

DOSSIER

Voluntariado, altruismo y participación activa en la conservación del medio ambiente

Volunteerism, altruism and active participation in the preservation of environment

Ricardo de CASTRO*

RESUMEN

En este trabajo se revisan los modelos teóricos más relevantes que explican el comportamiento prosocial y el altruismo, analizando las posibles conexiones de estos con el ámbito del voluntariado ambiental. Los voluntarios ambientales de forma altruista, libremente y sin ánimo de lucro aportan sus conocimientos y sus habilidades en actividades tan diversas como la conservación de la biodiversidad, la mejora del medio urbano, la protección de áreas naturales o la intervención en catástrofes ecológicas, como la lucha contra mareas negras. Asimismo en el presente texto se revisan elementos básicos para mejorar la gestión de grupos y el diseño de proyectos de voluntariado ambiental, con especial atención a las cuestiones de motivación y formación.

PALABRAS CLAVE

Voluntariado ambiental, Psicología Ambiental, Altruismo, Actitudes ambientales.

ABSTRACT

This paper examines relevant theoretical models explaining prosocial and altruistic behavioural patterns. It analyses the possible links between these models and environmental volunteerism. Environmental volunteers -altruistically, freely and with no profit motif in mind -, contribute with their knowledge and skills to various matters such as the preservation of biodiversity, the improvement of urban environment, the protection of natural areas or the collaboration in case of ecological catastrophes - like oil slicks . The paper

* Coordinador del Programa de Voluntariado Ambiental de Andalucía. Dirección General de Educación Ambiental. Consejería de Medio Ambiente. Junta de Andalucía. Ricardo.castro@juntadeandalucia.es

also deals with basic aspects to be considered regarding the improvement of group management and environmental volunteerism project design- with a special stress on motivation and training.

KEY WORDS

Environmental volunteerism, Environmental Psychology, Altruism, Environmental attitudes.

A mediados del mes de noviembre del año 2003 ocurre frente a las costas gallegas una catástrofe ecológica sin precedentes en nuestro país, el accidente del petrolero Prestige, el cual transportaba 77.000 Tm. de combustible pesado desde Letonia a Singapur con escala en Gibraltar. Desde el primer momento este buque vierte parte de su carga, un fuel pesado extremadamente viscoso y contaminante en una cantidad que se cifra en unas 20.000 toneladas. Tras seis días desperdigando su carga por el mar Cantábrico, el 19 de noviembre el barco comienza a romperse en dos a 130 millas de la costa del Cabo Finisterre, en una zona con una profundidad estimada sobre 3.600 metros. Lo que en principio afectó a la Costa da Morte, en la provincia de La Coruña se ha extendido a toda Galicia, sobre todo en la Rías Altas y paulatinamente hacia las Rías Bajas, y el resto de la costa cantábrica, llegando incluso a Francia. Esta marea negra ocasiona gravísimos daños medioambientales, económicos y psicosociales.

Desde los primeros momentos otra marea de solidaridad y altruismo ambiental se dirige hacia Galicia, desde todas las partes de España y desde muchos lugares de Europa, multitud de

voluntarios y voluntarias ambientales, varias decenas de miles de personas de toda edad y ocupación, participan en los trabajos de recuperación ambiental. En este sentido hay que señalar que la acción de los voluntarios ha sido crucial, actuando de forma más rápida y contundente que la propia administración, en una situación de crisis ambiental, que por su extensión obliga a un trabajo casi artesano de recuperación del entorno litoral, que además implica a un número ingente de personas.

Las tareas se han centrado concretamente en la recogida de fuel y el seguimiento de la avifauna afectada, de forma directa y a actividades de apoyo e incidencia, de forma indirecta. Esta iniciativa ha tenido un doble efecto, en primer lugar de mejora ambiental y en segundo lugar como llamada de atención a las administraciones y entidades implicadas, que en más de una ocasión han intentado minimizar lo ocurrido. Asimismo la tarea de las personas voluntarias ha tenido un impacto muy importante sobre el estado psicológico de la población de las zonas afectadas, la cual se encontraba prácticamente hundida y muy afectada. Posiblemente esta catástrofe ecológica puede considerarse un antes y un

después en relación con el movimiento del voluntariado ambiental en España.

VOLUNTARIADO Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Tradicionalmente las formas organizadas de ayuda social podían entenderse de dos maneras, en primer lugar dentro de aquellos movimientos propios de autoayuda y apoyo que se dan principalmente en la comunidad rural (pero en los que se espera siempre una ayuda futura del ayudado), y en segundo lugar desde una perspectiva asistencial y caritativa en situaciones de necesidad social, con una importante carga de motivación religiosa y a menudo obviando la raíz social y económica de los problemas que se intentaban paliar. A comienzos del siglo XX puede ubicarse el inicio del movimiento social del voluntariado, produciéndose este fenómeno en países con un cierto nivel de desarrollo, como una corriente de solidaridad dirigida a solventar determinadas carencias que la sociedad mostraba y que las instituciones no eran capaces de resolver. Posteriormente este voluntariado de beneficencia ha ido derivando hacia posturas socialmente más avanzadas, dejando de intervenir únicamente sobre algunos síntomas, a menudo para esconderlos. Además esta iniciativa ha ido centrándose paulatinamente sobre otros ámbitos como puede ser la protección civil ante situaciones de riesgo, la cooperación al desarrollo, la educación, la salud, la cultura, la inmigración... y también en las cuestiones de conservación del medio ambiente y protección de la calidad ambiental.

