

VALUE: Informe Nacional de España
Ana Villa, Observatorio del Tercer Sector
Margarita Farran, IL3 – Universidad de Barcelona
Noviembre 2009

Este documento es un informe sobre la interacción entre la Formación Continua Universitaria (University Lifelong Learning, ULLL) y el voluntariado en España y es el resultado de la colaboración entre el Observatorio del Tercer Sector y el Instituto de Formación Continua de la Universitat de Barcelona (IL3).

1. Visión general del voluntariado – interacción universitaria

1.1. El Voluntariado en España

El voluntariado es un elemento clave para la participación y la implicación ciudadana para la mejora de la sociedad. Contribuye con valores, ideas, reflexiones, recursos y, en resumen, es un generador de capital social.

Se ha dicho que el voluntariado está en crisis debido al cambio en los estilos de vida, nuevos valores, etc. Sin embargo, hay miles de personas que ofrecen su tiempo para trabajar para la transformación social a través de su participación en organizaciones no lucrativas.

Alrededor de 4 millones de personas eran voluntarias en organizaciones sociales no lucrativas en 2003 (Delgado, 2004). Existen alrededor de 5 millones de personas que son voluntarias en España, un 17,6% de la población (FUNCAS, 2009). La cultura, los deportes y los temas sociales son las principales áreas en las que se realiza voluntariado.

Los cambios sociales han generado nuevas experiencias de voluntariado, nuevos perfiles (gente más mayor, mujeres de mediana edad, inmigrantes) y nuevas maneras de colaborar dentro de organizaciones no lucrativas.

El voluntariado es el origen y esencia de las organizaciones no lucrativas. El compromiso con misiones sociales, de tipo medioambiental y cultural o relacionadas con el deporte, por ejemplo, está directamente vinculado a la decisión de hacer voluntariado. Se trata de una acción que supone una implicación con el entorno y la sociedad.

La profesionalización del sector no lucrativo no significa que haya habido una disminución de los espacios donde los voluntarios puedan estar presentes. Hay muchas organizaciones no lucrativas compuestas en su totalidad por voluntarios y otras que combinan el voluntariado con personal remunerado.

Existen diferencias dependiendo del rol de los voluntarios en las organizaciones. Las organizaciones no lucrativas se definen a sí mismas como organizaciones de voluntarios o como organizaciones con voluntarios. La gestión de voluntarios, las actividades en las que participan los voluntarios y la formación de los voluntarios difiere de una organización a otra dependiendo del rol que tienen los voluntarios.

Las actividades de voluntariado y los voluntarios serán considerados como una de las principales actividades desarrolladas por el sector no lucrativo para el propósito de este informe. Se entiende que las actividades de voluntariado se desarrollan en el marco de una organización no lucrativa (ver artículo 1 y 2 de la Ley 25/1991, del 13 de diciembre, de la creación del Instituto Catalán del Voluntariado)

1.2. Formación Continua Universitaria (ULLL) en España

Como en distintos países de Europa, en España y en Cataluña, el término “formación continua” cubre un amplio abanico de actividades de aprendizaje: formación vocacional y no vocacional y formación de formadores. Existe un especial énfasis en la educación continua con propósitos profesionales para adecuar la formación al trabajo y para promover la inserción laboral a personas en el mercado laboral.

Algunos de los aspectos clave de la formación para los formadores de formación continua serían tener en cuenta sus necesidades, habilidades y perfiles profesionales, así como el desarrollo de un modelo de formación innovador, recientemente definidos por un perfil profesional, basado en formar al profesional en una práctica adecuada según los objetivos propuestos por las instituciones de la UE.

La UE propone modelos originales en la intervención formadora que tienen una orientación constructivista y enfocada en el ciudadano-usuario como beneficiario y actor de la formación, de este modo, se espera conseguir mejorar la formación continua y la adquisición de conocimientos.

