

# El voluntariado en las organizaciones de la sociedad civil

---

ICD  
Junio 2004

Seminario Internacional  
“Voluntariado: definiciones, prácticas, marco jurídico e institucional”  
Montevideo, 7 y 8 de junio de 2004



Instituto de Comunicación y Desarrollo (ICD)  
Av. 18 de Julio 1431, of. 601, 11200 Montevideo-Uruguay [www.lasociedadcivil.org](http://www.lasociedadcivil.org)  
Tels/Fax: (598 2) 901 16 46 – 902 44 23 [icd@adinet.com.uy](mailto:icd@adinet.com.uy)

## **El voluntariado en las organizaciones de la sociedad civil**

Las formas del voluntariado son múltiples y también sus ámbitos de acción. La actividad del voluntario es en esencia una actividad libre guiada por sentimientos de altruísmo, solidaridad, responsabilidad política y social que no admite ataduras. Pero también es importante destacar que la mayor parte del trabajo voluntario se realiza en el marco de organizaciones, que pueden ser privadas o públicas, o instancias organizativas que surgen por propia iniciativa de los voluntarios.

La participación de los voluntarios en las organizaciones reviste una gran importancia. Esos voluntarios ayudan a cumplir mejor las tareas de la organización y a mejorar la calidad de los servicios, permiten llegar mejor a los beneficiarios y permiten optimizar los recursos financieros. Los voluntarios por su parte deben sentirse partícipes y alcanzar la satisfacción de sus objetivos de participación y compromiso social.

Por esta razón es importante analizar las principales características del voluntariado en las organizaciones, cuáles son sus capacidades y cuáles son sus déficits.

### **Introducción**

La diversidad es una característica definitoria de la sociedad civil en el Uruguay. La diversidad es tan prolífica que ni una sola área, región, tema o vecindario en el Uruguay existe sin la contribución de algunas o varias organizaciones de la sociedad civil (OSC). Grupos que trabajan en rehabilitación social y de salud, en el fortalecimiento de la participación ciudadana, la promoción humana y los derechos de niños y de mujer, actúan junto a grupos que brindan oportunidades de adiestramiento a jóvenes con la esperanza de asegurarles mejores oportunidades en el mercado laboral.

Actualmente, las OSC en Uruguay se podrían agrupar en siete categorías principales:

(1) Las organizaciones comunitarias y de base; (2) las ONG de desarrollo; (3) las fundaciones privadas, empresariales y filantrópicas; (4) los sindicatos y las asociaciones de trabajadores; las organizaciones profesionales y las asociaciones de estudiantes; (5) las organizaciones culturales y deportivas; (6) las cooperativas; y (7) las instituciones educativas, las escuelas y las universidades sin fines de lucro.

Estas siete categorías comprenden miles de organizaciones y es casi imposible llevar un registro numérico sistematizado que refleje el tamaño exacto de la sociedad civil. Los cálculos oscilan entre 3.000 y 5.000 organizaciones activas que operan dentro de estas siete corrientes.

La carencia de datos y estudios relativos a la acción voluntaria no permite tener un panorama claro y detallado del sector en Uruguay. Hasta el momento sólo existen intentos aislados y parciales de cuantificación, encuestas de opinión pública e investigaciones que se han realizado en el ámbito de las OSC, que sólo permiten realizar estimaciones e ilustrar sobre sus características más salientes.

Si tomamos en cuenta relevamientos, como los realizados por ICD en el ámbito de las organizaciones no gubernamentales (Barreiro, Bettoni y Cruz, 1994; ICD, 2000) se observa un crecimiento importante del número de voluntarios. Mientras que en el año 1994 el promedio era de 14 voluntarios por organización, seis años después, en el 2000, este promedio ascendió a 26 voluntarios por organización.

## **La organización del voluntariado**

Las OSC han sido desde siempre el ámbito por excelencia para el desarrollo del trabajo voluntario, no sólo brindando las oportunidades de participación, sino también a través de su promoción y capacitación. Por esta razón, es de fundamental importancia el investigar a fondo cuál es el grado de formalidad o informalidad del relacionamiento con los voluntarios, cuáles son sus debilidades y sus desafíos.

Las siguientes preguntas surgen como de necesaria respuesta: ¿Cuál es la metodología de trabajo con los voluntarios? ¿Cómo se realiza el reclutamiento de estos voluntarios? ¿Existen acuerdos de permanencia? ¿Cuáles son los requisitos para el ingreso? ¿La organización ofrece algún tipo de capacitación? ¿Cuáles son las áreas o servicios donde se desarrolla mayoritariamente la labor voluntaria? ¿Qué garantías existen para los voluntarios y para las organizaciones?