En paralelo comienzan a surgir una serie de ideas y conceptos como tercer sector, comunitarismo, postmaterialismo..., que inciden en el papel de la comunidad social en la gestión de sus propias cuestiones y están íntimamente conectados con el movimiento voluntario.

El postmaterialismo formulado por Inglehart (1999), describe el fenómeno existente cuando una parte importante de la población de las sociedades más desarrolladas ha alcanzado un cierto nivel de seguridad personal, momento en el cual comienza a darse un mayor interés por las relaciones interpersonales, la estética y la solidaridad. Este sistema de valores se inicia en las sociedades más desarrolladas y en ciertos grupos dentro de las mismas, surgiendo en las sociedades más centrales para difundirse posteriormente a sociedades más periféricas

De la misma manera el comunitarismo reivindica el retorno a los valores de la comunidad y el desarrollo de procesos para transformar la sociedad y hacerla más solidaria (Etzioni, 1993). Finalmente el concepto de tercer sector se refiere al ámbito configurado entre al sector público y al sector privado. Este sector es definido como el espacio de acción entre la autoridad pública y las empresas privadas y hace referencia al desarrollo de formas de organización y actuación de actores privados con fines públicos (Jerez y Revilla, 1997).

El voluntariado es una de las perspectivas más activas y profundas de participación ciudadana en nuestra sociedad contemporánea y nace de la asunción libre y desinteresada de la responsabilidad personal y social en la intervención para la mejora y el avance comunitario. Específicamente el voluntariado es una estrategia de participación social, que ejecutado libremente, organizado y no remunerado, se desarrolla a través de actividades y programas que redundan en beneficio de la comunidad.

En este ámbito de responsabilidad compartida y de participación ciudadana activa se ubica el ámbito del voluntariado ambiental. Las iniciativas voluntarias, sean cual sea su objetivo, son acciones que se realizan en el tiempo libre y por libre determinación de la persona, lo que

no impide que el voluntario esté sujeto a una serie de obligaciones concretas que expresan su compromiso personal; se realizan sin ánimo de lucro, no reciben contraprestación económica, aunque sí de tipo personal (reconocimiento social, autosatisfacción...). El desarrollo de estas tareas no debe, salvo excepciones, ocasionar costes al voluntario; esta labor se desarrolla en el seno de una organización; se hace de forma altruista, es decir en función del beneficio que pueden aportarse a los demás y se dirige prioritariamente hacia fuera de la entidad, en beneficio de terceros o de toda la comunidad. Estas acciones son distintas de las realizadas por las Administraciones Públicas, pero no por ello contradictorias, sino más bien complementarias. Además están fuera de las relaciones de naturaleza profesional y no forman parte de las obligaciones familiares.

Los voluntarios y voluntarias ambientales ofrecen sus capacidades y su dedicación a la comunidad y por esta labor, libre y desinteresada, reciben el reconocimiento de la sociedad y de las instituciones. Además de este reconocimiento social, los voluntarios obtienen otro tipo de beneficios personales, como poder desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en contacto con el medio ambiente. Un campo, el de la protección del entorno, considerado todavía por algunos como un territorio vedado, más propio de gestores y técnicos, y que se está configurando en la actualidad como un espacio altamente indicado para la acción social (Castro, 2000).

Desarrollado en un primer momento por un movimiento ecologista incipiente que pretende corregir el impacto negativo de actividades económicas y de la administración sobre la calidad ambiental y posteriormente con la extensión de la conciencia y la sensibilización ambiental en nuestra sociedad esta responsabilidad va traspasando a otros movimientos y

entidades sociales. Más tardío, sobre la década de los ochenta, es el nacimiento de programas estructurados de voluntariado ambiental y de iniciativas de apoyo por parte de las administraciones, reconociendo de esa manera la contribución de otras entidades sin ánimo de lucro en la gestión de la calidad ambiental. Y mucho más reciente todavía es la contribución del sector privado, del mundo de las empresas, sosteniendo este tipo de iniciativas. Esta es una tendencia que irá seguramente a más, ya que la administración, las instituciones y también el sector privado deben promover y apoyar la iniciativa comunitaria proambiental del voluntariado.

En el voluntariado ambiental pueden incluirse aquellas iniciativas que desarrollan de forma altruista, libremente y sin ánimo de lucro, tareas directas de mejora ambiental y conservación de los recursos naturales (Castro y Ramírez, 1995). Estas actividades concretadas en proyectos bien estructurados y soportadas por entidades sociales capaces, pueden producir un positivo impacto social y ambiental. En función del momento en que se realice, ya sea antes de que se inicie el problema ambiental o una vez este haya surgido y sea necesario mitigar y corregir sus efectos, podremos referirnos a una intervención voluntaria preventiva o en crisis, respectivamente.

Hay que señalar que los ámbitos de acción de los voluntarios ambientales son tan diversos como las problemáticas ambientales que puedan encontrarse en un territorio, así podemos referirnos a la protección de los espacios naturales, la conservación de la biodiversidad, la conservación del litoral, la defensa del medio forestal o la mejora del medio urbano. Evidentemente estos no pueden ser considerados como compartimentos estancos, en muchos casos existen amplias conexiones o superposiciones entre los mismos, de manera que esta categoriza-

ción debe ser considerada desde un abordaje estratégico. Por otro lado hay que hacer mención de tareas, en ocasiones incluidas en la taxonomía anteriormente expuesta, que aparecen con un tratamiento deficitario actualmente y van a necesitar de una mayor definición. Entre otras podemos referirnos a la intervención ante catástrofes naturales y tecnológicas (utilizando para ello toda la experiencia acumulada en la intervención voluntaria contra la marea negra en Galicia), lucha contra la desertización, investigación de la biodiversidad, gestión comunitaria de espacios naturales protegidos, educación ambiental y especialmente aquellas propuestas dirigidas a la mejora de entornos urbanos.