El logro de estos objetivos aumentará la efectividad a largo plazo de la formación proveyendo a los beneficiarios de la habilidad de adquirir a su manera sus propios conocimientos, y la flexibilidad de adaptarlos a una amplia gama de métodos de aprendizaje.

1.3. El contexto político y legislativo en España

1.3.1. La política de voluntariado

En España las principales políticas sobre voluntariado se definen a través de dos herramientas distintas: por un lado el marco legislativo y por otro lado los planes de acción del voluntariado.

Se podrán encontrar referencias adicionales en la bibliografía al final de este informe.

-El marco legislativo:

Existe en España una Ley Orgánica sobre voluntariado desde 1996 que define el concepto y también los derechos y deberes de los voluntarios. La ley ha tenido un impacto significativo en las organizaciones no lucrativas.

No obstante, existen variaciones autonómicas. En Cataluña, por ejemplo, no existe una ley autonómica específica sobre voluntariado aunque existe consenso sobre el concepto. Además, la primera regulación que se refería al concepto de voluntariado en España se generó en 1991 por la creación de un organismo del gobierno autonómico para voluntarios en Cataluña.

También existe una Carta del Voluntariado de Cataluña (no se trata de un documento legal sino de un documento adoptado por unanimidad en el Parlamento catalán) que también define el concepto de voluntariado. Además, la Carta del Voluntariado de Cataluña establece los derechos y los deberes de los voluntarios de forma similar a la Ley Orgánica.

El voluntariado es entendido por la Ley Orgánica Española como aquellas actividades altruistas que no sólo pueden ser llevadas a cabo en una organización no lucrativa sino también en un organismo público. Sin embargo, en algunas comunidades autónomas como Cataluña, el concepto se refiere a las actividades que se desarrollan en organizaciones de voluntarios entendiendo que son el canal natural para la participación de la sociedad civil a través del voluntariado.

-Planes de acción del voluntariado:

Al principio de los 90 los Planes de Acción del Voluntariado empezaron a aparecer en España y, desde 2000, las distintas comunidades autónomas han elaborado sus propios planes para establecer un orden de prioridades en las principales acciones que llevarían a cabo. Los planes de acción del voluntariado especifican unas pautas para las organizaciones con voluntarios. Al mismo tiempo, contribuyen a una mejora en cómo deberían ser administradas y cuáles son las principales prioridades en lo que a voluntariado se refiere.

En general, las comunidades autónomas crearon un Consejo Asesor del Voluntariado, compuesto por personas representativas de la administración pública, por organizaciones de voluntarios y a veces, por personas de la universidad, de la empresa, etcétera, que ayudaban a elaborar los planes. Por lo tanto, la participación

de las organizaciones como parte del proceso ha sido común en la mayoría de planes.

Los planes han marcado pautas apropiadas en un entorno cambiante para el voluntariado. Se refieren a nuevas formas de colaboración (por ejemplo, voluntariado virtual y corporativo) y también nuevos perfiles emergentes como las personas mayores, voluntariado cualificado, mujeres amas de casa de mediana edad, etc.

Entre otras cuestiones, los planes regionales se identifican con la gestión del voluntariado y la necesidad de coordinación. Los planes también especifican la importancia de las políticas de formación de voluntarios. Además, muchos planes establecen que sensibilizar a la sociedad civil es una de las más importantes áreas de trabajo.

1.3.2. Política de formación continua en España

La formación y educación continua en España se desarrollan según estas líneas:

- Formación para adultos en el campo de la Administración de Educación; cubierta por el artículo 3 de la Ley Orgánica 1/1990, del 3 de Octubre, resolución general del sistema educativo.

- La formación ocupacional profesional va dirigida a personas en situación de desempleo en el campo de la Administración del Trabajo; el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP). Este programa está regulado por el Real Decreto 631/1993, del 3 de Mayo, publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 4 de Mayo por el Orden Ministerial del 13 de Abril 1994, publicado en el BOE del 28 de Abril.

