidad de vida de personas con alguna **discapacidad y/o enfermedad**, bien mediante delegaciones locales (Agifes en materia de enfermedad mental o Atzegi en discapacidad intelectual) o con entidades propias que dan servicio a la comarca (Urgadiel en el caso de la diabetes o Eiluz en relación con la discapacidad física).
- **Intervención Social.** Además de organizaciones **específicas de la intervención social** (como la delegación local de Cruz Roja) hay movimientos en materia de asociaciones de **mujer** (Mairi, Eraldatzen) o en pro de **personas mayores** (Nagusilan, Gure Txoko).
- **Educación.** Los centros educativos de los dos municipios son muy activos en materia de **asociaciones de madres y padres**, con ejemplos como la Ikastola de Urretxu/Zumárraga, LaSalle o Zurigain, el AMPA del CP Gainzuri.
- **Cultura.** El ámbito cultural (y muy especialmente de promoción de la cultura vasca) es probablemente el espacio participativo más fuerte en los dos municipios, con una gran cantidad de organizaciones y grupos, por ejemplo en la promoción del **euskera y la cultura vasca** (Zintzo Mintzo, Irrintzi Dantza Taldea, Grupos de Txistularis, Bertso Eskola) pero también en materia de **ocio y tiempo libre** (Xipi Aisialdi Elkarte, Goiargi Abesbatza).
- **Deporte.** Junto con el ámbito cultural es asimismo un espacio participativo fuerte en ambos pueblos, tanto en el **deporte competitivo** (fútbol, baloncesto, balonmano) **como no competitivo** (con especial incidencia de las asociaciones y grupos de **montaña**, como Ostadar o LaSalle Mendi Taldea).

En general, el **trabajo en red detectado es menor**, aunque existen coordinadoras de la comarca (como Bidea Eginez, que trata de coordinar el trabajo de las organizaciones en materia de intervención social y discapacidad de la comarca) o trabajo en red de las asociaciones locales con sus matrices (Atzegi, Nagusilan, etc).

Asimismo, por las dimensiones de los municipios, **predomina la interacción personal**, aunque el trabajo a través de las TIC resulta cada vez mayor para poder compatibilizar la participación con la vida laboral, personal y familiar.



RESUMEN EJECUTIVO.

Zabalgana (Vitoria-Gasteiz), un barrio de reciente (y simultánea) creación conformado por una población joven en el que es posible observar la construcción de nuevos movimientos y grupos sociales, principalmente en el ámbito comunitario y vecinal.

Los tres agentes que principalmente dinamizan el voluntariado y la participación social, son la Parroquia de Santa Clara (que ha ido ganando peso participativo rápidamente con un modelo basado en la acción y el trabajo comunitario y una fuerte apuesta por la tecnología), la Asociación Vecinal Zabalgana Batuz (que ha ido apoyando o impulsando otros proyectos participativos de ocio, tiempo libre, huertos urbanos, etc) y las asociaciones educativas (AMPAs de los CP Zabalgana y Mariturri y la Asociación Zabalturri) que trabajan por la mejora de las condiciones educativas (incluyendo las propias infraestructuras del barrio).

Bilbao Histórico (una realidad geográfica que incluye los barrios más antiguos de Bilbao, es decir, Casco Viejo, San Francisco y Bilbao la Vieja) y en el que conviven organizaciones tradicionales con los movimientos sociales más creativos y descentralizados.

Los perfiles de organizaciones de Casco Viejo (con entidades más estables en el tiempo y orientación hacia la intervención social y el desarrollo comunitario, principalmente) son diferentes a las de Bilbao la Vieja y Casco Viejo, donde el mix de organizaciones es más diverso (con entidades muy distintas en edad, formato, orientación, etc). En esta zona encontramos organizaciones de desarrollo comunitario, intervención social, inserción social y formativa, de personas inmigrantes, diversidad afectivo sexual, minorías étnicas o familia, infancia y educación.

Zumárraga y Urretxu, dos municipios de tamaño medio en Gipuzkoa que a efectos reales funcionan como una única realidad poblacional y en la que la que principalmente operan organizaciones locales y no profesionalizadas.

Las principales áreas de trabajo de sus organizaciones son la intervención social, la discapacidad, el deporte, la cultura (especialmente la promoción de la cultura vasca) y las iniciativas de participación ciudadana.



5. LA DIMENSIÓN PERSONAL DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL Y EL VOLUNTARIADO.

La participación social y el voluntariado responden a distintas causas y motivaciones y se originan también desde distintas trayectorias vitales. Asimismo, los frenos y dificultades a la participación también son múltiples.

Este capítulo intentará agrupar las pautas más comunes en aquellos aspectos (como los orígenes, motivaciones, dificultades y autopercepciones) que responden a una dimensión personal y a una forma de entender la vida.

5.1. Origen y motivaciones para la participación.

Como regla general, se identifican dos pautas generales compartidas a todas las personas que desarrollan tareas de voluntariado y participación social:

- Por un lado, se trata de **personas que comparten una actitud inquieta ante la vida**, que se manifiesta no solamente en que realicen tareas de voluntariado o participación social, sino que **suele tratarse de personas activas en todos los ámbitos de su vida personal y laboral**.

“La verdad es que en mi grupo de amigos compartimos esa actitud, de ayudarte. Somos todos así, y todos participamos en cosas y somos voluntarios”.

- Por otro, **no suele tratarse de su primera experiencia participativa**, sino que participar de actividades voluntarias **es una constante**, un elemento que siempre está presente a lo largo de su existencia. Dependiendo de su etapa vital contribuirán a una u otra actividad, pero siempre se encontrarán inmersas en alguna dinámica participativa, pues ésta forma **parte de su forma de entender la vida**.

“La verdad es que no me acuerdo como llegué a ser voluntario. Fue un proceso natural”.

“Muchos venimos de otros colectivos. Cuando dejas uno, te involucras en otro. Es la inquietud que tienes. Quien no la tiene, ni se movió ni se va a mover”.

Profundizando más, encontraríamos que las motivaciones se clasifican atendiendo a razones tanto personales como comunitarias. Utilizando los términos de Chacón, F; Pérez, T; Vecina, M. (2011) hablaríamos que la acción voluntaria “puede prestarse por motivos muy diversos, unos heterocentros (altruistas) y otros autocentros (egoístas), o por una combinación de ambos”.

Si bien son muy diversas, las **motivaciones de carácter colectivo** podrían agruparse en **tres bloques** principales, aunque en realidad todas ellas se hallan **íntimamente relacionadas** entre sí, ya que remiten a una mejora social:

- En primer lugar, la **vocación y capacidad de generar un cambio social**. Las personas que realizan tareas de voluntariado y participación social tratan de apoyar un cambio social, tanto a nivel genérico como de una comunidad más concreta.

Sus vinculaciones son tanto temáticas (ayudar a un determinado colectivo) como geográficas (trabajar para mejorar un barrio) y las argumentaciones tienen que ver con temas como *“apostar por un modelo diferente de sociedad”, “cambiar mitos y estereotipos”, “tener capacidad de cambiar algunas cosas”, etc.*



“Hay pequeñas cosas, pequeñas recompensas, pequeños logros que son los que te impulsan a seguir adelante, y el propio proceso en sí de trabajar y esforzarte y estar con otras personas que también trabajan y se esfuerzan es lo que vale la pena”.

- En segundo lugar, se encuentra la **posibilidad de aportar algo a la sociedad**, a través de la mejora de las condiciones de vida de un colectivo concreto. En este sentido, cada persona se focaliza en un grupo o ubicación que le resulte cercano, tanto por su lugar de residencia como por tener vínculos afectivos con él.

Por ejemplo, es habitual vincularse por la pertenencia a un determinado barrio o por querer ayudar a un colectivo al que se tiene vinculación emocional bien por pertenecer directamente a él (o tener un familiar directo) o haber pasado por una situación concreta (personas inmigrantes, mayores, con un problema social común, con un familiar con una determinada enfermedad, hijas o hijos implicadas, etc).

Asimismo, es destacable la **vocación religiosa** como un factor que independientemente de la confesión que se profese (habiéndose analizado tanto organizaciones cristianas católicas como musulmanas) promueve a través de sus valores la ayuda a la comunidad y el desarrollo de acciones de mejora de la calidad de vida de otras personas, a través de estructuras relacionadas con la organización religiosa (educación en tiempo libre, grupos de acción social de la parroquia, grupos de actividad cultural de la mezquita, etc).

“La gente extrapola lo que sabe del catolicismo y lo asume para el Islam. Por eso no entienden nuestra actividad social, cultural, educativa, de intermediación familiar... en nuestro caso, la parte religiosa no supone ni el 1% de nuestro trabajo.”

“En mi caso, lo que me ha marcado desde los quince años (y ahora tengo cincuenta y cinco) es la educación en tiempo libre que aprendí de pequeña, ahí aprendí lo que es el compromiso”.

- En tercer lugar, la existencia de una **organización que defienda unos determinados valores** compartidos y que tenga un buen funcionamiento suele ser una tercera razón para participar, hablándose de razones como *“aportar al desarrollo de una entidad social en la que se cree”*, *“compromiso y vinculación con los fines del trabajo de una determinada entidad”* o simplemente *“crear en un proyecto y tener ilusión en él”* o *“la asociación funciona y eso atrae a la gente”*.

Si bien se trata de iniciativas con vocación altruista, todas ellas presentan en cierta medida una cierta vocación individual, ya que repercuten de una u otra forma en una mejora de la situación de la persona voluntaria. Sin embargo, existen razones mucho más vinculadas a **motivaciones individuales**, que generen un bienestar individual y/o beneficios directos para la persona, derivados de su acción voluntaria:

- Por un lado, se encuentran las motivaciones **de reconocimiento social**, de una **mayor valoración comunitaria** por el trabajo desarrollado en un determinado municipio o barrio o con un colectivo que les hace *“sentirse valorados”*.

“Eres el responsable de que 80 personas salgan el domingo y no les pase nada. Y eso se nota cuando vas por la calle, los chavales te miran de otra forma, la gente te saluda, te da las gracias...”

- Por otro lado, la propia acción voluntaria produce un **sentimiento personal de bienestar**, relacionado con *“sentirse útil y activo”*, *“aprender más cosas”* o sencillamente *“sentirse bien al acabar el día”*.

“Cuando te reconocen el trabajo y te lo agradecen tú mismo quedas contento”.



- También ayuda a tener un **mayor sentimiento de integración** y constituye un **apoyo frente a la soledad**. En este sentido, las personas voluntarias hablan de motivaciones relacionadas como “compartir cosas”, “tener un buen ambiente”, “vivir nuevas experiencias”, “sentirse más integrado” o “hacer voluntariado para estar menos solo”.

“A veces es el voluntario quién se siente solo. Y viene para estar con gente”.

“Aquí tenemos muy buen equilibrio y buena relación. Hemos hecho muy buen grupo. Gracias a ello podemos sacar el trabajo”.

- Finalmente, destacar los **beneficios individuales directos que se obtienen de la participación social** y que pueden afectar **tanto a elementos profesionales como personales**. En este sentido, destacan los beneficios percibidos por ejemplo como vecino o la adquisición de una mayor experiencia profesional (entre aquellas personas que realizan tareas voluntarias relacionadas con sus estudios).

Se trataría de formas de participación social que bajo una interpretación más estricta del voluntariado, podrían no llegar a ser consideradas como tal, al incumplir algunos de los criterios más ortodoxos, tal y como se recogía en las conclusiones del Seminario de Voluntariado y Participación Social¹¹.

De esto son conscientes las entidades sociales, que si bien las consideran como voluntariado, las asocian a una forma de acción voluntaria más *sui-géneris*, ya que suele relacionarse más con prácticas, programas de compensación de ventajas sociales, etc.

“Hay gente que hace unas prácticas y luego se engancha y se queda y gente que acaba sus prácticas y no vuelve más”.

“Nosotros contabilizamos como voluntariado a personas que vienen por ejemplo a realizar tareas comunitarias, derivadas de algún programa social. Aunque sería un voluntariado más particular, la verdad”.

Como se aprecia, las **motivaciones identificadas en este estudio, no son además muy diferentes de las que otros diagnósticos previos detectaron previamente**. Así, estudios como el realizado por Bolunta (2008), la Fundación Castellano Manchega de Cooperación (2010) o más recientemente el Observatorio del Voluntariado (2013) ya obtuvieron respuestas similares. Por ejemplo, en Bizkaia la utilidad social, la satisfacción personal, el enriquecimiento personal o la mejora social eran también las razones más aducidas. Y dejando de lado el criterio geográfico, los patrones a nivel estatal también se alineaban con las aquí detectadas, coincidiendo argumentos como “sentirse útil”, “satisfacción personal”, “motivaciones religiosas”, “oportunidad de conocer gente nueva”, “oportunidad para transformar un sistema” o “identificación con el colectivo de ayuda”.

5.2. Frenos a la participación.

Estudios previos (Vecina y Chacón -2005-, Dávila -2008-, Gobierno Vasco 2012-) ya han venido informando de algunos de los elementos que desmotivan la participación social voluntaria en la CAPV y que también han sido detectados en este informe, siendo los más habituales son de dos tipos.

- Por un lado encontramos los **motivos externos a las organizaciones** y que constituyen con diferencia los más relevantes. Son aquellos referidos a la **imposibilidad horaria por los cambios en la vida personal, familiar y laboral** (“Incompatibilidad con los estudios o trabajo”, “Falta de tiempo”, “Cambios en las circunstancias personales”).

¹¹ Suso / Zubero. 2013.



- Por otro, y con menor nivel de intensidad, están los referidos a **motivos internos** relacionados con la **propia participación en la organización** (“Sentía que mi etapa en la organización ya había terminado”, “Me sentía un poco cansado/a tras tantos años en la organización”, “No estaba de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización”) y que incluirían tanto aquellos relacionados con la falta de relevo, el hartazgo por exceso de dedicación o la disparidad de criterios de enfoque y actuación.

Este estudio, por su carácter cualitativo, ha permitido profundizar más en éstas razones, así como identificar algunas nuevas:

5.2.1. Factores externos a las organizaciones.

En relación con los factores **exógenos a las organizaciones**, tal y como ya indicaban estudios anteriores, –Dávila de León (2005), Bolunta (2008) o Gobierno Vasco (2012)- la **falta de tiempo** derivada de la evolución vital es sin duda el principal factor esgrimido como dificultad para la participación.

Los **motivos tanto laborales** (largos horarios, jornadas intensas, escenarios de precariedad laboral con horarios inestables, escenarios de movilidad laboral constante) **como personales** (tener hijas/hijos, tener que cuidar de familiares dependientes) aparecen siempre en las primeras argumentaciones.

“Era un tipo de voluntariado que aunque me gustaba mucho y disfrutaba mucho, ahora no puedo hacer”.

Sin embargo, también se identifican claramente **nuevos factores** que las personas que han participado en el estudio referencian en múltiples ocasiones y con mucha fuerza:

En primer lugar, surge claramente la idea de una **sociedad no comprometida**, en la que las personas no quieren asumir cargos de responsabilidad. Sobre esta idea se abunda claramente en este informe, por sus especiales derivadas sobre la propia salud de las organizaciones.

“Hay personas que se comprometen más y hay personas que van a lo suyo y una vez se ha resuelto su problema, desaparecen”.

“Hay gente que hace unas prácticas y luego se engancha y se queda y gente que acaba sus prácticas y no vuelve más”.

En segundo lugar surge **el propio papel de la Administración** en el impulso de la participación. Muchas organizaciones consideran que el **exceso de trámites administrativos** distrae a las organizaciones de su fin principal y hacen que el trabajo resulte más tedioso y menos interesante (influyendo no solamente en la capacidad de actuación directa sino en las propias tareas voluntarias)¹².

“El papeleo, las trabas de la administración es una de las cosas que más puede cansarte de la participación. Por eso es importante que seamos un grupo fuerte, porque si no en un día malo puedes tirarlo todo”.

Además, consideran que hay una evidente **reducción de fondos públicos** para el apoyo a la participación, reduciendo las subvenciones dedicadas e intentando además que se realicen tareas desde

¹² Ahora bien, debemos reseñar que a pesar de lo indicado por las organizaciones y grupos que fomentan el voluntariado y la participación, éstos trámites no responden directamente a la organización de actividades de participación social, sino más bien al modelo de relación que se establece normalmente con la Administración al acceder a fondos subvencionales para el fomento de la participación, y que además, esto únicamente resulta disuasorio para los perfiles participativos con mayor responsabilidad, ya que son ellos quienes deben encargarse de solicitudes y justificaciones. Es decir, realmente el elemento disuasorio derivado del “papeleo” no afecta a todas las organizaciones ni a todas las personas de la organización, sino solamente a aquellas que acceden a fondos públicos y a los perfiles que los gestionan.



organizaciones de voluntariado que deberían ser realizadas directamente por el ámbito público (bien mediante actuaciones directas o mediante licitación pública).

“Con la crisis ahora se tira del voluntariado para hacer cosas que antes se hacían pagando a la gente. Y no hay que mezclar el trabajo y el voluntariado. Sacar cosas subvencionables con voluntariado. El voluntariado está muy bien, pero no hay que abusar del ello”.

Finalmente, también creen que hay una **falta de reconocimiento público y de la sociedad** del papel que realizan las asociaciones, grupos y movimientos sociales, que puede llegar a hacer que en organizaciones con una reducida estructura y una débil base social, se termine tirando la toalla.

“La finalidad es tener participación y colaboración del barrio. Aunque no te lo reconozcan, tú sabes que se ha hecho y tienes la satisfacción de que tú lo has conseguido”.

5.2.2. Factores internos de las organizaciones.

En relación con los motivos referidos por anteriores estudios (cansancio, desmotivación, desacuerdos) en éste se ha identificado con más claridad el cansancio derivado de la falta de relevo y compromiso (íntimamente relaciona con lo antes referido). Sin embargo, también se detectan algunos factores desmotivadores inherentes al propio funcionamiento de las organizaciones:

En primer lugar, la **mejora de la comunicación interna y externa de las propias organizaciones**, que no suele ocupar un lugar central en su trabajo. Esto hace que su comunidad desconozca muchas de las actividades que realizan y no tengan capacidad de atracción de nuevas personas (dificultando el propio relevo organizativo).

“Cuando voy a un evento, suelo encontrarme casi siempre con la misma gente, las mismas caras. Y ya somos todos gente sensibilizada. Y lo que queremos es que acuda gente nueva. Y yo no se cómo podríamos cambiar esto”.

En este sentido, desde las propias organizaciones se reconoce la **potencialidad de las nuevas herramientas digitales** (redes sociales, webs, etc) como forma de llegar a nuevas personas (especialmente a las más jóvenes), aunque se afirma carecer de recursos (temporales y de capacidades) para enfocar correctamente esa comunicación.

“Muchas veces no sabes lo que hace el de al lado. A mi me ha pasado que he estado colaborando con gente tiempo y la verdad es que no sabes muy bien lo que hace. La propia dinámica del trabajo te impide conocer lo que se está haciendo”.

Por otro lado, en muchas organizaciones se es consciente de **que falta acompañamiento a las personas voluntarias, no existiendo protocolos claros para facilitar su integración**. Esto incide especialmente entre personas con menos recursos técnicos o sociales (como las personas inmigrantes o mayores), generándose algunos frenos y miedos internos que desmotiven dar el salto de persona usuaria a voluntaria, por ejemplo.

“Muchas veces el error puede ser no acompañar suficientemente a las personas que llegan. La persona se puede sentir abrumada. La reunión tendrá que ser más lenta, hay que invertir tiempo en explicarle a la persona los términos y no dar todo por sentado”.

En este sentido, la articulación de **formaciones para el desarrollo de procesos y protocolos de acogida a personas voluntarias** podría ser un espacio a desarrollar dentro de lo que ya recoge la Estrategia Vasca de Voluntariado (Gobierno Vasco, 2013) para su línea de Formación.



5.3. Autopercepción en la participación social voluntaria.

En general, la **autopercepción no es un concepto que tenga especial interés para las personas que realizan participación social voluntaria**, que se identifican más con la acción que con la reflexión teórica (ha sido habitual en las entrevistas y grupos de trabajo encontrarse con expresión como “nunca le había dado nombre”, “nunca le he puesto nombre a lo que hacemos” o “no tenemos titulitis”). Dicho con otras palabras, **el elemento vinculante es el “hacer” y no tanto el “pensar qué se es”**.

“Dimos el paso porque vimos que se hablaba muchísimo y se hacía poquísimo. Y queríamos pasar a la acción”.

Esto es más **habitual en aquellas organizaciones con un componente menos ideológico** (por ejemplo culturales, deportivas, educativas) y **especialmente en los anillos más periféricos de la participación social y la acción voluntaria** (de acuerdo a los que se presentarán en el punto 6.3.1) en cuyos casos su **vinculación emocional tiene en general más que ver con las tareas realizadas** y el colectivo al que se presta servicio que con niveles de reflexión teóricos y debates ideológicos más o menos abstractos.

Esto nos lleva a **dejar en el aire la pregunta** (en línea con lo ya apuntado en la contextualización metodológica sobre la necesidad real de diferencias términos o de no construir compartimentos y categorías excluyentes) de la **importancia real de las clasificaciones y el debate en torno a ellas**, sobre todo entre las nuevas generaciones y perfiles de participación social y voluntariado.

Otras personas en cambio (especialmente **en los niveles con mayor nivel de compromiso**) **sí tienen esa reflexión hecha**, tanto en **positivo** (tienen identificado cómo se autoperciben) como en **negativo** (saben cómo no quieren ser identificadas). Es decir, aunque en ocasiones no tienen muy claro qué término asociar a su condición participativa sí tienen claro cómo no quieren ser denominados.

“Yo como voluntaria no me siento, yo me siento comprometida. En mi vida existe algo que se llama compromiso y esto es parte de mi vida”.

Al haber abierto el campo de análisis, en las realidades estudiadas conviven una amplia variedad de autopercepciones. Para poder clarificarlas más y asociarlas a algunos rasgos que permitan identificarlas y compararlas, se ha diseñado un gráfico de dispersión en torno a tres variables.

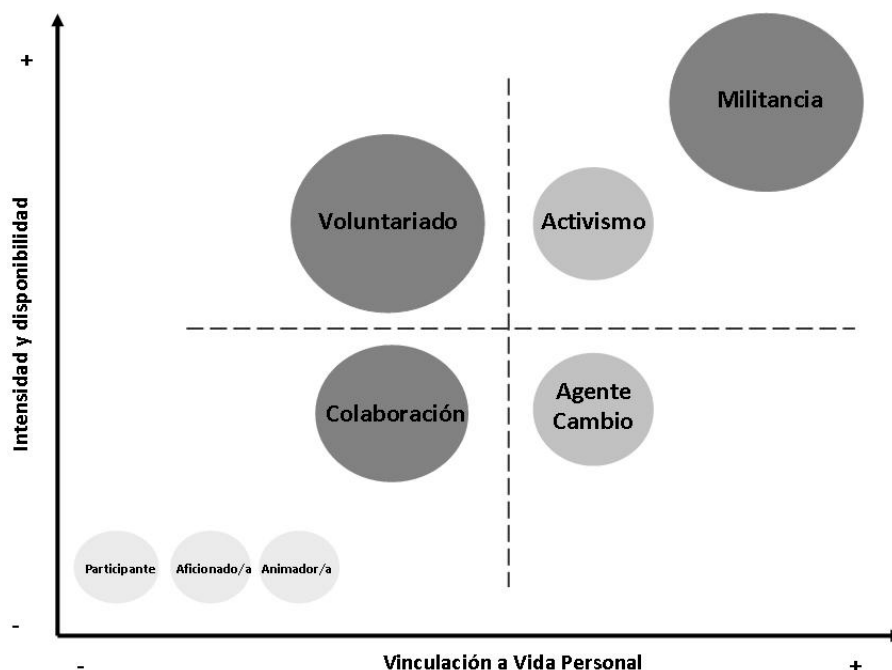
Las dos **primeras variables descompondrían el concepto de compromiso** que las personas tienen con la actividad voluntaria. **La tercera, mostraría la relevancia** que esa forma de autoconcepción tiene en los **ecosistemas participativos** analizados.

- En primer lugar, la **vinculación de la participación a la vida personal**. Es decir, qué nivel de integración (o en su caso, de desagregación) tiene la dimensión participativa respecto al resto de tareas, funciones y responsabilidades de su vida.
- En segundo lugar, la **intensidad y disponibilidad de su participación**. Es decir, qué porcentaje de su tiempo dedican a la participación y qué orden ocupa ésta dentro de sus tareas.
- En tercer lugar, con qué **frecuencia se dan esas formas de autoconcepción**, para poder ver si son comunes o excepcionales. Para ello, se ha trabajado tanto con el tamaño como con el color (las circunferencias más grandes y más oscuras serán las autodenominaciones más comunes).

El análisis cualitativo realizado ha permitido identificar que **las personas usan principalmente los términos militancia, voluntariado o colaboración**, mientras que **en un segundo lugar** (mucho más minoritario) aparecen términos como **activista o agente de cambio / agente de cambio social**. Finalmente, existen algunas denominaciones más particulares y escasamente utilizadas, como animador, aficionado o participante, esencialmente asociadas a niveles de compromiso reducido, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico.

Ya en 2010 el GTIV reflexionaba sobre las **diferencias entre voluntariado y militancia** y la asociación específica que cada término tenía en relación al asociacionismo o los nuevos movimientos sociales. Otros muchos autores previamente habían intentado definir si voluntariado y militancia eran conceptos equivalentes o qué diferencias existen entre ellos. Por el contrario, términos como colaborador, activista o agente de cambio (social) están menos explorados y definidos por su propia relevancia minoritaria.

En el caso concreto de las realidades analizadas en este estudio, **el diagnóstico cualitativo realizado nos permite identificar tanto el peso específico que cada una de estas denominaciones tiene** en relación con la autopercepción **como algunos de los rasgos específicos** que las personas que realizan tareas de acción voluntaria les asignan.



La Figura de la Militancia.

De acuerdo a las reflexiones de las personas consultadas en este estudio, **la militancia sería el grado máximo respecto a compromiso**, tanto por su mayor **vinculación a la vida personal** como por su **intensidad y disponibilidad en la dedicación**.

“Considero militancia cuando me implicó en cambiar algo. Por ejemplo, puede que no me parezca el plan más interesante estar un viernes a la tarde en una reunión para una acción, pero para poderla hacer y cambiar las cosas es necesaria”.

Las personas militantes se encuentran en **los espacios organizativos y grupales de mayor compromiso** (como se verá en el apartado 6.2.1.) siendo habitualmente quienes asumen **mayores niveles de responsabilidad**, tanto en tareas estructurales (gestión diaria) como puntuales (acciones y actividades). Comúnmente se relaciona a las personas militantes con aquellas “que tiran del carro”.

“En militancia es distinto que en voluntariado... no se puede decir que el movimiento no me llena, no me sirve. Pero, tienes que preguntarte ¿qué haces tú por el movimiento?, qué le das al movimiento?, ¿participas?, ¿vas a los espacios de participación?”.

Este compromiso se materializa también con la **identificación plena respecto al movimiento**,



organización o grupo. Existe una unión íntima con la actividad, una **profunda sensación de pertenencia interna** por la cual **la persona militante es el movimiento** y viceversa, la organización es su militancia. Se trata de una diferencia clave con el voluntariado, al que las personas militantes asocian unos valores de colaboración más externos, más “desde fuera”.

“Para los militantes, el voluntario participa desde fuera de la organización. En cambio, el militante es más desde dentro. El movimiento lo formas tú, no dejas que otros hagan el movimiento por ti. No somos como una ONG con socios en la que viene alguien de fuera a darse de alta como voluntaria o como socia”.

Esta autopercepción iría en línea con la definición que Suso y Zubero (2013) hacían del compromiso, indicando que es “algo que tenemos [...] que nos identifica, que forma parte esencial de nuestra identidad: es algo que somos”.

Esto se materializa también en otro rasgo definitorio de la militancia y que tiene que ver con la **no contabilización de las horas dedicadas a la participación social**, ya que forman parte integral de su vida y no se ven como una actividad separada. En todos los casos, las personas militantes no tenían un recuento horario claro de las horas dedicadas, ya que para ellas forma parte del continuo de su vida.

“La militancia es que formas parte de esto y quieres hacerlo, y da igual que sea fuera de tu horario”.

“Yo no se calcular las horas. No las cuento. Si donas tiempo a una ONG, sabes cuánto es. Dos horas a la semana o lo que sea. Esto no es así, es compromiso”.

Asimismo, también se asume que **la persona militante está ahí en cualquier circunstancia**, aún en los momentos más duros o de dedicación más volcada a la causa, a diferencia de las personas voluntarias (a las que asumen un menor nivel de compromiso y una mayor dedicación por valores individuales de satisfacción), elementos que ya se han presentado en el apartado 5.1. al hablar de las motivaciones para la participación social voluntaria.

“Cuando haces voluntariado haces voluntariado porque te gusta. No haces voluntariado que no te guste. La parte de militancia sí puede tener momentos que no te gusten”.

Es común también encontrar **personas remuneradas** (personal técnico de organizaciones) **que se autoconciben como militantes** en la medida en que su dedicación a la organización su vinculación emocional trascienden ampliamente la dedicación exigible por contrato.

Se trata, en general, de personas **fuertemente vinculadas a la organización** (a veces fundadoras de la misma o con largas trayectorias en ella) y que **han hecho una apuesta por el proyecto que va más allá de una relación laboral**, bien por **motivos temáticos** (se encuentran vinculadas a un determinado proyecto por sus características temáticas o ideológicas) o **geográficos** (habiendo realizado una apuesta por el barrio y su desarrollo).

“Yo hice una opción por el barrio. Tengo bastante integrada mi dedicación remunerada y voluntaria. No hago diferencias”.

“Sí, el personal remunerado realiza tareas voluntarias más allá de su puesto, en acciones extraordinarias, cuando hay eventos los fines de semana...”.

Esto se transforma en horarios más largos, en trabajo fuera de horas, en realización de actividades en fines de semana y en una vinculación personal y emocional continuada, que no se detiene al finalizar el tiempo de trabajo. Son personas que **no contabilizan las horas de dedicación y no diferencian la parte voluntaria (militante) y la remunerada (personal técnico)**.



“En una organización militante no se concibe que una persona de fuera de la organización tuviera un cargo remunerado... tiene que ser de dentro. Y quién trabaja, tiene flexibilidad... tú sabes que hay horas fuera de trabajo, pero hay una labor de servicio y vocacional, ves que tu trabajo sirve, no lo contabilizas como tiempo extra”.

Se trata de una **autopercepción controvertida**, ya que no todas las organizaciones lo entienden así y algunos grupos o movimientos no entienden la figura remunerada (o remunerada y militante) y apuestan por una organización sin personal técnico.

Otras organizaciones, por el contrario, separan claramente los roles del personal remunerado y del personal voluntario, ciñéndose a la concepción más estricta de la Ley 17/1998 de Voluntariado y entendiendo que una persona voluntaria no puede suplir las tareas del personal técnico. Esto es especialmente claro en aquellas organizaciones que tienen una encomienda de servicio público (al tener que cumplir unas ratios y estándares de calidad), como por ejemplo las que trabajan en el ámbito de la discapacidad.

La Figura del Voluntariado.

Como ya se ha venido haciendo referencia desde el comienzo del documento, **el término voluntariado es habitualmente usado como sinónimo de la forma de participación social** y con un **marcado carácter inclusivo** que suele dar cabida a términos con colaboración, militancia, participación, etc. Constituye, en líneas generales, el **término referencial genérico** relativo a participación social, que a pesar de sus carencias y desajustes, es el **paraguas** bajo el que se identifican las distintas formas de acción voluntaria o voluntariados.

“Siempre llamamos voluntariado, no nos hemos cuestionado llamarlo de otra forma”.

Sin embargo, **saliendo de esa interpretación genérica que se hace del término en el uso cotidiano**, el término “voluntario/a” tiene sus propias características en el momento en el que se realiza un análisis más profundo, y que permita contraponerlo a otros términos como militante o colaborador/a.

En general, al término “voluntario/a” se le asocia un **nivel de compromiso menor**, tanto en dedicación horaria como en responsabilidad y disponibilidad. Por ejemplo, se le asocian rasgos derivados de un apoyo estable y continuado, pero generalmente fuera de los órganos de decisión de la organización, quedando más vinculada a tareas concretas. Valoran ser consultados, pero prefieren que las decisiones de mayor calado sean tomadas en los órganos de decisión correspondientes.

En las organizaciones que cuentan con personal remunerado, estas tareas **además son concebidas como un apoyo** (no sustitutivas del trabajo más técnico o complejo) o **muy relacionadas con acciones puntuales periféricas a la actividad central de la organización**. En este campo entrarían tareas relativas a la comunicación, las redes sociales, la informática, la traducción e incluso determinados apoyos técnicos para justificaciones o presentación de subvenciones (que se verán con más detenimiento en el punto 7.2.)

“Un voluntario debe ser un apoyo, debe llegar hasta un punto y ya está. Siempre está apoyando a un profesional de referencia”.

Por tanto, se conciben como **tareas voluntarias** tanto el **apoyo a las tareas centrales** (desde un menor nivel de conocimientos técnicos, apoyando la tarea de personas remuneradas o en campos más sencillos) como **aquellas relacionadas con tareas externas a la actividad general de la organización**. En este último grupo es común que tareas como la gestión de redes sociales, las labores informáticas o la traducción de documentos sean confiados a personas voluntarias cuya colaboración se relaciona con habilidades socioprofesionales específicas (de forma muy localizada en el tiempo, a veces hasta lindar con la colaboración en un límite un tanto difuso).



“La traducción de documentos no nos la habíamos planteado como área de voluntariado. Y fue a raíz de empezar a tener voluntariado de este tipo que vimos que había otras cosas en las que la gente podía participar. Ahora, por ejemplo, tenemos una persona que nos arregla los ordenadores”.

Asimismo, su **dedicación horaria es menor** y está claramente acotada. Si bien este estudio ha encontrado rangos horarios que abarcan entre las 2 (en las organizaciones más formalmente estructuradas y profesionalizadas) y las 6 horas semanales, estudios más exhaustivos (como el realizado por Bolunta en 2008) hablan de hasta 10 horas semanales (y de un 60% de personas voluntarias que tenían una dedicación superior a las 6 horas semanales).

“Los voluntarios son de larga trayectoria y muy confiables. Los que lo dejan es por enfermedad o fallecimiento”.

Son en general **perfiles muy confiables en dedicación**, aunque se dan momentos de mayor disponibilidad, tanto a lo largo del año (es común que aumente el voluntariado en vacaciones, por ejemplo) como en función de los estadios de la vida, puesto que momentos como la conformación de una familia o los condicionantes laborales influyen y generan altibajos en la participación.

“Hay un voluntariado que en momentos de su vida puedes contar con ellos siempre y otros en los que te dice que no puede más. Para nosotros eso es difícil porque puede que dentro de unos meses pueda volver. Pero a veces hay imposibilidades económicas, laborales, personales, familiares...”.

De todas formas, y como prueba de la **dificultad de ofrecer patrones absolutos en este campo**, también se dan casos de personas que se autodenominan voluntarias y que consideran que este término también puede vincularse a un alto grado de compromiso, tanto en vinculación técnica y emocional como en disponibilidad horaria:

“Esto lo haces porque tienes convicción y sensibilidad cara a esa tarea. Y no es una realidad separada de tu vida, va contigo siempre. Tú no te desenganchas de esto, es parte de ti.

“Yo no entiendo el voluntariado con un horario cerrado y fijo. Lo mío es una actitud ante la vida”.

Finalmente, resulta reseñable el caso de las **personas usuarias de programas que dan el salto al voluntariado**. Se trata de una realidad relativamente común, por ejemplo, en San Francisco y Bilbao la Vieja, donde un cierto porcentaje de personas que han sido usuarias de programas (esencialmente de inserción sociolaboral) pasan a convertirse en voluntarias, ayudando a otras a aprender lo que ellas asimilaban en esos talleres o mostrando otras habilidades que tienen y que pueden ser de utilidad (por ejemplo, idiomas como el inglés o el francés en el caso de las personas inmigrantes).