Una aproximación al perfil de los voluntarios ambientales en España presenta esta fotografía básica: son personas jóvenes, algo más mujeres que hombres, con formación universitaria y de procedencia urbana. Así es necesario realizar un esfuerzo en profundizar en nuevos nichos de personas y grupos voluntarios: personas mayores (con mucho tiempo libre y en algunos casos una gran experiencia o formación a aportar), trabajadores y habitantes del medio rural.

Con contadas excepciones no existe una clara preocupación en ofrecer espacios para la implicación de los ciudadanos en las actividades de asociaciones y mucho menos en las de las instituciones. Tampoco en nuestro país se cuentan con muchas entidades sociales que explícitamente se dediquen a la realización y a la promoción de acciones de voluntariado ambiental. Si bien es creciente el número de entidades que cada vez más se preocupan en diseñar y desarrollar actividades de intervención proambiental con sus socios y simpatizantes, poniendo en marcha secciones y grupos de voluntarios ambientales adscritos a proyectos y campañas concretas. De esta forma el

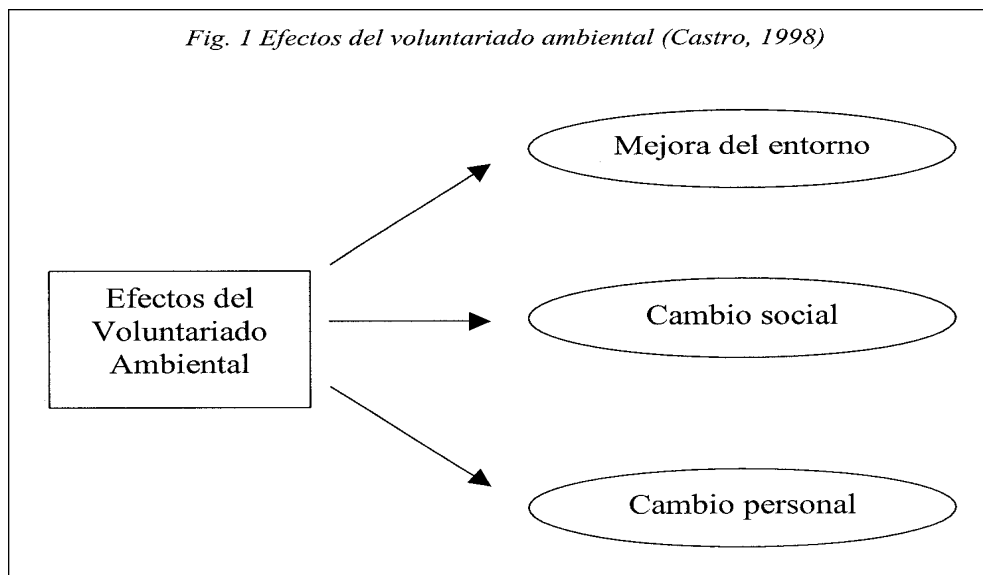
voluntariado ambiental se presenta como una oportunidad de gran calado para atraer a personas que tienen preocupaciones ambientales y ganas de actuar, pero que no tienen porqué querer adoptar un compromiso a largo plazo y relacionado con las estructuras organizativas. Lo cual no quiere decir que alguien que empiece colaborando en actividades y proyectos singulares no adopte un compromiso mayor y más permanente con la asociación.

La acción de los voluntarios ambientales tiene un triple efecto: en primer lugar sobre el entorno directamente, mejorando con su acción la calidad de éste; en segundo lugar, sobre sí mismos, posibilitando la adopción de actitudes y comportamientos proambientales y finalmente actuando como agentes mediadores ante otras personas, a las que pueden influir directa e indirectamente (Castro, 1998; Figura 1). Esta nueva corriente del voluntariado ambiental debe ser partícipe del enfoque de la educación ambiental y del desarrollo sostenible. Entendiendo su acción no solo como una mera mejora de la calidad física del entorno, sino como una profunda estrategia de cambio personal y social hacia una sociedad más proambiental, justa y responsable.

ALTRUISMO, COMPORTAMIENTO PROSOCIAL Y VOLUNTARIADO

El altruismo y la conducta prosocial son otros dos conceptos básicos para entender la realidad del voluntariado, siendo dimensiones que se encuentran siempre tras el desarrollo de acciones voluntarias. Cuando hablamos de comportamiento prosocial nos referimos al comportamiento de una persona que beneficia a otros. Podemos señalar tres razones por las que las personas pueden comportarse prosocialmente: en primer lugar para obtener un beneficio ellas mismas; en segunda lugar para cumplir

Fig. 1 Efectos del voluntariado ambiental (Castro, 1998)



con normas personales y finalmente para beneficiar a otras personas. En este sentido un acto prosocial puede ser considerado altruista si parece tener la intención de beneficiar a otros en vez de obtener recompensas materiales o sociales para uno mismo (Staub, 1979).