- La formación continua va dirigida a trabajadores en activo. Está basado en los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua (III. ANFC) para el período 2000-2004. Más tarde, el nombre se cambió por el de Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En el año 1992 se debía llevar a cabo la transferencia de la gestión de la formación vocacional a la Generalidad de Cataluña. Después, el Acuerdo del Tripartito entre la Administración General del Estado y los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos a nivel estatal significó que la formación no se administrara a nivel regional, por lo que el gobierno catalán apeló al Tribunal Constitucional para reclamar jurisdicción sobre la formación de los trabajadores en Cataluña.

El Tribunal Constitucional, mediante el fallo 95/2002 del 25 de Abril, reconoció la competencia de la gestión y de la implementación de la educación profesional a la Generalidad de Cataluña. Por esta razón, y por la Ley 17/2002, del 5 de Julio, que regula el sistema de creación de empleo y el "Servei d'Ocupació de Catalunya", se previó la creación de consorcios para mejorar la gestión e implementación de

servicios al ciudadano, creando el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. La Generalidad de Cataluña, a través del Consorcio, comenzó participando en 2004 en la gestión e implementación de iniciativas y acciones complementarias a los servicios de contrato y la formación correspondiente para programar estas actuaciones en su territorio.

Existe, tanto a nivel estatal como a nivel regional, un solo subsistema de formación profesional para el empleo. Este nuevo modelo fue regulado por la publicación del 23 de Marzo 2007 del Real Decreto 395/2007 (Boletín Oficial del Estado no. 87 del Miércoles 11 de Abril), que afirma que la autonomía se ejerce en el nivel de competencia en la formación de la demanda a través del sistema de bonificaciones.

1.4. El voluntariado – interacción universitaria en España

Existe una carencia de investigación sobre la relación actual entre la Formación Continua Universitaria (UULLL) y el voluntariado en España. Sin embargo, parece que probablemente la mayoría de la interacción entre voluntariado y Formación Continua Universitaria no cuenta con una tradición muy larga. De todos modos, hoy en día se están explorando varias vías.

La formación es cada vez más importante conforme los voluntarios incrementan su participación en una variedad más amplia de actividades y son capaces de asumir más responsabilidades. Los voluntarios están presentes en comités, actividades, temas de gestión y administración, etc. Las actividades de formación de voluntarios internas y externas son comunes en las organizaciones no lucrativas. Mientras participen en áreas especializadas, se requerirá mayor formación.

Hay dos áreas en las que la formación continua universitaria puede contribuir. Ante todo, las universidades cuentan con numerosas iniciativas de formación especializada. En segundo lugar, pueden introducir nuevos temas relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, la innovación, o los últimos avances en diferentes áreas.

Varias formas de interacción entre ambas partes han sido identificadas:

-En primer lugar, aunque normalmente los voluntarios no son el principal grupo objetivo de la oferta de formación continua universitaria, pueden encontrar en ella cursos de su interés. Con frecuencia, los voluntarios pueden beneficiarse de algunos de sus programas ya que a menudo cubren temas específicos como salud, adicciones o nuevas formas de intervención social. Cursos dirigidos a personas mayores, a cuidadores, etc., también pueden ser interesantes para los voluntarios. La duración de los cursos podría ser uno de los aspectos que pueda disuadirles.

-En segundo lugar, la oferta sobre la gestión no lucrativa puede ser otra área por la que los voluntarios podrían sentirse atraídos. Existen varios cursos largos compuestos por distintos módulos en los que los voluntarios podrían participar. No obstante, ésta no es la forma más común de interacción puesto que puede ser difícil

acceder a estos cursos por razones económicas (por ejemplo, el curso de ESADE Función Gerencial de ONG, el Grado en Dirección y Gestión de Organizaciones no lucrativas de la Fundación Pere Tarrés, etc).