En el año 2000, ICD llevó a cabo un relevamiento de organizaciones sociales y solidarias en Uruguay, uno de cuyos productos fue la publicación *Con-fin Solidario*. Aprovechando esta oportunidad se consultó a las instituciones sobre estos aspectos. Los resultados de esta consulta, que no se incluyeron en la publicación, son para tener en cuenta.

Entre las 261 organizaciones relevadas y analizadas en profundidad, más del 70% cuenta con personal voluntario, cuyo número asciende a cerca de 7.000 individuos. El grado de formalidad con que se realiza la inserción de los voluntarios en las instituciones es muy bajo. Sólo un 36% manifiesta tener algún tipo de acuerdo previo al ingreso de los voluntarios. En la mayoría de los casos el tiempo de permanencia, los horarios y otros criterios no están establecidos, sino que se manejan con flexibilidad.

Consultadas sobre si existen preferencias o requisitos para el ingreso, más del 60% manifiestan tenerlos, pero los mismos no tienen directa relación con la edad o formación de los voluntarios sino que se refieren en su mayoría a cuestiones éticas y de valores. Los requisitos más frecuentemente mencionados son: “estar de acuerdo con la misión de la institución”, “estar acorde con el espíritu”, “compartir la mística”, “tener iniciativa y responsabilidad”, “estar de acuerdo con el perfil del proyecto”. En contados casos hay una referencia a factores más “duros” como edad, sexo o formación.

¿Qué ofrece a cambio la organización a estos voluntarios? La capacitación interna es un denominador común, y se lleva adelante en un 70% de las organizaciones. La modalidad preferente es a través de seminarios y talleres y es la misma que para el personal remunerado. Son escasas las instancias de capacitación especial para los voluntarios.

Estos resultados nos indican una frágil relación entre los voluntarios y las organizaciones que los

acogen, donde no se establecen deberes y obligaciones claras de una y otra parte. Se observa que aunque la participación voluntaria en las organizaciones es importante, todavía no se han establecido en la mayoría de los casos políticas institucionales en cuanto a la convocatoria, a la inserción de los voluntarios en la institución y en la toma de decisiones, a la firma de acuerdos previos, ni en cuanto a los requisitos o la capacitación a medida. Estos factores aparecen como claves y merecerían una revisión por parte de las instituciones para alcanzar un desarrollo sano de la acción voluntaria donde se beneficien a ambas partes.

En este sentido las instituciones las organizaciones del Tercer Sector enfrentan un dilema crucial: la regulación de la actividad del voluntariado puede traer beneficios pero puede al mismo tiempo puede llegar a burocratizar una tarea que es por esencia y definición no-burocrática.

## **Perfil de los voluntarios y áreas prioritarias de acción**

En el relevamiento mencionado se confirma esta mayor presencia femenina entre los trabajadores voluntarios de las OSC. En un universo de 261 organizaciones, trabajan de forma voluntaria 4.500 mujeres y 2.500 hombres, o sea 80% más mujeres que hombres. Esta relación se observa también entre el personal remunerado de las instituciones, donde se contabilizaron cerca 2.100 mujeres y 1.050 hombres. A pesar de representar un universo mayoritariamente femenino en la base, los cargos de dirección de las organizaciones se dividen exactamente en partes iguales entre hombres y mujeres.

Las diferencias en el grado de participación masculina y femenina que encontramos según nos basemos en las encuestas de opinión pública que se han realizado o en las investigaciones realizadas entre las organizaciones sociales y solidarias se deben a una mayor participación de hombres en los ámbitos gremial, sindical y político, mientras que las mujeres se inclinarían a participar más en actividades de servicio y atención en áreas más “sensibles”.

Los individuos son libres de dar su tiempo y su trabajo y también son libres de elegir. Esta elección está centrada en aquellas áreas consideradas más sensibles por la sociedad, como lo son la infancia y la salud. Asimismo hay una concentración de voluntarios en aquellas organizaciones más tradicionales, de corte asistencialista, donde se atiende y se brindan servicios en forma directa a los beneficiarios. Las organizaciones que cuentan con un contingente importante de voluntarios, que en muchos casos superan el centenar, son aquellas organizaciones tradicionales que colaboran en hospitales, escuelas, hogares, etc.