Así la conducta altruista depende sobre todo de la situación social y debe cumplir dos condiciones, primero la intención de beneficiar a otra persona (meta que podría ampliarse a la naturaleza y a la comunidad) y segundo la libertad de elegir (Bierhoff y Klein, 1980). Es decir el objetivo de la acción se centra en otra u otras personas distintas del actor y está acción se decide sin presiones externas. Otras definiciones son menos estrictas en cuanto a las motivaciones, donde el altruismo es esencialmente una preocupación desinteresada por el bienestar de los demás. Aunque con mucha frecuencia un interés propio bien fundamentado puede llevar a la cooperación entre individuos o grupos (Heal, 1991). Para Hinde y Groebel (1991) altruista es simplemente aquella conducta para la que los costes superan a las recompen-

sas esperadas. De otra manera la conducta prosocial supone más costes externos que beneficios externos y está centrada en quién desarrolla la conducta (Chacón, 1986, Ortiz, 1994).

Para entender el alcance de la conducta prosocial hay que tener en cuenta cuatro variables básicas (Hinde y Groebel, 1991): en primer lugar el entorno social y las normas en cuyo contexto se lleva a cabo la conducta; en segundo lugar la relación entre costes y beneficios que conlleven el desarrollo de la acción para el actor; a continuación el etiquetado de la conducta por parte de otros, o lo que es lo mismo como es considerada ésta por los demás, y finalmente, las características de la personalidad del actor, la existencia de rasgos de una personalidad prosocial. Con relación a las normas puede hablarse de la existencia de modelos sociales que definen las respuestas altruistas como apropiadas o inapropiadas en una situación concreta. Por ejemplo la norma de reciprocidad es un principio universal de conducta humana (Triandis, 1977), que prevé un intercambio mutuo de favores entre donantes y receptores.

Las motivaciones altruistas son un factor empíricamente relevante en la explicación del comportamiento proambiental, situación que puede darse en el momento que un individuo es consciente de las consecuencias nocivas que tienen para las otras personas, el entorno o él mismo ciertas condiciones ambientales y cuando esa persona se atribuye la responsabilidad de modificar tales condiciones ambientales (Suárez, 1998).

Según el modelo procesual del altruismo planteado por Schwartz y Howard, (1984), para la decisión de tomar o no un curso de acción altruista una persona debe pasar sucesivamente tres fases previas: Atención, Motivación y Evaluación (fig.2). De esta manera una persona percibe que su ayuda es necesaria en una situación específica.

En una primera fase de **atención** esta persona debe efectuar un reconocimiento de la situación (a través de la experiencia directa o de la experiencia mediada- medios de comunicación, informaciones de otras personas afectadas o voluntarias). Inmediatamente se inicia un proceso de selección de una acción altruista eficaz, entre varias posibles conductas y un planteamiento personal de autoatribución de competencia, es decir ¿con mis recursos personales soy capaz de abordar esta actuación altruista con éxito?

A continuación se ingresaría en una fase de **motivación**, en la cual se procede a la construcción de una norma personal (específica para la situación de crisis pero anclada en un sistema de valores previo) y a la generación de sentimientos de deber moral. Previa a la adopción de la conducta altruista esta persona debe iniciar un proceso de **evaluación** de consecuencias previsibles que se derivarían de la acción, valorando tanto los costes como los beneficios potenciales. Entre los costes pueden citarse aquellos de carácter social (p. ej. desaprobación

social), físico (p. ej. dolor o fatiga), del concepto de uno mismo y morales (p.ej. violación de alguna norma personal).

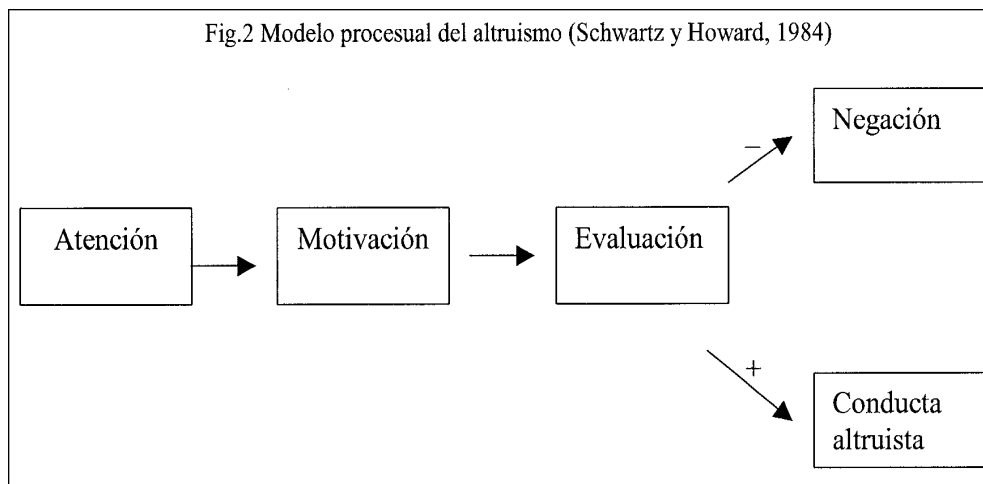
Si la evaluación es difusa o es negativa, el actor prosocial potencial podría negar su responsabilidad personal o la gravedad de la situación. Así la **negación** de la necesidad, de una acción eficaz, de la capacidad personal para intervenir o de la responsabilidad personal inhiben la disposición a ayudar de acuerdo con las normas personales de altruismo. Por otro lado si la evaluación es positiva puede desarrollarse la conducta altruista de forma adecuada.