-Por último, hay algunos cursos creados específicamente para los voluntarios. Normalmente se centran en la cooperación y el asociacionismo para el desarrollo de voluntariado (por ejemplo, las universidades podrían ofertar su experiencia en metodologías de diseño de cursos para cursos organizados por distintas organizaciones paraguas de voluntarios en toda España).

Podría haber una contribución clave de la formación continua universitaria en el reconocimiento de la formación del voluntario de forma modular, ofreciendo programas de formación y titulaciones útiles en el futuro. Las universidades tienen una larga experiencia en procesos de homologación y también en crear programas. Este tipo de iniciativas aún no han sido identificadas.

2. Ejemplos de Buena Práctica en interacción

Los siguientes proyectos han sido seleccionados como una muestra de las interacciones que se pueden generar entre el voluntariado y la formación continua universitaria. Ambos casos se refieren a experiencias del IL3-Universidad de Barcelona.

2.1. CARERS – Materiales para aumentar la empleabilidad y reforzar las habilidades de los cuidadores (<http://www.carers-project.eu>)

A pesar de que algunos programas de formación continua universitaria no han sido diseñados exclusivamente para los voluntarios, parece que los voluntarios podrían ser también un público destinatario para ellos. Esta experiencia es un posible ejemplo.

CARERS es un programa educativo y cultural de de formación continua financiado por la Unión Europea y el Programa Leonardo da Vinci (Proyectos Multilaterales de Transferencia de Innovación).

Contexto del proyecto

En Europa existe una demanda creciente de cuidadores, principal sostén de las personas dependientes. Según el Libro Verde de la CE, la tasa demográfica de dependencia crecerá del 49% en 2005 al 66% en 2030. (COM 2005: 94).

Pese a ello, los cuidadores carecen de ciertas cosas, desde educación y formación hasta reconocimiento de sus competencias formales. El 75% de las personas dependientes todavía reciben cuidados de su entorno familiar, principalmente de familiares (www.bmsk.gv.at 2007) y en su mayoría sin conocimientos básicos sobre atención a personas dependiente.

En la mayoría de los países europeos encontramos vigente el debate sobre la calidad y la financiación de los cuidadores. Los servicios profesionales integrales exceden los recursos económicos de las familias y de los organismos públicos. Inmigrantes legales parcialmente (los cuidadores de países europeos del Este) desafían al sistema jurídico en lo que se refiere a estándares básicos legislación laboral y de Seguridad Social.

Potenciar a los cuidadores informales en lo que concierne a calidad y eficiencia de los procesos de los cuidados tiene un impacto, tanto sobre la asequibilidad de los mismos y su salud mental (p.ej. en términos de prevenir que el cuidador “se quemé”).

Objetivos principales del programa

El objetivo del proyecto es crear un sistema educativo y de soporte específicamente dirigido a aquellos que cuidan personas dependientes, dando solución a las

necesidades de los cuidadores informales en su trabajo así como para su bienestar emocional.

Los objetivos específicos del programa son:

- Ofrecer un programa específico de estudios y formación para cuidadores no profesionales.
- Dar respuestas a las necesidades reales de la actividad de estos cuidadores, así como su bienestar emocional.

Principales líneas de actividad

- Apoyar a los participantes en su formación y en sus futuras actividades de formación, en la adquisición y el uso de los conocimientos, habilidades y capacidades para facilitar el desarrollo personal, empleabilidad y participación en el Mercado de Trabajo Europeo.
- Dar apoyo a las mejoras en calidad e innovación de la formación profesional y sistemas de formación, instituciones y prácticas.
- Mejorar el atractivo de la formación profesional y de la formación y movilidad para los empleadores e individuos y facilitar la movilidad de los formadores en activo.

El proyecto es también una oportunidad de debatir los requisitos y las modalidades para la definición de un “pasaporte europeo para cuidadores”, en sincronía con otro proyecto europeo.