“Las personas beneficiarias dejan de serlo y pasan a ser personas voluntarias, porque pueden ayudarnos a mejorar nuestra comunidad. Tienen que estar dentro de nuestra comunidad”.

La Figura de la Colaboración.

Dentro de las autodenominaciones más comunes, el tercer nivel de compromiso es el relativo a la figura de la colaboración, que se percibe como un apoyo puntual, muy delimitado en el tiempo y en la dedicación. Habitualmente tiene dos interpretaciones:

“Colaboración es echar una mano en algo que no me cuesta. Si está en mi mano, por qué no lo voy a dar”.

Por un lado, **encontramos las colaboraciones con una actividad o u proyecto**. Se trata de apoyos acotados en el tiempo (con un inicio y un fin claro), en la dedicación (número de horas y horario) y en las tareas a realizar (apoyos con bajo nivel de compromiso y/o de habilidades).



“Tenemos un listado de personas que pueden colaborar en casos puntuales. Y además es gente que siempre, siempre viene cuando les llamas. De la lista, siempre viene alguien.”

Por otro lado, las **colaboraciones para tareas temáticas concretas, relativas a habilidades personales/profesionales**. Se trataría de apoyos puntuales en materia de informática, traducciones, comunicación, formación, etc. En este caso, si bien las tareas pueden ser similares a algunas de las que se relacionan con la figura del voluntariado, la línea de separación es difusa y se establecería en el nivel de compromiso.

“Sí que hay luego gente cercana que echa una mano para cosas concretas, que si les pides algo sí van a participar. Pero hay que dárselo más preparado”.

“Hay figuras que se mantienen más en el tiempo y llevan actividades por conocimiento propio, pero concretas: alguien que lleva la web porque es informática, alguien que lleva la tesorería porque sabe... alguien que lleva las obras porque es albañil”.

Se trata, en general, de personas **que simpatizan con el proyecto pero no participan** (ni esperan hacerlo) en **decisiones de estructura y visión estratégica**. Siendo conscientes de su escasez horaria, prefieren vincularse a tareas concretas y a momentos puntuales.

Algunas personas con responsabilidades en materia de voluntariado y participación social hablan de esta figura como un **“voluntariado a la americana”** en la que el **compromiso es escaso y la participación fugaz**, y en la que el **nivel de volatilidad e incertidumbre es muy elevado**, ya que si bien en general las respuestas a los requerimientos de participar suelen ser favorables, siempre existe el riesgo de no poder contar con ellas (puesto que se trata de personas con una vinculación a la organización y al proyecto participativo muy periférica).

“Vamos a unas formas de participación como los americanos, para cosas puntuales y de poco compromiso. Aunque es verdad que hay gente que se queda con el tiempo, que llevan aquí desde hace 4 o 5 años”

RESUMEN EJECUTIVO DE CAPÍTULO.

Las personas que dedican su tiempo a la acción voluntaria mantienen una **actitud inquieta ante la vida**, entendiendo la **participación social** como **parte de la misma** y no siendo por tanto su actual actividad la primera que realizan en su vida, sino que siempre ha formado parte de ella.

Los **motivos para desarrollar su actividad voluntaria** son una combinación de razones individuales con otras de tipo comunitario:

- A nivel **comunitario**, su principal objetivo es aportar valor a la sociedad, devolviendo parte de lo que creen que han recibido (normalmente a través de una organización que comparte sus mismos valores), para conseguir generar pequeños cambios sociales que mejoren su comunidad.
- A nivel **personal**, obtienen un sentimiento de bienestar, una mayor sensación de integración y pertenencia comunitaria y creen estar más reconocidos y valorados socialmente en su entorno. En algunos casos, el voluntariado también es una expresión de lucha contra la soledad, aumentando su interacción con otras personas.

Respecto a los **principales frenos** a la participación, se detectan algunos externos a las organizaciones y grupos, mientras que otros pueden ser abordados internamente, con cambios de procedimiento:

- Entre los de tipo **externo**, los más importantes son la falta de tiempo (derivada de largos e inestables horarios de trabajo así como de las propias etapas de la trayectoria vital, por ejemplo el



nacimiento de hijas e hijos o la atención a personas dependientes). También es un freno el cansancio generado después de asumir muchas responsabilidades participativas durante mucho tiempo (sin poder dejarlas, ya que no existe relevo en las organizaciones y grupos). Finalmente, a la Administración Pública se le achaca en ocasiones un papel desincentivador, tanto por falta de reconocimiento como por un exceso de trámites administrativos en la interlocución con las organizaciones (si bien éstos, en realidad, derivan principalmente del modelo de acceso y justificación de subvenciones).

- Entre los de tipo **interno**, organizaciones y personas voluntarias reconocen parte de responsabilidad, tanto en el aspecto de no saber comunicar a la sociedad de forma atractiva la acción voluntaria ni orientarse con más fuerza a la captación de nuevas personas. Asimismo, creen que en ocasiones el acompañamiento a las personas voluntarias es mejorable, para conseguir una integración más rápida y efectiva.

En general, la **vinculación emocional proviene más de la acción que de la reflexión**, y si bien se autoperciben como personas voluntarias (término que a pesar de sus limitaciones parece ser el que más acuerdo pudiera generar y servir al menos para asumir el rol de denominación genérica), las personas voluntarias se vinculan más “por lo que hacen” que por lo “que creen que son”, estando su autoreconocimiento más centrado en la propia acción voluntaria que en la autopercepción.

Es decir, el **enfoque sobre la autopercepción** (que históricamente ha venido ocupando un amplio espacio de debate) y las **diferencias entre las características asociadas a militancia o voluntariado**, tiene un **escaso peso** en las organizaciones o movimientos con **menor componente ideológico** y entre las **personas con menores niveles de compromiso**, que se vinculan emocionalmente más a la acción que a la reflexión teórica.

De todas formas, al profundizar en el análisis se detectan **principalmente** tres tipos de formas de autopercepción:

- Por un lado, las personas que se definen como **militantes**. En su caso, entienden su dedicación desde el compromiso y desde una asunción del proyecto participativo como algo propio, no separable de otras facetas de su vida. Esto conlleva que no cuenten las horas de dedicación y asuman un mayor nivel de responsabilidad y de disponibilidad. Su vinculación es al proyecto global, no a acciones concretas.
- Por otro, las personas que se autoperciben como **voluntarias**. En su caso, si bien su dedicación es estable en el tiempo (tanto en horas como en su trayectoria), el nivel de asunción de responsabilidades es menor y su disponibilidad está más pautada. El rol es más de apoyo (a militantes, a personal remunerado, etc) y se vinculan a la entidad pero principalmente a su tarea.
- Finalmente, las personas que se perciben como **colaboradoras**. Su nivel de dedicación es menor y siempre está relacionada con acciones concretas, con baja responsabilidad y una dedicación horaria cerrada. Su vinculación es a tareas concretas a través organizaciones que compartan sus valores (bien por ser de una zona geográfica de su interés, bien por compartir los ideales de su actuación temática). Su nivel de volatilidad es elevado.



6. LA ORGANIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN.

A pesar de haber analizado distintos modelos organizativos (tanto formales como informales, como de distintos sectores, tamaños, etc) el análisis realizado ha permitido determinar la existencia de ciertos patrones comunes, que se mantienen y afirman independientemente del tipo de grupo u organización, al menos para las zonas estudiadas.

6.1. Organizaciones formalmente y no formalmente constituidas.

No todas las organizaciones que promueven la participación social en las zonas analizadas se estructuran bajo una forma jurídica formalizada. Esta es una característica relevante de los nuevos movimientos sociales, en los que **la estructura formal no es un requisito necesario para fomentar la participación social**.

Si bien la constitución formal (como asociación, fundación, etc) es en general un requisito auto impuesto (es la forma habitual en la que se configuran las organizaciones), **existen grupos que toman la decisión consciente de no estructurarse formalmente**. De hecho, algunas de las organizaciones socialmente más activas y con mayor número de personas participantes carecían de una forma jurídica formalizada, incluso entre aquellas que llevan tiempo actuando.

A continuación realizaremos un breve análisis de las razones por las que las organizaciones consultadas han elegido contar o no contar con una forma jurídica formalmente constituida.

6.1.1. Organizaciones formalmente constituidas.

En las áreas estudiadas **lo más habitual** dentro de las organizaciones formalmente constituidas es organizarse bajo una **forma asociativa o fundacional** (y en los casos específicos de deporte, como un club deportivo).

Respecto a su orientación temática **no se identifican diferencias ni particularidades específicas**, ya que existen organizaciones formalmente constituidas en todos los ámbitos de trabajo estudiados: deporte, cultura, familia, educación, intervención social, desarrollo comunitario, etc. Es decir, a partir de los resultados del campo realizado **no puede establecerse que un determinado tipo de organizaciones, por su vocación de actuación, tengan mayor orientación hacia una fórmula formal**.

Asimismo, **tampoco pueden establecerse conclusiones respecto a la edad de las organizaciones o el número de personas que movilizan**, ya que hemos encontrado ejemplos de organizaciones no formales con larga trayectoria y alta capacidad de movilización y de nuevas entidades sociales cuyo primer paso ha sido constituirse formalmente.

Entonces, **¿a qué se debe el que una organización decida formalizar su constitución?** Durante el trabajo realizado se han identificado algunas razones, que tienen más que ver en unos casos con la asociación de la forma jurídica a unos **valores determinados que se quieren transmitir** y en otros casos con una **perspectiva más utilitarista**, en la que se aprecian ciertas **ventajas derivadas de la forma jurídica**.

Ventajas percibidas a una forma jurídica formal.

Las organizaciones formalmente constituidas, en general, consideran que una forma jurídica formal presenta una serie de **valores internos asociados** con los que están de acuerdo y que quieren transmitir tanto de forma interna como al exterior:

“Los militantes van a encontrarse algo organizado, estructurado [...] esta parte de organización es una nota de personalidad bastante determinante del movimiento [...] ayuda a hacernos previsibles, a entender el movimiento”.



- Por un lado, asocian la formalización jurídica a una **mayor organización interna**. Consideran que permite dotar a la organización de una estructura más clara en cuanto a órganos de gobierno y por tanto de una mayor transparencia y democracia interna. Incluso, la asocian a una mayor capacidad y eficiencia organizativa, en tanto en cuanto, los roles y estructuras están más claramente definidos.
- Por otro lado, vinculan la forma jurídica formal a una **propia visión formal de la organización**, relacionándola con una percepción de “hacer bien las cosas” y a valores como la seriedad, la fortaleza o el respeto, que quieren transmitir tanto a las personas que participan internamente como a la sociedad en general. Buscan que la organización sea vista como un grupo solvente y digno de tomar en consideración en sus actuaciones que cumple con sus obligaciones formales (por ejemplo, en materia de voluntariado).

Esta perspectiva convive con otra, de carácter más **utilitarista** en la que se elige una forma jurídica formal por las **ventajas que proporciona en el día a día y en el acceso a recursos concretos**:

- En primer lugar, la razón más evidente es que disponer de una forma jurídica formal que registre a la organización de acuerdo con parámetros formales habilita a la misma para su **acceso a recursos públicos, principalmente subvencionales y de acceso a sedes**. Al ser organizaciones que en general no son económicamente autosuficientes, suelen demandar apoyo público en cuanto a ayudas económicas y suelen estar radicadas en locales normalmente municipales (como pueden ser centros cívicos, casas de cultura o locales específicos cedidos por la Administración).

“Para poder servirte de los medios que están al alcance de entidades sociales y quieres trabajar de forma permanente, tienes que constituirte de manera formal. Si quieres acceder a subvenciones, a un local o quieres tener interlocución con el Ayuntamiento es necesario. Es un instrumento que te da otras capacidades”.

- Asimismo, la forma jurídica formal se considera que facilita el **acceso a la interlocución con la Administración** en los espacios de participación existentes. De esta forma, consideran que pueden hacer oír su voz con mayor fuerza (reivindicando sus objetivos de forma más eficaz) al poder participar en reuniones y acceder a consejos sectoriales y temáticos.
- También creen que permite **unir fuerzas con otras organizaciones**, generando sinergias a través de redes de segundo nivel (supraindividuales) a las que en general o no se puede o es más difícil acceder si no se está formalmente constituida. Esto permite acceder a foros de intercambio de conocimiento, acceso a grupos de presión, etc.
- Finalmente, aunque en menor medida, se reclama que una forma jurídica formal permite ganar en **representatividad social** y convertirse, por tanto, en un interlocutor más poderoso frente a la Administración, los Medios de Comunicación y otras organizaciones sociales, ganando en reconocimiento público.

“Trabajamos mucho en red. Hay proyectos que lideramos y otros en los que participamos como un agente más. Nos hemos abierto al barrio y vemos cómo nuestra legitimidad aumenta y se nos reconoce más”.

Desventajas percibidas a una forma jurídica formal.

Sin embargo, las organizaciones formalmente constituidas reconocen una serie de desventajas a la estructura y modo de funcionamiento generado por este tipo de forma jurídica, que en todo caso se considera como un mal menor y resulta –en la suma costes/beneficios- positiva para la organización:

- En primer lugar, se detecta un **mayor formalismo**, que conlleva por un lado una **mayor estructura** y por otro un **mayor trabajo burocrático**. Esto especialmente tiene que ver con la propia rendición de cuentas interna (para ser más transparente) pero también con el trabajo derivado de las justificaciones y solicitudes de fondos públicos así como con las propias limitaciones que genera la



normativa existente (especialmente en lo relativo a la adquisición de materiales que ayuden a desarrollar el trabajo).

“La burocracia y la normativa son un freno a la participación. Por ejemplo, no puedes comprar algo que no sea consumible. Ni muebles, ni ordenadores. ¿Es eso razonable en una asociación que quiera tener dinamismo, participación y quiera trabajar con medios? Y las soluciones no sirven, si pides al ayuntamiento tardan años en darte un ordenador, que tiene más de 10 años, vacío y que no tiene ni CD. Pero en cambio entre lo que te exigen las administraciones está que puedas comunicarte. ¿Cómo voy a comunicarme si no tengo ni Internet? ”.

- En segundo lugar, se reconoce que resta **rapidez al trabajo cotidiano**, generando un **desfase** entre el **ritmo de trabajo diario individual y el de la estructura**. Es decir, la necesidad de coordinación y de información con los órganos estructurales hacen que la acción directa sea menos rápida de lo que podría ser.

“Dependemos de una macroestructura que no facilita la participación. Es difícil convencer a la gente de que esto es distinto. No llegan a la puerta. Luego sí, los que consiguen entrar, se quedan”.

- En tercer lugar, una forma jurídica formal bien gestionada hace que en ocasiones se acceda a **financiación estable**, lo que ha conllevado un **modelo de crecimiento más vertical que horizontal, apostando más por la profesionalización que por la generación de estructuras voluntarias horizontales**. La apuesta por la profesionalización ha tenido lugar por la imposibilidad de solucionar solamente con voluntariado las necesidades sociales por las que se creó la organización. Aún reconociendo la necesidad de contar con este tipo de crecimiento para poder hacer organizaciones más eficientes no se deja de reconocer que ha podido redundar en la reducción de la participación social voluntaria, creando **organizaciones sociales más efectivas pero menos participativas**.
- Finalmente, y en relación con el acceso a recursos públicos derivados de una buena gestión interna y una forma jurídica formal, se identifica que **la financiación pública resta libertad de movimientos**, ya que las organizaciones se pueden volver menos reivindicativas y volcarse más hacia la gestión de recursos y servicios.

“La no dependencia de subvenciones hace que puedas ser más crítico con el sistema”.

6.1.2. Organizaciones no formalmente constituidas.

Sin embargo, además de las organizaciones formalmente constituidas, en las zonas analizadas operan otro tipo de movimientos sociales que aunque hayan decidido no constituirse formalmente pueden dinamizar espacios y actividades de participación social y voluntariado, en algunos casos de forma muy intensa.

Al igual que en el caso de las organizaciones formalmente constituidas, no es posible establecer a priori un perfil homogéneo entre este tipo de formaciones, ya que conviven tipos de organizaciones muy distintas entre sí, tanto en cuanto a tamaño, edad, dimensión, vocación o valores. Por ejemplo, en las zonas analizadas, carecen de forma jurídica formal los siguientes tipos de grupos:

- De tipo **reivindicativo y/o orientado hacia la autogestión**. Organizaciones como la Plataforma de afectados por la Hipoteca, la Iñar Gazte Asanblada o la Kultur de Bilbi no tienen forma jurídica formal, siendo un elemento de debate interno por los valores que le asocian.
- De **promoción individual**. Grupos como LaSalle Mendi Taldea o Sigi Saga Dantza Taldea (que son dinamizados y organizados básicamente por una única persona) no se han constituido formalmente, especialmente por ser percibido como un aumento de estructura y de gestión administrativa innecesaria.



- De **surgimiento y gestión principalmente a través de Internet**. Movimientos como la Plataforma sin Colegios en Miribilla, Lubaki Agenda o Colabora Gasteiz no tienen una estructura formal detrás, normalmente por no encontrarle una utilidad real.
- De **promoción conjunta por otras organizaciones** (que sí pueden tener forma jurídica formal), que como Arroces del Mundo o la Noche Abierta, a modo de proyecto con entidad propia agrupan actividades concretas con participación social voluntaria.

Ventajas percibidas a no contar con una forma jurídica formal.

Independientemente del tipo de perfil, los grupos no formalmente constituidos identifican algunas ventajas para seguir operando sin necesidad de una forma jurídica propia, que **asocian en general a una mayor estructura formal y asunción de responsabilidades**:

Por un lado, **consideran que para el tipo de funcionamiento y actividad que desarrollan es innecesaria y distrae del fin último del grupo**. Creen que su actual modo de funcionamiento **reduce la estructura interna**, permite una **mayor flexibilidad** (al poder reorganizar la actividad sin estar sujeta a estatutos, órganos de decisión, etc) **y rapidez en el funcionamiento y en la toma de decisiones** (al no tener que dotarse de una estructura previa organizativa y poderse concentrar desde el propio momento fundacional en la propia actividad directa).

“Para actividades culturales o de deporte, la forma jurídica te permite federarte y sacarte un seguro de responsabilidad y quitarte líos. Pero empiezas una espiral de responsabilidad, de cuotas, de mínimo de participantes... Te arriesgas de una manera pero ganas de otra”.

“Nosotros no estamos constituidos, el nuestro no es un grupo estructurado, no tenemos una directiva. [...]. Y la verdad, es que desarrollamos nuestra tarea exactamente igual.

En general, consideran que a **no ser que se necesite acceder a subvenciones públicas** (ya que en lo relativo a espacios públicos para desarrollar su actividad acceden sin problemas), **la forma jurídica no aporta ventajas objetivas** y no piensan que se vean limitados en su forma de actuar sino más bien todo lo contrario, creen que les aportaría un plus de trabajo administrativo, elemento sobre el que tienen especial desinterés los grupos de menor tamaño.

“La forma jurídica será un debate que surgirá, sobre el que habrá opiniones dispares y sobre lo que intentaremos llegar a un acuerdo, como con todo”.

“El no tener forma jurídica no nos trajo ninguna contraindicación. Nos recibían igual. De hecho, nosotros no nos pusimos un nombre, fue la prensa la que nos denominó plataforma”.

Por otro lado y principalmente entre aquellas organizaciones que pudieran tener un componente más reivindicativo y de acción, surge la idea de que **una forma jurídica formal conduce a un camino de formalización de la actividad y relación con la administración pública** que no está de acuerdo con sus valores internos.

“No tener forma jurídica va relacionado con una forma de ser y de hacer. Lo que diga el político de turno nos da igual. Lo que nos importa es lo que diga el barrio, los colectivos, nuestra asamblea. No queremos ni necesitamos ataduras”.

No contar con una forma jurídica propia sería en este caso una **declaración de valores, una apuesta por otra forma de hacer las cosas, diferente a la actual, más independiente, autogestionada y libre**. Formalizar la actividad sería el primer paso para separarse de ese modelo de actuación.

“No nos lo hemos planteado realmente. Alguna vez ha salido el tema, pero es un tema de calado, porque implica decidir qué relación queremos tener con las instituciones. Es algo que hay que debatir, ver qué



implicaciones tiene, decidir si queremos recibir ayudas y si ese es nuestro modelo o es el modelo de la autogestión”.

Asimismo, también **permite no tener que asumir responsabilidades** que pudieran derivarse de acciones de protesta o reivindicativas, como manifestaciones, concentraciones, encarteladas, etc, puesto que no existe una organización pública y unos cargos a los que responsabilizar.

“Sobre si nos damos de alta como asociación y nos sacamos un NIF. Es un tema que tenemos en discusión. Estar legalizados como asociación te facilita el trabajo si vas a pedir subvenciones. Este sería el lado bueno. El lado malo es que si voy a pegar 100 carteles, si no me pillan con la brocha en la mano no me pueden multar. [...] Ahí andamos discutiendo pros y contras. Al no tener propiedades ni manejar dinero en cantidades importantes en realidad no nos afecta mucho”.

Desventajas percibidas a no contar con una forma jurídica formal.

Sin embargo, y aunque de forma más tenue, también se reconocen desventajas asociadas a este modelo:

En algunos casos se reconoce que plantea más **dificultades a la hora de la organización interna diaria**, ya que una estructura más descentralizada y horizontal puede hacer que el relevo en actividades o incluso la coordinación pueda ser más difícil. Incluso, al no existir una declaración formal (como pudieran ser unos estatutos) puede darse el caso de que accedan al grupo personas con valores y expectativas diferentes, generándose cierta tensión.

“El no tener una estructura sí que nos pudo dificultar la organización interna. Había de todo, hubo gente que sí, que montó cosas operativas y otra gente que quería reorganizarlo todo y hacerlo a su manera. Se vio que teníamos motivaciones distintas. Había gente que tenía motivaciones solo personales. Corríamos el riesgo de que se descontrolara”.

En otros casos, se reconoce que la falta de forma jurídica formal ha tenido más que ver con un **proceso de constitución fallido derivado de una actuación que se preveía puntual pero se ha mantenido en el tiempo** y que al no ser estrictamente necesario para funcionar **se ha optado por ir postergando la constitución sine die**, ya que la actividad diaria no deja mucho tiempo libre.

“Hay otros colectivos que no tienen forma jurídica formal porque no quieren tener vocación de permanencia”.

“Nos gustaría poder planificar y estructurar... pero muchas veces vamos haciendo sobre la marcha... el día a día nos lleva”.

Las iniciativas de promoción individual.

Dentro de las **iniciativas de participación social no formalmente constituidas**, merece la pena hacer un aparte con aquellas **promovidas desde un ámbito individual**, en las que es una única persona la que conforma la estructura real organizativa. Experiencias como LaSalle Mendi Taldea en Gipuzkoa o Sigi Saga Dantza Taldea y la Plataforma Sin Colegios en Bizkaia **surgen de inquietudes individuales que comparten algunos rasgos comunes.**

Dimensión.

A pesar de tratarse de iniciativas dinamizadas por una única persona, todas ellas **generan amplios espacios de participación social, movilizando a un número elevado de personas.** Se trata además de **actividades muy duraderas en el tiempo**, ya que los casos analizados muestran una **larga trayectoria**, siendo además actividades con un amplio éxito de participación.

“Esto lo empezamos entre tres hace veinticinco años, pero luego por cosas de la vida nos fuimos dispersando y me quedé yo solo”.



Por tanto, el que tras de sí a nivel estructural no tengan una forma jurídica ni una amplia base organizativa no tiene relación directa con un menor fomento de la participación social, ya que actividades promovidas desde una iniciativa individual son capaces de congregarse a grupos de entre 60 y 120 personas.

Sin forma jurídica formalizada.

En todos los casos analizados no existe una forma jurídica formal detrás de las mismas, funcionando todas ellas como grupos informales o plataformas. Las razones de no constituirse son similares a las que a nivel general se han detectado para este tipo de entidades: la percepción de que para desarrollar su labor no necesitan de una estructura formal, la no recurrencia a subvenciones públicas, etc.

Además, **la formalización de la actividad la asocian a una mayor complejidad administrativa**, que les **distraería de su objetivo final**, que es la promoción de la propia actividad, viéndolo como algo que no les aporta valor real.

“La falta de forma jurídica me da libertad. Pero te limita porque te hace jurídicamente responsable. Si no quieres acceder a subvenciones no merece la pena, genera demasiado trabajo. Por funcionamiento realmente no hace falta”.

Al igual que otros tipos de organizaciones no formalmente constituidas **no han encontrado problemas para hacer uso de instalaciones públicas** (como centros cívicos o casas de cultura) y en las ocasiones en que ha surgido alguna dificultad, la han solventado sin mayores problemas con el apoyo de alguna organización formalmente constituida con la que mantengan relación.

Origen.

El origen de la formación de este tipo de grupos suele **provenir de una acción que era dinamizada por un pequeño grupo de personas**.

“Esto al principio lo llevaba un fraile, luego lo cogimos tres padres, pero ya sabes cómo va esto, al final son horas y me quedé yo con ello. Y hasta ahora”.

Sin embargo, bien por **desavenencias internas en la orientación y/o dimensión de las actividades**, bien por **falta de compromiso** (o **diferentes niveles de compromiso**, depende de cada percepción) en el desarrollo de las mismas, el liderazgo de la actividad terminó recayendo en la persona que actualmente lo lidera.

“Sí que me ayudan, que me echan una mano. Pero al final nadie se quiere comprometer y me quedé yo como responsable del grupo”.

Motivaciones.

En general, las motivaciones para la actuación son **similares** a la que habitualmente se identifican y tienen que ver con la generación de **actividades en torno a un ocio personal**, el **reconocimiento social**, la generación de **relaciones personales** y en casos puntuales que tienen que ver con una situación de emergencia social, la necesidad de **cambiar algo** que se considera urgente sea solucionado.

Ventajas y desventajas.

En relación con las **ventajas** que las personas promotoras identifican en este modelo de gestión individual destacan las de **poder desarrollar las actividades con mayor libertad**, manteniendo una **forma y un ritmo de hacer que se adecue a los gustos y capacidades de la persona impulsora** la actividad.

Esta forma también les permite mantener un **mayor control de las actuaciones** en cuanto a sus **valores, dirección, tiempos o colectivos** a los que se dirige, permitiendo además una **mayor rapidez y sencillez en la toma de decisiones y en la gestión diaria**, al no tener que consultarlas con otros órganos



de gestión o personas de una estructura organizativa.

“Siempre he trabajado a nivel popular. No quería grupo, porque grupo específica tener que cumplir un programa, federarse... y yo no lo veía porque era mucho tiempo y mucho dinero”.

De hecho, consideran que esta **flexibilidad y rapidez es una de las claves de su éxito**, ya que les permite adaptarse tanto a sus propias necesidades (gestionando mejor el día a día) como a las necesidades y demandas de las personas participantes (que de esta forma se encuentran más a gusto).

Respecto a las **desventajas**, si bien **en general no ven que tenga puntos negativos** y se muestran muy a gusto con el modelo elegido, echan de menos una mayor ayuda en momentos concretos, y reconocen que en algunos **momentos** llevar el peso organizativo en solitario produce cierto **cansancio y exceso de responsabilidad**.

“Es difícil el salto a más responsabilidad. Ayudan, dan apoyo, pero no terminan de coger toda la responsabilidad”.

La **falta de compromiso** y de relevo, que viene siendo identificada de forma generalizada por las personas con mayor nivel de responsabilidad, por tanto tiene también aquí su lugar para explicar tanto el origen de la dinamización individual como de momentos puntuales de agotamiento.

Autopercepción.

En este tipo de organizaciones **no existe una reflexión previa** sobre la autopercepción de su labor, aunque tras plantearse durante el trabajo de campo la reflexión se orientaba en mayor medida hacia la **militancia**.

Uso de TIC.

Las personas que dinamizan una actividad en solitario hacen un fuerte **uso de la tecnología**, esencialmente para la **comunicación con las personas participantes**. *Email, whatsapp* y blog o redes sociales son herramientas habituales para informar de las actividades o coordinarse para temas concretos (como pueda ser cambiar horas de reunión, salidas, etc).

“Funcionamos tanto en persona como por Internet. Las firmas las recogimos en el parque, en las tiendas, en el gimnasio, etc. Luego, la relación con los políticos, con los medios la hicimos a través del blog o de las redes sociales”.

En menor medida se han planteado acciones para la captación de nuevas personas, ya que **en general las adhesiones han venido más por el boca a boca** y de lugares comunitarios de carácter físico, como centros cívicos, colegios, parques, etc.

6.2. Modelos tipo de organización Interna.

Este diferente nivel de compromiso se visualiza claramente en torno a patrones de organización (tanto sincrónicos como diacrónicos) que se repite en todas las realidades analizadas, independientemente de sus características internas, su vinculación temática o geográfica o su forma jurídica.

- A **nivel sincrónico**, es posible establecer que la mayor parte de las organizaciones, movimientos y asociaciones organizan su **estructura en torno a un sistema en anillos**, inversamente proporcionales en su relación de tamaño y dedicación.
- A **nivel diacrónico**, también podemos observar que el modelo generalista de **actuación funcional** mantiene un **patrón de trabajo dinámico** que combina **momentos de reflexión grupales** amplios



con otros de **trabajo grupal más pequeño** (o incluso individual) y en el que la **influencia de las nuevas tecnologías** y la capa digital es cada vez mayor.

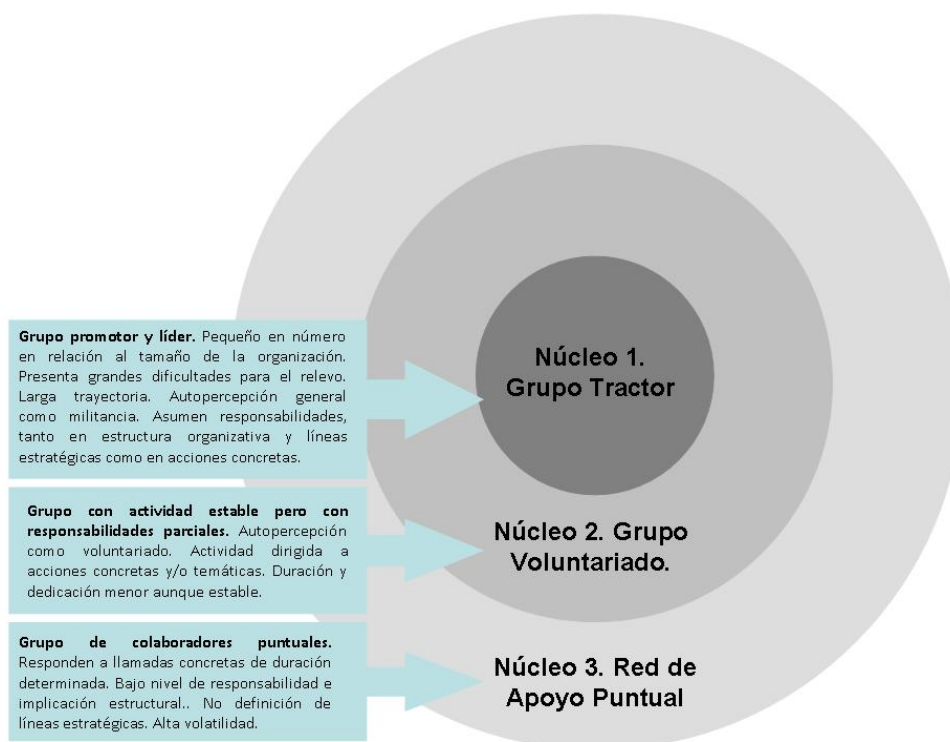
6.2.1. Nivel Sincrónico. Estructura. Organización en torno a anillos.

A nivel estructural, la mayor parte de las estructuras participativas analizadas se organizan en torno a tres anillos concéntricos, con distintos niveles de compromiso y responsabilidad:

En primer lugar, se detecta un **núcleo duro de personas que llevan el peso organizativo**. Se trata de un bloque pequeño en número, con elevado compromiso, que se perciben habitualmente como militantes y que suelen ser estables en el tiempo, llevando el cargos de responsabilidad de la organización (formales o no formales) varios años.

En segundo lugar, existe un **segundo anillo de personas**, estable en el tiempo y con un cierto nivel de compromiso. Es más amplio en número y su autopercepción suele estar más vinculada a la figura del **voluntariado**. No suelen participar de las decisiones estructurales, sino que su vinculación está más orientada a actividades y proyectos concretos (normalmente vía comisiones y grupos de trabajo).

En tercer lugar, la mayor parte de las organizaciones presenta un **tercer anillo, de mayor volatilidad y menor intensidad participativa**, compuesto principalmente por personas que se visualizan bajo la figura de la **colaboración**. Se trataría de una amplia red de personas dispuestas a “echar una mano” en momentos puntuales o para tareas concretas.



Anillo 1. Núcleo tractor.

Se trata de un **pequeño grupo en número pero de gran disponibilidad y vinculación**, encargado habitualmente de diseñar la estrategia de la organización y llevar el peso de las tareas de estructura. Sus miembros habitualmente se perciben como militantes, ya que para ellos la actividad de la organización pertenece a su propia vida. Esto les lleva, por ejemplo, a que habitualmente **no sean capaces de**



cuantificar la dedicación al proyecto participativo, ya que lo perciben como una actividad más en su vida.

“Aunque haya veces que te pueda quemar, este es un tema que te engancha. Empiezas metiendo ratos libres y terminas implicándote. Empiezas de voluntario y acabas de militante. Al final te implicas mucho más de lo que pretendías”.

Habitualmente presentan amplias **dificultades para el relevo generacional**, siendo cargos con difícil rotación y sustitución. Son perfiles que aunque en ocasiones preferirían tener una menor disponibilidad (y pasar a un anillo exterior) no encuentran relevo y achacan al resto de personas de la organización un menor nivel de compromiso.

“Echamos un poco de menos el relevo y sí, hay fatiga en el núcleo duro. Pero bueno, eso pasa en todo grupo humano, las cosas son así”.

Su composición interna varía dependiendo del tamaño de la organización, así como de su nivel de profesionalización, si bien no suele ir más allá de 8-10 personas y siendo porcentualmente menor al 10% del total de personas de la organización.

“La verdad es que no es que haya cola en las entidades para entrar”.

Se suelen asociar a las juntas directivas, grupos responsables, comités de dirección, etc, teniendo dedicación constante y constituyendo una referencia tanto dentro como fuera de la entidad. En ocasiones, y cuando la entidad tiene un cierto perfil de profesionalización, este rol recae en las personas remuneradas, entre las que por su vocación de militancia, no están claramente definidos los roles entre participación voluntaria y remunerada y siendo habitual una sobrededicación. Esto se debe a que en muchas ocasiones primero desempeñaron un rol voluntario y el crecimiento vertical del proyecto les llevó a asumir un rol remunerado para poder dedicarle más tiempo.

Esto es habitual en vinculaciones temáticas y geográficas fuertes, en las que la pertenencia a un proyecto temático o a un barrio concreto es un factor excluyente, no entendiéndose la asunción de cargos de responsabilidad fuera de estas premisas.

El desafío del relevo en las figuras de mayor responsabilidad

Las dificultades para generar relevos en los espacios de mayor responsabilidad de las organizaciones ya han venido siendo apuntados por otros estudios previos. Por ejemplo, el Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia (2007) ya identificaba “que las organizaciones perciben un importante descenso de la implicación [...] tanto de las personas socias como del voluntariado. [...] Se señalan serias dificultades para conseguir el relevo de las personas que dirigen las entidades”. Asimismo, el Diagnóstico Estatal de Voluntariado (2011a) también indica “que el voluntariado está menos dispuesto que antes a consagrarse durante mucho tiempo a la misma organización y a asumir responsabilidades en la toma de decisiones”.

Los resultados de este informe vienen a reforzar esa conclusión, mostrando que **existe un claro problema en los relevos de los espacios de participación social de mayor responsabilidad**, lo que **amenaza directamente la supervivencia de algunas organizaciones y grupos**.