Este modelo podría ejemplificarse con una intervención voluntaria para recuperar la calidad ambiental, como la acción ante una crisis ecológica como la planteada con la marea negra en Galicia, mediante la colaboración en la retirada de fuel en playas y acantilados. Para conocer el proceso por el cual un voluntario decide colaborar en una acción proambiental como ésta podríamos ir recorriendo de manera inversa las diferentes fases expresadas en este modelo.

MOTIVOS Y CAPACIDADES DE LOS VOLUNTARIOS

La motivación y la formación son los dos elementos determinantes de la participación. Como indica Sánchez Alonso (1991) para participar hay que saber y hay que querer. Estas dos condiciones deben darse simultáneamente, para lo cual desde un grupo social que comparta un enfoque participativo debe trabajarse de forma conjunta ambas cuestiones, la formación y la motivación.

La motivación debe ser una tarea permanente, no una actividad puntual, basada en el reforzamiento continuo de la labor de los voluntarios. Para que este reconocimiento sea efectivo es necesario conocer cuales son las motivaciones indi-



viduales de cada voluntario. Cada persona posee sus propias razones para ser voluntario. Por lo que no debe asumirse que todos los voluntarios pueden sentirse adecuadamente reconocidos de la misma forma, de manera que este reconocimiento debe ser personalizado.

Las razones por las que la gente participa como voluntaria son tan numerosas como las posibles tipologías de trabajos que existen. Muchos voluntarios tienen más de una razón u objetivo. Por ejemplo las personas en activo pueden tener una oportunidad para hacer cosas que de otra manera no harían. Otras personas buscan obtener y desarrollar capacidades. Diferentes personas pueden plantear diferentes necesidades motivacionales para su participación voluntaria (McCurley y Lynch, 1998), tan divergentes como: salir de casa, conocer gente importante en la comunidad, obtener nuevas capacidades para el currículo, facilitar un futuro trabajo, hacer nuevos amigos o estar con amigos que son voluntarios, obtener un mayor conocimiento de los problemas de la comunidad, ganar estatus, huir del aburrimiento, sentirse parte de un grupo, expresar una creencia religiosa o filosófica o ejercer sus capacidades en un contexto diferente.

Según García Roca (1994) las motivaciones para actuar como voluntario social pueden englobarse en tres categorías: motivaciones expresivas, aquellas que aluden a la propia realización personal; motivaciones instrumentales, las cuales se dirigen al desarrollo de la tarea, obtener experiencia, formación... y el altruismo, por el cual un voluntario se dirige a los otros para hacerse cargo de alguna necesidad.

En el marco de la Psicología Social se ha producido un importante desarrollo de modelos y teorías sobre la motivación social y en las últimas décadas sobre la motivación para ser voluntario. Una de las aproximaciones clásicas que puede ayudar a comprender las razones individuales y la motivación para actuar como voluntario, es la teoría de la motivación desarrollada por McClelland y Atkinson (McClelland, 1988). Esta teoría define tres motivaciones básicas de conducta: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Así los voluntarios motivados por el logro necesitan metas específicas de trabajo y trabajos que signifiquen un desafío para sus capacidades y habilidades. Las personas motivadas por el poder necesitan usar su influencia y poder dirigir a otros, trabajar

para influenciar a otras personas. La motivación por afiliación necesita de la interacción con la gente y trabajar con otras personas, hacer amigos. Estos autores defienden que estas tres motivaciones conductuales se encuentran en todas las personas, pero usualmente una, domina sobre las otras dos.

La investigación sobre el comportamiento prosocial tradicionalmente se ha centrado en el análisis de conductas episódicas de ayuda, comportamientos efímeros y no planificados, no es hasta fechas recientes en que se empiezan a estudiar conductas prosociales a largo plazo y con unos objetivos explícitos como las que se realizan desde el voluntariado (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen y Miene, 1998). De hecho en pocos años se han aportado diversos modelos y aproximaciones teóricas que han intentado dar luz a la caracterización psicosocial de la acción voluntaria como el modelo de personalidad prosocial (Penner y Finkelstein, 1998), en el cual ésta se operacionaliza como una tendencia duradera a pensar acerca del bienestar y los derechos de otras personas, a sentir preocupación y empatía por ellos y a actuar de manera que se les beneficie. También en esta misma línea puede citarse el modelo de orientación del valor social (Van Lange, 1997), del que pueden extraerse tres tipologías, las orientaciones prosocial, individualista y competitiva. Estas tres orientaciones de valor social son predictivas en una variedad de tareas de dilema social, en las que los prosociales exhiben tendencias hacia la cooperación y los individualistas y competidores muestran tendencias a maximizar su propia ganancia.

Quizás el marco teórico más elaborado e integrador es el modelo de proceso voluntario, desarrollado para predecir la permanencia del voluntario y basado en investigaciones con voluntarios que trabajan con enfermos de SIDA. En dicho

modelo se recogen variables antecedentes, variables de experiencia y variables consecuentes de la participación voluntaria (Omoto y Snyder, 1995). Entre las variables antecedentes se analizan la personalidad de ayuda, el apoyo social para implicarse en actividades voluntarias y las motivaciones personales y sociales para ser voluntario. De estas variables se le ha prestado especial atención a las motivaciones voluntarias, con especial énfasis en el análisis funcional de las conductas prosociales (Clary y Snyder, 1991). Desde este análisis se propone que el voluntariado sirve para funciones diferentes para diferentes personas. Concretamente estos autores proponen seis funciones motivacionales que pueden iniciar y mantener la participación voluntaria, reflejadas en el Inventario de Funciones del Voluntariado (VFI, *Volunteer Functions Inventory*).