Diseño y producción de materiales

El proyecto ha diseñado los materiales según la definición de las competencias básicas para cuidadores informales. Estos requisitos fueron elaborados junto con el coordinador del proyecto Leonardo da Vinci “ECL-European Care Licence” (“LEC-Licencia europea del Cuidador”) que está diseñando un certificado básico de entrada en el sector de los cuidadores y que podría ser reconocido y aceptado en toda Europa.

El diseño y producción del material de formación y el debate sobre los requisitos para una LEC efectiva fueron llevados a cabo por cuatro universidades europeas y por grupos especializados formados por profesionales del campo de la salud.

Los resultados serán evaluados durante un congreso internacional del que participarán expertos en el sector asistencial y con experiencia en el desarrollo de pasaportes europeos de competencias. Los socios del Consorcio han sido siempre muy activos en la investigación dentro del sector asistencial.

Resultados del proyecto

Este proyecto es de gran importancia y fundamental relevancia por su impacto social en un grupo que raramente recibe formación y cuyo número aumenta cada año.

Los resultados del proyecto incluyen una definición de los requisitos a seguir para que un programa de formación a cuidadores sea candidato válido para una Licencia Europea de Cuidador y una definición de un programa de formación para cuidadores con seis módulos de diez horas cada uno. Por consiguiente, el programa podría repetirse en el futuro teniendo esta primera experiencia y estos materiales como referencia. Los voluntarios que actúan como cuidadores pueden ser uno de los principales destinatarios de este tipo de programas.

2.2. El Programa de Voluntariado Corporativo (IL3- Cruz Roja)

El departamento de Soluciones Corporativas del IL3-Universidad de Barcelona y la Cruz Roja Española han desarrollado conjuntamente un programa de voluntariado corporativo.

El voluntariado corporativo tiene por objetivo promover una cultura de colaboración y también hacer que los trabajadores de una empresa sean conscientes de las necesidades sociales de otros grupos sociales, descubriendo de este modo nuevos valores y poniendo en práctica la solidaridad.

Para llevar a cabo el proyecto, una compañía concreta tiene que dejar que un empleado haga voluntariado en una ONG o asociación en sus horas de trabajo. El trabajador participará en el proyecto y contribuirá con sus conocimientos y habilidades.

La implicación del trabajador en este tipo de proyecto está relacionada con el aprendizaje y también con la mejora de capacidades y competencias laborales tales como:

-Competencias Transversales: creatividad, iniciativa, flexibilidad, adaptación al cambio, sensibilidad interpersonal, sociabilidad, mejora continua, habilidades de aprendizaje, habilidades de análisis, etc.

-Competencias específicas: habilidades de síntesis, gestión de proyectos, planificación estratégica, organización del tiempo, administración, recursos administrativos y delegación de tareas, resolución de problemas y toma de decisiones, liderazgo y habilidades de coordinación, trabajo en equipo, enfoque en los resultados, etc.

La propuesta de cooperación consta de dos fases:

-Primera fase: creación de material en línea sobre el desarrollo de proyectos de voluntariado y producción de una prueba piloto con voluntarios de la Cruz Roja.

-Segunda fase: el establecimiento de acuerdos para llevar a cabo proyectos del voluntariado corporativo a medida.

Se diseñó un curso de 30 horas dividido en dos módulos:

-Módulo 1: la participación ciudadana en el voluntariado corporativo (6 horas).

-Módulo 2: desarrollo de proyectos de voluntariado (24 horas).

El objetivo del curso es proporcionar herramientas a aquellos que deseen comprometerse participando en un proyecto de voluntariado.

Los resultados de esta iniciativa son más de 300 personas formadas en voluntariado, cooperación y desarrollo de proyectos de voluntariado.

3. Los desafíos para el desarrollo en el futuro

La formación continua universitaria (ULLL) y el voluntariado incrementarán sus interacciones si logran superar los retos actuales.

-El desarrollo de una formación adecuada para distintos perfiles de voluntarios.