“El relevo generacional está complicado, no hay mucho. En los grupos donde estoy yo soy de los más jóvenes y tengo 28 años. La media es de al menos 40 años. Lo que pasa es que de media llevo 5 años y era el más joven cuando entré y sigo siéndolo. Y no debería ser así”.

Como pauta general, se detecta que los órganos de decisión y gestión (juntas directivas, asambleas, etc) atraen a un porcentaje de personas voluntarias reducido y están compuestas muchas veces por personas de una larga trayectoria, que no encuentran personas sustitutas.



“En todos los sitios pasa igual. En las asociaciones siempre son muchos, pero siempre están los mismos. Les ves siempre a los mismos y piensas, ¿estos no cambian nunca de directiva?”

“Las que nos juntamos siempre, somos las que estamos aquí. Siempre las mismas caras”.

Se trata de una situación que se da prácticamente en **todos los perfiles analizados en este estudio**, y que a decir de las personas con mayor nivel de compromiso dificulta la actividad estructural de la organización, ya que **solamente encuentran personas dispuestas a participar de forma vinculada a acciones concretas y con un nivel de compromiso menor**. Es decir, en general, resulta más sencillo encontrar apoyos para el desarrollo de actividades concretas que para que colaboren y participen en los ámbitos estructurales del núcleo duro de la organización.

“Lo que sí está más flojo es la comisión de reunirse todas las semanas. Para sacar una tarde libre, tardamos semanas en encontrar el rato”.

Esto genera **situaciones de cansancio** en las organizaciones, ya que son en general las mismas personas las que “siempre tiran del carro” y se encargan de la definición de actividades, de pensar las líneas estratégicas, de gestionar presupuestos o de organizar los calendarios de acciones, mientras que el resto de personas participantes esperan encargarse de actividades más “llave en mano”.

“Yo no me he querido meter. No puedo, no me da la vida, estoy en más sitios, tengo mis hijos... Si me meto en un sitio es para hacerlo bien. Hay gente que está deseando dejar el cargo y hay algo más de problemas para sustituirlos”.

Se produce además una situación en la que **las organizaciones dinamizan una gran cantidad de actividades con el esfuerzo de pocas personas**, creándose un equilibrio muy precario que puede conducir a una crisis o incluso a la desaparición de ciertas organizaciones, que si bien desde fuera pueden parecer gozar de mucha salud, se trata realmente de grupos con cimientos poco sólidos, por el débil compromiso estructural de parte de su base social.

“El relevo siempre ha sido un problema. Hace unos años ya tuvimos una crisis y estuvimos a punto de desaparecer”. Si nosotros decimos, oye, que nos vamos, que hacemos huelga, esto desaparece, nadie cogería el relevo”.

Las razones aducidas tienen que ver generalmente con **la falta de tiempo disponible** para poder realizar bien las tareas de mayor calado y el **miedo a la responsabilidad** derivada de la toma de decisiones de importancia.

“En la junta tienes que juntarte todas las semanas sí o sí. Y además tienes voto. Y eso es una responsabilidad, te pueden criticar por lo que decidas, aunque te hayan votado para ese cargo”.

Asimismo, se reconoce la **comodidad** de que sean otras personas quienes realicen estas tareas, lo que hace que no haya necesidad de prestar relevo, ya que las personas que se encargan de ello lo hacen de forma satisfactoria.

“Hay gente que lo hace bien y te da pena que se marchen. Pero claro, hay que entender que estén cansados y lo quieran dejar”.

Todo esto mostraría la **necesidad de articular acciones que puedan acercar a nuevas personas a los espacios de mayor responsabilidad**, tanto desde el ámbito de responsabilidad de la **Administración** (a través de medidas de sensibilización y promoción que pudieran ayudar a dar ese paso) como **desde las propias entidades y grupos** (replanteándose sus formas de comunicación, gestión y captación de personas) para poder **garantizar su viabilidad futura** mediante la **renovación de sus estructuras y procedimientos para hacerlos más atractivos a otros perfiles**.



Anillo 2. Voluntariado.

Un segundo anillo está constituido por **personas con dedicación voluntaria estable** (tanto en horas semanales como en su trayectoria histórica) pero con menor nivel de vinculación y dedicación.

Se trata de personas que **no suelen desempeñar roles en la estructura de la organización** y cuya **colaboración está más asociada a acciones temáticas concretas**, ejecutando actividades que les han sido encomendadas (pero sobre las que su nivel de decisión estratégica es bajo o inexistente). Serían, por ejemplo, participantes en tareas concretas (bien directamente, bien a través de comisiones) pero que no tienen una dedicación estructural, **aislando claramente su participación** del resto de tareas de la organización.

“Somos un grupo en el que en seguida te echan una mano. Pero nadie te dice, a partir del año que viene nosotros dos, tres o cuatro, vamos a estar contigo para ir sabiendo cómo va todo, para irnos metiendo, para ir sabiendo por si algún día lo dejas”.

En este sentido, y si bien son percibidas como el relevo natural por parte de las personas del núcleo duro, su falta de tiempo y/o su negación a la asunción de más responsabilidad hacen que este relevo no suela ser natural, aunque sí que hay un cierto porcentaje de personas que comenzaron participando con un menor nivel de intensidad y terminaron vinculándose más a nivel de militancia.

“Al principio empiezas de voluntario, pero con el tiempo vas cogiendo compromiso y te fuerzas a venir”.

En general, y a diferencia del núcleo duro, perciben su participación con una **menor vinculación emocional**, siendo capaces de establecer una **diferenciación más clara** entre esta actividad y otras de su vida, y por tanto, si bien tienen un claro sentimiento de pertenencia a la organización sí son capaces de cuantificar su dedicación.

En ocasiones de plurivoluntariado (como veremos en el punto 7.1.1.), las personas que ejercen este rol de menor intensidad en esta organización asumen un rol de núcleo duro en otra entidad, ya que compatibilizan diferentes intensidades participativas, estableciendo roles de líder, voluntario o colaborador en espacios participativos distintos.

Anillo 3. Colaboración.

La mayor parte de las organizaciones cuenta con un retén de personas colaboradoras para momentos puntuales, que bajo condiciones concretas siempre están dispuestas a “echar una mano” (siendo éste el término referencial cotidiano de más uso).

“Este es un barrio muy voluntarioso, para echar una mano en fiestas siempre hay gente. Eso se valora muchísimo, pero estaría bien que hubiera gente para la comisión”.

Se trata de personas que necesitan criterios de dedicación definida en cuanto a dedicación horaria (siendo necesario que tengan claro cuándo empieza y acaba la actividad), temática (asociada habitualmente a sus áreas de experiencia: traducción, informática, deporte, etc) y de compromiso (acompañar a una persona responsable habitualmente, con un grado de responsabilidad bajo).

“En el sentido de tener padres que te acompañan a las salidas o se ofrecen a preparar una salida concreta. Pero nadie se quiere mojar y se compromete a ayudarte con la organización general. Me echan una mano en todo lo que les pido. Pero tengo que ser yo quien pida la ayuda”.

No suelen dar el paso de anillo, tanto por falta de tiempo como por voluntad de compromiso, si bien es cierto que en casos de plurivoluntariado también se repite el esquema de personas que son núcleo duro en una determinada organización y colaboradoras en otra para momentos puntuales.



“Dependiendo de en qué, tengo compromisos distintos. En la Jai Batzorde estoy en la comisión, de militante, en Arroces del Mundo estoy en otra comisión, pero de voluntario y en Aldauri soy colaborador”.

Es, como se comentaba al principio, un anillo muy amplio en número pero inversamente proporcional en dedicación y cuya elevada volatilidad hace que las organizaciones suelen manejar amplios listados de personas colaboradoras para cubrir hipotéticas bajas.

“Con las personas que no pertenecen al núcleo duro puedes contar que te va a durar un año o así y tienes que ir preparando el relevo. Para las acciones, tenemos una lista en la que por cada colaboración que creemos que vamos a necesitar tenemos tres personas sustitutas”.

6.2.2. Nivel Diacrónico. Funciones. Coordinación y trabajo por tareas.

A nivel diacrónico, el trabajo diario –en la mayor parte de las estructuras participativas analizadas- se organiza en torno a momentos de reflexión estructural grupal y de comisiones o grupos de trabajo más operativos, en los que el uso de las TIC es claramente creciente.

Aunque la presencia de aplicaciones tecnológicas ha transformado fuertemente la participación social (como se puede apreciar en el capítulo 9), **las decisiones más relevantes se siguen tomando en la capa presencial**, mediante reuniones y asambleas, si bien **en el trabajo diario más operativo si se da un claro modelo de interacción entre la capa digital y la presencial**.

Las organizaciones, de forma generalizada, mantienen momentos temporales periódicos para la toma de las principales decisiones. Independientemente de la incidencia de la capa digital, **la capa presencial sigue constituyendo el espacio en el que se debate y se organiza el trabajo en los niveles más estratégicos**. Es decir, el espacio de la asamblea o la reunión genérica presencial sigue manteniéndose como imprescindible y no ha sido sustituido (ni se prevé que vaya a suceder) por espacios digitales de debate.

“A mi me gusta verme las caras en las reuniones, me gusta conocernos. Un documento puedes malinterpretarlo, puede haber malentendidos. Prefiero hablarlo en persona. En mi opinión, las reuniones siguen siendo necesarias”.

“Aunque hay tareas que podemos coordinar por email... las reuniones de presencia física siguen siendo súper necesarias. Las herramientas colaborativas y comunicativas no sustituyen el contacto físico, Skype por ejemplo vale para lo que vale, para escucharte y verte, pero poco más”.

“Vía email o nuevas tecnologías es imposible que 10 o 15 personas estén a la vez dando su opinión para temas complejos. Generan malentendidos y retrasos. Preferimos hablarnos en persona. Es un sistema para complementar pero no para sustituir”.

El formato de este espacio de reflexión y participación general varía, apreciándose claramente dos modelos organizativos internos diferenciados, con características propias y que responden a concepciones distintas:

- **Por un lado, encontramos las organizaciones que operan bajo el modelo asambleario.** Este tipo de modelo es más **habitual en los grupos de carácter reivindicativo o de autogestión**, en los que este órgano tiene la potestad para la toma de decisiones organizativas más relevantes. Se trata de un **elemento clave en la autodefinición** de estos grupos, que lo consideran más democrático e inclusivo.

“Siempre hay una asamblea. No hay personas que toman decisiones por cuenta propia, se debate todo en la asamblea. Es la forma más democrática de decidir”.



“Lo que nos puede diferenciar de otras asociaciones es que aquí no tenemos un líder. Las decisiones importantes las tomamos entre todos”.

Entre las **contraindicaciones** detectadas, su **falta de operatividad** o de rapidez en la toma de decisiones (al estar sujetas a debate entre muchas personas) hace que algunas de ellas puedan hacer que el ritmo de las actuaciones se vea lastrado por los ritmos asamblearios.

“Hay compañeros que creen que debe ser un movimiento absolutamente democrático según lo que diga la asamblea, aunque las decisiones asamblearias son difíciles de mantener según la rotación de gente que tengas en cada asamblea. En mi opinión, el asamblearismo puro y duro es muy democrático pero no es suficientemente eficaz”.

“En nuestro caso, por nuestro tamaño, la asamblea es lo suficientemente grande para ser representativa y lo suficientemente pequeña para que sea operativa y manejable”.

- **Por otro lado, están aquellas otras que funcionan a través de juntas directivas.** En éstas, la toma de decisiones está delegada en las personas del núcleo duro, que asumen mayores cotas de responsabilidad.

Si bien puede permitir una **mayor rapidez en la toma de decisiones**, uno de sus principales problemas (como ya se ha presentado anteriormente) es las **dificultad para el relevo y regeneración** de las juntas directivas, que suelen perpetuarse en el tiempo.

En este segundo modelo **también existe muchas veces una asamblea, si bien suele encontrarse más vacía de contenido y tener un carácter más formal**, siendo su cadencia de reunión en general muy escasa (una o dos veces al año, para la presentación de actividades y la rendición de cuentas, por ejemplo).

“La asamblea tiene muy poca participación. De los doscientos y pico socios solemos estar unos treinta”.

LA IMPORTANCIA DEL ESPACIO FÍSICO

A pesar de la influencia creciente de las TIC en el trabajo diario, las organizaciones siguen necesitando de un espacio físico, tanto para las reuniones de carácter más general como para el propio desarrollo de las actividades.

En este sentido, para muchas organizaciones poder contar con un local para reunirse y trabajar sigue siendo clave y ocupa el primer escalafón en sus prioridades, ya que sin local no podrían desarrollar sus actividades y atender a las personas usuarias.

La existencia de un local permite generar relaciones comunitarias, disponer de espacios para el desarrollo de programas de atención al público o realizar programaciones de ocio y cultura que dinamicen un barrio.

“El centro se ha convertido en un lugar de encuentro y de relación. Se han hecho grupos estables”.

“Si no hubiera hogar, no saldrían de casa. De esta forma salen de casa y se relacionan”.

Por tanto, la existencia de recursos públicos para el fomento de la participación social (locales para asociaciones, centros y casas de apoyo al tejido social, centros cívicos y casas de cultura) es clave para empoderar la actividad participativa, ya que en gran medida sigue teniendo un elevadísimo carácter presencial.

Además, es importante que el uso de estos recursos tenga un enfoque amplio en el que no sea necesario estar formalmente constituido para usarlo, ya que como hemos venido viendo, no todas los grupos o movimientos que desarrollan actividades participativas de interés han dado el paso hacia la constitución formal.

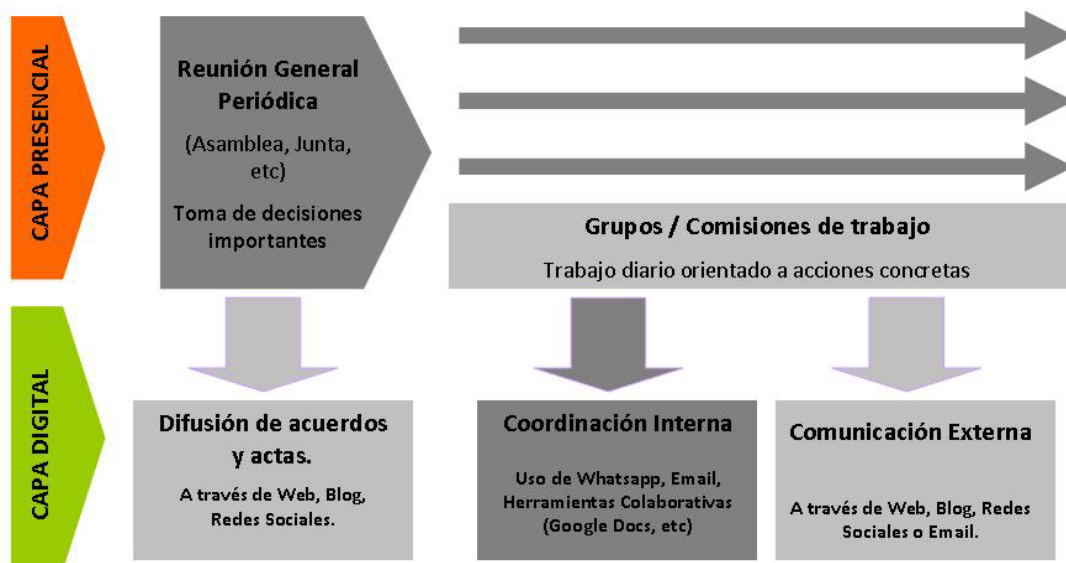
“Tener un sitio es muy importante para poder desarrollar la actividad. Nuestro grupo se reúne en el centro cívico y nunca nos han puesto pegas”.

En este sentido, para muchas organizaciones autogestionadas y que por desconocimiento o decisión propia no acceden a este tipo de recursos, el local consume una parte importante de sus recursos económicos, ya que sin ese espacio no tendrían posibilidad de desarrollar el resto de sus actividades.

“Nuestra prioridad es pagar el local. Es lo primero que hacemos. Es nuestro lugar de reunión, donde hacemos nuestras actividades”.

“Nuestro objetivo es ir arreglando el local, porque es ahí donde hacemos las actividades. Queremos poder tener una agenda constante de actividades”.

De éstas reuniones presenciales sí se deriva el **envío a las personas de la organización de las conclusiones de las mismas** (o de otros documentos y contenidos relacionados), en un intento de mantenerlas al tanto y vinculadas. Es más, en ocasiones, las organizaciones **establecen procedimientos paralelos para la recogida de información**, de forma que aquellas personas que no puedan participar presencialmente mantengan una cierta presencia en los momentos de toma de decisiones.



Aquí se valora muy positivamente **las TIC como una herramienta que permite facilitar la participación y mantener el contacto**, incluso en momentos en los que por los condicionantes particulares de la vida personal o laboral (como por ejemplo, momentos de mucho trabajo o cuando se tienen hijas e hijos o personas dependientes a cargo) no pueda dedicarse el mismo tiempo a la organización.

“Todo se manda por email. La información llega sí o sí. Si quieres esta informado, te llega. Ahora, tanta información por email puede hacer que acuda menos gente a las reuniones presenciales”.

Tras los espacios y momentos estratégicos presenciales **se organiza una dinámica de trabajo temática mucho más autónoma**, habitualmente mediante **comisiones o equivalentes** en las que **la presencia de**



las TIC es ya mucho más intensa, puesto que en la medida en que las decisiones a tomar son de menor intensidad, se considera que la tecnología sí resulta una herramienta para coordinarse más válida, con menor dedicación horaria y una mayor flexibilidad que hace que la participación sea **más compatible** con la vida personal, laboral y familiar.

“Cada comisión es autónoma, como ya está aprobado, tú decides. A no ser que sea un tema de dineros o de algo muy importante, que se consultan o se llevan a la reunión permanente”.

“Las comisiones son para ganar eficacia. Si nos encargamos todos de todo, no tiene mucho sentido. La parte de logística si no te quita mucho tiempo y así el tiempo de juntarnos se dedica a tareas que realmente necesitan de estar todos juntos”.

En este trabajo diario es habitual encontrar organizaciones que se juntan presencialmente de forma escasa, funcionando mediante conversaciones telefónicas, grupos de *Whatsapp*, cadenas de emails y documentos compartidos (como *Google Docs*).

*“La organización mediante comisiones ha hecho la participación más eficiente, no te cansas tanto, no estás todo el día reunido. Cada comisión es diferente, se coordina como quiere. Es verdad que tenemos un sitio para reunirnos siempre, pero hay comisiones que tiran más por las nuevas tecnologías, toman decisiones cortas o hacen pequeñas reuniones virtuales por *Whatsapp* o por email. Así puedes adaptarlo al resto de cosas de tu vida”.*

“Hay que repartir tareas. No puede ser que una persona se ocupe de todo porque acaba quemada y lo deja”.

Asimismo, **la comunicación de la actividad diaria es principalmente a través de herramientas tecnológicas**, sobre todo mediante Webs y Blogs, y en muchos casos también mediante redes sociales. Eso sí, algunas entidades (dependiendo de su ubicación, actividad y público objetivo) siguen manteniendo formas tradicionales de comunicación como la cartelería (especialmente en centros cívicos o puntos de interés) de forma que aquellas personas con menor dominio o capacidad de acceso a la capa digital puedan seguir informadas y no limitar sus opciones participativas.

“Tenemos Facebook, Twitter, blog, etc. Es una especie de paraguas para las actividades de todos los colectivos del barrio. Pretendemos apoyarnos mucho en las nuevas herramientas. Hoy en día así llegas mucho más rápido a la gente, pero también nos apoyamos en los medios más básicos o clásicos, como la cartelería, aunque están perdiendo importancia”.

Lógicamente, **la composición interna de las organizaciones tiene mucho que ver con el nivel de desarrollo de las TIC**. En general, son las organizaciones con personas más jóvenes y con menos tiempo libre las que más apuestan por las TIC ya que les permiten maximizar el tiempo dedicado y aportar a la organización de forma descentralizada, sin necesidad de estar sujetos a determinados ritmos horarios o ubicaciones geográficas.

“Para coordinarnos con otros agentes era difícil, porque nosotros lo basábamos todo en Internet y ellos no tenían mucha idea de Internet”.

Esto puede ocasionar en ocasiones problemas de coordinación con otro tipo de organizaciones que tengan un funcionamiento más presencial, dándose choques entre modelos de organización más tradicionales y otros más descentralizados o menos presenciales, tema que se ampliará y profundizará en el capítulo 9.

RESUMEN EJECUTIVO

Aunque la mayoría de las organizaciones que impulsan tareas de acción voluntaria y participación social lo hacen bajo una forma jurídica formalmente constituida, **algunas organizaciones muy activas han**



optado por no formalizar su estructura, siendo las razones en ambos casos una combinación de motivos ideológicos y ventajas utilitaristas:

Las **organizaciones formalmente constituidas** creen que tener una forma jurídica aporta principalmente **dos tipos de ventajas**. Por un lado, creen que se relaciona con unos **valores propios**, como transmitir una imagen más seria y transparente, ganar en representatividad y tener una estructura que permita un mejor funcionamiento y acogida a las personas voluntarias. Por otro, identifican **ventajas de corte más utilitarista**, especialmente en lo relativo a subvenciones, locales públicos, foros de interlocución con la administración o redes de trabajo.

Respecto a las **desventajas**, identifican estructura formal con un mayor trabajo burocrático (aunque en realidad éste se derive más de la concesión y justificación de subvenciones), una menor libertad de actuación (derivada del acceso a las subvenciones, que transforman las organizaciones en entidades más orientadas a la gestión que a la reivindicación) y una menor rapidez de actuación (al dotarse de órganos internos que hacen que las decisiones sean más democráticas pero más lentas).

Las **organizaciones no formalmente constituidas**, por el contrario, creen que esto les aporta más rapidez y flexibilidad, un mayor control sobre su actividad y sobre la dimensión de la organización y en general una mayor libertad, principalmente derivada de no acceder al marco de relación (subvencional, de locales y de interlocución) con la Administración.

Respecto a las **desventajas**, aprecian que en la medida en que no existe una clarificación institucional de la estructura (estatutos, bases, etc) puede que accedan personas que no compartan los valores de la organización (o que los valores de la organización no sean compartidos de la misma manera por todas las personas y siendo la vinculación más por proyectos que de tipo estructural).

Dentro de las organizaciones no formalmente constituidas es importante destacar el **papel de las iniciativas de promoción individual**. Se trata de plataformas o grupos no formalmente constituidos que si bien son impulsados y gestionados por una única persona, tienen gran capacidad dinamizadora y en ocasiones una larga trayectoria. Iniciativas, que aunque en un principio surgieron por que una única persona se quedó con la responsabilidad gestora, su forma actual permite a esas personas controlar mejor la orientación y la dimensión del proyecto participativo.

Independientemente de la forma jurídica, se identifican dos **patrones organizativos** que se mantienen en la mayor parte de las organizaciones, uno de tipo estructural (sincrónico) y otro asociado a los procesos de trabajo (diacrónico)

- Respecto a la **organización estructural**, la mayor parte de las entidades se estructuran en torno a tres anillos. Un primer núcleo, de menor tamaño en cuanto a personas y mayor intensidad de dedicación (coincidente el líneas generales con las personas militantes) que mantiene la estructura y diseña la estrategia. En segundo círculo, en el que operan las personas voluntarias, de carácter estable aunque con un menor nivel de responsabilidad y vinculación. Finalmente, un tercer anillo, amplio en número de personas pero con dedicaciones muy concretas y puntuales y de alta volatilidad, principalmente colaboradoras.
- En relación con la **organización funcional**, los procesos y tareas más relevantes se deciden en espacios (como una asamblea o una junta) en la que se toman las decisiones de mayor calado. A partir de ahí, el trabajo se organiza de forma más autónoma (por ejemplo mediante grupos operativos y comisiones). Si bien se combina el trabajo presencial con el digital, éste toma más peso en la coordinación de acciones más operativas (manteniéndose los espacios personales para los momentos de mayor importancia). Asimismo, la capa digital tiene gran relevancia tanto para la difusión de la información que se va generando como para la identificación de aportaciones o la captación de nuevas personas, especialmente jóvenes.



7. MODELOS DETECTADOS DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO.

La existencia de **nuevas tendencias en participación social** ha comenzado a ser documentada en diagnósticos previos (Comisión Europea -2010-, Gobierno de España -2011a-, Coordinadora Aragonesa del Voluntariado -2012, SIIS -2012-). Sin embargo, estudios suelen incluir bajo el mismo criterio dos conceptos, en nuestra opinión, diferentes.

- Por un lado, **modelos de participación social no estrictamente tradicionales**, que refieren a **nuevas y/o no tan habituales formas “de hacer”** y por tanto estando vinculada más a la forma en la que se desarrolla la participación que al grupo temático de destino. Esta categoría incluiría según esos estudios formas participativas, como el plurivoluntariado, el voluntariado convergente, el cibervoluntariado o el ciberactivismo.

A pesar de ser incluidas todas ellas bajo el epígrafe “nuevas formas de voluntariado”, creemos que **solamente podríamos referir como nuevas el cibervoluntariado y el ciberactivismo, mientras que plurivoluntariado y voluntariado convergente en realidad serían formas minoritarias o no habituales** de participación. De todas formas, este estudio analizará las cuatro, en el marco de su objetivo de análisis exhaustivo de las formas de participación social.

Asociadas a estos modelos identificaríamos además una serie de **tareas diferentes a las tradicionalmente asociadas** al voluntariado (como la comunicación, la gestión de redes sociales, el diseño gráfico, el asesoramiento técnico, etc) que establecen **un nuevo modelo de relación, más basado en las habilidades profesionales que en el tiempo dedicado**, y que desde esa perspectiva merecen la pena ser estudiadas.

- Por otro lado, encontramos **los perfiles de participación**, que se refieren a **nuevas formas “sobre las que hacer” o “en las que hacer”**. Dentro de los perfiles encontramos tanto **nuevos colectivos participantes** como otros que por su carácter minoritario no habían sido ampliamente estudiados previamente. En este grupo incluiríamos la participación social de personas inmigrantes, mayores, asociaciones de madres y padres, movimientos religiosos, culturales o deportivos, etc.

Tanto por motivos operativos como de naturaleza **diferencial hemos preferido separarlos en dos capítulos distintos**. En éste, **presentaremos las principales conclusiones relativas a modelos y tareas**, mientras que el siguiente radiografiará los perfiles de participación detectados en el trabajo (ampliando el foco en la línea del enfoque metodológico).

7.1. Otras Formas en Voluntariado y Participación Social.

Además de las formas principales de participación a las que se ha hecho referencia en el apartado de autopercepción (**militancia, voluntariado, colaboración**), **existen otras formas de participación menos habituales (bien por su novedad, bien por ser menos comunes)**. Como indicábamos en la introducción, **estudios previos incluyen bajo la misma categoría de “nuevas formas de voluntariado”** el plurivoluntariado, el voluntariado convergente, el ciberactivismo y el cibervoluntariado. **Entendemos que esta categorización no es correcta** y que mientras que **plurivoluntariado y voluntariado convergente son formas minoritarias** (pero de larga trayectoria) el **cibervoluntariado y el ciberactivismo** sí podrían ser consideradas como **nuevas formas de participación**.

En todo caso, y como uno de los **objetivos del estudio es realizar una radiografía exhaustiva** de las formas de participación en las zonas analizadas, **se ha optado por mantener la estructura e incluir en esta apartado estos cuatro formatos** de participación social, dos de ellos en la capa presencial (plurivoluntariado y voluntariado convergente) y otros dos en la capa digital (cibervoluntariado y ciberactivismo). Para comprender mejor cada uno de ellas, realizaremos a continuación una breve definición:



- **Plurivoluntariado.** Bajo este término genérico (usado aquí por ser el de uso más extendido) hacemos referencia a las **realidades de pluriparticipación (plurimilitancia, plurivoluntariado, pluricolaboración)** que pueden desarrollar las personas que llevan a cabo tareas de acción voluntaria en participación social. Hablaríamos de personas con vinculaciones participativas a distintos proyectos, si bien **los niveles de implicación en cada uno de ellos pueden ser diferentes.**
- **Voluntariado Convergente.** Además de la definición que da la Coordinadora de Voluntariado de Aragón (2012) (“personas que con ocasión de una **situación de emergencia** ofrecen su colaboración a ONGs con la que no tenían una relación previa” y “voluntariado especializado en grandes emergencias y en eventos”) hemos optado por incluir aquellas **colaboraciones de carácter puntual** (para eventos concretos) y/o muy especializadas en su función, siempre con el condicionante de un **bajo nivel de responsabilidad y una reducida dedicación en tiempo** –además acotada en el tiempo–.
- **Cibervoluntariado.** Para este estudio hemos tomado el cibervoluntariado¹³ como una forma de voluntariado o colaboración **a distancia**, en la que la persona realiza tareas generalmente desde su domicilio **a través de las TIC**, sin una participación presencial mayoritaria y **en tareas como** las traducciones de idiomas, el diseño gráfico y la maquetación de documentos, la búsqueda de convocatorias de financiación y el apoyo técnico para presentarse a ellas, la creación de campañas de comunicación y la gestión de redes sociales o el asesoramiento en gestión o de tipo legal.
- **Ciberactivismo.** De acuerdo al “Diagnóstico de la Situación del Voluntariado de Acción Social”¹⁴ es “un modo de participación social complementario al voluntariado, que utiliza un manejo básico de las TIC para las causas sociales. [...] no tienen por qué ser voluntarios o voluntarias formales en sus organizaciones. Tiene que ver con la sensibilización y sobre todo, con la incidencia política”. Entre las principales tareas que desarrollan, destacan “la recogida de firmas, quejas y peticiones, el envío de mails, difusión de enlaces/campañas a través de contactos personales o las manifestaciones virtuales”.

7.1.1. Plurivoluntariado.

El plurivoluntariado es una realidad que es **minoritaria en número** (una pequeña parte de las personas son pluriparticipantes) **pero que existe en todos los perfiles y zonas analizadas**, si bien es especialmente habitual en ciertos perfiles (como el religioso o el reivindicación y de autogestión).

“Mucha de la gente que participa aquí participa en otros sitios. [...] La multimilitancia es una tradición en el barrio. [...] Y al revés también pasa, conocemos a mucha gente del barrio y a veces les pedimos colaboración en momentos puntuales”.

Si bien el **diagnóstico coincide con lo que otros estudios ya han detectado** para otras realidades, que ya indican que es habitual que en las organizaciones participen personas plurivoluntarias, aunque su dedicación no tiene por qué ser la misma en todas ellas. En este sentido, este informe puede aportar que **quienes son plurivoluntarios suelen combinar un rol de militancia** en una organización (en el que suelen tener mayor dedicación tanto emocional como en tiempo) **con otro de voluntariado** en otro proyecto (estable, pero con menor dedicación) **e incluso con colaboraciones puntuales** (a través de las cuales apoyan acciones concretas de otras organizaciones o movimientos de su interés en ámbitos o momentos pactados).

La **razón** de esto es sencilla. A pesar de ser personas especialmente activas y de elevada participación social, **el tiempo es finito y las horas del día deben repartirse con el trabajo, la familia, etc.** Esto conlleva que no en todos los proyectos participativos puedan asumir el mismo nivel de compromiso.

¹³ Al que según Peña López (2009), podríamos denominar también como “voluntariado on-line, e-voluntariado, voluntariado en línea o voluntariado virtual”.

¹⁴ Gobierno de España (2011a)



Desde este informe también se ha detectado que **se trata de un formato más habitual en unos perfiles que en otros**. Por ejemplo, en las **realidades de autogestión reivindicativa, de movimientos religiosos** o en menor medida **de voluntariado de personas inmigrantes** encontramos más habitualmente personas plurivoluntarias.

“El plurivoluntariado [...] forma parte del movimiento. [...] Es parte del ADN. Están aquí, pero suelen estar en otros sitios, no se limitan a un campo”.

Se trata, sin embargo, de **concepciones de plurivoluntario diferentes**. En el caso de los movimientos **religiosos**, el plurivoluntariado suele darse en distintos proyectos u organizaciones de la confesión religiosa. En el caso de las personas **inmigrantes**, su colaboración es múltiple, pero solamente en los ámbitos de trabajo de su comunidad. Por el contrario, en el caso de las personas que desarrollan tareas en grupos de **autogestión reivindicativa** la vinculación tiene más que ver con la acción temática (movimientos ideológicamente similares) o geográficos (apuesta por un determinado barrio, colaborando con distintas organizaciones de la zona).

7.1.2. Voluntariado Convergente.

El voluntariado convergente también es una realidad existente en el diagnóstico realizado, también en la interpretación más relacionada con eventos extraordinarios (emergencias, catástrofes) como en otras actividades más cotidianas (acciones puntuales o tareas concretas).

En el primer caso **no es habitual que las organizaciones y grupos tengan una red de personas con las que contar en casos de emergencia**. Esto puede deberse a que el perfil de organizaciones que operan en los barrios analizados no tienen ese perfil de emergencia civil (por lo que para poderlo detectar quizás sea necesario acudir a otros agentes y zonas).

Sí es **más habitual que sea canalizado a través de el voluntariado corporativo**, donde se da un espacio a colaboraciones convergentes puntuales, como donaciones de sangre, recogidas de juguetes, campañas de colaboración con el banco de alimentos, etc. En todo caso, al tratarse –como se verá en el siguiente capítulo- de una realidad participativa minoritaria, esta figura también lo será.

“Nosotros promovemos que se impliquen en campañas del banco de alimentos. Recaudan dinero vendiendo bocadillos a sus propios compañeros. [...] También se hacen recogidas de juguetes, de ropa, campañas de donación de sangre...”.

En cambio, la **segunda interpretación** (la relacionada con acciones y/o tareas puntuales) **resulta bastante más habitual en número**, contando la práctica totalidad de las organizaciones y grupos consultados con un tercer anillo de colaboraciones puntuales para momentos concretos (eventos festivos o de recaudación de fondos, manifestaciones y acciones reivindicativas, etc). Asimismo, también es habitual que cuenten con personas que realizan tareas muy concretas (alineadas con sus conocimientos técnicos), siempre con un nivel de compromiso menor, una dedicación temporal reducida y una limitación temporal clara (sabiendo previamente cuánto tiempo va a suponer y el horizonte temporal).

“Cuando llegan las fiestas siempre hay gente para echar una mano, montar la txosna, hacer los turnos, colaborar en las actividades...”.

“Si es para cosas concretas y les das la actividad dirigida no hay ningún problema para encontrar gente”.

“Sacamos un dinero para el club con un bar que ponemos un día de fiesta. Y cuando pedimos ayuda para llevarlo nunca falta gente”.



7.1.3. Cibervoluntariado.

En general y coincidiendo con lo ya apuntado por otros estudios, la realización de tareas de voluntariado a distancia sigue siendo **minoritaria** y aunque existe en buena parte de las organizaciones, **es reducida en número de personas**.

Además, debemos reseñar que bajo la figura de cibervoluntariado las organizaciones participantes identifican funciones distintas:

En primer lugar, identificamos las **tareas de cibervoluntarios internos**, es decir, aquellas tareas que son realizadas a distancia por miembros activos (por ejemplo del primer o segundo anillo organizativo) para compatibilizar mejor la dedicación a la participación social voluntaria con el resto de las facetas de su vida (laboral, personal, familiar).

“Hacer voluntariado por Internet permite hacerlo sin horarios, cuando puedes, es dedicación que puedes hacer desde la oficina, por ejemplo”.

En este sentido, y como se presentará en el capítulo 9-, **las TIC constituyen una gran ayuda a esas personas, fomentando que puedan dedicar más tiempo al voluntariado**, ya que pueden realizar tareas desde el trabajo o desde su domicilio, sin necesidad de una dedicación presencial.

“Repartimos los trabajos y puedo hacer desde casa. Un poco más fácil ya es con las nuevas tecnologías”.

“Para sacar una tarde libre, tardamos tres semanas en encontrar el rato”.

Correo Electrónico y *Whatsapp* (y en menor medida las redes sociales) son grandes apoyos, especialmente en aquellos grupos u organizaciones en las que resulta más difícil gestionar de forma presencial conjunta, habiéndose desarrollado (como se ha venido presentando y se ampliará en el apartado específico) sistemas eficaces de trabajo a distancia y que han supuesto un cambio radical en los últimos años.