Valores. El voluntariado ofrece oportunidades para que las personas expresen valores relacionados con las preocupaciones altruistas y humanitarias.

Conocimiento. Permite nuevas experiencias de aprendizaje y la posibilidad de ejercitar conocimientos, capacidades y habilidades que de otra forma no se usarían.

Social. Refleja motivaciones sobre las relaciones con otras personas, ofreciendo oportunidades para estar con amigos o implicarse en una actividad vista favorablemente por otras personas.

Currículum. Esta función utilitaria se refiere a aquellos beneficios para la carrera profesional que pueden obtenerse por la participación en trabajos voluntarios.

Protectora. Motivación asociada con la autoprotección psicológica ante situaciones negativas, que en el caso del voluntariado puede servir para reducir la culpabilidad de ser más afortunados que

otros e incluso solucionar algunos problemas personales.

Crecimiento personal . Un medio para mantener o aumentar afectos positivos, satisfacciones relacionadas con el crecimiento personal y la autoestima.

En un segundo nivel del modelo la experiencia personal de los voluntarios asume una importancia fundamental en la continuidad y en el tiempo disponible para estas acciones, incluyendo variables que evalúan esa experiencia como son las de satisfacción con la organización, sentimientos positivos acerca de sentirse voluntario, compromiso con la organización y conexión entre la experiencia del voluntario y los motivos sociales y personales del sujeto. Y por último, en el nivel de las consecuencias, se pretende tanto la predicción de la duración de la conducta voluntaria como los cambios producidos en las actitudes por el hecho de ser voluntario.

De un análisis de la investigación psicosocial producida recientemente se desprende que los voluntarios, con independencia del ámbito de intervención, de sus características personales y de la tarea que realicen, consideran más importantes los motivos heterocentros (dirigidos a otras personas distintas de uno mismo), en comparación con los autocentros (dirigidos a uno mismo) (López Cabanas y Chacón, 1998).

En la evaluación del programa de campos de voluntariado ambiental en Andalucía, la motivación principal para participar fue *desarrollar en una actividad de mejora del medio ambiente*, con una puntuación de 1,27, sobre una escala de cinco puntos, en la que 1 es el valor de máximo acuerdo y 5 de máximo desacuerdo, seguida por *conocer a fondo un espacio natural y ampliar la formación sobre ecología y medio ambiente* (1,45). Las motivaciones menos importantes son: *pasar parte de las vacaciones en*

contacto con la naturaleza (1,72) y *relacionarse con otras personas con los mismos intereses* (1,54). Hay que señalar que la motivación más destacada por los voluntarios, es un motivo altruista o heterocentros, dirigido en la expresión de unos valores proambientales, como es el deseo de contribuir a una actividad de mejora del medio ambiente. A continuación y con menor presencia encontramos motivos egoístas o autocentros, como conocimiento (conocer a fondo un espacio natural y ampliar mi formación), social (relación con otras personas) y crecimiento personal (vacaciones en contacto con la naturaleza)

Finalmente podemos referirnos a los datos obtenidos en el Ecobarómetro de Andalucía (IESA, 2001), encuesta periódica realizada para conocer las percepciones, actitudes y comportamientos ambientales de los andaluces. En dicho estudio un 1,5 % de los encuestados declara que participa de forma continuada como voluntario en actuaciones para la conservación del medio ambiente a los que hay que sumar un 8,1 % que hace de forma esporádica. El dato interesante es la alta disponibilidad de personas, un 66,1 %, que aunque no han participado como voluntarios ambientales muestran una alta disposición a hacerlo en el futuro frente al 22 % que no lo han hecho, pero que explícitamente declaran que no lo harían.

Como señalábamos al inicio de este apartado, además de la motivación, la capacitación es una de las dimensiones cruciales para que funcione de forma correcta un programa de voluntariado ambiental y para que llegue a buen puerto un programa o un proyecto concreto. El voluntario debe estar formado para la actividad e informado perfectamente de lo que se le requiere. También es un requisito indispensable que la formación debe estar ligada a los proyectos de actuación y a la dinámica organizativa,

por lo que no es posible una formación generalista. La formación es un instrumento para desarrollar los conocimientos, las actitudes y las capacidades personales y colectivas, y sirve además para mejorar las relaciones de los miembros entre sí y con la entidad de voluntariado, evidentemente para poder llevar a cabo el programa de actuación y las actividades con cierto éxito y por supuesto para garantizar un adecuado funcionamiento organizativo (Claves, 1994).

Hay que señalar que un buen reclutamiento de voluntarios puede reducir en gran parte las necesidades de capacitación in situ, al seleccionarse las personas interesadas que aportan un bagaje de conocimientos y capacidades más interesante y adecuado para la acción voluntaria.

Es necesario también distinguir entre la formación que se dirige a la generalidad de los voluntarios participantes en una entidad o en un proyecto concreto y la formación dirigida a los gestores y coordinadores de proyectos y a los responsables de grupos. Si en los primeros la formación debe centrarse en la ejecución correcta de las acciones, sin riesgo para ellos mismos, para otras personas y por supuesto, para la calidad del entorno y a su integración en la organización, a los gestores y coordinadores debe prestarse una especial atención a temas como dinámica y gestión de grupos, motivación y comunicación y aspectos de carácter metodológico y organizativo, como programación y evaluación. El tratamiento es totalmente diferente, y debe prestarse mayor atención a estos últimos, desde un enfoque de formación de formadores, ya que en última instancia estaremos capacitando formadores que a su vez van a orientar, formar y entrenar a otros voluntarios. Esta perspectiva es obligatoria en programas extensos y organizaciones con un importante número de efectivos

Los contenidos formativos de un programa de formación de voluntarios van a variar según el tipo de entidad al que estén adscritos y según los proyectos de acción en los que estos vayan a implicarse. Con relación a los conocimientos y habilidades a transmitir, es conveniente distinguir entre generales y específicos (De la Riva, 1993). Cuando nos referimos a generales se hace mención a la adquisición de capacidades relacionadas con el propio proceso de acción social: como investigar y conocer la realidad social, informar y sensibilizar a la población, proporcionar la formación necesaria para el desarrollo de la intervención, organizarse para llevar a cabo las acciones asumidas y evaluar la ejecución de las acciones y los resultados obtenidos.