## **Otros ámbitos institucionales**

El ámbito de las organizaciones no gubernamentales en su sentido más tradicional y las fundaciones es sólo una parte del sector de organizaciones de la sociedad civil en la que participan los voluntarios.

En los últimos años, como respuesta a la grave crisis por la cual atravesó el país hay un crecimiento importante de nuevas formas de la solidaridad que se traducen en la creación y sostenimiento de grupos y organizaciones caracterizados por su dinamismo y potencialidad y por su adaptación al cambio. Se trata de organizaciones que brindan servicios a las poblaciones vulnerables y empobrecidas, pero también se trata de organizaciones propias de los mismos afectados: merenderos, comedores, hogares de niños y de ancianos, servicios de salud y organizaciones de autoayuda y de

apoyo a los sectores más carenciados, sindicatos de clasificadores y organización de bolsas de trabajo que han sabido responder de forma efectiva y precisa a la crisis. Muchas de estas organizaciones han conformado redes y otro tipo de nucleamientos de segundo grado y coordinan acciones con instituciones del Estado y con empresas para brindar servicios sociales a quienes más lo necesitan. Un parte muy grande de estas actividades se llevan adelante gracias a la labor que desarrollan los voluntarios.

A modo de ejemplo podemos citar el caso de la Iglesia Católica, donde con el apoyo de unos cuatro mil voluntarios y a través de una red de asistencia de la que forman parte decenas de parroquias diseminadas por todo Montevideo, la Iglesia Católica atiende mensualmente en la capital a unas 80 mil personas que viven en situación de pobreza o indigencia, y proporciona en forma gratuita alimentos, techo, ropa, policlínicas, bancos de medicamentos, apoyo jurídico y psicológico, orientación familiar y capacitación en oficios para reinsertarse en el mercado laboral, según los datos de un informe del Arzobispado de Montevideo (nota Diario El País, 2003).

De hecho, este relevamiento señala que la red solidaria de la Iglesia Católica es responsable del funcionamiento de 42 merenderos y 12 comedores, que atienden a más de seis mil personas, así como de 66 emprendimientos organizados de reparto sistemático de comestibles de los que depende la subsistencia de unas 20 mil personas.

## **Algunas cuestiones para la discusión**

El impacto del voluntariado en Uruguay es incuestionable. Tanto desde el punto de vista cuantitativo como en los aspectos cualitativos, es evidente que el voluntariado en Uruguay no es una manifestación marginal. El voluntariado en Uruguay incluye amplios sectores de la población, tiene impacto en las más diversas esferas de la vida nacional y representa una importante contribución a la solución de problemas de los sectores más vulnerables de la sociedad. En términos económicos incluso, la contribución del voluntariado puede llegar a representar magnitudes importantes.

Existen algunas cuestiones sobre las que sería necesario seguir profundizando para efectivizar la inclusión de voluntarios en las organizaciones, y lograr una mayor satisfacción y eficacia tanto de los propios voluntarios como por parte de las organizaciones que los acogen.

Algunos de los aspectos a destacar son:

- La mayor convocatoria la obtienen temas como infancia y salud, temas más sensibles para la sociedad en su conjunto.
- Las mujeres realizan en general más actividades voluntarias que los hombres en el marco de las organizaciones sociales y solidarias, mientras que los hombres participarían más en los ámbitos políticos, gremiales y sindicales.
- La inserción de los voluntarios en las OSC se maneja con un grado importante de informalidad y flexibilidad, sin existir prácticamente acuerdo previos al ingreso, requisitos o criterios de otro tipo establecidos *a priori* por parte de las instituciones.

- ¿Cuáles son las obligaciones y deberes que deben establecerse tanto para las organizaciones como para los voluntarios?

### **Fuentes de información**

Barreiro, Fernando; Bettoni, Analía; Cruz, Anabel. *Organizaciones No Gubernamentales de Uruguay: Instituciones del Mercosur*. ICD, Montevideo, 1994.

Bettoni, Analía; Cruz, Anabel. *Voluntariado en Uruguay: perfiles, impacto y desafíos*, ICD, Montevideo, 2001.

*Cuatro mil voluntarios en las calles*, nota del Diario El País del 29 de julio del 2003

*Con-Fin Solidario*. Instituto de Comunicación y Desarrollo, Montevideo, 2000.

*El manual de Voluntar. Guía práctica para incorporar voluntarios a su organización*, Fundación Soles-Gobierno de Chile, Santiago de Chile, 2003