“Para lo nuestro, ahora con whatsapp, redes sociales, etc hubiera sido imparable. Como no existía whatsapp y el uso de blogs o redes sociales no era habitual, la gestión era agotadora, era todo por teléfono y sms”.

En segundo lugar están las **tareas de cibervoluntarios externos**. Éstas son tareas específicas, directamente relacionadas con competencias profesionales, que son llevadas a cabo por personas colaboradoras (anillo 3). Con un menor nivel de compromiso y de dedicación, responden a tareas (de las que se hablará a continuación) como traducciones, apoyo a convocatorias subvencionales, gestión de comunicación y redes sociales, etc.

Se trata de una forma de participación menor entre las organizaciones y grupos consultados. Solamente una pequeña parte de ellas hace referencia a que exista ese tipo de participación, aunque la considerarían positivamente, ya que les permitiría poder atender áreas que actualmente descuidan por falta de tiempo y/o de conocimiento.

“No tenemos tiempo para actualizar las redes sociales, la casa, el trabajo, los niños... Un poco de ayuda con eso ya nos vendría bien, ya...”.

“La traducción [...] nos hubiéramos planteado como área de voluntariado. No se ha dado porque no hemos tenido”.



7.1.4. Ciberactivismo.

Aún menor presencia que el cibervoluntariado tiene el ciberactivismo entre las organizaciones y grupos analizados. En general, se trata de una **forma de participación poco utilizada**, en línea con el **reducido uso que todavía hacen de las TIC de comunicación para la captación o movilización** y **solamente algunas iniciativas de carácter reivindicativo** y autogestionado (la Plataforma de Afectados por la Hipoteca), **religioso** (Parroquia Santa Clara) o **educativo** (plataforma “Sin Colegios en Miribilla”) **han incorporado rasgos de ciberactivismo** a sus actuaciones, como podrá verse en el siguiente capítulo.

En el resto de organizaciones y grupos analizados, el **uso del ciberactivismo es muy reducido, no siendo una forma de proceder generalizada** y **no promoviéndose este tipo de participación directamente** (y como mucho, difundándose entre su base social las iniciativas que les parezcan de interés, que por ejemplo hayan podido organizar estructuras de segundo nivel -coordinadoras, federaciones, etc-).

El **ciberactivismo**, sin embargo, es un **modo de participación social cuya importancia es innegable** en los últimos tiempos. Fenómenos internacionales como [Occupy Wall Street](#) o a nivel estatal el 15M han mostrado **una nueva forma de proceder, menos vinculada a estructuras participativas preexistentes pero con una capacidad de movilizar a nuevas personas que hacía tiempo que no se veía**.

Se trata de sistemas **participativos que no están necesariamente impulsados por el tejido social, cuya actividad trasciende la dimensión geográfica** y que se articulan esencialmente a través de Internet. Hablamos de **movimientos muy basados en la convocatoria y gestión cotidiana a través** redes sociales como Twitter y Facebook o aplicaciones como Whatsapp. Estas herramientas permiten que la **capacidad de resonancia mediática y convocatoria ciudadana sea exponencial**, llegando a todo tipo de colectivos (independientemente de variables como la zona geográfica, la clase social, la edad, la ideología o el nivel socioeconómico o socioeducativo).

Así, tienen **capacidad de convocatoria de nuevas personas**, diferentes de las que habitualmente participan a través de los cauces preexistentes, lo que **rompe el carácter relativamente endogámico y la falta de relevo** existente en el tejido participativo y que, como hemos visto, supone uno de los principales problemas en materia de participación social y voluntariado.

Esto podría llevarnos a la **reflexión de si las actuales estructuras participativas responden a las necesidades de estos nuevos colectivos**, ya que **no son los movimientos sociales actuales los que canalizan sus acciones**, sino que operan si no al margen de los mismos al menos sí en paralelo. Las personas que participan mediante ciberactivismo **quizás no han encontrado** en el tejido social las formas, capacidades y modelos organizativos que consideran necesarios para actuar y consecuentemente **han decidido organizarse de otra forma**. En su camino, además han accedido a personas que en muchos casos no tienen experiencias participativas a través del tejido social o los movimientos sociales y que identifican estos nuevos movimientos como un espacio donde participar.

Su **impacto es poderoso** tanto para elementos globales como puntuales. Tal y como [Ferreras \(2011\)](#) indica en su análisis del 15M, “el movimiento 15M fue gestado en Internet y [...] conllevó el cambio en las agendas mediáticas y políticas en época de campaña electoral”. Su **capacidad de influencia también es notoria en acciones puntuales**, como las relativas a campañas críticas articuladas mediante [Twitter](#) que han conseguido **cambios concretos** pero que también han producido en ocasiones **consecuencias negativas** no deseadas. Esto ha llevado a algunos autores a hablar de que pueden llegar a convertirse en los “guardianes de los guardianes” ([Doval y Martínez, 2012](#)), puesto que la propia dispersión y descentralización del ciberactivismo lo hace poco controlable y resulta difícil exigirle responsabilidades.

Se trata, en todo caso como indicábamos, de un **modo de participación social que escapa a las realidades geográficas** y que un modelo de investigación basado en el análisis exhaustivo de tres realidades geográficas **no consigue aprehender** (a pesar de haber seleccionado zonas como Bilbao la Vieja (en la que se dan cita las iniciativas más innovadoras y descentralizadas en la actividad social de la



CAPV), Zabalgana (que por su perfil sociodemográfico tiene una gran cantidad de personas nativas digitales) o Zumárraga/Urretxu (con iniciativas de altos componentes participativos).

De ahí que **el presente estudio no pueda arrojar mucha luz sobre este modelo de participación social**, ya que el **eje de investigación** (de tipo geográfico y temático) **no resulta el más adecuado** para estudiar las características del ciberactivismo.

Así y todo, dentro del marco de este estudio, y a **pesar del efecto limitante del criterio geográfico**, en las zonas estudiadas **se han detectado algunas iniciativas de ciberactivismo de baja intensidad** fuera de grupos y organizaciones (formalmente o no formalmente constituidos), aunque casi exclusivamente **relativas a iniciativas individuales de recogidas de firmas para la consecución de cambios puntuales**, a través de plataformas como [Change](#) o [Petición Pública](#).

En general, se trata de peticiones sobre cambios de carácter urbanístico, no capitalizadas a través de grupos formales (si bien sí hay alguna iniciativa grupal), sino que lo que muestran es la cristalización de una demanda ciudadana **que busca un cambio puntual y que desaparecerá una vez consiga su objetivo**.

7.2. Un nuevo modelo de relación en las tareas de voluntariado y participación social.

Tradicionalmente, las **tareas asociadas a la acción voluntaria han tenido que ver tanto con el apoyo a funciones de atención directa y desarrollo de programas** (acompañamiento a colectivos, apoyo con tareas auxiliares, etc) como con el **apoyo en la realización de tareas de gestión y administración**¹⁵.

Este tipo de trabajos tienen una **larga trayectoria de estudio y entendemos que no deben ser objeto de un amplio análisis en este documento**. Baste decir que **son comunes en todas las organizaciones analizadas**.

Como **elemento relativamente novedoso**, reseñar que aunque en las organizaciones que cuentan con personal remunerado suele ser éste el que se encarga de las tareas de gestión y administración, **la actual crisis económica ha hecho que en algunas de ellas se haya recurrido al personal voluntario** (cuando las entidades carecen de medios para la contratación).

“Las tareas de gestión y administración las realiza la gerente contratada para ello”.

“Presupuestos, balances... todo esto lo lleva la persona liberada”.

“Tenemos gente voluntaria ayudando en gestión del voluntariado, en contabilidad, en financiación...”.

“Actualmente, la dirección y gestión de programas se lleva a cabo de manera voluntaria por falta de medios económicos”.

Sin embargo, resulta más interesante (por su menor grado de estudio y su creciente implantación) el análisis de **otros tipos de labores voluntarias que están más vinculadas a la participación social relacionada con conocimientos y competencias profesionales que al tiempo que se puede dedicar**.

Dicho de otra forma, distintas tareas voluntarias que se han detectado establecen un **nuevo modelo de relación entre las personas voluntarias y las organizaciones y grupos**, ya que **su base no es “cuánto tiempo dedico” sino “en qué soy capaz de aportar”** y por tanto, la forma de entrada a la organización y el **tipo de relación que se establece es distinto**.

¹⁵ Gobierno Vasco (2012)



Hablaríamos de tareas que la persona voluntaria desarrolla por que tiene **conocimientos técnicos específicos** al respecto y que ayudan a la organización en tareas auxiliares. Son de carácter más **puntual, especializado** y requieren –en muchos casos- **de una menor dedicación presencial** y sobre todo de una **menor vinculación** a la estructura o núcleo duro, lo que deriva en un menor nivel de compromiso.

Esto articula un **tipo de relación diferente entre persona voluntaria y organización**, ya que la base no se sustenta en el número de horas que se dedican (que solía ser una variable central en los análisis) sino el tipo de trabajo que se desempeña y el **valor añadido** que aporta a la organización. Las principales tareas detectadas de este tipo, son las siguientes:

- **Comunicación, Diseño y Redes Sociales.** Las tareas de comunicación, diseño gráfico, maquetación de documentos y gestión de redes sociales sí son muy habituales entre las personas voluntarias, muchas veces a través de cibervoluntariado y por personas con conocimientos técnicos al respecto.

Es habitual que personas con conocimientos de programación, de diseño gráfico o de *social media* ayuden a las organizaciones a mantener más o menos al día las redes sociales y a actualizar y renovar las *webs*, así como a diseñar cartelería en momentos puntuales. Por el contrario, el mantenimiento de los *blogs* de actividad suele ser desarrollado por personas voluntarias más de estructura, ya que en ellos se vuelca información sobre el día a día de la organización.

“El blog suelo actualizarlo yo los domingos a la tarde, cuando volvemos de las salidas”.

“Varias personas se encargan de la web, del Twitter, según su conocimiento, unas se encargan de programar y editar la web, otras varias de comunicación de la gestión de las redes sociales”.

“Cuando es necesario un trabajo de imagen de cartelería, de logotipos, se pide la colaboración de personas voluntarias”.

Esta dedicación muchas veces a distancia y por perfiles que no pertenecen a los núcleos más internos de la organización conlleva que en ocasiones **cuando esa persona abandona la organización** (o cuando dedica menos tiempo) **las tareas de redes sociales o web se vean resentidas**, muchas veces paralizándose o realizándose con menor conocimiento.

- **Traducción e Idiomas.** La comunicación y elaboración de materiales en varios idiomas es una de las tareas más habituales en personas voluntarias o colaboradoras, aunque depende de la actividad que se desarrolle y de la zona en la que opere. Por ejemplo, si bien general la mayor parte de entidades de Zumárraga/Urretxu se comunican indistintamente en euskera y castellano, en Bilbao la Vieja y en Zabalgana la comunicación principalmente es en castellano. Esto conlleva, que por ejemplo, los materiales de uso interno en estas dos últimas zonas sean normalmente solo en castellano, ya que éste es el idioma vehicular.

“En nuestro colectivo existen personas que dominan el euskera y castellano, para poder atender a cada colectivo en su lengua materna. El material se edita en ambos idiomas”.

En todo caso, cuando se trata de contenidos que vayan a ser de difusión pública generalizada (cartelería, folletos, informes, etc) las entidades suelen prestar mucha atención a que vayan tanto en euskera como en castellano. Asimismo, en Bilbao la Vieja y San Francisco es también habitual que los materiales se editen en otros idiomas como inglés, francés, árabe, wolof o urdu.

“Tenemos dos idiomas de trabajo en nuestra organización, que son el árabe y el castellano. En menor escala también usamos el euskera e idiomas locales africanos”.



Todas estas tareas no suelen encargarse de forma remunerada fuera de la entidad, sino que son personas voluntarias quienes se encargan de su traducción. De hecho, la traducción de contenidos a inglés, francés u otros idiomas de fuera de la CAPV suele ser una de las primeras tareas en las que comienzan a colaborar las personas inmigrantes voluntarias.

- **Otras tareas.** De carácter menos habitual, también se han detectado al menos tres funciones que son desempeñadas por personas colaboradoras, que prestan su apoyo en temas concretos sobre los que tienen conocimiento. Es el caso de:
 - **Informática.** Existen organizaciones que para el mantenimiento de sus equipos informáticos, su puesta a punto, arreglos puntuales, etc, tienen personas colaboradoras que les ayudan en momentos puntuales, evitando la subcontratación de este servicio.
 - **Asesoramiento legal.** Entre las organizaciones de intervención social, apoyo a personas inmigrantes, etc, suele contarse con colaboraciones específicas de personas que ejercen el derecho de forma remunerada, pero que de forma *pro bono* se prestan a ayudarles con consultas (e incluso con representaciones legales) en determinados casos.
 - **Asesoramiento técnico.** Al depender muchas de estas organizaciones de las subvenciones, en los momentos de las convocatorias y las justificaciones también suelen contar con personas externas, que por su conocimiento del entramado administrativo y subvencional, les ayudan con las solicitudes. Esto suele darse tanto entre aquellas organizaciones que por su pequeño tamaño no pueden hacer frente a todo el trabajo como entre las que por su composición desconocen los procedimientos (por ejemplo, las personas mayores o las personas inmigrantes).

Por el contrario, y si bien el Diagnóstico Estatal de Voluntariado (2011a) indicaba la aparición de **voluntariado en formación, calidad organizativa y gestión medioambiental**, los resultados de este trabajo **no permiten concluir que éstas tareas sean una realidad, al menos en las zonas analizadas.**

En el caso concreto de la **formación**, hablaríamos de una función voluntaria casi anecdótica, siendo muy pocas las organizaciones que forman a su personas técnico o voluntario mediante otras personas voluntarias externas, que colaboren únicamente con la asociación o grupo para esa actividad.

“Contamos con personas voluntarias, profesionales del sector, que puntualmente ofrecen charlas, formaciones”.

En general, la formación que se ofrece a las personas voluntarias es la que bien el personal remunerado, bien las propias personas de la organización que llevan más tiempo colaborando y que tienen un fuerte compromiso, imparte para acogerlas y ayudarlas a desempeñar las tareas voluntarias en la entidad. **Esto no supone una nueva tendencia**, sino más bien un procedimiento tradicional y habitual.

“A la persona voluntaria cuando llega, se la acoge y se le forma”.

Reseñar igualmente, que **en ninguno de los casos analizados se ha detectado que existan personas voluntarias que se dediquen a implantar mejoras en la calidad organizativa o de gestión medioambiental**, que era presentado como una tendencia por el diagnóstico estatal antes mencionado.

RESUMEN EJECUTIVO

Además de las formas principales de participación (militancia, voluntariado, colaboración), existen **otras formas de participación menos habituales** (bien por su novedad, bien por ser menos comunes) y sobre las que se ha venido generando **cierta confusión**, al ser habitualmente incluidas en una misma categoría (nuevas formas de voluntariado).



Entendemos, sin embargo, que dentro de estas otras formas de participación social, **no todas ellas se son novedosas**. Concretamente, el **plurivoluntariado y el voluntariado convergente** serían formas de larga trayectoria, si bien menos estudiadas y minoritarias en número.

- **Plurivoluntariado.** La pluriparticipación (tomamos aquí el término plurivoluntariado como denominación genérica, pero podríamos hacer referencia a plurimilitancia o pluricolaboración, por ejemplo) es un modelo de participación social con bajo número de practicantes respecto al total. Existe en prácticamente todas las organizaciones analizadas, aunque en figuras puntuales. Además, las personas que pluriparticipan en ocasiones son militantes en una organización, voluntarias en otra y colaboradoras en una tercera, por puras razones de disponibilidad de tiempo.
- **Voluntariado Convergente.** De acuerdo a su definición más estricta, no es habitual en las organizaciones que han participado en este estudio. En cambio, si realizamos una interpretación más amplia (en la línea de colaboraciones puntuales), es más común y suele asociarse al tercer anillo de colaboración.

Por el contrario, el **ciberactivismo y el cibervoluntariado** sí podrían ser consideradas como **nuevas formas de participación**.

- **Cibervoluntariado.** No se da tanto como tendencia global (personas que solamente aporten desde la capa digital) sino más bien como un como una parte de la participación presencial, en la que ciertas tareas se hacen a través de Internet y usando nuevas tecnologías, para así compatibilizar la participación con la vida laboral, persona y familiar. Cuando las personas cibervoluntarias son de tipo colaborador (más externas y con menor dedicación) suele estar muy focalizado a tareas concretas, como traducciones, diseño gráfico, gestión de redes sociales, etc.
- **Ciber activismo.** Es la fórmula menos habitual entre las entidades y grupos, siendo prácticamente excepcional. La mayor parte de las iniciativas de ciberactivismo tienen que ver con iniciativas personales no organizadas, que buscan un cambio puntual (mediante recogidas de firmas, campañas en redes sociales, etc). Hasta el momento, las organizaciones no lo consideran una forma de reivindicación prioritaria con la administración, prefiriendo acudir a los cauces ya existentes. De todas maneras, al tratarse de una forma de participación que trasciende claramente los límites geográficos, un enfoque basado en una perspectiva local y barrial no ofrece las mejores herramientas para su comprensión.

Asociadas a estos **modelos** identificaríamos además una serie de **tareas diferentes a las tradicionalmente asociadas** al voluntariado (la atención directa o el apoyo a la gestión) que establecen **un nuevo modelo de relación, más basado en las habilidades profesionales que en el tiempo dedicado**, lo que supone en cierta medida una ruptura de paradigma tradicional.

Entre estas nuevas tareas que establecen un modelo distinto de relación estarían, por ejemplo, la **gestión de redes sociales, el diseño gráfico, el asesoramiento técnico o jurídico o la traducción de documentos**, sobre los que la unidad de vinculación ya no es “cuánto tiempo dedico” sino “en qué tarea apporto valor”.



8. PERFILES DE VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL Y NUEVAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS.

Como se indicaba en la introducción al capítulo anterior, en este capítulo presentaremos perfiles de organizaciones y colectivos que surgen en Bilbao, Vitoria-Gasteiz y Zumárraga/Urretxu y que son relevantes en la generación de espacios de participación social, más allá de los tradicionalmente considerados según interpretaciones estrictas sobre el voluntariado y el asociacionismo.

Dando un paso más en la línea de lo contextualizado en el capítulo segundo, además de algunos ya contemplados en diagnósticos previos¹⁶ (como el voluntariado de/para personas mayores y el voluntariado corporativo), se han incluido **otros perfiles de participación social y voluntariado, que enriquecen el análisis y que habitualmente suelen quedar fuera** de este tipo de iniciativas (o son tangencialmente analizados), incluyendo movimientos sociales o grupos informales:

- Voluntariado de/para **personas mayores**.
- Voluntariado técnico y profesional (aumentando el foco de análisis e incluyendo no solamente el **voluntariado corporativo** sino también las **asociaciones profesionales** y la participación social proveniente de los **nuevos modelos económicos alternativos**).
- Voluntariado de/para **personas inmigrantes**.
- La participación social de **carácter religioso**.
- Los movimientos **autogestionados de carácter reivindicativo**.
- Las Asociaciones de **Madres y Padres**.
- Los **Movimientos Vecinales**.
- El tejido **Cultural y Deportivo**.

Asimismo, **en aquellos perfiles en los que se detecten nuevas prácticas o formas de hacer**, se analizará expresamente ese elemento diferencial y/o novedoso.

8.1. Voluntariado de/para personas mayores.

En dos de las tres realidades analizadas existen experiencias de **voluntariado y participación social de y para personas mayores**. En general, coinciden con modelos de asociaciones o centros de personas mayores en sentido clásico, aunque coexisten con nuevas experiencias que incorporan nuevas formas de hacer diferentes.

Si bien a continuación presentaremos de forma más detallada los rasgos detectados, al hablar de organizaciones de personas mayores en sentido clásico nos referimos a lo que habitualmente suelen ser los centros, asociaciones y hogares de personas jubiladas (que se distribuyen por barrios en todo Euskadi con modelos relativamente similares) y en menor medida, asociaciones de ayuda y apoyo a personas mayores.

Forma jurídica formal.

Las organizaciones que han participado en el estudio presentan en todos los casos una forma jurídica legalmente constituida, normalmente como asociación o fundación. Se trata de una característica percibida como normal y básica por las personas voluntarias, que consideran que una estructura como la suya debe estar formalmente regulada y que no se plantean que pudiera ser de otra manera.

Escasez de participación.

Si bien es un rasgo en general detectado en todo tipo de organizaciones, entre las personas mayores se indica una mayor escasez de la participación, especialmente en lo tocante a la asunción de cargos de

¹⁶ Los ya referidos en el capítulo anteriores: Comisión Europea (2010), Gobierno de España (2011a) y Coordinadora Aragonesa del Voluntariado (2012)



responsabilidad, siendo en general siempre las mismas personas las que asumen las responsabilidades participativas.

“De los 200 socios, tiran del carro un poco seis y de esos seis, tienen responsabilidades tres”.

En general, los centros y asociaciones de personas jubiladas cumplen con el esquema de los tres anillos, si bien la fortaleza de los mismos es menor. El núcleo promotor suele ser muy reducido en número pero fuerte en intensidad, siendo las personas responsables de la organización de las actividades y gestión de la entidad muy pocas en comparación con el total de personas asociadas. Esto también sucede con el anillo de personas voluntarias, cuyo número y participación también es muy reducido.

“Aunque solamente abrimos a las tardes, yo vengo también a las mañanas para prepararlo todo, A mi me gustaría que alguna vez no tuviera que prepararlo todo, pero si lo dejamos no habría centro, cerrábamos seguro”.

Existe un salto muy grande con respecto al tercer anillo, compuesto por un gran número de personas con una vinculación muy reducida, tanto que en ocasiones se autoperciben más como usuarias de servicios que como personas voluntarias o colaboradoras.

Durante la realización del estudio se han detectado excepciones a este modelo, como el que podría constituir Nagusilan en Gipuzkoa. En el caso concreto de Zumárraga (que se ha estudiado con mayor profundidad) esta organización moviliza un número amplio y estable de personas voluntarias, que ha crecido en los últimos años y que tienen un nivel de vinculación a la organización considerado como alto por ellas mismas, con dedicaciones de unas cuatro horas semanales.

Asimismo, **tampoco es habitual la figura del plurivoluntariado o del voluntariado convergente**, más allá de de excepciones puntuales y siendo quizás también organizaciones como Nagusilan una excepción a esta regla, ya que sí cuentan con un voluntariado más fiel.

Las justificación de esta diferencia parece provenir por tratarse de un **modelo participativo diferente, no vinculado a ser más un centro de ocio y socialización**, sino a **la prestación de una ayuda a otras personas** que se encuentren en dificultades, lo que resulta **más motivador y atrae a otro tipo de personas**, más activas y comprometidas.

“Nuestra finalidad es dar vida a los años. Queremos un voluntariado reconfortante, con valor añadido para la sociedad. Hay mucha gente que en el atardecer de su vida no encuentra más compañía que la soledad”.

Falta de relevo generacional.

Esta escasez de participación conlleva que la falta de relevo generacional sea muy grave y ponga en dificultades la pervivencia de las propias organizaciones, ya que las juntas directivas y núcleos duros son cada vez más reducidos en números y no se incorporan nuevas personas.

Se trata de una situación muy extendida entre el tejido social de asociaciones de personas mayores entendidas en sentido clásico, que cuentan con un volumen de personas asociadas relativamente alto pero que no se vinculan a la organización y gestión sino más bien a la recepción de servicios.

“En los años que llevo, y llevo casi quince, no he visto a nadie que se haya presentado voluntariamente a la junta. La gente no quiere, les pones lo que quieras y es igual. Lo hablas y en todos los sitios te dicen, estamos igual. No hay nadie que se quiera involucrar. A mi que me lo den todo hecho. Es un problema”.

Por tanto, la falta de relevo generacional y la falta de compromiso con las tareas estructurales y de gestión, que si bien es generalizada en todos los modelos participativos, resulta aún más grave en este tipo de organizaciones, lo que hace necesario una proporción de personas asociadas muy elevada para conseguir una mínima estructura directiva.



Inexistencia de reflexión sobre la autopercepción.

En general, las personas que realizan tareas de voluntariado o participación social en entidades de personas mayores no han realizado una reflexión sobre su autodefinición, siendo además un tema que no es relevante para ellas. Asociarse a términos como “voluntario”, “militante” o “colaborador” no les aporta valor, y no han dedicado tiempo a esa reflexión.

Únicamente se establece una cierta diferenciación entre aquellas personas que acuden a colaboraciones puntuales (a los que sí se denomina como “colaboradores”) frente a las personas que o bien tienen cargos de estructura (a los que se asocia como “junta directiva”) o bien acuden a las actividades organizadas en calidad de usuario/a (a quienes se suele denominar simplemente “socio/a”).

Motivaciones para la participación.

En general se detectan dos motivaciones autocentradas para realizar tareas de voluntariado o participación social. Por un lado, la propia **satisfacción por sentirse bien con un trabajo bien hecho**, siendo habitual el discurso de buscar la excelencia con el trabajo realizado. En general, se busca llenar su vida con actividades útiles para uno mismo y para su entorno.

“Te implicas. Buscas la excelencia. Si puede ser, hacer las cosas bien”.

Por otro lado, el **reconocimiento social** del entorno es otra de las principales motivaciones para la participación, valorándose muy positivamente las felicitaciones y agradecimientos que reciben cuando realizan actividades que salen bien.

“Estamos satisfechos por cómo te reciben, por cómo te agradecen. Si un día no vas porque estás malo, enseguida te preguntan, ¿qué tal estás? Enseguida se preocupan. Llegas a casa, y estás cansado, pero tú mismo te dices, hoy he hecho algo”.

Respecto al **origen** de sus motivaciones, en general las personas entrevistadas afirman haber sido siempre activas en su vida cotidiana y consideran que si bien ellas ahora participan más por estar jubiladas y tener más tiempo libre, una persona que no haya sido socialmente activa en los años anteriores de su vida no comenzará a asumir responsabilidades participativas por tener más tiempo libre, sino que se limitará a acudir a los centros y asociaciones de forma más pasiva.

Importancia del local.

Como ya se ha venido comentando, la existencia de un local es en general un elemento de cristalización de la participación (si bien tiene mayor incidencia en un tipo de organizaciones que en otras). En el caso de las personas mayores es, en general, un elemento clave.

Por un lado, por ser un **lugar al que acudir para participar, un lugar de reunión**, generación de amistades y relaciones y **donde seguir vinculado a una vida más activa**.

“Si no hubiera hogar, no saldrían de casa. En agosto, que cerramos, les vemos sentados toda la tarde en el banco. De esta forma salen de casa y se relacionan”.

Por otro, la existencia de un local (especialmente a pie de calle) permite ser visualizado y **mostrar las actividades, siendo la forma de captar personas**, ya que en general por su elevada edad el trato y la forma de relación es eminentemente en persona.

Escaso uso de la tecnología.

En general las personas voluntarias de más edad prefieren la interrelación en persona, haciendo escaso uso de elementos tecnológicos como el email, las páginas web o el *whatsapp*. Incluso, las personas que han participado en el estudio hablan claramente que **las experiencias en las que se ha tratado de introducir una mayor dimensión tecnológica a las actividades han fracasado**. En todo caso, la mayor parte de las entidades sociales participantes sí cuentan, por ejemplo, con una dirección de correo



electrónico, pero que es revisada principalmente por una única persona y no siendo de uso extensivo en la asociación.

“Fundamentalmente hemos llegado a la gente por el boca a boca. Te ven que vas a acompañar a alguien y compañeros tuyos te dicen, oye, yo también quiero ayudar”.

Nagusilan puede constituir entre las entidades consultadas una clara excepción, ya que realizan un esfuerzo consciente por ir introduciendo progresivamente un mayor uso de la tecnología en sus actividades y en su coordinación interna, como una forma de evitar desplazamientos internos por la provincia así como para agilizar las comunicaciones.

“Todas las informaciones nos las envían por email. Se hace un esfuerzo por impulsar las nuevas tecnologías”.

En ese sentido, web y correo electrónico son valoradas muy positivamente e incluso están intentando conseguir apoyo económico para instalar un sistema de videoconferencias que permita comunicar a las personas de distintos municipios sin necesidad de desplazarse.

Importancia de la intergeneracionalidad.

Como elemento novedoso, reseñar que para las personas mayores voluntarias la presencia de personas más jóvenes que participen en sus actividades y les ayuden en la gestión es positivamente apreciada. Sin embargo, no se trata de algo común y las experiencias detectadas parecen constituir más una excepción que una regla.

Por ejemplo, en el caso concreto analizado del Hogar de San Francisco, las personas voluntarias cuentan con colaboraciones de personas más jóvenes en temas concretos (gestión de las cuentas, presentación de subvenciones, temas informáticos, etc) que valoran muy positivamente.

“Un centro con gente joven es un centro vivo. Es otra cosa. La gente está mucho más alegre. Si no hay ambiente, para qué te vas a hacer socio”.

Además, la propia convivencia en actividades y espacios comunes (como puedan ser servicios generales, el bar, etc) creen que aporta un plus de “vida a la actividad”, siendo este fin –como se comentaba previamente- uno de los objetivos que se busca por las personas mayores en su actividad participativa.

8.2. Voluntariado Técnico y Profesional.

Dentro de las **nuevas tendencias** de voluntariado y participación social apuntadas por el Diagnóstico Estatal¹⁷ y siendo reconocido como una de los retos de la Estrategia Vasca de Voluntariado¹⁸, se encuentran aquellas **relacionadas con el ámbito técnico y profesional**, en especial las relativas al **voluntariado en empresas o voluntariado corporativo** (que sin embargo constituye una experiencia clásica y de larga trayectoria).

Además de ésta, se han **detectado al menos otras dos experiencias de participación social**, una de ellas relacionada con la participación **en organizaciones profesionales** (siendo las más habituales las asociaciones de comercio y hostelería) y por otro lado las **formas de participación social relativas a modelos económicos alternativos, alineados con el procomún**.

Este último modelo **aunque muy minoritario es más novedoso e interesante** (ya que no se detecta en el diagnóstico estatal y aporta características operativas propias y diferenciadas) y está muy vinculado al barrio de San Francisco y Bilbao la Vieja en Bilbao.

¹⁷ Gobierno de España. 2011a.

¹⁸ Gobierno Vasco. 2013.



En realidad, todas ellas constituyen **experiencias participativas minoritarias** en las zonas analizadas, ya que la abundancia de opciones existentes a través del tejido social que opera en esas zonas, hace que no sean canales principales de participación. En todo caso, al tratarse de formas muy diferenciadas entre sí, a continuación se ofrece un **breve análisis de cada una de ellas**, para poder conocer mejor sus rasgos.

8.2.1. Voluntariado Corporativo.

El **Observatorio del Voluntariado Corporativo** lo define como “un conjunto de actividades promovidas y apoyadas por una empresa que tiene como finalidad la involucración y participación libre de sus empleados a través de la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas, proyectos y organizaciones sin ánimo de lucro¹⁹”.

Se trata de un canal de participación social que desde la Comisión Europea ha sido considerado como una opción de participación social a desarrollar y reforzar, incluyendo, por ejemplo, acciones específicas durante el Año Europeo del Voluntariado en 2011.

Si bien el propio Observatorio de Voluntariado Corporativo indica que a nivel estatal entre 2011 y 2013 aumentó casi un 12% el número de empresas que acogieron programas de este tipo en su seno, también habla de un cierto estancamiento en la figura, hecho que de acuerdo a la experiencia analizada por este estudio quedaría corroborado, principalmente por los **efectos de la crisis económica** que ha generado dos resultados negativos:

- Por un lado, las empresas han tenido que reducir las aportaciones técnicas y económicas a estos programas, ya que las cuentas de resultados de muchas de ellas se han visto seriamente afectadas.
- Por otro lado, las delicadas situaciones laborales que se dan en muchas compañías han hecho que en momentos de negociaciones laborales a la baja (con rebajas salariales, Expedientes de Regulación de Empleo, etc) la participación social a través de la empresa no sea percibida como un cauce de participación social mayoritario.

“Los programas de voluntariado corporativo se han visto mermados por la crisis. Por un lado se ha reducido el dinero disponible y por otro se ha reducido la participación a través de la empresa. La crisis económica es un factor muy importante. Si se está negociando una reducción del salario de los trabajadores, pues evidentemente no hay una participación muy clara”.

Características generales.

Desde la experiencia analizada se infiere que no resulta uno de los principales canales de participación social, ya que **en general es un tipo de voluntariado relativamente desconocido, de baja participación y fundamentalmente dirigido a acciones concretas y/o puntuales.**

De hecho, a partir del caso de Arcelor Mittal, **Euskadi** y más concretamente Gipuzkoa **presenta** —en relación con las experiencias de otras zonas del Estado- unos **menores niveles de participación social a través de voluntariado corporativo** y un menor conocimiento de esta fórmula.

“El voluntariado es una figura que no se entiende bien, hay que explicarla. La gente solo responde frente a grandes catástrofes o frente a campañas concretas con resultados visibles: recogidas de juguetes, de ropa, de gafas, de móviles, donación de comida o de sangre, etc. Y ahí se mezcla un poco el voluntariado con el marketing social”.

Una de las principales razones parece ser la **amplia presencia de opciones para desarrollar actividades de participación social a través de otro tipo de estructuras participativas**, principalmente entidades sociales del Tercer Sector ubicadas en las zonas de referencia.

¹⁹ [Observatorio del Voluntariado Corporativo](#). Página web.



“En Gipuzkoa, desde el punto de vista corporativo hay menos adhesión. Pero por el contrario, hay mucha más actividad en el ámbito social, están muy vinculados al tejido social de los pueblos”.

Esto es plenamente compatible con otra de las conclusiones identificadas y es que si bien el **voluntariado corporativo no es una de las principales opciones de participación social** en esas zonas, **las plantillas de las empresas en esas zonas sí son más activas que las de otras zonas**, especialmente en lo relativo a acciones puntuales.

“La campaña de donación de sangre en Gipuzkoa obtiene resultados muy superiores a los de ninguna otra planta”.

Hablaríamos, por tanto, de que la **fortaleza del Tercer Sector** en las zonas de presencia de las plantas **reduce la aplicabilidad o necesidad de este tipo de programas**, que no son vistos por las plantillas de las empresas como el cauce prioritario a través del cual canalizar su participación, prefiriendo otro tipo de organizaciones sociales.

Actividades de voluntariado corporativo.

Al tratarse de actividades que **salvo excepciones se realizan fuera del horario laboral** y muy habitualmente entre semana, los programas de voluntariado corporativo han venido focalizándose en **acciones de carácter relativamente puntual** especialmente en dos campos principales, el medioambiental y el social.

- En el **campo medioambiental, este tipo de acciones voluntarias** constituye una de las principales áreas de trabajo dentro del voluntariado corporativo, alineándose con lo recogido por la estrategia estatal (2011b) y vasca (2013) en materia de voluntariado, que recoge el medioambiente como uno de los principales valores a difundir. Es común encontrar acciones puntuales de limpieza de cauces de ríos y rías o de otros entornos naturales o plantaciones ecológicas y sostenibles, siempre concebidas como acciones de día en fin de semana, por ejemplo en empresas como Petronor o Telefónica.
- En el **campo social**, también se detectan actividades de carácter convergente, muy focalizadas en acciones puntuales como campañas de donación de sangre, juguetes, alimentos, especialmente en momentos de alta demanda (como catástrofes naturales, períodos como las navidades, etc). Ejemplos de este tipo son habituales en empresas de gran tamaño como Arcelor Mittal.

Sin embargo, existen **programas que trascienden ese tipo de actuaciones** –como es el caso analizado en este estudio- que intenta aumentar su éxito **adaptándose a las realidades geográficas, sociodemográficas y socioeconómicas de cada zona**, ya que un determinado programa o forma de funcionamiento puede funcionar exitosamente en una zona y carecer de interés en otra.

“Es una característica adaptar el voluntariado a lo que elige cada planta, hacia lo que cada comunidad está más volcada”.