Los específicos son aquellos propios del campo de concreto de intervención. Por ejemplo, como reforestar una zona, como conservar una especie protegida o como recuperar una zona húmeda. Evidentemente en la formación de los voluntarios ambientales se debe prestar especial atención a aquellas cuestiones, contenidos y recursos relacionados con el medio ambiente. De manera que deben ser centrales contenidos como educación ambiental, técnicas de conservación, biodiversidad, espacios naturales, problemas ambientales globales... Asimismo las tareas específicas del voluntario ambiental incorporan el uso de una serie de instrumentos y herramientas especiales que hay que saber usar, y sobre todo, hay que saber prevenir los riesgos que puedan derivarse de su uso.

Pueden definirse tres tipos fundamentales de formación que precisan los voluntarios (De la Riva, 1998): una formación temático-específica, con el objetivo de conocer la realidad concreta del problema sobre el que se va a actuar; una formación metodológica, que les permita conocer y aplicar los métodos de

trabajo y los procedimientos generales de actuación, como analizar, planificar, llevar a cabo y evaluar los proyectos y programas concretos de acción voluntaria y una formación organizativa, que por un lado les permita conocer la entidad de la que forman parte e intervenir sobre ella y, por otra parte, les permita organizar y estructurar su acción voluntaria conjuntamente con otras personas, trabajando cuestiones como comunicación, cohesión grupal y trabajo en equipo, entre otros.

Así también podemos referirnos a tres niveles fundamentales de los procesos formativos para la participación: orientación, entrenamiento y la formación propiamente dicha (McCurley y Lynch, 1998). En la fase de orientación nos referimos al proceso de preparación al voluntario para la relación con la organización, de carácter más general y se produce en los primeros momentos, cuando se inicia la relación entre ambas partes. Este nivel de capacitación debe centrarse en describir el ambiente social del voluntario, revisando cuestiones como la descripción del problema a tratar, el conocimiento de la entidad: metas y valores de la organización, historia, programas y servicios y los planes futuros de la entidad así como el conocimiento de otros grupos que trabajan en el mismo campo.

En la fase de formación, nos referimos al proceso de preparación del voluntario para desarrollar su trabajo específico en el programa. El enfoque es mucho más concreto y debe ser diseñado para equipar a los voluntarios de capacidades, conocimientos específicos y actitudes necesarias para un desarrollo exitoso del trabajo. La fase de entrenamiento hace referencia al proceso de desarrollo y mejora de capacidades una vez el voluntario se ha incorporado a la tarea. Este enfoque puede ser desarrollado en sesiones formales o durante la realización in situ del trabajo y puede ser ofrecida por un supervisor o un voluntario experi-

mentado. Siguiendo a McCurley y Lynch, (1998) la formación de los voluntarios debe ser grupal, dinámica y activa. *Grupal*, considerando al propio grupo como recurso formativo que facilite el aprendizaje, y contribuya al desarrollo de hábitos de comunicación y del trabajo en equipo; *dinámica*, amena, gratificante y motivadora para los miembros del grupo; y finalmente, *activa*, que facilite la participación, el análisis y la sistematización de la experiencia.

Es interesante usar una perspectiva multimetodológica, es decir utilizar un repertorio de estrategias e instrumentos que se apoyen entre sí, incorporando diferentes formatos, algunos de carácter más formal como textos, videos, sesiones presenciales, discusiones, y otros más informales como trabajos de campo, demostraciones, juego de roles, estudio de casos... En entidades con un personal numeroso puede ser necesaria adoptar una perspectiva de formación en cascada, en la que con recursos de apoyo, se puede hacer de forma directa e individualizada o indirecta, a través de la formación de los coordinadores de los proyectos o de los equipos de tarea, para estos a su vez más tarde capacitar a los voluntarios de cada grupo. Por todo ello es aconsejable implicar a voluntarios experimentados y responsables en los procesos formativos.

DIEZ CLAVES PARA EL TRABAJO EFECTIVO CON VOLUNTARIOS AMBIENTALES

A continuación ofrecemos una tentativa de decálogo de cuestiones básicas a tener en cuenta en la organización de grupos y en el diseño de proyectos de voluntariado ambiental.

1. *Seleccionar un problema ambiental socialmente relevante.* Para que una intervención voluntaria tenga posibilida-

des de impacto real debe estar dirigida a contribuir a la prevención o a la corrección de una cuestión ambiental problemática con relevancia para la comunidad. Es decir, se deben elegir líneas de intervención, no de forma caprichosa, sino en respuesta a una necesidad comunitaria. Aunque en ocasiones la labor de los voluntarios puede dirigirse a explicitar y sacar a la luz una cuestión ambiental no considerada socialmente, pero siempre haciendo un esfuerzo para comunicar y hacer comprensible el problema a la comunidad.