Nuevos perfiles de voluntarios han aparecido recientemente (el voluntariado corporativo y el cualificado, por ejemplo). La formación continua universitaria debería ser consciente de la existencia de estos nuevos perfiles para poder hacer propuestas y cursos alineados con la realidad actual del voluntariado. Se mejoraría el cumplimiento de las expectativas.

-La flexibilidad de la formación continua universitaria en diseñar y llevar a cabo una formación interesante para el voluntariado.

Las organizaciones no lucrativas suelen ser más flexibles que las estructuras universitarias ya que estas últimas son a veces rígidas. Sistemas de formación ágiles que cubran necesidades imprevistas serían positivamente valorados por las organizaciones no lucrativas y por los voluntarios.

-Conseguir financiación suficiente para ofrecer una formación a la que voluntarios y organizaciones no lucrativas puedan acceder.

Una formación específica no tendrá éxito si su precio es demasiado caro. La formación continua universitaria debería buscar tantos fondos como le sean necesarios. Los precios deberían ser fijados teniendo en cuenta la capacidad de las organizaciones no lucrativas y de los voluntarios.

-Divulgar y ser conscientes de la importancia de valorar la formación y la experiencia adquirida como voluntario.

La formación continua universitaria puede contribuir con titulaciones e itinerarios formativos para voluntarios. Deberían ser capaces de ver las ventajas y el valor de esta posibilidad. Por consiguiente deberían divulgar buenas prácticas.

3. Recomendaciones

El objetivo de las siguientes recomendaciones es señalar algunos de los aspectos relevantes que deberían ser tomados en consideración en la formación continua universitaria y en las relaciones con el voluntariado.

-Considerar los objetivos del voluntariado y de la formación continua universitaria como una herramienta para desarrollar relaciones sostenibles.

Debería hacerse un esfuerzo por parte del voluntariado y de la formación continua universitaria para entender los objetivos y perspectivas de la otra parte.

La flexibilidad de las organizaciones de voluntarios, sus conocimientos sobre voluntariado y comprender que el voluntariado es un valor esencial de las organizaciones no lucrativas son algunos de los aspectos principales a tener en cuenta por la formación continua universitaria.

Al mismo tiempo, las organizaciones de voluntarios deberían ser conscientes de que la formación continua universitaria tiene experiencia y conocimientos sobre las mejores maneras y herramientas para la formación y que es capaz de adaptar la formación de distintas disciplinas a los requisitos específicos de los voluntarios.

-La importancia de tener en cuenta la formación ya existente.

El gobierno en sus diferentes niveles ha desarrollado a través de agencias u organismos específicos programas de formación dirigidos no solo a organizaciones no lucrativas sino también a voluntarios. Hoy día se ofrecen una amplia gama de seminarios, talleres y cursos sobre temas diversos y de distintas duraciones.

Incluso las organizaciones paraguas han ido trabajando sobre las necesidades expresadas por sus miembros en términos de formación de voluntarios. Proporcionan una formación específica para voluntarios y sobre gestión de voluntarios: en el desarrollo de habilidades, sobre temas cubiertos por las organizaciones, en temas administrativos, etc.

La FCU debería tener en cuenta la oferta actual antes de definir nuevos cursos y formaciones, ya que la idea es evaluar las posibilidades de una profundización de la interacción entre la FCU y el voluntariado. Por un lado, la duplicación de la oferta existente podría causar una reacción negativa en los agentes que han estado trabajando en la formación de voluntarios. Por otro lado, una posible sensación de esfuerzo innecesario podría afectar a la FCU.

-Garantizar un enfoque común para nuevas formas de interacción.

El diseño y la planificación de nuevas formas de interacción deberían ser llevados a cabo por la FCU en asociación con las organizaciones de voluntarios. Algunos de los asuntos que requieren solución podrían ser: el ritmo y la frecuencia de las

acciones, los actores involucrados para sacarles el máximo partido a las acciones desarrolladas, las prioridades, etc.

-Trabajar conjuntamente con las organizaciones no lucrativas y las organizaciones paraguas como expertos en voluntariado.