Concretamente, en el caso analizado se fomentan tipos de participación diferentes, específicos de cada zona y que en general bajo la supervisión de las direcciones de RSE o de Voluntariado Corporativo son propuestos por las propias plantillas:

- En primer lugar se encuentran los **programas directos** ya comentados. En éstos, es la propia empresa quien pone en marcha programas de voluntariado (en materia social o medioambiental, habitualmente) a través de los cuales pueden participar las personas voluntarias.
- En segundo lugar están las **aportaciones económicas** de la empresa, en las que realiza una dotación económica a proyectos, bien directa (por ejemplo, una determinada aportación a una entidad social), bien indirecta (por ejemplo, facilitando viajes y estancias de cooperación). Existe un híbrido que son las actividades a través de las cuales se recaudan fondos para una determinada acción



social (una carrera a favor de una entidad social o una recaudación solidaria de fondos a través de la venta de artículos, por ejemplo).

- En tercer lugar están las **actividades de sensibilización y fomento del voluntariado**, en las que la empresa hace de puente o enlace entre la plantilla y las entidades del Tercer Sector de la zona, organizando eventos de presentación de sus actividades (por ejemplo, en torno a la semana o día del voluntariado) de forma que éstas puedan aumentar su base de voluntariado, ya que el objetivo final no es que participen en programas propios de la empresa sino que colaboren con las entidades sociales directamente.

Impacto de los programas.

En general se detecta un cierto **desconocimiento sobre los programas de voluntariado corporativo**, que desde las empresas intenta ser paliado organizando actos de difusión, por ejemplo en torno a días o semanas del voluntariado.

Estos eventos, como se comentaba, además de presentar a la plantilla los propios programas de voluntariado, son utilizados por algunas empresas como puerta de presentación de las actividades que otras organizaciones sociales desarrollan en la zona de influencia, facilitando que las personas trabajadoras puedan colaborar con ellas.

De hecho, a diferencia de la propia participación voluntaria a través de los programas de voluntariado corporativo, esta **fórmula en ocasiones cosecha buenos resultados**, siendo el papel de la empresa el de facilitador de la participación en terceras organizaciones y no tanto el canalizador de la misma a través de recursos propios.

“A veces la labor de la empresa es promover, hacer de puente para presentar las ONG y luego las personas se desligan, colaboran de forma privada con esta entidad. Respondieron a una llamada que hiciste y luego ya no sabemos en qué están”.

Modo de funcionamiento.

Como ya se comentaba, se trata de actividades que en la gran mayoría de los casos se realizan **fuera de la jornada laboral y con carácter puntual** y horarios concretos (fecha de inicio y fecha de finalización claras).

Asimismo, y si bien desde la dirección de las empresas se fomenta y facilita la participación (difundiéndolo en medios internos y en ocasiones con aportaciones económicas), **el liderazgo de un determinado proyecto debe ser asumido internamente por las personas voluntarias**.

En este sentido, la reflexión pulsada en torno a este tipo de voluntariado, es que la **situación es similar al de otros tipos de participación social**, ya que suele existir un **reducido núcleo de personas que se encargan de la organización y diseño de las actividades** (que suelen coincidir con aquellas que son más activas en su actividad personal y profesional) y un **segundo grupo de personas con un menor nivel de dedicación** que colabora en las actividades siempre y cuando se trate de **acciones puntuales y acotadas en cuanto a su compromiso** en horas e intensidad.

8.2.2. Asociaciones Profesionales.

En las realidades geográficas analizadas también existen **espacios participativos relacionados con las asociaciones profesionales**, cuya vocación tiene que ver con la **mejora económica de un determinado colectivo profesional**.

Es habitual la existencia de **asociaciones de comercio** (se dan iniciativas tanto en Zumárraga/Urretxu como en el Casco Viejo de Bilbao y en Bilbao la Vieja) aunque también se han analizado **otro tipo de asociaciones profesionales** (como Ikaslan Araba, la Asociación de Centros Profesionales de Araba-Álava).



En general se trata de **organizaciones con un nivel de participación social y compromiso voluntario muy reducido**, en las que **el papel principal de la dinamización participativa está asumido por personal profesional remunerado** y en **general las personas asociadas conciben la asociación como un recurso para recibir servicios y prestaciones**.

“Las tareas de Gestión, Calidad y Administración, de Comunicación, Diseño y Redes Sociales, de Traducción e Idiomas, de Calidad, etc las realiza la gerente contratada para ello”.

Se detecta que **se cumple el modelo genérico de estructuración participativa en torno a tres anillos**, aunque en este caso **el núcleo duro** (que idea y desarrolla las actividades estructurales) está compuesto por **personal remunerado**, mientras que el **segundo nivel** estaría compuesto por la **junta directiva** (de carácter rotatorio). El **tercer anillo** sería el de las **personas socias**, cuya participación tiene que ver únicamente con momentos puntuales (como la asamblea o la realización de actividades muy concretas).

“La mayor parte del trabajo lo hace el personal técnico y la junta directiva. A los socios les cuesta mucho participar. Los socios entienden que con las cuotas no se necesita participar. Es más una recepción de servicios como socio que una colaboración constante”

Al igual que el resto de organizaciones sociales analizadas, se percibe un **claro problema en el relevo de los cargos de mayor responsabilidad, incluso agudizado** en este tipo de entidades por su escaso nivel de compromiso y su menor percepción de que la organización sea realmente un espacio asociativo (sino que está más orientado a constituirse en un recurso para la prestación de servicios de mejora de la competitividad y la presión ante las autoridades competentes). Esto ha llevado a algunas organizaciones a diseñar marcos de participación obligatoria (en la que los cargos se sortean entre las personas asociadas) para aumentar su compromiso y participación interna.

“La asamblea es un tema de bastante poca participación, a no ser que les pongas algo de su interés especial. De hecho, se ha puesto un nuevo sistema de participación obligatoria, con el objetivo de que conozcan mejor por dentro la asociación, porque es cuando se dan cuenta de cómo funciona. Es una forma de intentar que todo el mundo se sienta parte de la asociación”

Respecto al **uso de las tecnologías**, si bien **el contacto presencial se considera primordial**, las **herramientas tecnológicas tienen un fuerte papel** en la coordinación interna y en la atención a las personas asociadas, ya que por los horarios comerciales o profesionales en ocasiones resulta difícil establecer dinámicas participativas presenciales.

8.2.3. Economía Alternativa y/o del Procomún

Más allá de las tradicionales interpretaciones en las que la participación social y el voluntariado solamente podían llevarse a cabo desde organizaciones sin ánimo de lucro (preferentemente asociaciones), en los últimos años **surgen nuevos marcos alternativos en lo económico** que entienden los proyectos de empresa de forma diferente y que **buscan un nuevo modelo económico más social, colaborativo y participativo**. Si bien no todas estas interpretaciones se alinean estrictamente con la idea del procomún, ésta sí es una de las que ha irrumpido con más fuerza.

Tomando la definición de [Colabora-Bora](#), el procomún es “un modelo de gobernanza para el bien común. La manera de producir y gestionar en comunidad bienes y recursos, tangibles e intangibles, que nos pertenecen a todas las personas, o mejor, que no pertenecen a nadie. Un antiguo concepto jurídico-filosófico, que en los últimos años ha vuelto a coger vigencia y repercusión pública, gracias al software libre y al movimiento *open source* o al premio Nobel de Economía concedido a *Elinor Ostrom* en 2009, por sus aportaciones al gobierno de los bienes comunes”.

El procomún “nace de la interacción entre los miembros de una comunidad reunidos alrededor de un tema o de un problema. [...] No hay procomún sin comunidad, y viceversa. Por tanto, el objetivo



principal es hacer visibles comunidades emergentes [...] con la voluntad de construir entre todas las personas un mundo más justo, un mundo común.

Los modelos económicos alternativos (como el procomún) propugnan **un sistema diferencial en lo económico que busca la inclusión y la participación desde la comunidad** y que ha alumbrado algunas **iniciativas participativas desde organizaciones que no tienen por qué ser estrictamente sin ánimo de lucro** o en las que se dan cita personas que desarrollan su actividad profesional en torno a una iniciativa común y para las que **no es extraño conjugar una forma de ganarse la vida con la generación de un beneficio para la comunidad**.

Se trata de una **forma cuya derivada participativa es relativamente reciente**, pero de la que encontramos algunos **ejemplos, esencialmente en la zona de San Francisco y Bilbao la Vieja**, que en torno a un modelo económico procomún desarrollan actividades de participación social, en **fuerte interconexión además con otras iniciativas sociales de la zona**.

Un ejemplo de ello podría ser por ejemplo [DDT Banaketak](#), una iniciativa localizada en Bilbao la Vieja que se autodefine como “un colectivo creado entre personas procedentes de experiencias diversas, desde el campo de la contrainformación, fanzines y radios libres, a gaztetxes, grupos antimilitaristas, zines sobre la escena musical y demás expresiones creativas y reivindicativas, comunes a toda la geografía de Euskal Herria” y que desarrolla iniciativas desde este barrio en interconexión con otros agentes del barrio.

También podría destacarse el caso de [Caóstica](#), un festival de cortometrajes alternativos de acceso gratuito y realizado en Bilbao la Vieja, impulsado por un colectivo de profesionales del mundo de la realización audiovisual que tiene métodos de financiación mixtos (con fuentes procedentes tanto del ámbito público como privado, como el *crowdfunding*).

Otra iniciativa destacable es [“El huerto de SanFran”](#), promovida desde una empresa social, que pretende generar un espacio de encuentro sostenible y ecológico para todas las personas del barrio (abordándolo desde una perspectiva intercultural) y que acerca el huerto a la ciudad y enseña a cultivar (trabajando desde el componente educativo).

Asimismo, reseñar la propia experiencia de [Colabora-Bora](#), una iniciativa que impulsa y dinamiza proyectos de procomún, poniendo a trabajar conjuntamente a agentes mixtos para generar iniciativas híbridas.

En todos los casos se trata **de iniciativas más vinculadas temáticamente que geográficamente**, ya que **su misión refiere esencialmente a un tipo de actividad social y económica**, pudiendo (y esperando) ser replicable en otras latitudes (y estando en general abiertos a una participación de otras zonas geográficas). Simplemente, **las especiales características de Bilbao la Vieja y San Francisco han favorecido e impulsado su cristalización en esta zona**.

8.3. Personas Inmigrantes.

El voluntariado de personas inmigrantes resulta una forma de participación social relativamente poco estudiada y que ha ido tomando más fuerza en los últimos años en aquellas zonas geográficas con un cierto volumen de población inmigrante que se mantenga estable en el tiempo.

En las tres realidades geográficas analizadas únicamente ha sido detectado como un movimiento con fuerza en el ámbito de Bilbao, ya que la zona de Bilbao la Vieja y especialmente San Francisco constituye una realidad multicultural fuertemente arraigada en la ciudad. En la misma encontramos una diversidad participativa que si ya en general es rica en el caso de las personas inmigrantes constituye un fenómeno que no podía quedar fuera de este estudio.



Espacios de participación.

En el barrio conviven organizaciones que trabajan “**por**” las personas inmigrantes (con personas tanto inmigrantes como nacidas aquí) y “**de**” personas inmigrantes (compuestas normalmente de forma exclusiva por personas que han llegado a la zona), cuyo funcionamiento en cuanto a modos internos o fines son diferenciados:

- En el **primer caso** se trata de **organizaciones que inicialmente fueron conformadas para trabajar por la integración social, laboral y cultural de personas que llegaban de fuera** a nuestra sociedad. Asociaciones como Etorkinekin Bat o Solidaridad Internacional (que han colaborado en este estudio) son un ejemplo de ello.
- En el **segundo caso**, se trata de **organizaciones que las propias personas inmigrantes**, una vez asentadas, crean para mostrar su cultura, generar grupos de autoayuda y relacionarse entre sí y con su comunidad. En el barrio existe un gran número de entidades de este segundo tipo, muchas veces agrupadas por comunidades, como la marroquí o la senegalesa.

Sistema de funcionamiento.

En general, los sistemas de funcionamiento interno en materia de participación social son **menos estructurados y más ágiles** que los de las personas no inmigrantes, funcionando de forma **más descentralizada** y con **menor presencia de documentos escritos**.

“No lo tengo escrito en ningún lado. ¿Y cómo sabes que van a venir? Pues porque me han dado su palabra”.

En general, existe **una red informal basada en la palabra y el compromiso** y no se documentan las decisiones y procesos en papel, al menos no en la medida en que entidades más estructuradas puedan tener.

“No utilizan las reglas que nosotros usamos pero eso no quiere decir que no tengan participación social. A nosotros nos matan los papeles. Eso no lo tienen. Pero eso no quiere decir que no tengan una asociación que funcione. Tienen un funcionamiento más directo, vía móvil, whatsapp, email, redes sociales... y tienen asociaciones que funcionan con cuotas, etc”.

“Aunque no haya papeles, está todo organizado. [...] Hay responsabilidades fijas y responsabilidades variables, pero para cada tarea hay siempre personas en reserva para que no falle. [...] Y es un sistema que funciona, aunque no haya actas ni papeles de por medio”.

Por otro lado, y si bien la **presencia de la tecnología es relevante, la principal forma de comunicación y trabajo** es el **contacto personal**, ya que no todas las personas pueden acceder a Internet. Si bien el *email* y el *whatsapp* comienzan a ser formas comunes de coordinación y comunicación, siguen siendo las llamadas telefónicas y especialmente las reuniones personales los principales canales para la coordinación interna y la información, que en muchas ocasiones es boca a boca mediante prescriptores de la comunidad.

Asimismo, las **actividades** de las asociaciones de personas inmigrantes suelen **estar autofinanciadas**. La mayor parte de las organizaciones consultadas funcionan mediante recursos propios, ya que **el acceso a subvenciones públicas les resulta ajeno y difícil**, por las dificultades del lenguaje y del procedimiento administrativo.

“No todas las asociaciones de personas inmigrantes saben cómo acceder a subvenciones públicas. Entonces lo que hacen lo hacen con personas voluntarias y sus propios recursos”.

“Todas las actividades que hacemos, todo lo pagamos nosotros. Aunque haya subvenciones, la gente al no saber cómo funciona, prefiere hacerlo ella sola. Y además, para nosotros es difícil, por nuestro nivel



de castellano, presentarnos. A veces pedimos ayudas a otras coordinadoras, pero ellos también tienen mucho que hacer, están con sus cosas”.

En casos minoritarios, esa autofinanciación tiene por objetivo no depender de ayudas externas (y de un supuesto mayor control por parte de la administración), buscando que la comunidad de involucre en la autofinanciación para que la asociación realmente sea un vehículo participativo más integral.

“Nos sentimos un poco marginados por las instituciones. Ya no perdemos el tiempo esperando que el Ayuntamiento, el Gobierno Vasco o la Diputación nos pague algo. Lo hacemos porque queremos, estamos a pie de calle, no con las élites”.

La **forma jurídica** principalmente detectada es, como se acaba de apuntar, la **asociación**, ya que las personas inmigrantes le dan gran **importancia** a la **constitución formal**, asociándola a **valores de seriedad, legalidad, transparencia, etc.** La formalización jurídica de la asociación **no tiene que ver**, como en otras asociaciones, **con una mayor vocación de acceso a fondos públicos** o una mayor interlocución con las autoridades.

Esta necesidad de ser vista como una asociación formal y pública, suele **crystalizar** también en el **alquiler y adecuación de un local para sede social**, que se convierta en el **punto de reunión asociativo**. El local es un **espacio clave en las relaciones participativas**, tanto como espacio de encuentro y trabajo como de visibilización externa de su actividad a la comunidad y suele acaparar una parte importante de las cuotas y aportaciones.

“El local en si mismo es importantísimo. Todo lo que tiene que ver con pagar el local va lo primero. [...] El local es el espacio que permite que todo lo demás suceda”.

Motivaciones para la participación.

Las personas inmigrantes voluntarias muestran como motivación principal para su voluntariado o participación social un deseo de **contribuir a la comunidad** en la que residen, aportando desde su humildad su contribución a la sociedad.

“El voluntariado es un tema cultural. Tú lo haces porque lo haces, porque lo tienes que hacer. Quieres hacer muchas cosas. Es un contrato moral. ¿Quién soy yo si no ayudo?”.

En general, también lo perciben como una vía de contribuir a **cambiar estereotipos** asociados a un supuesto inmovilismo por su parte, a su falta de compromiso con la sociedad de acogida y a un modo de vida separado y paralelo.

“El voluntariado nos permite cambiar ideas de que los africanos somos vagos, que no queremos colaborar, que no nos queremos dar a conocer. Rompe los mitos y los estereotipos. Esto se demuestra participando. Es una forma de integrarnos”.

De esta forma, no solamente **se sienten más integrados**, sino que pueden aprovechar por un lado para ayudar a personas de su comunidad que se encuentran en situación de mayor desventaja social (y en la que se ven reconocidos ya que pasaron por ella a su llegada) sino que pueden mostrar una parte de su experiencia y de su cultura a la sociedad.

“No podemos excluirnos. Tenemos que participar, porque formamos parte de esto. Este pueblo es de todos los que vivimos aquí. Y tú tienes que aceptar que yo soy de aquí porque vivo aquí y participo aquí. Participas y el hecho de participar te hace de aquí. Yo me siento de aquí y quiero que alguien de aquí me sienta de aquí”.

También existe una dimensión individual que tiene que ver con un **empoderamiento y fortalecimiento de su autoestima**, ya que tras el proceso de desorientación inicial a su llegada (sin conexiones sociofamiliares y sin manejar el idioma) el voluntariado les permite tener un rol social más activo, en el



que demostrar que tienen capacidades útiles, reforzando su autoestima y recuperando posiciones de participación social que podían tener en sus lugares de origen.

“La mujer africana es luchadora, dinámica, trabajadora. Pero cuando llega se siente perdida y piensa que es inútil, por no poder hablar el idioma y comunicarse. Facilitarle un espacio donde puede demostrar y enseñar lo que sabe le ayuda a subir su autoestima y ver que no todo está perdido. Participando se sienten útiles”.

“Cuando te llaman de una entidad y vas a hablar, notas que la gente te mira y te escucha, te sientes valorado. Entiendes que tienes cosas que decir, que aportar”.

Finalmente, es una forma de **mostrar su cultura, practicar sus tradiciones e idioma y no perder sus raíces**, especialmente en la medida en que sus hijas e hijos puedan ya haber nacido en Euskadi y vayan desconociendo el idioma original de sus familiares o sus principales rasgos culturales.

Frenos a la participación.

La situación personal y laboral de una persona inmigrante es en general más **frágil**, ya que su **arraigo comunitario es menor y su precariedad laboral mayor**. En este sentido, se identifican tres **frenos** principales a su participación, que aumentan sus **miedos internos** y sobre los que ha de actuarse para aumentar su empoderamiento participativo:

“Las personas voluntarias quieren hacer cosas, pero no saben dónde ni cómo. Están más perdidos y además tienen sus formas propias. Pero si se crean los cauces de participación, quieren participar. Tenemos historias de éxito”.

- En primer lugar, el **desconocimiento del idioma** es clave. Lo más habitual es que las personas inmigrantes (a excepción de las procedentes de Latinoamérica) desconozcan el castellano (y euskera en mayor medida), lo que limita enormemente su participación. Es por ello que una vez comienzan a aprenderlo, una de sus primeras incursiones en el voluntariado suele tener que ver con ejercer de bisagra con personas usuarias en talleres de idiomas, por ejemplo.

“El idioma y el desconocimiento de a dónde ir para poder participar son factores que hacen que la gente no vea que las personas inmigrantes participan y les parezca que están a un lado de la barrera, cuando hay gente que también está al otro lado o que le gustaría estar. Están deseando participar, pero no saben dónde. Y a veces ves que quieren participar pero el idioma no le deja, no entienden lo suficiente. Y aún así hay veces que les llamas para trabajar con sus brazos a las ocho de la mañana y aquí están”.

- En segundo lugar, el **desconocimiento del entramado administrativo** también limita la participación. Desconocer el funcionamiento de centros cívicos, casas de cultura, programas de entidades sociales, sistemas subvencionales, etc, es un fuerte lastre para acceder y promover la participación.

“No se dónde dirigirme para participar. ¿A dónde tengo que ir? Yo puedo dar clases de francés, pero no se a dónde puedo dirigirme para poder ofrecer a la gente lo poco que se hacer y compartirlo. Esto nos hace más difícil participar.”.

- En tercer lugar, destacar también el **miedo al rechazo**, tanto en lo relativo a pensar que no se pueden hacer cosas de suficiente calidad o que no tienen nada que aportar, como al rechazo social más general, especialmente si se trata de actividades compartidas con personas no inmigrantes.

“Al principio tenía mucho miedo de empezar. ¿Pero qué voy a ofrecer yo? ¿y con mi castellano? Es algo que nunca has hecho. Nos ayuda mucho que alguien de aquí nos de ánimos, nos empuje, nos ayude. Yo pensaba, ¿cómo un senegalés va a ayudar a alguien de Paraguay hablándole en castellano?. Y te das cuenta que sí puedes”.



“Una razón para no participar es el miedo al rechazo. Y hay que cambiar eso, yo prefiero luchar, prefiero pelear. Te costará, pero conseguirás cosas. No hay que callarse y esconderse. Pero la mayoría cogen el camino fácil”.

En general, entre las personas inmigrantes es más fácil encontrar que sean los hombres quienes realizan tareas de voluntariado o participación social. La situación de las mujeres que quieren ser voluntarias o participar socialmente es aún de una mayor desventaja, ya que su **presencia en el espacio público** es menor y por tanto su acceso a espacios participativos también lo es, resultando más difícil la promoción de la acción participativa entre estas mujeres.

La dicotomía espacio público, (mayoritariamente ocupado por hombres) y espacio privado (ocupado por las mujeres) es mayor aún en el caso de algunos colectivos de personas inmigrantes. Así, las mujeres inmigrantes suman a las barreras a la participación que suponen aspectos como el desconocimiento del lenguaje, la falta de redes de apoyo provocada por su aislamiento en el ámbito privado, su falta de empoderamiento e incluso, en ocasiones, su falta de interés por cuestiones que se distancien de lo meramente relacionado con la esfera reproductiva. Esto provoca que su presencia en organizaciones sea habitualmente inferior a la de los hombres.

“La participación de las mujeres, africanas o vascas, es en el ámbito privado. Ahí tenemos una lucha. Para fomentar la participación hay que generar actividades concretas, si no está desactivada, solamente se activa cuando hay una motivación concreta.”.

“No es fácil hacer salir de sus casas a las mujeres africanas. Se necesita contacto, cercanía para que las mujeres vayan ganando confianza. Llamas y a veces te dicen que sí 10 pero vienen 5... puede ser por los niños, porque no tengan dinero para el transporte... hay que entender que tienen muchas más dificultades para participar”.

Es necesario, por tanto, tener en cuenta aspectos como los siguientes de cara a potenciar su participación:

- Necesidad de potenciar su empoderamiento, de cara a hacerlas conocedoras y participes del espacio público como ámbito que también les pertenece.
- Horarios para la participación, deben plantearse horarios que les permita conciliar su acción participativa con su vida familiar.
- Duración temporal de las actividades.
- Recursos para el cuidado de las hijas e hijos, ya que son las principales encargadas del cuidado de sus hijas e hijos y otras personas dependientes, las actividades que se les propongan deben proporcionar a la vez recursos de conciliación.
- Coste del transporte público, puesto que su movilidad y disponibilidad horaria es menor.

“Hay que poner guarderías, facilitar el transporte... y tiene que ser algo que sea muy útil... porque tienen una acumulación de dificultades que impiden su participación y de lo que se preocupan es de lo básico. Si tú llamas a las mujeres para participar en un taller de relax, que es muy bueno para la mujer y estaría muy bien que pudiera participar, pero para ella igual no es prioritario en ese momento y no viene”.

En el caso de los **hombres**, la **precariedad laboral** también aumenta la **volatilidad** de su participación, ya que cualquier opción laboral en cualquier punto de la península motivará su desplazamiento inmediato, por lo que su dedicación voluntaria cesará, muchas veces sin aviso previo. Por el contrario, en momentos de desempleo, aumentará.

“Yo cuando me quedé en el paro y ya no tenía que ir ocho horas al día al mismo sitio pensé que quizás podía dedicarle más tiempo a esto”.

“Tú eres voluntario porque tienes más tiempo libre. Los hombres lo tienen más fácil. Ellas, tienen todo el día ocupado, lo tienen más complicado”.



Voluntariado, militancia y colaboración.

Como se indicaba anteriormente, entre las personas voluntarias inmigrantes también se dan diferencias en su **autopercepción** y asocian las características de los términos a funciones determinadas, de forma similar a las personas no inmigrantes.

Sin embargo, resulta de interés cómo identifican su **participación** con las organizaciones que trabajan **“para” personas inmigrantes** como una forma de **voluntariado**, en la que la dedicación está más pautada y tiene horarios más cerrados y funciones más concretas.

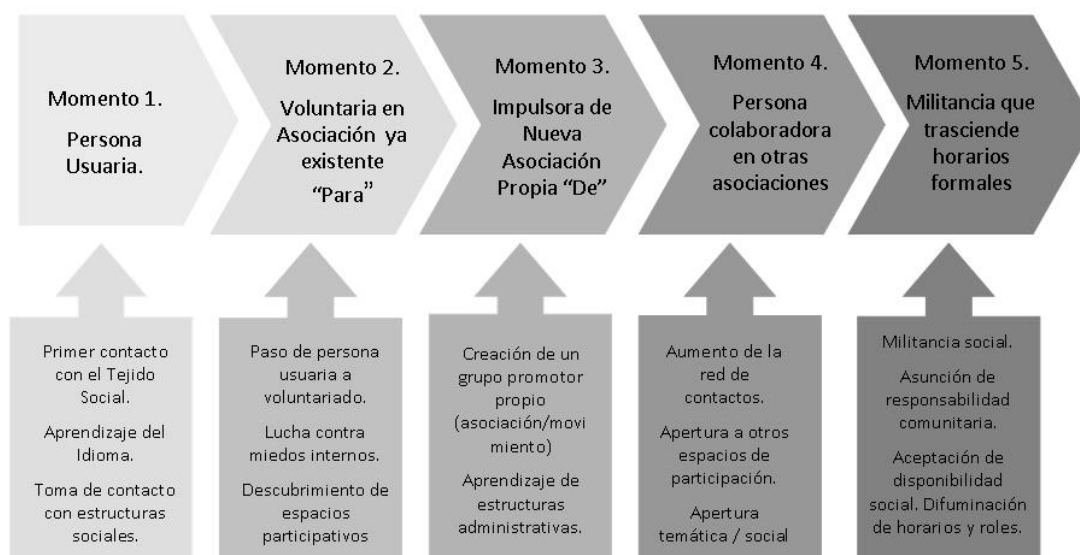
Sin embargo, en relación con su dedicación en el **tejido social “de”** personas inmigrantes, su autopercepción está más asociada a la de **militancia**, ya que no separan su vida personal de su dedicación voluntaria, integrándola de forma natural y aceptando una mayor dedicación horaria y emocional. Se trata de un proceso natural, asumido como “algo que deben hacer” y sobre la que no establecen barreras o separaciones, sino que lo perciben como un continuo en su vida.

Finalmente, también se detecta la figura de la **colaboración** entre algunas personas inmigrantes, aquellas en general más activas, que al tener una red de relaciones muy amplia aceptan con naturalidad recibir llamadas de colaboraciones puntuales para proyectos concretos de otras organizaciones.

Proceso de empoderamiento participativo de personas inmigrantes.

A partir del trabajo realizado se puede identificar una pauta relativamente común en el proceso de empoderamiento participativo de las personas inmigrantes, en el que algunas personas van incrementando su nivel de participación social siguiendo este patrón. Como entre las personas voluntarias no inmigrantes, algunas personas se quedan en el primer estadio, otras avanzan hasta el segundo o el tercer y una minoría pasa a los siguientes momentos.

En **primer momento**, la participación social de personas inmigrantes se canalizó a través del primer grupo de organizaciones, ya que las personas inmigrantes acceden a las entidades sociales como **personas usuarias** de programas. En estos primeros estadios, se familiarizan con el trabajo voluntario siendo usuarias de programas de conocimiento de idiomas, informática, talleres prelaborales y laborales, etc.



En un **segundo momento**, la persona identifica (con apoyo de la organización) sus propias capacidades en materia de voluntariado y **comienza a colaborar** con la organización, apoyando a las nuevas personas usuarias que acceden. Es el momento en que descubre su capacidad de aportar a la comunidad, identificando sus fortalezas, que en muchas ocasiones tienen que ver con el idioma o con sus habilidades laborales particulares.



“Surgió la oportunidad de poderme quedar para ayudar al grupo. Hablo un poco de español, creo que lo hablo bien y puedo hacer tareas de traductor, de intermediario. Es una forma de mantenerme activo, de aprender, de participar, de mostrarte”.

En un **tercer momento**, y una vez su participación voluntaria en las organizaciones es estable y su red de relaciones se ha fortalecido y ampliado, comienza un **proceso de ampliación del campo participativo** el que le lleva a **promover un nuevo tipo de organización**, en este caso más relacionada con su comunidad de origen. Es el momento de creación o participación en una asociación relativa a su país de origen, por ejemplo.

En un **cuarto estadio**, algunas de las **personas más activas** dan el paso al **plurivoluntariado**, colaborando con terceras organizaciones. En la medida en que su red de relaciones se ha ampliado, pasan a colaborar sobre temas concretos con otras organizaciones, ejerciendo un rol social más activo.

“La idea del voluntariado la he ido cogiendo aquí, he colaborado con varias asociaciones, con Médicos del Mundo, con Gehitu, con Etorkinekin Bat, con el albergue, también hemos creado una asociación de senegaleses...”

Finalmente, una minoría de personas que han asumido un mayor compromiso social son identificadas como **personas referentes** en el barrio y/o en su comunidad y basculan hacia la **militancia**, en la medida en que ya no existen separaciones entre su vida personal y su dedicación a la acción participativa. En ese sentido, aceptan una **mayor disponibilidad horaria y emocional** con los proyectos en los que colaboran, estando disponibles casi en cualquier momento.

Esta figura además, es especialmente marcada entre las personas inmigrantes, que aceptan con naturalidad poder recibir peticiones de personas que desconocen, siendo su teléfono móvil y su email formas de comunicación abiertas a la comunidad.

“Esto pasa mogollón, te suena el móvil y te llama alguien que no conoces. Y claro, tú estás obligado a atenderlo. Y luego te preguntan, ¿cómo ha conseguido mi teléfono? O vienen aquí y preguntan por tu nombre sin conocerte. Soy yo les dices, y directamente te preguntan, mira es que me ha dicho fulanita que pase por aquí que tú sabes de...”

8.4. Participación social de carácter religioso.

En relación con los movimientos de participación social de carácter religioso se han analizado cuatro, dos de ellos de cristianos católicos y dos musulmanes. En el caso de los movimientos cristianos, han participado los movimientos de **Acción Católica EKO-AGC** (Bilbao) y la **Parroquia de Santa Clara** -con sus grupos de actuación como Hazi Taldea, Eskaut Taldea o Grupo de Solidaridad- (de Vitoria-Gasteiz). En el caso de los movimientos musulmanes, se ha obtenido la visión de la **Mezquita Al Forkan** (Bilbao) y de la **Asociación Sociocultural Islámica Al Forkan** (que trabaja de forma muy relacionada con la anterior).

Motivaciones y origen de la participación.

Independientemente de la confesión religiosa, las distintas organizaciones que han participado han afirmado que el compromiso con la participación social proviene de un estilo de vida determinado, vinculado a los valores religiosos, que promueven la ayuda a los demás y la participación mediante un grupo para la mejora de la comunidad.

“Este es mi estilo de vida, lo he vivido desde pequeña”.

“Participar no es un extra [...] todo forma parte del movimiento”.

El origen de estas motivaciones suele provenir de **estructuras previas en las que se fomenta la participación**, utilizando las estructuras formales de la comunidad religiosa para canalizar esa



participación. Por ejemplo, **en el caso católico es habitual haber comenzado a participar a través de las estructuras de tiempo libre**, que han ido cultivando los valores de la participación y la ayuda a la comunidad a través de la estructura de grupos de tiempo libre y los monitores.

“En mi caso la cultura participativa viene de hace mucho, desde los grupos de tiempo libre. Ahí el papel de los monitores es fundamental”.

En el **caso de la Mezquita**, es el tiempo litúrgico el que permite que la comunidad se junte. Utilizando los momentos religiosos, se hacen llamamientos a las personas de la comunidad para que participen en el resto de proyectos. Es decir, **aunque la parte religiosa supone una pequeña parte del trabajo que realiza esta comunidad, ésta –al ser el momento en el que se junta la comunidad- permite organizar y captar a las personas voluntarias** para que participen del resto de actividades socioculturales, como las clases de árabe, cultura islámica, grupos de mediación y autoayuda, etc.

“En nuestro caso, la parte religiosa no supone ni el 1% de nuestro trabajo. La actividad cultural es lo que atrae a la gente, no la religiosa [...] Para nosotros la parte más importante es el soporte educativo a niños: clases de árabe, de cultura islámica. Y es abierta a todo el mundo, nos viene gente que no es ni musulmana”.

Autopercepción como Militancia y percepción ajena desde la sociedad.

La práctica totalidad de las personas consultadas **afirman sentirse como militantes, por su elevado nivel de compromiso y por su vivencia del movimiento como algo propio**, una parte inextricable a su propia vida. En este sentido, no contabilizan las horas que se dedican al movimiento ni entienden que alguien que no pertenezca al mismo pueda desarrollar tareas de responsabilidad en el mismo.

“Nos concebimos como militantes. No hay una organización vertical, nosotros somos la mezquita. Muchísima gente que ayuda en la mezquita, que sacan una hora al día para todo tipo de tareas”.

“Como militantes, aunque hagamos trabajo en red, no lo denominamos así, es parte de nuestra propia configuración, no entendemos el trabajo de otra forma [...] No te preguntes qué puede hacer el movimiento por ti, sino qué puedes hacer tú por el movimiento”.

Por otro lado, también **perciben que la sociedad desconoce en general su tarea** (tanto en los movimientos cristianos como musulmanes) **y que las supraestructuras les alejan de su comunidad**, generando mensajes que no siempre viven como propios a nivel de base.

“La gente extrapola lo que sabe del catolicismo y lo asume para el Islam. Y no es lo mismo [...] La gente no nos conoce. Y esto nos puede perjudicar. Es una tarea que necesita su tiempo y sus medios”

“Los medios clericales suelen hablar de los alejados, de los cristianos que se alejan de la iglesia. Nosotros hemos cambiado el planteamiento, somos nosotros los que nos hemos alejado y por tanto tenemos que pensar en cómo nos vamos a acercar. Y acercarnos es abrir lo más posible todo el ámbito parroquial, sin zancadillas de ningún tipo. Buscar el enfoque en positivo, sin estigmatizar”.

Pluriparticipación, pero en grupos relacionados.

Este elevado nivel de compromiso hace que la pluriparticipación sea habitual, aunque en general en movimientos, grupos o asociaciones relacionadas con su confesión religiosa (por ejemplo, organizaciones de ayuda directa que pertenezcan a la diócesis o proyectos culturales o educativos promovidos por la mezquita).

La pluridedicación genera asimismo dificultades de agenda para la participación en nuevas actividades o la asunción de mayores cotas de compromiso en las actuales, ya que la actividad voluntaria derivada de su militancia junto con las propias actividades de su vida personal, familiar y laboral hacen que la disponibilidad de tiempo extra sea muy limitada.



“La disponibilidad de tiempo es muy pequeña... [...] lo que habitualmente oímos es me gustaría pero no puedo [...]. Y eso que ponemos recursos de conciliación para facilitar la participación... por ejemplo, ponemos guarderías en los retiros de día. Tenemos lo que la realidad nos da y hemos de ser flexibles”.

“Es muy difícil que las personas que colaboran en la mezquita colaboren en otra asociación. La actividad de la mezquita es integral. Lo que sí pueden hacer es aportar en otra Mezquita, hay personas que aportan en varias mezquitas”.

“En qué fallamos... por qué no funciona... tienes que ir a la vida real, eres militante, sí, pero en tu vida eres más cosas, y no tienes tiempo ni para esto ni para otras cosas.... En tu vida, ser militante no es tu primer título... eres profesor, eres padre... y ya al final puedes nombrar que eres militante en un grupo”.

Estructuras formalmente constituidas en asociación pero autopercepción como movimientos.

Asimismo, si bien todos los movimientos analizados tienen constituida una forma jurídica formal como asociación, en general su visión es que esa estructura tiene como única utilidad poder estar registrada a nivel formal (cumpliendo con los requerimientos públicos) y acceder a los foros de interés (en menor medida).

“Nosotros estamos registrados como asociación. Pero nosotros asociación no somos, nosotros somos un movimiento”.

Sin embargo, es unánime que su visión interna no es la de asociación, sino que se trata de algo diferente, más relacionado con un movimiento personal y militante, basado en unos valores compartidos y en una forma de vida propia.

Cumplimiento de la estructura en anillos y liderazgo tractor del núcleo duro.

En general, los movimientos analizados cumplen con el modelo de estructura en anillos, en el que existe un núcleo duro tractor de la actividad, un segundo nivel de personas voluntarias (militantes) y un tercer grupo de personas colaboradoras con las que contar para actividades más puntuales.

“Siempre hay gente que te dice que sí, y es una tentación tirar siempre de la misma persona, porque hay personas que siempre les viene mal... luego también es verdad que hay personas que se comprometen para temas puntuales y concretos, que no les pidas dedicación constante, pero sí que hay gente que te puede echar una mano en momentos concretos”.

El rasgo diferencial sería que el núcleo duro suele estar constituido por personal liberado (tanto laico como religioso –un cura, un Imán-) que es quien dinamiza la actividad y ejerce un papel de liderazgo y que mantiene una sobre dedicación respecto a las funciones remuneradas, siendo una dedicación militante que lleva la mayor parte del día.

“Esto no se hace por dinero”.

“El enganche ha sido Koldo. Él fue el que me introdujo y me motivó”.

“Pídele tiempo a quien no tiene tiempo. Cuando haces cosas que te gustan no tienes ningún problema para encontrar tiempo. Te organizas. Al final esto es una forma de vida”.

“Tú sabes que hay horas fuera de trabajo, pero hay una labor de servicio y vocacional, ves que tu trabajo sirve, no lo contabilizas como tiempo extra”.

8.5. Movimientos sociales autogestionados de carácter reivindicativo.

Otra de las iniciativas participativas que habitualmente suele quedar fuera de los estudios de voluntariado y participación social y al que ha accedido este informe son los colectivos y movimientos de acción reivindicativa basados en la autogestión.



Presencia.

Se trata de un modelo que principalmente opera (y con fuerza) en la zona de **Bilbao la Vieja y San Francisco** (aunque en Zumárraga y Urretxu también se identifican algunas iniciativas de este tipo), si bien su vocación de actuación –al tener que ver con un modelo de transformación social- suele **trascender la ubicación geográfica**.

En este sentido, si bien existen **iniciativas muy vinculadas a la ubicación** (Kultur de Bilbi, Gaztetxes, etc) **otras tienen una referencia más temática** (como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca), actuando allí donde lo consideren necesario.

Falta de forma jurídica.

En la práctica totalidad de los casos identificados, se trata de **grupos o movimientos no formalmente constituidos**, ya que por su vocación de **autogestión** intentan obtener sus recursos propios y no depender de subvenciones de la administración. Se trata de un elemento **diferencial**, consustancial a su propia identificación ideológica, poder operar “al margen de los caminos oficiales”.

“No tener forma jurídica va relacionado con una forma de ser y de hacer. Lo que diga el político de turno nos da igual. No queremos ni necesitamos ataduras”.

Asimismo, por su carácter reivindicativo y su orientación a la acción directa, la falta de forma jurídica y el no registro público se percibe como un **elemento de mayor libertad** en las actuaciones, ya que limita las posibles responsabilidades derivadas.

“Si voy a pegar 100 carteles, si no me pillan con la brocha en la mano no me pueden multar”.

Importancia del modelo asambleario.

En las iniciativas estudiadas, el **modelo asambleario** tiene mucha fuerza, constituyendo el órgano principal de decisión. No se trata de una estructura formal e inoperativa, sino que constituye el espacio de debate por antonomasia, donde se toman las decisiones más relevantes y que es visto como el garante de que se trate de estructuras internamente democráticas.

“La parte ejecutiva y organizadora básicamente es la asamblea”.

““Siempre hay una asamblea [...] se debate todo en la asamblea”.

Orientación a la acción y flexibilidad organizativa.

Se trata de grupos plenamente orientados a la acción, ya que fueron constituidos como herramienta o canal para cambiar una situación o transformar una realidad (geográfica o temática) concreta. Por tanto, su autopercepción está más relacionada con actuar para cambiar una situación que con una reflexión teórica profunda.

“Ya había grupos antes, pero como no nos convenían mucho la forma en que funcionaban, decidimos montar nuestra actuación con nuestros principios. Nosotros queríamos actuar, no estar todo el día debatiendo”.

Derivada de esta orientación a la acción, conciben las estructuras organizativas y de trabajo de forma flexible, intentando también que las personas que participan puedan aportar a las causas independientemente de su situación personal, familiar o laboral, encontrando siempre un cauce participativo que se adapte a su momento vital.

“La gente va cambiando, se renueva bastante. La vida no da para todo [...] y puede llegar a ser algo rutinario. Este proyecto funciona, aunque tenga sus altibajos, pero funciona porque se nutre de gente del barrio y si el proyecto sirve al barrio siempre habrá gente dispuesta a participar”.



Militancia como autoconcepción y plurimilitancia como forma habitual de participación.

A pesar de esto, en general una vez inician un proceso de reflexión al respecto, **se autodefinen claramente como militantes**, asumiendo un alto nivel de compromiso en sus organizaciones. Los términos de **voluntariado o colaboración les resultan ajenos** y los asocian a estructuras más institucionales o institucionalizadas, con un menor nivel de flexibilidad y vinculación.

Es más, en general se trata de personas que **no solamente militan en una organización**, sino que entienden que para poder cambiar el modelo imperante actual deben dedicar una gran cantidad de tiempo a actividades de participación social, vinculándose a más de una actividad. De esta forma, es habitual que **se conciban como plurimilitantes**, aunque esto requiera de una dosis de compromiso mayor (con el barrio o con actividades concretas).

“Mucha de la gente que participa aquí participa en otros sitios. Pecamos de multimilitancia. La multimilitancia es una tradición en el barrio”.

Trabajo en red generalizado y cercanía con la realidad geográfica o temática.

Esta multimilitancia así como su vinculación al trabajo directo generan redes informales de colaboración muy activas con otros colectivos afines, bien porque trabajan en la misma realidad geográfica, bien porque persiguen los mismos fines.

De esta forma, se generan interacciones constantes (a través de proyectos comunes) que facilitan el desempeño de esa militancia múltiple, al generar de forma natural amplios espacios de trabajo compartido.

“Tenemos mucha relación con otros agentes del barrio. [...] Nos conocemos todos y [...] colaboramos mucho entre nosotros”.

Elevado uso de las TIC.

Para poder desarrollar toda esta actividad, el uso de la tecnología es habitual, muy especialmente para el trabajo de coordinación diario (no así para el debate y para la toma de decisiones importantes, que siguen teniendo lugar de forma presencial en espacios asamblearios).

“Nos apoyamos mucho en Internet. Aprovechamos todas las tecnologías a nuestro alcance para organizarnos internamente y también como escaparate al público. [...] Hoy en día así llegas mucho más rápido a la gente. [...] Tenemos herramientas colaborativas, aunque es principalmente la asamblea donde se toman las decisiones”.

Se trata de una herramienta muy utilizada, tanto para difundir las actividades que se realizan, como para mantener informada a las personas de la organización (por ejemplo sobre el trabajo de distintas comisiones) y sobre todo para rentabilidad el trabajo diario (sin tener que recurrir a reuniones presenciales y poderlo compatibilizar con la dedicación laboral y familiar).

8.6. Las Asociaciones de Madres y Padres.

El **movimiento asociativo de madres y padres es muy importante en número**, ya que la práctica totalidad de los colegios vascos cuentan con un AMPA. En el caso concreto de este estudio, por ejemplo, **han participado** asociaciones tanto de Bilbao la Vieja (Miribillako Gurasoak), Zumárraga/Urretxu (UGLE, La Salle, José María Iparragirre) como de Zabalgana (Mariturri, Zabalgana Eskola), así como asociaciones de madres y padres no adscritas a ningún colegio que reivindican nuevos centros educativos (como la Plataforma sin Colegios en Miribilla de Bilbao o Zabalturri Elkarte de Zabalgana).

Entre ellas, las **situaciones de partida, objetivos de trabajo, niveles de participación social y modelos organizativos encontrados son muy diferentes**, generándose realidades diferenciadas (en cuanto a capacidad, orientación, métodos de trabajo, etc). En todo caso, es posible identificar algunos patrones compartidos:



Forma jurídica formal.

La práctica totalidad de las organizaciones participantes presentan una forma jurídica formal, en forma de Asociación. Las principales razones son el acceso a subvenciones para el desarrollo de su actividad y la obtención de representatividad en los cauces correspondientes (consejo escolar, interlocución con administraciones, etc).

“Tenemos forma jurídica como asociación desde el principio. Surgió de forma muy natural, ya que entre sus ventajas estaban, por ejemplo, poder hacer reivindicaciones a las administraciones”.

Eso sí, aunque se trata de la forma estandarizada, existen experiencias (como la Plataforma Sin Colegios en Miribilla o la Plataforma Ibaiondo) que operan sin forma jurídica y esto no ha traducido en un menor nivel de representatividad, que obtuvieron mediante otros medios (como la recogida de firmas, la presencia de miembros de asociaciones formalizadas, et).

“En una semana solamente yo recogí más de 1.200 firmas”. Tenía el móvil echando humo. El no tener forma jurídica no nos trajo ninguna contraindicación. (Los políticos) nos recibían igual”.

Modelo asambleario combinado con comisiones de trabajo.

Las asociaciones de mayor tamaño suelen operar siguiendo el modelo de funcionamiento diacrónico que se ha presentado en este estudio, es decir, con una **asamblea en la que se toman las decisiones más relevantes y una serie de comisiones operativas más autónomas** gestionadas por aquellas personas con mayores intereses en el tema.

“Hay que repartir tareas. No puede ser que una persona se ocupe de todo porque acaba quemada y lo deja”.

En aquellas otras entidades que por su tamaño tienen un menor nivel de actividad, la asamblea suele transformarse en un consejo, si bien siguen manteniendo una dedicación temporal fija de carácter semanal en la que de forma abierta reciben a las familias que quieran dar a conocer o proponer algún tema nuevo. En éstas, la estructura operativa también se reduce, simplificándose los trámites y operando de forma más informal.

“No hay papeleo, funcionamos con el boca a boca, no hay dificultad para transmitirse cosas. No hacemos actas, no tenemos libro de cuentas...”.

Funcionamiento diario que combina la capa presencial y la digital.

La coordinación diaria se realiza tanto en base a los espacios comunes de los centros (patios, parques, entradas y salidas del colegio) como utilizando las TIC (a través de emails, whatsapps, etc). De esta forma, la participación social voluntaria es más sencilla de compatibilizar con la vida laboral, familiar y personal.

“Nosotras nos juntamos a diario en el patio y hablamos. Pero también tenemos un grupo de whatsapp que facilita el trabajo”.

Motivaciones para la participación autocentradas y con un fuerte componente reivindicativo.

Las personas se organizan y participan con el **fin prácticamente exclusivo de mejorar la educación de sus hijas e hijos, desapareciendo su participación cuando sus hijas e hijos abandonan el centro y en menor medida cuando los fines se consiguen** (en el caso de aquellas personas que promueven una actuación concreta sobre un tema determinado).

“La implicación principal son tus hijos, quieres que tengan una educación adecuada y de calidad y que se hagan cosas en el colegio. Y te empiezas a implicar, a meter, y siempre hacen falta manos”.



“Por mis hijos quiero que desde el colegio se oferte una actividad. Y entonces lo tengo que mover yo. Y aunque al principio lo mueves por un interés familiar, al final trabajas para todas las niñas y niños”.

Dependiendo de la situación de partida del colegio, **el funcionamiento está en general orientado a la generación de actividades para el alumnado** (salidas escolares, actividades culturales, etc) **o bien a solventar problemas internos** (problemas entre alumnado y profesorado, coordinación con la estructura directiva, etc).

Sin embargo, **es muy común encontrar que muchas entidades tienen un elevado componente de acciones reivindicativas**, normalmente asociadas a la falta de plazas en los colegios, a la inexistencia de soluciones de futuro (especialmente en colegios de infantil y primaria de Bilbao y Vitoria-Gasteiz para los que aún no se ha edificado un centro de secundaria en los nuevos barrios en los que operan) o relacionados con las propias condiciones del centro (edificios prefabricados, goteras, mal funcionamiento de calefacciones, falta de equipamientos, etc).

También ha de destacarse que en muchas **AMPAS se generan espacios de relación y se establecen amistades**, siendo las juntas y asambleas periódicas momentos en los que las personas que participan toman contacto con la comunidad y refuerzan relaciones con personas que tienen edades e intereses similares.

Falta de compromiso y relevo en los órganos de mayor responsabilidad.

Al igual que en el resto de organizaciones analizadas, para estas entidades resulta más sencillo encontrar colaboraciones puntuales (para fiestas, talleres, etc) que para la gestión estructural (dinamización de la asamblea, junta directiva, etc) de la asociación, aunque existen organizaciones con modelos internos de funcionamiento más exitosos en términos de participación.

“La gente no tiene interés por nada, les da igual. Aquí nos juntamos las de siempre, las mismas caras”.

“Era un movimiento que aunque tenía mucha vida, lo dinamizábamos entre muy pocos. Fue agotador. Y nadie nos cogió el testigo”.

Esto ha llevado a muchas de ellas a establecer un sistema de comisiones en el que para aceptar la creación de una nueva línea de trabajo debe existir un grupo promotor que se haga cargo de ponerla en marcha, de forma que no se sobresature a la estructura estable con más trabajo, fomentando la implicación, la participación social y la corresponsabilidad de nuevas personas.

“Aquí, el que esté interesado en algo lidera una comisión. Es un modelo que implica más a la gente, si no hay alguien que lidera en cada comisión, no vale. Hay que corresponsabilizarse”.

Perfil muy feminizado y con fuerte componente de trabajo en euskera.

A diferencia de otras organizaciones (en las que la distribución de perfiles entre hombres y mujeres está más equilibrado) en el caso de las AMPAS, es más habitual la presencia de mujeres que de hombres, siendo en algunos casos hegemónica o casi exclusiva. Esto tiene que ver con el tipo de tareas que se desarrollan desde estas organizaciones, muy ligadas al cuidado y atención de hijas e hijos, tareas tradicionalmente asociadas al desempeño de las mujeres.

Se ha observado además como en los casos en los que acceden hombres, éstos lo hacen desarrollando cargos de decisión (presidencias) o labores de gestión económica, en mayor medida relacionadas con el desempeño de los hombres en el espacio público.

“Qué pregunta más buena. Sí que tenemos hombres, pero menos. Solemos estar más mujeres que hombres. Eso sí, el que está implicado, está muy implicado, hemos tenido secretarios, tesoreros, un presidente...”.



Asimismo, es habitual que el modo de relación y trabajo sea en euskera, en la medida en que el modelo educativo más extendido es el modelo D. En este sentido, la experiencia de Bilbao la Vieja (por este mismo motivo) constituye la excepción.

Trabajo en red con otras organizaciones, tanto por criterios geográficos como temáticos.

Las asociaciones educativas y de madres y padres mantienen relaciones de colaboración tanto con otras asociaciones similares (situadas en otras zonas pero con intereses comunes) como con asociaciones de la misma zona de influencia.

“Colaboramos con otras asociaciones para que sus actividades tengan más repercusión y puedan llegar a más personas del colegio”.

En zonas como Zabalgana o Bilbao la Vieja existen redes de colaboración muy activas con otras asociaciones de la zona (con Zabalgana Batuz, Zabalortu, Zabalturri, Txorrosolo, Hasi eta Hezi –en el primer caso- o con Susterra, Bakuva, Bige o Plataforma Ibaiondo –en el segundo caso-).

Autopercepción voluntaria o colaboradora y con componentes de plurivoluntariado.

Si bien no es una preocupación habitual entre las personas que participan, tras reflexionar suelen identificarse con los términos de voluntariado y colaboración, para definir su actividad. Asimismo, y por elevado trabajo en red con otros agentes sociales de sus zonas de influencia, es habitual encontrar ejemplos de plurivoluntariado, en los que aunque con menor intensidad también se colabora.

“No es que seamos todos de otra ONG, pero sí que hay personas que colaboran con otras entidades, eso sí, menos porque no da para todo”.

8.7. Los Movimientos Vecinales.

Otro de los movimientos sociales más habituales en las zonas analizadas es el relativo al tejido vecinal, que es especialmente activo en Zabalgana y en menor medida en Bilbao la Vieja, donde la participación ciudadana se canaliza también a través de otro tipo de organizaciones de desarrollo comunitario con mayor base social.

En el movimiento vecinal conviven dos perfiles diferenciados en cuanto a enfoque y métodos de trabajo, que responden a diferentes perfiles sociodemográficos y socioeconómicos en los respectivos barrios. Esto se traduce en distintas concepciones de organización interna, uso de tecnología, autopercepción o incluso motivaciones.

Motivaciones para la participación. Beneficios directos.

Este tejido asociativo se constituye generalmente para luchar por la mejora del barrio o municipio, bien intentando conseguir un mayor desarrollo de las infraestructuras existentes (transporte, limpieza, equipamientos cívicos y educativos, etc) –éste sería el Caso de Zabalgana- o para conseguir mejoras en la convivencia cívica y en la resolución de problemas ciudadanos –una de las tareas principales, por ejemplo, de la Asociación Vecinal Labetxo-.

“Nuestros objetivos son la buena convivencia vecinal [...] y la mejora tanto del entorno social como físico”.

Esto suele motivar que si bien existen grupos de participación que se mantienen en el tiempo (y que trabajan por la mejora general de condiciones), otras personas desarrollan modelos de participación más puntuales y vinculados a la resolución de un determinado problema que les afecta (dejando de participar una vez queda solucionado).



En cambio, los **frenos** suelen tener que ver tanto a nivel interno con la baja implicación ciudadana como a nivel externo con la falta de reconocimiento de su papel, especialmente por parte de las administraciones competentes.

“Aunque no te lo reconozcan, tú sabes que se ha hecho y tienes la satisfacción de que tú lo has conseguido”.

Organización interna. Grupos promotores o juntas directivas.

En lo relativo a la **organización interna**, todas las organizaciones presentan una serie de cargos representativos, a nivel de junta directiva. En general, debido a la reducida base social de los movimientos ciudadanos, suelen ser unas pocas personas quienes se encargan de las tareas más habituales y la visibilidad suele estar concentrada en la figura del presidente/a.

“El método es asambleario y abierto a toda persona que quiera aportar su tiempo libre. [...] Según las preferencias de tiempo y de la persona, se les asignan unas u otras tareas”.

Existen excepciones a este modelo. En el caso, por ejemplo de Zabalgana Batuz existe una pluralidad de portavoces. Asimismo, afirman tener una estructura de cargos por demanda expresa de la normativa, si bien intenta estructurar un modelo interno en el que en su día a día no se haga uso de los mismos. Es decir, tiene una estructura interna a nivel formal, pero en su cotidiano las tareas se reparten mediante comisiones y de forma más horizontal, intentando adaptarlas a las tareas, tiempo disponible y habilidades de cada persona.

*“Amoldamos las tareas de la asociación a la vida y las obligaciones particulares de cada uno”
“Nos tomamos los cargos como algo simbólico. No hay un líder vecinal”.*

Percepción generalizada como voluntariado y en los cargos de mayor compromiso, como militancia.

Las personas que participan de tejidos sociales vecinales suelen autoperibirse como voluntariado, si bien en aquellos casos de los perfiles de mayor compromiso y dedicación, se suele estar más de acuerdo con la figura de la militancia.

“Aunque haya veces que te pueda quemar, este es un tema que te engancha. Empiezas metiendo ratos libres y terminas implicándote. Empiezas de voluntario y acabas de militante. Al final te implicas mucho más de lo que pretendías”.

Trabajo en red con otros colectivos de la zona.

A diferencia de otro tipo de organizaciones, las motivaciones para la participación son de vinculación netamente geográfica, ya que su objetivo es la mejora de las condiciones del barrio o zona de actuación. Esto suele llevar al establecimiento de redes de colaboración con aquellas otras organizaciones y movimientos que trabajen en la zona, apoyando aquellos proyectos que consideren de interés.

Uso desigual de la tecnología.

A nivel de **uso de las TIC**, por ejemplo, en Bilbao tanto Labetxo como Miribilla presentan un perfil de actuación más presencial y menos tecnologizado (haciendo un uso menor de la misma, generalmente para coordinaciones internas puntuales o para proyectos concretos), lo que a veces ha llevado a fricciones en la colaboración con otras organizaciones de la zona.

Por el contrario, en Vitoria-Gasteiz, Zabalgana Batuz aunque desarrolla una parte de su trabajo de forma presencial (y es en esta capa donde se toman las decisiones más importantes) funciona en su día a día de forma muy operativa utilizando las TIC, tanto para su coordinación interna (email, whatsapp, etc) como para la difusión externa de su actividad y la generación de medidas de presión (web, blog, Twitter, etc).

“Si valorásemos las horas, presencialmente hay muchas tanto a nivel de asociación, pero también en comisiones de trabajo. Pero es que el Whatsapp es constante, compartimos todo por email...”.



8.8 Las asociaciones y grupos culturales y deportivos.

Las **entidades sociales de cultura y deporte** son algunas de los principales exponentes de participación social y voluntariado, constituyendo un **tejido social abundante y rico en la CAPV** a través de deportes como promoción del euskara, danzas, fútbol, baloncesto, balonmano, grupos de montaña, etc.

Presentes en las tres realidades analizadas (con organizaciones como Zintzo Mintzo, Sigi-Saga, Ortzadar, LaSalle Mendi Taldea o CB Urola EK), el trabajo de campo realizado permitió obtener algunas **pautas comunes entre ellas** y establecer conclusiones comunes a este tipo de entidades:

Forma jurídica propia.

La práctica totalidad de los clubes y grupos deportivos presentan una **forma jurídica formalizada**, bien como **club deportivo** bien como **asociación**. Esto es debido principalmente a dos razones:

Por un lado, las de **corte deportivo**, ya que este tipo de forma jurídica es necesaria para poder participar en competiciones regladas y obtener seguros deportivos. Por otro, las de **corte económico**, ya que es necesaria para poder acceder a subvenciones a la actividad, dándose esta última tanto en asociaciones culturales como deportivas.

En todo caso, también existen formaciones con una forma jurídica no formalizada, esencialmente en forma de grupos de tiempo libre orientado al deporte no competitivo (como son en el caso del senderismo y la montaña) o de la promoción de danzas vascas. De estas tipologías se analizaron las experiencias concretas de LaSalle Mendi Taldea en Zumárraga y Sigi Saga Dantza Taldea (de las que se puede obtener más información en el apartado de experiencias de participación social individuales de este estudio).

Dependencia de subvenciones.

El acceso a financiación externa no es un asunto menor, ya que a diferencia de otro tipo de entidades, las estructuras de participación social mediante deporte **no son económicamente autónomas**, ya que no llegan al objetivo de la **autofinanciación**.

Habitualmente cuentan con un **local municipal** cedido gratuitamente (en casas de cultura, centros cívicos, polideportivos o colegios) y **reciben anualmente una asignación subvencional** de alguna administración pública (normalmente Ayuntamiento o Diputación Foral).

“Recibimos dinero de Diputación. Es un dinero que reciben todos los grupos de deportes de los colegios. Y aunque aquí se cobra una cuota, aún así no cubrimos”.

Si bien, de acuerdo al discurso pulsado, la **continua reducción de las aportaciones** públicas de los últimos años no ha hecho que se reduzcan el número de actividades (y por tanto las opciones de participación) sí se están realizando con **menos medios y con un mayor esfuerzo personal y económico** de las personas voluntarias de esas agrupaciones.

“Agradecemos el apoyo de la Administración. Pero las ayudas económicas han ido descendiendo de año en año y esto dificulta poder desarrollar las actividades. Estamos llegando a un punto en el que estamos a punto de perder dinero y si no lo hemos hecho ya es por la buena gestión económica”.

Es además un **elemento de debate interno en el ámbito deportivo**, ya que alguno de los grupos de deporte no competitivo se considera discriminado en las asignaciones económicas recibidas en relación con los clubes de competición.

“Creemos que hay diferencias en el apoyo a deportes competitivos y no competitivos. Y creemos que habría que impulsar más los deportes no competitivos y que se puedan practicar más allá de los 40 años”.



Alta actividad de fomento de la participación social.

Otra característica de estas organizaciones es su **elevada capacidad de movilización** con respecto a otras entidades. Los clubes deportivos (sean competitivos o no) y los grupos y asociaciones culturales **movilizan a una gran cantidad de personas, tanto de forma semanal (fines de semana) como puntual (fiestas)**, activando redes de relaciones, etc.

En general, cuentan con un amplio número de participantes –sobre todo en el caso del deporte- (en los casos analizados y a pesar de tratarse de pequeños clubes todos los fines de semana cada organización moviliza entre 60 y 150 personas). Son **participantes además con un alto nivel de actividad**, al ser una parte de su ocio semanal.

Al igual, eso sí, que con otros colectivos, se detectan **mayores dificultades a la hora de movilizar el deporte femenino**, especialmente partir de la edad infantil. El porcentaje de personas (tanto en las estructuras organizativas como en los espacios de participación) siempre es mayor en hombres.

Claro cumplimiento de la estructura en anillos.

Respecto a la habitual estructura organizativa en torno a anillos de compromiso descendiente, reseñar que en los grupos deportivos es uno de los espacios donde se aprecia de forma más clara el cumplimiento de este modelo.

En general, **los grupos cuentan con un núcleo duro** (o junta directiva) **encargado de la organización de las actividades** (calendario, salidas, autobuses, etc) así como de la **gestión de la propia estructura** organizativa (presupuestos, comunicación, etc). Se trata de un grupo reducido en número, fuerte en intensidad de la dedicación y falta de relevo (como se ha venido ya reseñando).

“Te sientes un poco como que la gente está pendiente de lo que tú hagas, coges una responsabilidad mayor. Todo el mundo te mira a ti, te encargas de todo. Echo en falta que alguien dijera, no te preocupes, que de esta parte me encargo yo”.

Existe también claramente un **segundo anillo de voluntariado estable**, con un **menor nivel de compromiso**. En general, se trata de personas que se responsabilizan de acciones concretas pero que no participan de la estructura de la organización en cuanto a la toma de decisiones más estratégicas. Hablaríamos de monitores, responsables de equipos, delegados, entrenadores, etc.

“El presidente es el que más horas mete y el resto le echamos una mano”.

Finalmente, también puede verse un **tercer anillo de personas colaboradoras puntuales** dispuestas a ayudar en momentos concretos, bajo la dirección de alguna persona voluntaria y siempre para tareas acotadas en el tiempo (en cuanto a horas y días) y en responsabilidad.

“Yo colaboración tengo de cualquiera. No tengo ningún problema de pedir ayuda a nadie. Somos un grupo en el que en seguida te echan una mano para un tema concreto”.

Este tercer anillo es **muy marcado en las asociaciones culturales**, ya que para la organización de eventos concretos, es necesario el apoyo de personas que echen una mano en el montaje de estructuras, txosnas, organización de eventos infantiles (teatros, salidas, etc).

Falta de relevo en los espacios de mayor compromiso.

Al igual que en el caso de los anillos organizativos, también cumplen a la perfección el **patrón general de falta de relevo**, muy **especialmente en los ámbitos que requieren mayor dedicación horaria** y sobre todo mayor **compromiso**.

“A las reuniones le cuesta más venir a la gente porque igual piensan que les vas a enganchar ahí para más cosas”.



“A mi si me gustaría, el año que viene de las veinte salidas, que alguien me dijera, oye de diez me encargo yo. Porque no tengo queja de que me ayuden para organizar una salida concreta, lo que echo en falta es que cogieran cuatro padres y se pusieran conmigo a hacer lo que yo hago, el papeleo, la gestión de subvenciones, la organización de los autobuses...”

La **situación** es además en algunos casos **grave, amenazando la propia supervivencia del grupo** al llevar las personas responsables mucho tiempo y ver que no se incorporan personas nuevas, acumulando cansancio y buscando ya –en muchos casos- un relevo que les permita seguir perteneciendo a la entidad pero con un menor nivel de responsabilidad.

“En un grupo el año pasado dijeron, oye, hasta aquí hemos llegado y no vamos a seguir. Porque llevaban años pidiendo un relevo y nadie se lo daba. Y la gente a ver que dijeron que no iban a seguir, se juntaron y lo echaron para adelante otra vez. Pero fue un momento en el que tuvieron que lanzar un órdago”

“Si yo lo dejo, no se si el grupo hasta desaparecería. No se si habría alguien que asumiera mi trabajo”

Sin embargo, se trata de organizaciones que gozan de mejor salud interna en lo referente a puestos de menor responsabilidad, siendo relativamente sencillo –en palabras de las personas entrevistadas- encontrar personas para “echar una mano en cualquier cosa”, existiendo un amplio número de personas dispuesta a ayudar en tareas concretas.

“Ahora cuesta más que antes que la gente participe. Ahora es más difícil encontrar delegados para los equipos, para la junta directivo. Yo creo que es por falta de compromiso. En cambio, para estar con los chavales en los partidos hay menos problemas. Si es para cosas concretas y les das la actividad dirigida no hay ningún problema para encontrar gente”

Autopercepción como voluntariado, aunque sin darle especial importancia.

La reflexión sobre la **autoconsideración** del papel participativo **no es habitual**. En general se trata de personas que no le han dedicado tiempo a “ponerse un nombre” sino que **se reconocen más por la tarea desempeñada**.

En todo caso, los nombres más habituales son los de **Voluntario** (entre las personas con mayor responsabilidad) o **Colaborador** (para las personas con vinculaciones más puntuales). Asimismo, **aparecen términos nuevos**, propios de este tipo de actividades como **aficionado o animador, al tratarse de dedicaciones muy vinculadas al ocio y aficiones de cada persona**.

“Aunque parece que hacer voluntariado es solo en ONG, yo creo que al hacer labor para otras personas en lo nuestro también le llamaría voluntariado”

“No se, yo diría que somos animadores o igual aficionados también... lo hacemos porque nos gusta”

Motivos personales o familiares para la participación.

De forma similar al ámbito cultural, al tratarse de prácticas deportivas, las **razones de la participación tienen que ver muchas veces con las aficiones personales** o familiares (por las de sus hijas e hijos), ya que en los clubes de deporte infantil o en las asociaciones culturales es habitual que las personas adultas comiencen a colaborar cuando hijas e hijos empiezan a hacer deporte, teatro o danzas en ellos. En el caso específico del deporte, es habitual que esas personas una vez dejan la práctica deportiva pasen a ocupar espacios participativos en los equipos, bien como entrenadores, bien como delegados.

“Las motivaciones son variadas. Pero muchos somos padres de chavales del equipo. Y otros, son jugadores o exjugadores”

Asimismo, también es habitual que las personas asuman cargos de responsabilidad en las organizaciones por razones relacionadas con el **reconocimiento social y el propio sentimiento de bienestar** asociado a un trabajo bien hecho que repercute en su comunidad.



“Creo que tenemos gente porque ofrecemos un buen servicio. Preparamos muy bien las excursiones y eso hace que la gente participe y valore lo que hacemos”.

Finalmente, también se indica que la participación en clubes y grupos deportivos es una **forma de generar relaciones sociales, de tejer una red de amistades** fuera del círculo familiar o laboral y ampliar el círculo de amistades.

“El grupo me ha permitido hacer amistades con un montón de gente de muchas generaciones y conocer gente hasta de otros pueblos a la que si no nunca hubiera conocido. Eso me gusta”.

“Hacemos socialización de amigos. De aquí han salido parejas que se han casado. Y hay solitarios que han hecho cuadrilla”.

La intensidad de la participación, y por tanto la asunción de responsabilidades, dependerá de la propia forma de ser de las personas, ya que tal y como se viene señalando a lo largo del informe, la participación y el voluntariado se relacionan fuertemente con la forma de ser de las personas.

En cuanto a los **motivos para dejar de participar**, suelen tener que ver normalmente con las **etapas de la vida**, regulándose la participación en función del nacimiento y la edad de hijas e hijos (o de la asunción de tareas con personas dependientes). En la medida en que se trata de clubes cuya actividad se vincula a una forma de ocio (y no a una forma de vida, como pueden ser otro tipo de organizaciones) la participación es más flexible.

En todo caso, se reseña que aquellas personas que habiendo ejercido tareas de mayor responsabilidad, cuando dejan de hacerlo por estos motivos no pierden el contacto del todo, sino que suelen estar disponibles para colaborar en acciones concretas. De esta forma, se establecería un paso entre los anillos, subiendo o bajando la dedicación en función del momento vital.

Alta dedicación horaria.

En general, la participación voluntaria en estructuras deportivas y culturales requiere de una **dedicación horaria mayor que la de otras entidades**, siendo habitual dedicar entre 8 y 10 horas semanales.

“Nosotros estamos ayudando por un bien común y no tomando vinos. Y eso lleva un montón de horas semanales”.

Además, y como elemento diferencial, se trata de una participación **fuertemente focalizada en fines de semana** (ya que por su componente de ocio las romerías de danzas, las salidas de senderismo o las competiciones tienen lugar en fin de semana), si bien entre semana también se le presta dedicación (estructura organizativa, planificación, coordinación, entrenamientos, atención al público, etc).

Esto puede motivar que el **plurivoluntariado**, si bien se ha detectado, **no es habitual** y resulta una fórmula bastante puntual, que se realiza además en otros ámbitos no necesariamente relacionados con el deporte.

“La mayoría solo hacen lo que hacen en el club, pero sí hay unos pocos que hacen temas de ciclismo, del euskera, del txistu, de los niños del Sáhara...”

“Aquí es difícil estar en más de una asociación. Hay mucho que hacer aquí. Y además tienes hijos y nietos. Cómo vas a hacer”.

Sistemas de funcionamiento.

Estas organizaciones cumplen de forma general el modelo detectado en el que la **toma de decisiones más relevantes es realizada en espacios de la capa presencial** y la **gestión más diaria se lleva de forma más autónoma**.



Habitualmente **se organizan reuniones o asambleas semanales** en las que los núcleos duros de las organizaciones establecen las directrices de carácter más estratégico y se planifican las actividades del resto de la semana. **Sobre esa base, el resto de la semana el trabajo es más autónomo** y se divide según responsabilidades individuales (como puede ser las personas responsables de la atención al público, las páginas web y/o redes sociales, la preparación de las actividades, etc). Esta separación suele estar motivada por habilidades y edades, normalmente siendo las personas más jóvenes las que se hacen cargo de lo relativo a las TIC.

El papel de las TIC.

En general, **realizan un uso importante en su día a día** (en las actividades de menor relevancia), siendo una **herramienta a la que se le da un doble uso**:

Por un lado, es una forma de **simplificar el trabajo interno**, haciéndolo más llevadero y permitiéndolo **compatibilizarlo mejor con la vida laboral y familiar**, al reducir el tiempo presencial que es necesario dedicar.

“Antes era más presencial, ahora si repartimos los trabajos puedo hacer desde casa”.

Por otro, constituye una **forma de mantener informada a su comunidad de influencia**, publicando información de interés sobre las salidas, los partidos, los resultados, las rutas, etc. Incluso, se considera que las redes sociales son una **forma de relacionarse mejor con las generaciones más jóvenes y así lograr atraerlas al deporte**.