Según el concepto de voluntariado expresado al principio de este informe, el voluntariado se desarrolla en las organizaciones no lucrativas. Esta es la razón por la cual las organizaciones no lucrativas tienen conocimiento sobre la formación necesaria para los voluntarios en cada situación y en cada organización. Deberían ser considerados como los principales agentes con los cuales compartir planes y decisiones.

Las organizaciones paraguas y las organizaciones no lucrativas podrían definir itinerarios formativos conjuntamente con la FCU según las especificaciones de la FCU.

-Valorar la formación y la experiencia del voluntario no debería ser obligatorio.

El voluntariado en sí no se ha visto tradicionalmente como una experiencia a valorar a nivel de aprendizaje. Estas experiencias de aprendizaje han sido consideradas como parte de la educación informal y no-formal.

Probablemente, ha influido el hecho de que los voluntarios no eran conscientes de todo el aprendizaje (actitudes, conocimientos, valores y habilidades) proporcionado por su experiencia como voluntarios.

Recientemente ha habido un incremento en la importancia que se le da al valor del voluntariado. Es importante para algunos voluntarios conseguir una acreditación que pueda ser valorada de una forma curricular y en los procesos de contratación.

No obstante, por un lado debería ser obligatorio que todos los voluntarios tuvieran una acreditación de su formación. Por otro lado, hay que asegurarse de que la acreditación no distorsione el concepto y valores del voluntariado. La acreditación es un medio para valorar el voluntariado pero si éste es visto como una manera de conseguir acreditaciones con fines curriculares podría perder su esencia.

-Aprender de los éxitos y dificultades de las experiencias extranjeras y adaptación de otros modelos.

Como ya hemos mencionado anteriormente, frecuentemente se producen casos de interacción entre la FCU y el voluntariado. Por esta razón el intercambio de experiencias con otros países es muy recomendable para avances futuros.

Las experiencias de otros países son una referencia para el desarrollo de modelos de interacción evitando las dificultades experimentadas anteriormente. Sin embargo, la situación del voluntariado y de la FCU varía de un país a otro e incluso dentro de

un mismo país. Por consiguiente, las buenas prácticas deberían ser adaptadas para que sean útiles y valiosas.

4. Recomendaciones

La reflexión sobre la realidad actual y la relación entre FCU y voluntariado puede servir para guiar el desarrollo de formas más estratégicas de colaboración, basadas en un enfoque compartido por ambas partes.

Aunque existen experiencias de interacción entre FCU y voluntariado, aún deberá trabajarse activamente para lograr mejores resultados y nuevas experiencias interesantes.

Los distintos agentes con conocimientos sobre voluntariado deberían colaborar en este proceso y la formación actual no debería ser ignorada, aunque deberían producirse nuevas iniciativas comunes de tal manera que todo el mundo sienta que está participando. Los aprendizajes de las experiencias de otros países también pueden resultar muy útiles para lograr proyectos exitosos.

Bibliografía y referencias

Libros y demás información

- Castiñeira, A.; Vidal, P.; Iglesias, M; Miroso, O.; Villa, A.: *Llibre blanc del tercer sector cívico-social*, CETC-OTS, Barcelona, 2003.
- FUNCAS, Tercer Sector y Voluntariado nº 9. Julio 2009.
- García Delgado, J.: *Las cuentas de la economía social: el tercer sector en Espanya*, Civita Ediciones, Madrid, 2004.
- Institut Català del Voluntariat. Generalitat de Catalunya: *2n Congrés Català de l'Associacionisme i el Voluntariat*, Institut Català del Voluntariat, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2002.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *El tercer sector social en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.
- Salamon, L.: *La sociedad civil global: las dimensiones del sector no lucrativo*, John Hopkins Center for Civil Society Studies, Baltimore, 1999.
- Varios Autores. Por qué las personas quieren hacerse voluntarias de iniciativa social. Disponible en: <http://www.iniciativasocial.net/porque.htm>
- Vidal, P.; Villa, A.; Sureda, M.; Albinyana, M.; Vidal, L.: *El movimiento asociativo juvenil: escuelas de ciudadanía*, Consejo de la Juventud de España, Madrid, 2006.