“El Facebook permite que los chavales participen, meten sus fotos, comentan...”.

“Tenemos que cambiar la dinámica. La idea de poner redes sociales es para informar a la gente joven e intentar atraerles”.

RESUMEN EJECUTIVO.

Al igual que se indicaba en el capítulo anterior, respecto a los perfiles de voluntariado y participación social entendemos que también ha habido una cierta confusión, asignándose el calificativo de “nueva tendencia” a perfiles de participación que no son nuevos, aunque quizás sí menos estudiados por haberse situado –en una óptica teórica reduccionista- más en el ámbito de los movimientos sociales que del voluntariado.

Este estudio, al asumir un foco más amplio y subsecuentemente difuso, ha identificado los siguientes perfiles algunos de los cuales sí son **netamente novedosos** (voluntariado técnico y profesional procedente de la economía alternativa y del procomún) y otros que -por **su progresivo fortalecimiento y la aparición de iniciativas específicas novedosas- incorporan algunas novedades** en sus dinámicas operativas (como el voluntariado de personas inmigrantes o personas mayores).

Además, se ha incorporado un **tercer grupo** (que incluye los movimientos religiosos, reivindicativos de carácter autogestionado, culturales y deportivos, vecinales, educativos, etc) que si bien no es novedoso **no ha sido habitualmente estudiado** (por pertenecer más a la conceptualización teórica asociada a los movimientos sociales que al voluntariado).

- **Voluntariado de/para personas mayores.** Se trata de un voluntariado de personas mayores y normalmente también dedicado a la atención a personas mayores. Realizado a través de organizaciones formalmente constituidas, y con un bajo nivel de participación y de relevo así como de uso de las TIC. Sus principales motivaciones son la satisfacción por un trabajo bien hecho que mejore la calidad de vida de su comunidad y les genere un mayor bienestar personal y un reconocimiento de su entorno.
- **Voluntariado técnico y profesional.** Además del voluntariado corporativo y de las asociaciones profesionales (formas más tradicionales) se detecta la aparición de formas de acción voluntaria y



participación social derivadas de modelos de economía alternativa. A diferencia de las dos primeras, en las que la participación tiene un carácter más puntual y minoritario, la economía social y del procomún produce modelos participativos en los que la participación social está directamente vinculada al modelo de negocio, entendiendo que la economía debe ser más participativa y generar un beneficio comunitario.

- **Voluntariado de/para personas inmigrantes.** Muy focalizado en Bilbao la Vieja y San Francisco (por su perfil sociodemográfico), las personas inmigrantes realizan tareas voluntarias tanto a través de organizaciones “para” como “de” personas inmigrantes. Entre sus rasgos más destacados, reseñar que si bien son organizaciones formalmente constituidas, los procedimientos internos están menos protocolizados y hacen un uso de las TIC es diferente (más orientado al teléfono y el whatsapp). Sus motivaciones tienen que ver con una mayor sensación de integración (devolviendo a la sociedad de acogida parte de lo recibido) y un empoderamiento personal, usando el voluntariado como una forma de cambiar estereotipos. El idioma y el desconocimiento del entramado administrativo son por el contrario dos de los principales frenos a la participación. Los roles de género son más acusados y las formas de fomentar la participación, por tanto, serán diferentes para mujeres y hombres.
- **Voluntariado de carácter religioso.** Independientemente de la confesión religiosa (Cristianismo, Islam) las personas con una vivencia religiosa tienen una tendencia al voluntariado y la participación social mayor, derivada de los valores que promueven sus religiones. Se autoperciben en general como militantes y en ocasiones son pluriparticipantes. Aunque sus organizaciones están formalmente constituidas, lo hacen más por motivos formales que por coincidencia ideológica, visualizándose más como movimientos que como asociaciones.
- **Voluntariado en grupos autogestionados de carácter reivindicativo.** También muy focalizados en Bilbao la Vieja y San Francisco (aunque con presencia en Urretxu/Zumárraga y Zabalgana) se caracterizan por una vinculación emocional a la acción directa más que a la reflexión, así como por una percepción grupal alejada de las estructuras administrativas públicas. Su modelo es asambleario, carecen de forma jurídica formal e intentan obtener sus fondos por medios propios, sin dependencia de subvenciones. Su autoconcepción es en general militante y pluriparticipativa, siendo el trabajo en red con otras organizaciones (temática o geográficamente similares) y el uso intensivo de las TIC alguna de sus características distintivas más relevantes.
- **Voluntariado en organizaciones de familia y educación, especialmente AMPAS.** Este tipo de organizaciones son muy abundantes en número en las zonas analizadas, y habitualmente se canalizan a través de estructuras jurídicas formales (asociaciones), aunque también existen plataformas. No le conceden especial interés a la reflexión teórica sobre autopercepción y sus motivaciones son principalmente autocentradas y tienen que ver con el bienestar y la mejora de la calidad educativa de sus hijas e hijos. En su modelo organizativo interno conviven las asambleas (para las decisiones más relevantes) con las comisiones y grupos de trabajo (para los proyectos y acciones concretas), encontrando más dificultades para los relevos en los puestos de mayor responsabilidad (estructuras, juntas, etc).
- **Voluntariado en asociaciones y grupos vecinales.** Los movimientos vecinales están en general presentes en las tres realidades analizadas, aunque el nivel de intensidad de su trabajo y de representatividad de su base social es distinto. Las motivaciones participativas también son autocentradas, teniendo que ver con la obtención de mejoras para el barrio de residencia. Su forma de organización también combina el modelo asambleario con los grupos operativos e igualmente presentan dificultades para cubrir los puestos de mayor responsabilidad. El uso de las TIC es distinto en función de la organización, siendo unos modelos más basados en el trabajo personal y otros en cambio teniendo una mayor estructura participativa basada en herramientas telemáticas, de forma que puedan compatibilizar mejor la dedicación a la asociación con el resto de facetas de su vida personal, laboral y familiar.



- **Voluntariado en asociaciones y grupos culturales y deportivos.** El tejido social (formal o no formal) en materia de ocio, cultura y deporte es fuerte en las zonas analizadas, especialmente en lo relativo a la cultura vasca y el deporte. Se combinan organizaciones formales (especialmente en el deporte competitivo, para constituirse como club) con no formales (grupos de danza, montaña, euskera, música, etc), entre los que destacan algunos grupos de promoción individual fuertemente activos. Las aficiones personales, el establecimiento de redes sociales y el reconocimiento comunitario son algunas de las principales motivaciones a la participación, siendo el nivel de autorreflexión bajo y concediéndosele poca importancia. El uso de la tecnología es fuerte, ayudando a compatibilizar la dedicación cotidiana con la vida personal, laboral y familiar y permitiendo mantener informada a su comunidad de las actividades programadas. Es asimismo, uno de los perfiles con mayores dificultades para el relevo en los espacios de responsabilidad, mientras que es también uno de los que más facilidades encuentra para contar con colaboraciones y voluntariado.



9. LAS TIC Y SU INFLUENCIA EN EL VOLUNTARIADO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL.

Las **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** son uno de los elementos que con mayor fuerza han transformado las formas de voluntariado y participación social, ejerciendo una clara influencia tanto en el trabajo interno como en la comunicación y sensibilización.

Sin embargo, la **intensidad de la influencia varía** por zona y por tipo de entidad, por lo que era **objetivo específico de este estudio analizar específicamente las TIC como herramienta de potenciación de la participación social y la acción voluntaria**. Para ello, además de un completo proceso de escucha activa se integraron módulos específicos sobre el uso de las TIC y su influencia en el voluntariado y participación social en los cuestionarios, entrevistas y grupos de trabajo del proceso de investigación social.

9.1. Las TIC y el uso de la capa digital.

A pesar de que algunos estudios previos²⁰ ya consideran las iniciativas ciber desarrolladas como una nueva tendencia integral en voluntariado, los resultados de este diagnóstico en las zonas analizadas únicamente permiten afirmar que **las iniciativas digitales son principalmente un reflejo de la actividad general, siendo muy escasas las iniciativas que tienen presencia exclusiva en la capa digital**.

De hecho, la realidad es más coincidente con lo que identificaba la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado (2012) que refería textualmente “que todas las entidades reconocen el uso de las TIC como una **tendencia, pero en su mayoría a un nivel básico**” y con lo que la Fundación Chandra (actual Fundación Hazlo Posible) y el Centro de Estudios Tomillo ya afirmaban en 2009 y que aún es ampliamente vigente, detectando “una **brecha digital** entre aquellas organizaciones que utilizan Internet como vehículo de comunicación externa, interna, de visibilización de proyectos, de sensibilización o de transparencia y otras que apenas son conscientes de la importancia de estos elementos, y consideran que tener una web es una obligación que impone la modernidad”.

Quizás el único ejemplo reseñable de presencia (casi) exclusiva en la capa digital tenga que ver con **iniciativas que buscan con un objetivo puntual**, especialmente en cambios legislativos, políticos o urbanos, como la consecución de un centro educativo, la construcción de un Centro Cívico, la obtención de una línea de transporte público, etc. Se trata de acciones, que parten de un descontento social y que utilizan las plataformas digitales para aunar fuerzas entre lo/as afectado/as y servirse de ellas como altavoz para visibilizar la queja y provocar una reacción a empresas y/o instituciones.

“Yo tenía un cabreo monumental. Pero no tenía ni idea de qué hacer. En tres días nos juntamos 3 ó 4 personas y nos vamos al parque a recoger firmas. Y cuál es la sorpresa que al minuto te firmaba todo el mundo. Todo el mundo se ofreció a difundirlo y firmarlo. En una semana solamente yo recogí más de 1.200 firmas”.

En estos casos, en los que se busca **inmediatez y obtención de repercusión mediática y social**, la organización a través de la capa digital permite obtener resultados más rápidos y coordinarse de forma más ágil, pasando elementos como la constitución formal a un segundo plano.

“Nosotros lo único que buscábamos era meter ruido. Al principio, lo hicimos todo por el móvil. Yo tenía el móvil echando humo. Había que coordinar a todo el mundo y para eso creamos un blog, un Facebook, una cuenta de Twitter. Esto era ideal para coordinarse e informar”.

Estas iniciativas pueden surgir de un blog individual, de una recogida de firmas o de una reunión informal en un colegio o en un parque y **a través de las TIC cristalizan y permiten canalizar con**

²⁰ Gobierno de España. 2011a.



excelentes resultados la demanda social, sin necesidad de constituirse formalmente, por ejemplo, en una asociación.

A lo largo de este estudio se han detectado varias de éstas iniciativas, que a pesar de carecer ya de actividad (por haber conseguido su resultado) mantienen su perfil en redes sociales, sus blogs y sus webs, ya que no se han dado de baja. **Formalmente están activas pero realmente carecen de actividad**, ya que su funcionamiento se detiene en el momento en el que se logra el objetivo para el que se crearon (y salvando las distancias, podríamos hablar de un paralelismo con las asociaciones que no se dan de baja del registro aún careciendo de actividad real).

Más allá de este tipo de iniciativas, **los resultados de la investigación realizada no permiten concluir la existencia de espacios participativos únicamente exclusivos en la capa digital**, si bien sí se puede concluir que ésta tiene una presencia abiertamente creciente en el desarrollo de actividades participativas.

Lo que se ha observado en las tres realidades tiene en realidad más que ver con que **las TIC y el espacio digital constituyen una herramienta al servicio de las organizaciones y grupos y no tanto una forma exclusiva de participación**, tal y como ya se mostraba en el modelo de gestión diacrónica del apartado 6.2.2.

9.2. Funcionalidades de las TIC. Impacto en la participación social.

Si bien es un **claro objeto de debate y actualmente conviven diferentes niveles de penetración** (y por tanto de influencia de la tecnología), a día de hoy las TIC no son vistas como un canal participativo exclusivo, sino más bien como un **fuerte apoyo a la participación social y a la mejora de la eficacia en la organización**.

“Nosotros nos apoyamos mucho en Internet. Aprovechamos todas las tecnologías a nuestro alcance para organizarnos internamente y también como escaparate al público. Tenemos herramientas colaborativas, aunque es principalmente la asamblea donde se toman las decisiones, porque no todo el mundo tiene acceso a Internet”.

Esto va en línea con lo indicado tanto por la Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014²¹ que las referencia como “una herramienta para potenciar el trabajo conjunto de las organizaciones al facilitar su coordinación y su trabajo en red” como por la Estrategia Vasca de Voluntariado 2013-2016²², que “indica que la entrada en la era digital y la implantación de las nuevas tecnologías supone una revolución cultural de la que no ese escapa el voluntariado y [...] que conlleva cambios [...] para la gestión de las organizaciones, su dimensión regulatoria...”

En general, **los agentes de participación social utilizan las herramientas digitales en dos grandes ámbitos: como una herramienta de coordinación diaria interna** (a través de *Email*, *Whatsapp*, *GoogleDocs*, etc) **y como una herramienta de difusión informativa externa**, siendo por ejemplo minoritario su uso en materia de captación de personas o para debates de trascendencia.

“Las herramientas tecnológicas se han usado principalmente como herramienta de comunicación tanto interna como externa, no tanto para trabajar o para captar”.

9.2.1. El trabajo hacia el exterior. La comunicación y la captación.

Por un lado, encontramos el **trabajo hacia el exterior**, para la difusión de actividades, la interacción con su comunidad, el acceso a medios de comunicación y administraciones públicas y la captación de personas para las actividades:

²¹ Gobierno de España. 2011b.

²² Gobierno Vasco. 2013.



- En este sentido el uso principal que se le da a las TIC y a la capa digital tiene que ver con la **difusión de las actividades realizadas**, tanto a través de **herramientas principalmente informativas** (webs, blogs, listas de email, etc) como mediante otras con un **componente de mayor interacción** (principalmente, perfiles en redes sociales como Facebook y Twitter).
- En cambio, la **captación de personas a través de estas herramientas tiene un menor uso**, ya que los llamamientos a la acción y a la participación son minoritarios, si bien algunas de las organizaciones analizadas han reflexionado sobre el desarrollo de actuaciones en redes sociales como una **forma de interactuar con personas más jóvenes**, al ser canales directos de relación para esos grupos de edad. Las redes sociales en este sentido serían vistas como una **forma de rejuvenecer la base social** del grupo u organización **facilitando el contacto con personas más jóvenes**.

“Hemos hecho un llamamiento a la participación a través de email y Facebook y ha funcionado”.

- También son percibidas (aunque en menor medida) como **herramientas para incrementar** en la sociedad **el impacto de su actividad** a través de medios de comunicación o como forma de presión (o de un acceso más directo) a la Administración Pública. En este sentido páginas web, blogs o Facebook y Twitter son las opciones más habituales.

“Con el blog, el Twitter, el facebook... le dimos mucha difusión, nos llamaban de todos los medios de comunicación, escribimos en los perfiles de los políticos y nos llamaron. Estábamos todos los días en los medios”.

“Nosotros en comparación con otras asociaciones usamos mucho más los comunicados de prensa, la web, etc. Recurren a nosotros porque generamos noticias. Y nos funciona como medida de presión. No queremos salir en medios especialmente, pero es inevitable y da resultado”.

Una **mayor concienciación** de las entidades sobre la importancia de la comunicación y especialmente del desarrollo de estrategias en redes sociales les permitirá **acceder a personas más jóvenes y renovar su base social**, siendo una herramienta útil para **fomentar el relevo generacional**, en línea con lo que ya recoge la Estrategia Vasca de Voluntariado en sus propuestas para fomentar la sensibilización y la captación de voluntariado, indicando que “el voluntariado y las entidades que lo promueven han de comunicar más y comunicar mejor” y “explorar y aprovechar las oportunidades que ofrecen las TIC”

9.2.2. El trabajo hacia el interior. Flexibilidad participativa y coordinación.

Por otro lado, las herramientas digitales tienen un **amplio uso en lo referido al trabajo interno**, especialmente en tres campos:

- En primer lugar, es una forma de **facilitar la información interna entre las personas que forman parte de la organización**, para que todas ellas puedan mantenerse al tanto de las decisiones que se toman, accediendo fácilmente a actas, reflexiones, documentos internos, etc.

“Hasta hace poco a las reuniones había que asistir. Y el que no podía asistir, nada. Ahora las asociaciones vamos cambiando. Ahora antes de la reunión mandamos un previo y después también, para que todo el mundo pueda aportar”.

En cambio, **el uso de herramientas de debate interno carece de uso real**, siendo muy minoritarias las organizaciones que han probado plataformas de foros de debate y herramientas como [Loomio](#) (y cuando las han probado, no han llegado a cuajar). La explicación principal de esta falta de uso, como ya se ha venido explicando, tiene que ver con la percepción de que la capa digital no es el espacio para la toma de decisiones de calado.



“Cuando dices de implantar este tipo de herramientas, todo el mundo las valora muy positivamente, pero luego no hay un uso real. Primero, no se inscribe todo el mundo y quien se inscribe aunque le parece bien, no lo usa... hace falta una labor en persona para ayudarles a inscribirse, difundirlo [...] es verdad que son un ahorro de costes y tiempos pero no terminan de funcionar”.

- En segundo lugar, también tienen cierto uso para **fomentar una mayor participación de todas las personas**, constituyéndose en una herramienta muy útil para que las personas **puedan seguir aportando a la organización o grupo en distintos momentos de su vida**, independientemente de su situación vital o profesional.

“Intentamos que todo el mundo participe. Y la tecnología es una herramienta inestimable para ello”.

De esta forma, las TIC permiten **adaptar la participación a momentos de mucha carga profesional o momentos vitales en los que la prioridad es la dedicación a la familia**, pudiendo aportar sin acudir a las asambleas (a través de envíos previos de información), mantenerse al tanto de la actividad de la organización (consultando la información internamente publicada) o realizando tareas concretas (traducciones, diseños, etc) que pueden hacer desde su trabajo o domicilio.

“Había personas que venían siempre a las reuniones presenciales y ahora por circunstancias personales, familiares o laborales ya no pueden. Y la única forma de que sigan participando, de que se sigan sintiendo parte es por Internet. Si no parece que te desvinculas. Y está funcionando.”

- Finalmente, las TIC son definitivamente vistas como una **herramienta que facilita la coordinación interna para los temas de carácter diario, reduciendo la necesidad de momentos presenciales**. Utilidades como el email o *Whatsapp* agilizan la toma de decisiones y descentralizan la participación, ya que se puede estar coordinado desde cualquier lugar y en cualquier momento. Es una **forma de que las organizaciones o grupos sean más eficientes en el uso del tiempo de las personas que participan**, haciendo más compatible su actividad voluntaria con su trabajo o su vida personal familiar.

“Tiempo presencial tampoco dedico muchísimo, más que en momentos puntuales. A lo largo del año tengo mi tiempo libre, no voy a ocupar todo mi tiempo con esto. Es importante”.

Un buen uso de las TIC a nivel interno permitirá diversificar, descentralizar y des-sincronizar la participación, haciéndola más flexible, en línea con lo ya recogido en la Estrategia Vasca de Voluntariado (2013), que propone “aprovechar [...] las oportunidades que ofrecen las redes sociales para favorecer la coordinación, información y participación de la ciudadanía como para mejorar la propia gestión de las asociaciones (gestión interna, dinamización, comunicación, etc) y de la Estrategia Estatal de Voluntariado (2011a), que textualmente expone “que las ENL deberán adaptar su actuación y sus estrategias (de comunicación) a la realidad de las TIC”.

Por el contrario, entre las **desventajas** percibidas se apunta que **no todas las personas tienen acceso a la tecnología ni dominio de la misma en grado suficiente**, lo que limita sus posibilidades participativas (en un modelo de uso intensivo de la capa digital). Esto es fuertemente detectado entre las personas de mayor edad, menor nivel educativo o económico y en cierta medida también entre las personas inmigrantes.

“Lo que nos puede ayudar a algunos porque tenemos email, whatsapp... puede impedir a otros. Si no tienes email o Facebook igual prefieres más las reuniones presenciales”.

Asimismo, también se considera que un **mayor uso de las TIC y la capa digital** si bien claramente incide en una **mejora de la eficiencia participativa** también **redunda en una pérdida de sensación de pertenencia**, ya que si bien las principales decisiones se toman en espacios presenciales muchas de las decisiones diarias ya no necesitan de contacto presencial, **transformándose la gestión diaria en un modelo participativo más frío y distante**.



“Con la tecnología la relación es un poco más fría aunque funcione mejor. Para mí, las reuniones presenciales, fomentan el contacto humano y son importantes. Es una forma de tener relación con los otros miembros de la asociación. Ahora nos vemos menos las caras, vamos menos gente a la reunión presencial, pero es verdad que se hacen más cosas. No se, se trabaja de otra manera”.

Esta una carencia que ya quedaba recogida en el Diagnóstico de la Situación del Voluntariado en España (2011a), que presentaba como **uno de los principales retos del cibervoluntariado** “mantener la vinculación a distancia y [...] el mantener la motivación, ya que no existen los aportes presenciales del contacto”.

9.3. Radiografía de iniciativas en la capa digital.

Si bien la mayor parte de los rasgos generales ya se han apuntado con anterioridad, un repaso de las iniciativas más interesantes y con mayor presencia en la capa digital pueden ayudar a comprender mejor el **uso real que de las TIC se hace en cada zona y en los distintos subsectores de actividad**, así como el modelo de interacción con la actividad presencial.

9.3.1. Zabalzana (Vitoria-Gasteiz).

Al tratarse de un barrio joven (más del 80% de la población tiene 40 años o menos²³), las iniciativas de voluntariado y participación social tienen un **alto componente de funcionamiento en la capa digital**, tanto para las tareas de carácter externo (de comunicación o de captación) como de funcionamiento interno (coordinación de la actividad o gestión de proyectos), siendo las TIC una herramienta fuerte para el fomento de la participación social e incluso para el **trabajo en red** entre organizaciones.

Desarrollo comunitario y vecinal.

En el ámbito del desarrollo comunitario y vecinal, la principal actividad en la capa digital del barrio proviene de la **Asociación de Vecinos Zabalzana Batuz**, que a través de su cuenta de Twitter y su página web actúa a cuatro niveles: **Informativo** (de noticias que tengan que ver con el barrio), **Denuncia** (en cuanto a deficiencias en infraestructuras o mal funcionamiento de las mismas), **Reivindicativo** (de servicios comunitarios que todavía no existen) y **Reclutador** (de ciudadanos informadores y difusores de actividad/queja/denuncia colectiva.)

Convive con **@ZabalzanaBerri**, una plataforma de información comunitaria vía Twitter, que actúa como punto informativo recopilando noticias sobre el barrio de Zabalzana aparecidas en la prensa. Está activa desde el año 2010, cuenta con casi 500 seguidores y mantiene una actividad constante.

También reseñar que la juventud del barrio de Zabalzana se organiza de manera presencial-digital, en torno a **Iñar Gazte Asamblada**. Utilizan las plataformas digitales – **Twitter** / **Facebook** - para difundir su actividad y dar a conocer acciones en la calle dirigidas a la juventud. También son un canal de conexión con otras iniciativas juveniles de otros territorios y con las iniciativas del barrio.

Si bien en la actualidad éstos son los espacios de participación social en la capa digital que principalmente continúan en actividad, en el histórico del barrio encontramos iniciativas de carácter puntual (por ejemplo, **Zabalzana 336**) cuya actividad tuvo como objetivo la reivindicación ante una problemáticas comunes en el barrio, como es el aplazamiento o dificultad con la entrega en plazo de viviendas o por una entrega defectuosa de las mismas.

A su vez, también se detectan peticiones de ciberactivismo, de carácter puntual, basadas en la recogida de firmas para pedir cambios concretos de tipo urbanístico (principalmente a través de la plataforma **Change**), mostrando tanto iniciativas **colectivas** (desde la Parroquia de Santa Clara) como **individuales**.

²³ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. **Barrios en Cifras**. 2013.



Actividad sociocultural, socioeducativa y familiar.

En relación con la **actividad sociocultural, socioeducativa y familiar**, y muy relacionada con el desarrollo sociocomunitario y el movimiento vecinal, la actividad en este campo está dirigida a construir un entorno favorable para las familias que habitan el barrio. Así, el foco se aleja de las cuestiones concretas y toma protagonismo el interés comunitario.

En este campo, **la comunidad se organiza y utiliza fuertemente de manera continuada y la capa digital**, para **mostrar las deficiencias educativas del barrio**, tales como la falta de centros públicos para todas las edades (peticiones expresas para una haurreskola, un tercer centro de educación infantil y primaria - recientemente aprobado- y dotación del primer instituto en el barrio) **o simplemente para difundir sus actividades y captar personas**, ya que por la edad media del barrio el número de personas nativas digitales y el de aquellas que usan las TIC de forma común es muy elevado.

En favor de la **cultura** en el barrio también se da actividad y se crean plataformas a favor del [eusquera](#), [el deporte](#), el [tiempo libre](#) o [la música](#). El objetivo es tejer red en torno a intereses comunes y seguir construyendo identidad en el barrio.

Asimismo, las plataformas digitales (fundamentalmente Facebook y Twitter) pero también las plataformas de ciber activismo basadas en la recogida de firmas (como Change), especialmente a través [iniciativas puntuales de carácter personal](#).

9.3.2. Bilbao Histórico (Casco Viejo, San Francisco y Bilbao la Vieja).

Los movimientos sociales detectados en Bilbao La Vieja son un reflejo de la identidad del barrio. De los tres ámbitos geográficos monitorizados, éste es **el de mayor número de actividades en marcha**, fundamentalmente en el **ámbito de desarrollo comunitario, sociocultural y de intervención social**, actividades encaminadas a regenerar el barrio y vivir la multiculturalidad.

Es resaltable asimismo el **grado de interacción existente entre los grupos y entidades para impulsar acciones puntuales**, como [Arroces del Mundo](#) o la [Noche Abierta](#), que movilizan la participación del barrio y atraen personas de otras zonas de la ciudad y del entorno del Gran Bilbao.

Desarrollo comunitario y vecinal.

Destaca la cantidad de acciones compartidas y coordinadas entre los diferentes colectivos de la zona, siendo una característica del movimiento asociativo de Bilbao La Vieja. Para ello, por ejemplo y a través de la [Coordinadora de Grupos de Bilbao La Vieja, San Francisco y Zabala](#), se utilizan **muy activamente** los canales sociales y se retroalimentan entre ellos, conectando también con movimientos de fuera del barrio y de la ciudad.

El uso de herramientas de la capa digital es muy elevado, utilizando intensamente **canales digitales** (como las páginas de [Facebook](#)) tanto para una **actividad continuada** (de carácter más estructural, cuyo objetivo final es impulsar iniciativas del barrio y generar tejido participativo) o para la difusión y el llamamiento a **acciones puntuales** ([Arroces del mundo](#), por ejemplo) cuya actividad se centra en un momento concreto.

Igualmente, la difusión en redes sociales de la actividad de muchas de las iniciativas del barrio en este campo se realiza de forma mancomunada bajo el proyecto [Aldauri](#) y más concretamente a través de [Goikoaldea Telebista](#), un proyecto de vídeos sobre el barrio y sus iniciativas participativas, gestionado por esta organización y realizado mediante voluntariado.

Además de los espacios participativos generados por organismos colectivos, también se han detectado iniciativas de carácter puntual y de promoción individual o desde grupos no formalmente constituidos,



basadas en la recogida de firmas , a través de la plataforma Change para pedir cambios concretos en [materia urbanística](#) o de [servicios](#).

Actividad sociocultural, socioeducativa y familiar.

La actividad sociocultural y socioeducativa de carácter familiar es muy activa tanto en la capa presencial como digital, trabajando para mejorar la oferta de ocio y cultura en el barrio. En este sentido, los canales digitales se utilizan como **mecanismo de difusión** y en muchos casos **la actividad es intermitente o inexistente**.

Por el contrario, otro tipo de iniciativas mantienen una actividad constante. Uno de los proyectos más relevantes quizás sea la [Noche Abierta](#), una jornada cultural promovida desde [Sarean](#) (proyecto histórico de encuentro vecinal en torno a actividades socioculturales, recientemente recuperado) donde participan vecinas, espacios, artistas, agentes sociales y culturales de los barrios de este lado de la ría y cuya difusión se realiza a través de Facebook.

Asimismo, otros agentes sociales de la zona mantienen una cierta presencia digital, como [Sigi Saga](#) Dantza Taldea o las comisiones de fiestas (como la San Fran [Jai Batzorde](#) o [la Bilbi Jai Batzorde](#)) en materia de ocio y cultura así como [San Fran Futbol Taldea](#) o [Palanka Mendi Taldea](#) (en actividades deportivas), normalmente a través de Facebook, Twitter o Blogs.

Intervención social.

A pesar de que las iniciativas de **intervención social**, por su carácter reivindicativo y de búsqueda del cambio social encontrarían un fuerte aliado en el uso de las TIC para desarrollar iniciativas de sensibilización y captación, **solamente un pequeño porcentaje de las organizaciones y grupos con presencia en la zona utiliza de forma activa canales sociales** (y principalmente como herramienta de visibilización y sensibilización, no de captación), aunque con bajos resultados de incidencia. En otros casos, aunque los canales están creados, [carecen de actividad](#).

Únicamente **iniciativas más reivindicativas como PAH Bizkaia** hacen un mayor uso de la capa digital (incluyendo perfiles de [Facebook](#) y [Twitter](#) además de la web), para atención a personas desahuciadas o en riesgo de serlo, ofrecer información de denuncia de malas prácticas de la banca e instituciones o realizar llamamientos para acciones puntuales (concentraciones, caceroladas, paradas de desahucios, etcétera).

Por el contrario, en el campo de la **diversidad afectivo sexual**, las iniciativas tienen un uso mayor (siendo un buen ejemplo el caso de [Gehitu](#), aunque el perfil de la organización sea a nivel global y no solamente de Bilbao).

En el caso de las **personas inmigrantes**, como ya se ha venido indicando, el uso de la tecnología es menor (y orientado a otros medios, como el *whatsapp*). Reflejo de esto es que este colectivo **como tal no tiene actividad organizada en la capa digital**, aunque puede participar a título personal en otros canales del barrio, puestos en marcha por organizaciones que trabajan por su integración, como [Solidariad Internacional](#) o [Etorkinekin Bat](#).

Fuera del ámbito organizado, también se detecta alguna iniciativa puntual [de ciber activismo](#), que intenta desde un grupo de personas no formalmente constituido influir en la toma de decisión de una administración pública, de forma que sea reconsiderada.

Ámbito técnico y profesional.

Tal y como se indicaba en el apartado 8.2, dentro de este grupo de voluntariado y participación social encontramos iniciativas muy diferentes. Si bien no se dan en Bilbao la Vieja movimientos en materia de voluntariado corporativo entendido en sentido tradicional, la actividad participativa que viene tanto desde asociaciones profesionales como desde modelos económicos alternativos sí está activa.

Entre las iniciativas de **asociaciones profesionales**, cabe destacar la actividad del [Rastro Dos de Mayo](#) (iniciativa de una serie de comercios de esa zona que genera un espacio de dinamización social mensual)



y el trabajo en redes sociales de la [Asociación de Comerciales del Casco Viejo](#), relativamente activa en [Facebook](#) a la hora de difundir sus actividades y llamar a la participación ciudadana en ellas. En cambio, la [Asociación de Comerciantes de San Francisco y Bilbao la Vieja](#) tiene abiertos canales digitales ([Twitter](#) o [Facebook](#) pero con un nivel de actividad muy reducido).

Entre las iniciativas de la **economía alternativa y/o del procomún** encontramos también que son movimientos muy activos en la capa digital, con perfiles en redes sociales esencialmente dirigidos -eso sí- a la difusión de las actividades, como son el caso de [Caóstica](#) (Gizazinea, festival de cortos, etc) o [DDT Banaketak](#).

9.3.3. Zumárraga/Urretxu.

En el ámbito geográfico de Zumárraga-Urretxu destacan principalmente las plataformas ligadas a **procesos de participación social y ciudadana** en el marco del **desarrollo comunitario y vecinal** (en ocasiones con un alto componente reivindicativo) así como las iniciativas relacionadas con **la cultura y el deporte**.

Desarrollo comunitario y vecinal.

El desarrollo comunitario y vecinal se articula a través de plataformas que mantienen actividad continuada y que impulsan procesos de participación ciudadana para propiciar el cambio social. Por ejemplo, desde [Urretxubiziz](#) (plataforma para la participación ciudadana que engloba todos los barrios de Urretxu) se trabaja en diferentes temáticas (culturalidad, barrio, participación ciudadana, medioambiente, etc).

A niveles más concretos, destacan por ejemplo el movimiento de recuperación de la [Fábrica Irimo](#) y su entorno industrial, un proceso de participación popular que pretende activar la producción cultural y la economía local. El movimiento se articula a través del blog, un canal de [Vimeo](#) y el hashtag #Irimo y que se relaciona con otras iniciativas de la [localidad](#) y con otras iniciativas afines de diferentes ubicaciones geográficas.

En este campo, pero **con un componente más político y militante** destacan plataformas de participación y movilización ciudadana enfocadas en dos direcciones. Por un lado, experiencias como [Urretxu Zumarragako Langileria](#) (movimiento asambleario autodefinido como revolucionario y anticapitalista) y por otro acciones participativas por el derecho a decidir (como [Gure Esku Dago U-Z.](#)), que si bien trabaja también mediante asambleas utiliza también las redes sociales para difundir sus actividades e intentar reclutar personas para sus acciones.

Actividad sociocultural, socioeducativa y familiar.

Como ya se ha venido indicando, el ámbito sociocultural (incluyendo el deportivo) y socioeducativo es fuerte en Zumárraga-Urretxu, principalmente trabajando para reforzar la cultura vasca (a través de grupos de música, danza o tiempo libre) y del deporte (incluyendo grupos de montaña).

Si bien en general todas ellas son iniciativas arraigadas en el tiempo, a nivel digital son frágiles y únicamente utilizan los canales sociales como herramientas de difusión (fundamentalmente Facebook) con una actividad esporádica (o incluso habiendo creado los perfiles pero manteniéndolos inactivos). Por ejemplo, en el caso de [Zintzo Mintzo Elkartea](#) su portal Otamotz cuenta con perfil de [Facebook](#) y [Twitter](#), pero su nivel de actividad es bajo.

Sin embargo, también se da la situación contraria. Por ejemplo, el Gaztetxe de Urretxu y Zumárraga ha estado tiempo inactivo en su ubicación física (acabando de recuperar su actividad) pero su radio libre, [KKinZona Irratia](#) mantiene una continua actividad reivindicativa y de denuncia en los canales digitales (principalmente en [Facebook](#) y [Twitter](#)).



Intervención social.

Como reflejo del menor peso de este ámbito en la capa presencial, detectamos poca actividad en torno a la intervención social en la capa digital. Solamente la plataforma digital del movimiento feminista de Urretxu-Zumárraga, [Eraldatzen](#) utiliza un perfil de [Facebook](#) como herramienta de concienciación social y visibilización de su actividad y se relaciona en la capa digital de forma activa con otros colectivos de la localidad o con otras plataformas digitales de similar temática y distinto ámbito geográfico.

Fuera del ámbito organizado, los **movimientos individuales** tampoco son relevantes, si bien se han detectado dos iniciativas de ciber activismo, concretamente dos peticiones de recogida de firmas sobre temas [legales](#) y [económicos](#), tanto de carácter local como supramunicipal, que en ambos casos ha tenido un **bajo nivel de impacto**.

Ámbito técnico y profesional.

A diferencia de Bilbao la Vieja, las iniciativas del ámbito técnico y profesional en la capa digital se reducen a las de asociaciones profesionales. Concretamente, a Bi Tarteán, la [Asociación de Comerciantes](#) de Urretxu y Zumárraga que utiliza las plataformas digitales como medio para de divulgación de su actividad, a través de una página de [Facebook](#).

Los espacios de **voluntariado corporativo** que pudieran derivarse de la actividad presencial de Arcelor Mittal, por el contrario, **no tienen reflejo en la capa digital**, ni a nivel de web ni de perfiles en las redes sociales.

RESUMEN EJECUTIVO.

Si bien el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) es creciente y ha transformado claramente la participación social, las decisiones más relevantes se siguen tomando en la capa presencial, mediante reuniones y asambleas. Las TIC se usan principalmente como una herramienta de coordinación diaria interna (a través de Email, Whatsapp, etc) y como una herramienta de difusión informativa externa, siendo por ejemplo minoritario el uso en materia de captación de personas o para debates de calado.

En general se detecta una **mayor presencia de la capa digital entre las organizaciones de San Francisco/Bilbao la Vieja y de Zabalzana** que en Zumárraga y Urretxu, donde la actividad es más presencial y el uso de la tecnología como recurso para fomentar la participación interna y externa en las organizaciones es menor.

La **temática de las organizaciones** (muy el línea con la edad de las personas que la integran) tiene mucho que ver con el nivel de desarrollo de las TIC en las organizaciones. En general son las **organizaciones con personas más jóvenes y con menos tiempo libre** las que más apuestan por las TIC ya que les permiten maximizar el tiempo dedicado y aportar a la organización de forma descentralizada, sin necesidad de estar sujetos a determinados ritmos horarios o ubicaciones geográficas.

Dentro de las **ventajas** percibidas, las **TIC** permiten descentralizar y agilizar la coordinación, aumentando la eficiencia del trabajo participativo cotidiano, haciéndola más compatible con la vida personal, laboral y familiar. Asimismo, resulta una forma más eficaz de acceso a nuevos colectivos, especialmente más jóvenes, y por tanto es una herramienta muy útil para rejuvenecer las bases participativas y llegar a nuevas generaciones que son nativas digitales.

Respecto a las **desventajas**, un uso mayoritario de las mismas para gestionar y articular la participación deja fuera a quienes no tienen esa capacidad tecnológica, bien por edad o por nivel socioeconómico. Asimismo, para ciertas personas se pierde cierta sensación de pertenencia, al desarrollarse una relación participativa más individual, autónoma y fría.



10. CONCLUSIONES.

El presente estudio parte de un diagnóstico conjunto del Consejo Vasco de Voluntariado y de la Dirección de Política Familiar y Desarrollo Comunitario sobre la **necesidad de analizar la pluralidad de formas de voluntariado y participación social** e indagar en los **motivos**, las **funciones** desarrolladas y en los **factores que la promueven o la inhiben**, dando continuidad a trabajos previos en esta línea, en esta ocasión a través de una **perspectiva cualitativa** y un análisis en profundidad de tres realidades participativas vascas de carácter **local**.

Algunas conclusiones conceptuales y metodológicas previas.

En este sentido, el presente informe trabaja sobre la base de diferentes **sensibilidades y enfoques que actualmente conviven en el ámbito social**, ya que la **contextualización del objeto de estudio es controvertida** y está permanentemente **sujeta a debate**. Históricamente se han venido realizando aproximaciones conceptuales al voluntariado y la participación social tanto de carácter más reductivo como más estricto, incluyendo reflexiones sobre si toda la participación social es voluntariado, qué define a una persona voluntaria o militante o si puede existir acción voluntaria fuera del Tercer Sector.

Los **objetivos del estudio** eran no solamente realizar un **diagnóstico exhaustivo** de las **diferentes formas de participación social** y voluntariado en tres realidades locales, sino también poder **identificar** aquellas **expresiones y prácticas participativas** que por su carácter más novedoso pudieran ser consideradas como **nuevas tendencias**.

Para ello, se ha optado por trabajar sobre una **definición conceptual** más basada en la impureza de movimientos y un enfoque más **nebuloso e inconcreto**. Así, **hemos hecho un uso inclusivo del voluntariado y hemos dado cabida a formas de participación social** que habitualmente **suelen quedar fuera de los estudios sobre acción voluntaria**. Creemos que este enfoque **responde de forma más efectiva** a una **realidad participativa** que es un continuo que no **entiende de fronteras y delimitaciones conceptuales reductivas**.

Esto se traduce en una **aproximación metodológica diferente**, puesto que un **diseño técnico** únicamente basado en un **enfoque tradicional** no sería capaz de **identificar y aprehender esas formas más difusas, no regladas e incluso novedosas**. Para ello, ha resultado **clave** la realización de un **proceso de escucha activa de la capa digital**, que ha permitido detectar (y posteriormente analizar) aquellas **formas participativas más alejadas de los ámbitos tradicionales o que tuvieran rasgos diferenciados propios**.

En todo caso, es importante reseñar que a pesar de ello, algunos **modelos participativos han podido quedar parcialmente fuera del foco**, al tener éste una **delimitación geográfica** específica de carácter local (y por tanto, detectándose solamente aquellas actuaciones que operan en ese contexto).

Motivaciones y frenos a la participación. Combinación de motivos autocentrados y heterocentrados.

Las **motivaciones** para el desarrollo de actividades voluntarias son una **combinación de motivos de tipo comunitario** (por ejemplo, aportar valor a la sociedad generando pequeños cambios sociales) **como personales** (del tipo de una mayor sensación de integración, bienestar personal y reconocimiento social).

Respecto a los **frenos**, también coexisten dos tipos. Por un lado, los **externos** a las entidades refieren principalmente a la **falta de tiempo** (por motivos laborales o familiares) o al **cansancio acumulado** en los perfiles de mayor liderazgo (en una larga trayectoria de asunción de tareas de mucha responsabilidad).

Por otro, los **internos** a las organizaciones tienen que ver tanto con **no saber comunicar** bien el voluntariado como con **no conseguir** que las personas que se acercan **se sientan interesadas y acogidas**.



Ventajas y desventajas atribuidas a los modelos de organización formalmente y no formalmente constituidos, tanto de corte ideológico como utilitarista.

Si bien en general la **constitución formal es la forma de organización predominante** entre las entidades sociales con acción voluntaria, **se dan ejemplos de organizaciones que conscientemente han decidido no registrarse formalmente, algunas de ellas con gran capacidad de movilización** de la participación social. Las **razones** para elegir una u otra opción combinan los **motivos de tipo ideológico** con otros de **carácter más utilitario**.

Las **organizaciones formalmente constituidas** creen que esto aporta **valores propios** (como transmitir una imagen de seriedad y transparente), ganar en representatividad y tener una estructura que permita un mejor funcionamiento y acogida a las personas voluntarias. Por otro, identifican **ventajas de corte más utilitarista**, especialmente en lo relativo a subvenciones, locales públicos, foros de interlocución o redes de trabajo. Respecto a las **desventajas**, identifican estructura formal con un mayor trabajo burocrático (aunque en realidad éste se derive más de la concesión de subvenciones), una menor libertad de actuación (las subvenciones transforman a las organizaciones en entidades más orientadas a la gestión que a la reivindicación) y una menor rapidez de actuación (al dotarse de órganos internos que las hacen más democráticas pero más lentas).

Las **organizaciones no formalmente constituidas**, por el contrario, creen que esto les aporta más rapidez y flexibilidad, un mayor control sobre su actividad y sobre la dimensión de la organización y en general una mayor libertad, principalmente derivada de no acceder al marco de relación (subvencional, de locales y de interlocución) con la Administración. Respecto a las **desventajas**, aprecian que en la medida en que no existe una clarificación formal de la estructura (estatutos, bases, etc) puede que accedan personas que no compartan los valores de la organización (o que los valores de la organización no sean compartidos de la misma manera por todas las personas y siendo la vinculación más por proyectos que de tipo estructural).

Sistema organizativo sincrónico-diacrónico. Diferentes niveles de compromiso estructural y modelo de organización funcional asociado a trabajos concretos.

El análisis realizado ha permitido determinar que como **pauta general existe un doble modelo sincrónico (estructural) y diacrónico (temporal)** que se cumple, independientemente del tipo de organización, del sector en el que opera o del colectivo al que se dirige.

A **nivel estructural**, las organizaciones y grupos tienden a **organizarse en torno a un sistema de tres anillos**, constituido por un **núcleo duro** (de reducido tamaño pero gran compromiso), un **segundo anillo voluntario** (de dedicación estable pero menor compromiso) y un **tercer anillo de colaboraciones** (más difuso, menos comprometido y volátil pero mucho más amplio en número). Estos tres anillos son inversamente proporcionales en dedicación y en número, es decir, en general a mayor número de personas en el anillo, menor compromiso y viceversa.

A nivel de **trabajo temporal**, se combinan **espacios grupales generales para la reflexión y toma de decisiones más importantes** con la articulación de **grupos de trabajo más operativos** (incluso individuales) para la puesta en marcha de los proyectos más concretos derivados de los espacios generales. **Es en esa segunda fase de trabajo donde mayoritariamente tiene influencia el desarrollo tecnológico**, especialmente para facilitar el trabajo y la coordinación diaria (interna) como para comunicar la actividad e interrelacionarse con la comunidad (externa).

Surgimiento de una nueva forma de relación entre personas voluntarias y organizaciones (asociada a tareas) y escasa importancia real del debate sobre la autopercepción entre las personas voluntarias.

Este modelo organizativo (vinculado tanto a **distintos niveles de compromiso** como **orientado a la realización de acciones concretas**) tiene algunas **consecuencias directas** sobre algunos de los tradicionales elementos de análisis y referencia del ámbito voluntario.

En primer lugar, el **enfoque sobre la autopercepción** (que históricamente ha venido ocupando un amplio espacio de debate) y las diferencias entre las características asociadas a militancia o



voluntariado, **tiene un cada vez menor peso** entre los anillos más periféricos, que son un volumen amplio de personas. Por el contrario, estos anillos de **personas con un menor nivel de compromiso se vinculan emocionalmente más a la acción que a la reflexión**. Es decir, lo que les atrae de la participación y el voluntariado tiene más que ver con “lo que hacen” que “con lo que consideran que son”, que no ocupa un lugar central en su reflexión como personas voluntarias.

En segundo lugar, y en derivación de esto, se establece un **nuevo tipo de relación entre las personas voluntarias** (especialmente en el segundo y tercer anillo) **y la organización o grupo**, en el que **la clave explicativa no sería el tiempo dedicado a la entidad** (como ha venido siendo tradicionalmente) **sino las tareas de valor añadido que desarrollan**.

Este cambio de paradigma se relaciona con esa **mayor vinculación a la acción y al colectivo destinatario**, pero también con el **desarrollo de tareas de voluntariado no tradicionales**, más **vinculadas a conocimientos técnicos profesionales** (como la gestión de redes sociales, el asesoramiento técnico o la traducción de documentos). Por tanto, la unidad de vinculación ya no es “cuánto tiempo dedico” sino “en qué tarea apporto valor”.

Contexto de cambio en las formas de participación social y voluntariado, pero con aún un peso reducido de las nuevas tendencias.

A **pesar de haber realizado un exhaustivo análisis de formas de participación, diverso y con especial atención a las que pudieran ser novedosas**, una conclusión clave de este estudio es **que no existen cambios muy profundos en el ámbito participativo** (como ya se había apuntado en alguna otra CC.AA), quedando **muy circunscritos a nuevos procedimientos internos de trabajo y de interrelación con la comunidad** (especialmente en la capa digital) y algunas **nuevas formas participativas** de carácter minoritario.

Según nuestro criterio, **algunos estudios previos** han venido haciendo una **interpretación errónea** sobre lo que en realidad son nuevas **tendencias en voluntariado y participación social**, probablemente derivado del debate sobre enfoques conceptuales antes referido. En este sentido, han **incluido bajo el mismo paraguas formas** que puedan ser **minoritarias o menos estudiadas** (pero de larga trayectoria, como el plurivoluntariado y el voluntariado convergente) **y otras que** realmente (por incluir nuevos rasgos o dar cabida a nuevos colectivos) en nuestra opinión **sí lo serían** (como el cibervoluntariado o el ciberactivismo).

Dentro del **primer caso** (iniciativas **no tradicionales** que quizás no han sido suficientemente estudiadas) es importante el caso de las formas de **plurivoluntariado y voluntariado convergente**, así como la aparición de las **estructuras no regularizadas** y más concretamente de **aquellas de promoción individual**. Se trata de formas menos estudiadas pero no novedosas (en tanto en cuanto que muchas de ellas tienen una larga trayectoria) y que si bien son minoritarias en número tienen gran incidencia participativa.

Dentro de este grupo podría destacarse la **fortaleza de la participación social en movimientos sociales** que **tradicionalmente no** han quedado **asociados al voluntariado**, como las iniciativas reivindicativas de **autogestión**, el tejido **vecinal**, las asociaciones de **madres y padres** o los **grupos culturales y deportivos**, que dinamizan una gran cantidad de acciones de voluntariado y participación social. Asimismo, es relevante la importancia de los **movimientos religiosos** (no necesariamente cristianos) por la asociación de sus valores a la participación social, con elevados niveles de compromiso interno y de vinculación a la comunidad.

Dentro del **segundo caso** (las propiamente considerables como **novedosas**) encontraríamos relativas tanto a **nuevas formas de participación** muy asociadas a la capa digital (**ciberactivismo y cibervoluntariado**) así como la aparición de **nuevos perfiles** (bien por haberse ido **formalizando** en los últimos años, como el voluntariado de personas inmigrantes) o por ser **iniciativas de nuevo surgimiento** (como los relativos a la economía alternativa y/o del procomún).



En el caso de las nuevas formas de participación asociadas al desarrollo de la capa digital, cabría destacar especialmente el caso del **cibervoluntariado**, muy relacionado con el **desempeño de tareas concretas** y (como se verá a continuación) con la **posibilidad de poder mantener una actividad voluntaria sin estar sujeto a horarios o ubicaciones geográficas** y por tanto hacerla más compatible con el resto de facetas de la vida laboral y familiar.

Por el contrario, el **ciberactivismo**, a pesar de ser una **realidad participativa de gran influencia**, **trasciende las delimitaciones geográficas** y **resulta más difícil de analizar y aprehender desde una perspectiva local** como en la que se basa el estudio, a pesar de haber incluido las realidades participativas que a priori pudieran ser más proclives a ello (por dinámica, edad y orientación temática y conceptual).

Respecto a los **nuevos perfiles**, destacar la **aún tímida aparición de nuevos colectivos** en participación social y voluntariado. **Nuevas experiencias** como las **derivadas del voluntariado técnico y profesional** asociado a nuevas formas de entender la economía, la empresa y su relación con la comunidad (economía alternativa y/o del procomún) así como una mayor **presencia participativa de colectivos otrora casi excepcionales** (como las personas inmigrantes o las personas mayores) indican **incipientes cambios en este sentido**.

La influencia de las TIC en la participación social. Capacidad transformadora del medio y oportunidad de solución de algunos de los principales retos en materia de participación social y voluntariado.

Como elemento **transversal transformador de las formas de participación social y voluntariado**, quizás el elemento de mayor impacto y capacidad de recorrido sea la aplicación de las nuevas tecnologías a las organizaciones y grupos.

A día de hoy, las **TIC más que una forma de funcionamiento global exclusivo** (siendo muy escasas las iniciativas detectadas que únicamente operan en la capa digital) son utilizadas como una **herramienta de apoyo al trabajo de las organizaciones** (que desarrollan su actividad tanto en la capa presencial como digital) y sobre las que hay todavía un amplio margen de recorrido, ya que no todas las entidades hacen un uso intensivo de las mismas. Los **niveles de uso son desiguales** y sigue existiendo una **cierta brecha digital** entre aquellas organizaciones que las consideran como un aliado clave en su trabajo y las que las siguen percibiendo como un elemento de utilidad menor o incluso como un mal necesario.

Sin embargo, las **TIC ofrecen una serie de funcionalidades clave para transformar los roles y relaciones en voluntariado y participación social**, puesto que facilitan una **mayor interrelación** de las personas voluntarias, favorecen la **difusión de las actividades** (multiplicando su impacto) y ayudan a hacer la **acción voluntaria más compatible** con la dedicación laboral y familiar y **también más efectiva** (al eliminar la necesidad de ajustarse a criterios geográficos y temporales, reduciendo la obligación de estar disponible en ciertos lugares y a ciertos horarios).

En el **lado negativo**, se les achaca **no ser capaces de sustituir la toma de decisiones de mayor calado** (para lo que se sigue viendo imprescindible la generación de espacios presenciales de reunión, debate y reflexión), **hacer el trabajo diario más impersonal** (perdiéndose la dimensión relacional y el sentimiento de pertenencia, al reducirse el contacto), generar **problemas de coordinación** (entre organizaciones que hacen mayor uso de la tecnología y aquellas que no) y **dejar fuera** de la participación a aquellas **personas con menores niveles de competencia tecnológica** (siendo especialmente notorio en función de criterios como la edad, o el nivel socioeconómico o socioeducativo).

Finalmente destacar la fuerte capacidad transformadora de las TIC, que cuentan con **potencialidades que aún no son suficientemente utilizadas**. Por ejemplo, y ante una tesitura de grandes dificultades de relevo generacional y de falta de llegada a nuevos colectivos externos al ámbito de influencia de las organizaciones, **las TIC permiten trascender y superar las limitaciones geográficas y de edad** y acceder, por ejemplo, a personas más jóvenes de distintos ámbitos geográficos y que por su elevado componente nativo digital tienen a las nuevas tecnologías como una herramienta básica clave.



11. BIBLIOGRAFÍA.

- Aranguren, L. (Coord). [¿Por qué hacemos lo que hacemos?](#) Una propuesta de debate para el Tercer Sector. Fundación Tomillo. 2007.
- Arnaiz, N. [Mesa redonda: el voluntariado para la inclusión](#). Ponencia. VII Congreso Estatal CERMI. Bolunta. Bilbao 24-25 Noviembre 2011.
- Askunze, C. [Rehabilitación de Barrios y Participación Ciudadana](#). La experiencia en el Área de Bilbao la Vieja. Coordinadora de Grupos por la Rehabilitación de Bilbao la Vieja, San Francisco y Zabala.
- Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. [Barrios en Cifras](#). 2013.
- Ayuntamiento de Bilbao. [Bilbao en Cifras](#). 2012.
- Bañuelos Ganuza, X. (Facilitador). [En Busca de la Incidencia Social](#). Estrategias y herramientas para la optimización de la comunicación externa en las entidades sociales. Gobierno Vasco / Consejo Vasco del Voluntariado. 2014.
- Bolunta. [Estudio del Voluntariado en Bizkaia](#). Bizkaiko Foru Aldundia. 2008.
- Chacón Fuertes, F; Pérez Arroba, T; Vecina Jiménez, M. L. [Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado](#). En Revista de Documentación Social. Voluntariado: presencia y transformación social. 2011.
- Club de Excelencia en Sostenibilidad. [Estudio sobre el estado del voluntariado corporativo en España](#). Fundación Adecco. 2010.
- Colabora Bora. [Página Web](#).
- Comisión Europea. [Study on Volunteering in the European Union](#). DG EAC / GHK Consulting. 2010.
- Comisión Europea. [Europe for Citizens Programme 2014-2020](#). 2014.
- Coordinadora Aragonesa del Voluntariado. [Tendencias en participación y voluntariado](#). 2012. En aragonsolidario.net
- Dávila de León, M C. [La Incidencia Diferencial de los Factores Psicosociales en distintos tipos se Voluntariado](#). (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. 2002.
- Dávila de León, M. C., Vecina Jiménez, M. L y Chacón, F. (2005). Análisis de las tasas de abandono en una muestra de voluntarios y causas más frecuentes. Psicología ambiental, comunitaria y de la educación. Vol.5 .
- Dávila, de León M.C. [Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes](#). En Comunicación y Ciudadanía. (2008)
- Doval Avendaño, M. y Martínez Rodríguez, B. La [audiencia activa en Twitter: análisis de la retirada de un artículo de opinión en "El Mundo"](#). [Estudios Sobre El Mensaje Periodístico, nº 18](#). 2012.
- ERDU. [Guía del Voluntariado para Organizaciones](#). Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. 2012.
- El Mundo. 15/03/2015. [Un vídeo mató al rey de los delfines](#).
- El País. 15/11/2011. [La Noria se queda sin anunciantes](#).
- Eurobarómetro. [Eurobarometer 273](#). "European Social Reality". 2006.
- Fantova, F. [Acción voluntaria y bienestar comunitario](#). 2014.
- Ferreras Rodríguez, Eva M. [El movimiento 15 m y su evolución en Twitter](#). Telos, Cuadernos de Comunicación e Innovación, nº 89. 2011.
- Fresno, J.M. y Tsolakis, A (autores principales). [Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020](#). Plataforma del Voluntariado. 2011.
- Fundación Castellano Manchega de Cooperación. Situación del Voluntariado en Castilla la Mancha. Obra Social Caja Castilla la Mancha. 2009.
- Fundación Chandra. [Herramientas y BB.PP. para ONL en el uso de las TIC](#). 2007.
- Fundación Chandra / Centro de Estudios Tomillo. [¿Cómo utilizamos las TIC desde las ONL en España?](#). 2009. En Blog "[La Servilleta de Paco Prieto](#)"
- Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. [Diagnóstico de situación del voluntariado de acción social en España](#). 2011a.
- Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. [Estrategia Estatal de Voluntariado. 2010-2014](#). 2011b.
- Gobierno Vasco. [Ley 17/1998, de 25 de junio, del voluntariado](#). 1998.



- Gobierno Vasco. [Estudio sobre Voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización](#). 2012
- Gobierno Vasco. [Estrategia Vasca del Voluntariado 2013-2016](#). 2013.
- Grupo Interinstitucional de Investigación sobre el Voluntariado (GTIV). [El voluntariado en España. Identidad, Funciones y Retos para su Fortalecimiento](#). Comunidad de Madrid. 2010.
- INE. [Encuesta de usos del tiempo](#). 2003.
- INE. [Padrón. Población por municipios](#). 2012.
- Komunikatik. Página Web.
- Madrid, A. [Voluntariado, Participación, Desobediencia](#). En Estudios de Juventud, nº 45. Injuve. 1999.
- Madrid, A. La institución del Voluntariado. Trotta. 2001.
- Martínez Martínez, H. [Ciberactivismo y Movimientos Sociales Urbanos Contemporáneos](#). Universidad Católica San Antonio de Murcia. 2º Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación.
- Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. [Libro Blanco del Tercer Sector](#). 2007.
- Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia. [Anuario del Tercer Sector](#). 2010.
- Observatorio del Voluntariado. [Así Somos. El perfil del voluntariado social en España](#). Gobierno de España. 2013.
- Observatorio del Voluntariado Corporativo. [Informe sobre Voluntariado Corporativo](#). 2013.
- ONU. [Voluntariado y desarrollo social](#). 1999.
- Peña-López, I. [Voluntariado virtual: acción social en la sociedad red](#). Conferencia en el 6º Congreso Andaluz de Voluntariado. Sevilla: ICTlogy. 2009.
- Pérez Boza, E. [Mapa conceptual del voluntariado: Características Iniciales, Formales y Finales](#). Documento de Trabajo. Universidad Pablo de Olavide. 2008.
- Público. 07/04/2011. [El Mundo retira un artículo en el que Salvador Sostres disculpa un crimen machista](#).
- Sousa Santos, B. Los nuevos movimientos sociales. En Revista del Observatorio Social de América Latina. 2001.
- SIIS. [Análisis Documental sobre Estudios de Voluntariado en la CAPV](#). Gobierno Vasco, Bolunta, Erdu y Gizalde. 2011
- SIIS. [Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado](#). En Zerbitzuan nº 51. 2012.
- Suso, A. / Zubero, I. [Voluntariado y Participación Social. Delimitación conceptual](#). Gobierno Vasco. 2013.
- Zubero, I. Voluntariado y acción colectiva. En Montagut, A. (Coord). Voluntariado: la lógica de la Ciudadanía. 2003



ANEXOS.



ANEXO 1. ENTIDADES, GRUPOS Y MOVIMIENTOS LOCALIZADOS EN LAS ZONAS ANALIZADAS:

Este es el listado completo de organizaciones y grupos localizados en las tres zonas analizadas:

Bilbao	Vitoria-Gasteiz	Zumárraga/Urretxu
AA.VV. de Saralegi "Labetxo"	AEMAR, Asoc. Esclerosis Múltiple	Agifes
AA.VV. de Urazurrutia, Zamakola, Ibaizabal "Uzai"	AMPA Zabalzana Eskola Amezti Itxaso	AMPA Gainzuri Ikastetxea
AA.VV. de Vecinos De Zabala "Zabala Berri"	AMPA Zabalturri Elkartea	AMPA La Salle Legazpi Ikastetxea
ACAME – Asociación Chinguetti de Amigos de los Mauritanos en Euskadi	ASPACE	AMPA Urretxu Zumarraga Ikastola
Africa-Kiese - Asociación Cultural	Berribide Eskaut Taldea	Antxiñako Ama Txistulari taldea:
Agiantza	C.D. Zabalzanabide	Asociación de Jubilados Gure Txoko
Al Forkan - Asociación Sociocultural Islámica	Club Basket Ehari Lagunak	Asociación Diabetes Urgadiel
Al Khaimah - Asociación de Inmigrantes Marroquíes	Colabora Vitoria	Atzegi-Txolarte
Al Manar - Comunidad Sociocultural Marroquí en Euskadi	CRESCENDO abesbatza	Bertso Eskola
Albegue Ozanam	Down Araba	Bidea Eginez. Coordinadora Intervención Social
AMPA Miribilla	Errekaberri	Bitartean Asociación Comerciantes
Askabide	Hazi Taldea	CB Alberdi Gaintxu
Asociación Cultural Dos De Mayo	Hirukide	Coordinadora Discapacidad Física Garaia Eiluz
Asociación de Comerciales del Casco Viejo	Ikaslan	Eraldatzen Emakumeen Elkartea
Asociación de Comerciantes de Bilbao La Vieja, San Francisco Y Zabala	IñarGazte Asanblada	Goiargi Abesbatza
Asociación de Pensionistas Y Jubilados "Gure Astialdi"	Itxaropena	Gurutze Gorria
Asociación Deportiva Ibaiondo San Francisco Futbol Club	Mariturri Guraso Elkartea AMPA	Herri Kirol Elkartea
Asociación Fotográfica Zuri-Beltza	Nuevo Futuro Familiar	Irrintzi Dantza taldea
Asociación Hegoak Alde	Parroquia Santa Clara	J.M. Iparragirre UZIGE
Asociación Vizcaína de Laringectomizados Y Mutilados de la Voz	Pasabidea	KUn KKinZona Irratia
Bakuva	Txorrosolo aisialdi taldea	La Salle Mendi Taldea
Biharko Gazteak	Vecinos de Aldaia	Mairi Emakumeen Elkartea
Bilbaohistoriko	Zabalgain	Musti Taldea (Errealaren Jarraitzaileak)
Bilbo Zahargarria	Zabalgain Kultur Elkartea	NAGUSILAN RSPV JUBILADOS VOLUNTARIOS GIPUZKOA
Bilbo Zaharreko jai batzordea	Zabalgana Batuz	Ostadar Mendi Taldea
Bilboko Kultur Etxea	Zabalganan Hazi Eta Hezi	UGLE
Centro de Acogida "Beata M ^{re} Josefa"	Zabalortu	Urola Eskubaloia CB EK
Comisión Ciudadana Antisida		Urretxu - Zumarraga Euskaraz
Coordinadora de Bilbao la Vieja		Urretxu -Zumarraga Argazki
EKO AGC		Urretxu -Zumarraga Gaztetexea
Ekuale		Urretxuko Txistulari Taldea
El huerto de SanFran		Xipi Aisialdi Elkartea
Espacio Plaza Kultur Elkartea		Z M B Zumarragako Banda
Etokinekin Bat		Zintzo Mintzo Elkartea
Euskalherriko Eskautak		
Fulfulde - Djcreendam - Asociación de Inmigrantes		
Fundación Adsis		
Fundación Aldauri		
Fundación Gizagune		
Gaztaroa - Sartu		
Gite Ipes		
Gugaz Aurrera Asociacion Socioeducativa		
Hargindegi Cáritas		



Harresiak Apurtuz		
Hogar De Jubilados de San Francisco		
Izangai		
Kale Dor Kayiko		
Kaleratzerik Ez: PAH Bizkaia		
Kalherritarrak		
La Posada De Los Abrazos		
Lanberri		
Lubaki Agenda		
M15M Bizkaia		
Modulo Psico-Social Auzolan		
Movimiento Ciudadano Distrito 48003		
Muévete! Agenda de movilizaciones de Bizkaia		
Munduko Emakumeak		
Munduko Medikoak-Médicos del Mundo		
Nagusien Egoitza "Bideberri"		
Nevipen		
Oblatas Leiho Zabalik		
Palanca Mendi Taldea		
Plataforma "Sin Colegios en Miribilla"		
San Fran Korue (Coro San Francisco)		
SIGI-SAGA Dantza Taldea		
Solidaridad Internacional		
Sortarazi		
Stop Deshaucios Bizkaia. Gelditu		
Susterra		
Susterra		
Tximeleta Cáritas		
Umeak Kalean		



ANEXO 2. CUESTIONARIO ENVIADO A ENTIDADES SOCIALES:



ESTUDIO SOBRE LA PRÁCTICA DEL VOLUNTARIADO Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN TRES MUNICIPIOS DE LA CAPV

DIRECCIÓN DE POLÍTICA FAMILIAR Y DESARROLLO COMUNITARIO
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
GOBIERNO VASCO

CUESTIONARIO CUALITATIVO



Vitoria-Gasteiz, 10 de noviembre de 2014.

El objetivo de este cuestionario es **conocer nuevas formas y figuras de participación social en organizaciones**, desde una óptica más flexible y amplia, **más allá de la figura tradicional del voluntariado**.

En los últimos años, **se intuye un cambio en la participación social voluntaria**, habiéndose incorporado **nuevas formas de trabajar** (no solamente presencial, sino también por Internet), **nuevas funciones** (más allá de los tradicionales roles del voluntariado) o **sistemas participativos** (con más o menos horas, de forma más puntual, etc).

Asimismo, también se han dado **cambios en las estructuras participativas**, existiendo **organizaciones no formalmente constituidas** (no registradas o sin forma jurídica propia) que canalizan la participación social en sus zonas de actuación, incluso desarrollando su actividad a través de nuevos canales como Internet.

Por ello, mediante este estudio, queremos analizar no solamente la situación en las organizaciones más estructuradas, sino también en aquellas que sean **más nuevas, o de menor tamaño e incluso en aquellas que no están formalmente constituidas** (por ejemplo, que no se han registrado como asociación) pero que son organizaciones a través de las que se ejerce participación social.

Asimismo, queremos conocer **cómo ha influido Internet** en la participación social, para ver si existen colaboraciones no presenciales y qué tipo de funciones se desarrollan.

Con este objeto se ha concebido este **estudio de base cualitativa** en el que se han elegido tres realidades que ofrezcan perfiles sociodemográficos, socioeconómicos y sociohabitacionales diferentes y complementarios, como son el Casco Viejo y Bilbao la Vieja (en Bilbao), Zabalgana (en Vitoria-Gasteiz) y Zumárraga (en Gipuzkoa).

Dado su conocimiento de primera mano de este tema, le pedimos su colaboración completando el siguiente cuestionario que puede responder:

- Rellenando el archivo adjunto y enviándolo de vuelta a la **dirección**
- Haciendo click en este **enlace** y respondiendo directamente online.



NOMBRE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE DE LA PERSONA QUE RESPONDE	
CARGO DE LA PERSONA QUE RESPONDE	
TELÉFONO	
EMAIL	
TWITTER	

CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

Nos gustaría conocer brevemente cómo es vuestra organización, a qué os dedicáis, si os habéis constituido formalmente (os habéis registrado como asociación, fundación, etc).

¿Qué tareas desarrolláis principalmente en la organización? ¿Cuáles son vuestros objetivos?

--

¿La vuestra es una organización formalmente constituida? ¿Os habéis constituido en Asociación, Fundación, etc?

SI	NO
Si tenéis una estructura formal... ¿Por qué os habéis constituido como asociación, fundación, etc)? ¿Qué ventajas consideráis que tiene tener estructura formal? ¿y qué desventajas?	Si NO habéis conformado una estructura formal... ¿Por qué habéis decidido NO constituíros como asociación, fundación? ¿Qué ventajas consideráis que tiene no tener estructura formal? ¿y qué desventajas?

¿Tenéis relaciones con otras asociaciones o grupos? Si las tenéis, hablarnos un poco de ellas. ¿Con cuáles? ¿Cómo os relacionáis? ¿Para qué? ¿Se trata de relaciones puntuales o se trata de una colaboración más continuada?

--



LA PARTICIPACIÓN SOCIAL.

Hablarnos un poco de las personas que conformáis la organización...

¿Sois todas personas voluntarias o contáis con personal remunerado?

--

Si tenéis personal remunerado. ¿Realizan también tareas voluntarias más allá de las funciones de su puesto? Es decir, ¿hay personas que ejercen parte de trabajo remunerado y parte voluntario?

--

Las personas que participan voluntariamente... ¿Qué funciones o tareas desarrollan las personas que participan voluntariamente en la entidad?

--

Más concretamente, además de las funciones antes indicadas, ¿desarrollan alguna de las siguientes tareas?

Gestión, Calidad y Administración. Tareas de apoyo a la gestión de la organización (gerencia), la calidad (procesos internos, normas de calidad) o administración.

--

Comunicación, Diseño y Redes Sociales. Tareas de apoyo a la comunicación (comunicación de la organización, gestión de redes sociales, etc) o el Diseño Gráfico (cartelería, folletos, etc).

--

Traducción e Idiomas. Tareas de traducción de contenidos a otros idiomas, apoyan con tareas relacionadas con documentación en otras lenguas, etc.

--

Formación. Tareas de apoyo a la formación del personal técnico remunerado de la organización o a otras personas voluntarias.

--

Perfil de las personas que participan en la organización...

¿Cuántas personas asociadas o agrupadas sois?

--



De ellas, ¿cuántas personas colaboran habitualmente en la organización?

--

¿Qué perfil tienen las personas que participan?

¿Mujeres u hombres?

--

¿De qué grupos de edad? (18-35 años, 36-45 años, 46-64 años, 65 y más años?)

--

¿Qué tipo de estudios? (básicos, medios, superiores)

--

En qué idioma(s) os expresáis, ¿castellano? ¿euskera? ¿otro idioma?

--

**¿Cómo participan las personas que colaboran voluntariamente? ¿En persona? ¿Vía Internet?
Hablarnos un poco de vuestro modelo...**

--

**Su participación, ¿Es una participación puntual? ¿o es continuada? Hablarnos un poco sobre el
número de horas, la frecuencia, etc.**

--

Las personas que participan. ¿Cuáles son sus motivaciones? ¿Por qué lo hacen?

--

**En vuestra organización, las personas que participan ¿Cómo se ven? ¿Se ven como voluntarias?
¿Como militantes? ¿Como colaboradoras? ¿Como participante activo del cambio social?**

--



LA ORGANIZACIÓN E INTERNET.

Influencia de Internet y sus herramientas en la organización y en las personas que participan en ella.

Su organización dispone de:	SI/NO	¿Lo utilizáis habitualmente? Háblanos un poco de para qué...
Email		
Página Web		
Blog		
Perfil en redes sociales		
Internet Movil (Whatsapp, Line, etc)		
Otras (describir)		

¿Contáis con personas que solamente colaboran con la organización por Internet? Si es así, háblanos un poco de ello...

Si es vuestro caso, ¿las personas que colaboran de forma presencial realizan tareas diferentes a las que lo hacen de forma no presencial? ¿Cuáles?

¿Utilizáis Internet para coordinaros con personas voluntarias, que por ejemplo colaboran desde localizaciones ajenas a las de la organización (por ejemplo, su domicilio, etc).

Para finalizar, ¿qué porcentaje de la participación social voluntaria consideras que se realiza de forma presencial y de forma no presencial en tu organización?

La suma de ambas deberá ser 100%. Por ejemplo: 30% Presencial, 70% no presencial.

Participación Social Voluntaria Presencial (En persona, en una ubicación física de la entidad)

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Participación Social Voluntaria NO Presencial (Colabora voluntaria desde casa, vía Internet, etc)

0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Muchas gracias por vuestra colaboración.