Marco legislativo sobre voluntariado

- Ley 6/1996, del 15 de enero, del Voluntariado. BOE, 17 de enero de 1996, num. 15 p. 1239-1243.
- Ley 25/1991, del 13 de diciembre, para la creación del Institut Català de Voluntariat
- Decreto 89/1994, del 22 de marzo, por el cual el Consell Assessor de l'Institut Català del Voluntariat fue aprobado.
- Orden del 13 de julio de 1995, por el cual el Reglament de Règim Intern del Consell Rector i del Consell Assessor de l'Institut Català del Voluntariat fue aprobado.
- Ley 7/1997, del 18 de junio, de asociaciones.
- Decreto 207/1999, del 27 de julio, sobre la estructura del Consell Català d'Associacions.
- Decreto 92/2003, del 1 de abril, de la creación de la Comissió Rectora del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat.
- Decreto 133/2005, del 28 de junio, por el cual el Consell del Voluntariat fue creado.

-Decreto 22/2008, del 29 de enero, por el cual el Decreto 133/2005, 28 de junio fue modificado, por el cual el Consell del Voluntariat fue creado.

-Decreto 93/2008, del 29 de enero, por el cual el Decreto 92/2003, 1 de Abril, de la creación de la Comissió Rectora del Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat, fue modificado.

Políticas de voluntariado

-Agencia Andaluza del Voluntariado, Consejería de Gobernación: Primer Plan Andaluz del Voluntariado 2002-2005, Agencia Andaluza del Voluntariado, Consejería de Gobernación.

-Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid: Plan Regional de Voluntariado de la Comunidad de Madrid 2006-2010, Consejería de Familia y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid.

-Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco: Plan Vasco del Voluntariado, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, Gobierno Vasco.

-II Plan vasco del voluntariado 2007-2010: Borrador para el CVV 30.06.2006 (Boluntariotzaren II Euskal Plana), Gobierno Vasco, Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, 2006.

-Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional, Consejería de Bienestar Social: II Plan de Voluntariado de Castilla La Mancha, Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional, Consejería de Bienestar Social.

-Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions Públiques: Pla Nacional de l'Associacionisme i el Voluntariat. Generalitat de Catalunya, Departament de Governació i Administracions Públiques.

-Generalitat Valenciana: Plan Estratégico del Voluntariado de la Comunidad Valenciana y Plan de Acción del Voluntariado (2005 – 2008), Generalitat Valenciana.

-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

-Servicio Galego do Voluntariado, Consellería de Asuntos Sociais: Plan do voluntariado de Galicia 2002-2005, Servicio Galego do Voluntariado, Consellería de Asuntos Sociais.

Recursos en Internet:

-Comunidad de Madrid, Dirección General de Voluntariado y Promoción Social:

<http://gestiona.madrid.org>

-Eusko Jaurlaritza (Gobierno vasco), Etzebizitza eta Gizarte Gaietako Saila (Departamento de vivienda y asuntos sociales):

www.gizaetxe.ejgv.euskadi.net

-Fundar:

www.fundar.es

-Junta de Andalucía, Consejería de Gobernación:

www.juntadeandalucia.es

-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

www.tt.mtas.es

-Plataforma voluntariado España. Disponible en:

<http://www.plataformavoluntariado.org>

-Serviceleader.org. Disponible en:

<http://www.serviceleader.org>

-SolucionesONG.org. Disponible en:

<http://canales.solucionesong.org>

-Socialia:

www.socialia.org

-Voluntariado Galego:

www.voluntariadogalego.org

Agradecimientos

Nos gustaría dar las gracias a Sara López y Pau Vidal del Observatorio del Tercer Sector por sus observaciones sobre este informe.