2. *Diseñar metas y objetivos racionales, realizables y evaluables.* De nada sirve seleccionar una cuestión ambiental que sea inabordable desde la acción comunitaria. Es mucho más recomendable y efectivo trabajar con proyectos bien definidos, con objetivos limitados y en un ámbito temporal y geográfico muy delimitado, de manera que se facilite la percepción de los participantes de los pequeños avances y los logros obtenidos. Estos objetivos específicos llevarán también a un diseño racional de las tareas que van a desarrollar los voluntarios. También es necesario promover una evaluación diagnóstica participativa que nos ayude a definir conjuntamente la pertinencia y el alcance de los objetivos.

3. *Disponer de recursos materiales, económicos o humanos suficientes.* A menudo con recursos limitados se pueden emprender acciones con alta incidencia ambiental y comunitaria. Aun así es importante buscar un equilibrio realista entre metas del programa y recursos disponibles.

4. *Promover la captación de posibles voluntarios.* La captación de los actores participantes, es decir de los voluntarios, es otra cuestión clave de la promoción y gestión de proyectos. Evidentemente sin la implicación de personas que de forma altruista, libremente y sin ánimo de lucro

estén interesadas en las propuestas de acción planteadas es una entelequia la realización de un programa de voluntariado. Para la captación es crucial contar previamente con un diseño explícito de las tareas a realizar, con el cual se puedan concretar las acciones de comunicación más adecuadas para acceder a los posibles interesados en el proyecto.

5. *Realizar una selección de los voluntarios.* En ciertas ocasiones puede ser necesaria la realización de un proceso de selección que informe a los candidatos de las actividades y de los compromisos concretos y que pueda contactar con aquellas personas que más se ajustan a las acciones previstas, considerando cuestiones como motivación, formación, experiencia, expectativas... Posteriormente esa implicación debe reflejarse en una *acta de compromiso* individualizada, que refleje claramente las obligaciones asumidas por la entidad con el voluntario y del voluntario con el proyecto.

6. *Contar con coordinadores preparados y comprometidos.* El coordinador es un puesto clave en la gestión de proyectos de voluntariado ambiental, y entre las características de un responsable efectivo podríamos citar el manejo de habilidades sociales, un compromiso con las metas de la organización, un amplio conocimiento del grupo, disposición de tiempo, cualificación... Este coordinador debe ser elegido democráticamente y no debe perpetuarse, por pura salud organizativa, en su responsabilidad. Entre sus responsabilidades se incluye, la organización de grupos y tareas, la formación y la motivación de los voluntarios, la gestión económica, la captación de recursos y fondos, la relación con otras instituciones y programas...

7. *Desarrollar estrategias de motivación y reconocimiento de los voluntarios.* Tanto conocer las motivaciones previas de los participantes como planificar y

promover de forma explícita acciones de reconocimiento y refuerzo de su acción.

8. *Poner en marcha acciones eficientes de formación.* Desarrollar actividades de formación y capacitación relacionadas con las experiencias previas de los voluntarios, en todos sus niveles desde la orientación previa al entrenamiento en habilidades específicas.

9. *Potenciar la visibilidad de los grupos y proyectos.* Ser visible es un requisito para un reconocimiento social más amplio y para facilitar la incorporación de voluntarios y la obtención de recursos. Para ello existen multitud de herramientas de comunicación que pueden ser movilizadas: boletín informativo, Internet, medios de comunicación social, indumentaria, cartelería y señalización, centros de recursos... En muchas ocasio-

nes uno de los recursos más potentes lo constituye las propias actividades, para lo cual hay que hacer un esfuerzo suplementario para que éstas sean comprendidas por la comunidad y sean percibidas de forma abierta y positiva.

10. *Evaluar la efectividad de las acciones.* Finalmente, una entidad debe desarrollar un proceso de *evaluación* de las actividades y programas puestos en marcha, centrado en valorar como se han desarrollado las diferentes rutinas de diseño y desarrollo de las actividades (evaluación de proceso) y que resultados, ya sean tangibles o no, se han obtenido (evaluación de producto) es decir en que medida se ha contribuido a la resolución de esa cuestión ambiental problemática y que cambios pueden observarse en los participantes y en la comunidad donde se ha realizado el programa.

BIBLIOGRAFÍA

- Bierhoff, H. W. y Klein, R. (1990). Conducta prosocial. En M. Hewstone et al. *Introducción a la psicología social. Una perspectiva europea*. Barcelona: Ariel.
- Castro, R. de (1998) Participación y voluntariado ambiental. Características y potencialidades. En Castro, R. de (coord.). *Voluntariado ambiental. Participación y conservación del medio ambiente*. Sevilla: Consejería de Medio Ambiente, 33-47.
- Castro, R. de (2000). *Voluntariado ambiental. Claves para la acción proambiental de la comunidad*. Barcelona: Ed. Graó.
- Castro, R. de y Ramírez, A. (1995). Voluntarios ambientales: Otra forma de proteger el entorno. *Diario del Árbol*. Noviembre, 2-5.
- Chacón, F. (1986) Una aproximación psicosocial al concepto de altruismo. *Boletín de Psicología*, 11, 41-62.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers. A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74, 6, 1516-1530.
- Clary, E. G. y Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior. The case of volunteerism. En M. Clark (Ed.) *Prosocial behavior. Review of personality and social psychology* (Vol 12, pp. 119-148). Newbury Park, CA: Sage.
- Claves (1994). *Gestión participativa de las asociaciones*. Madrid: Ed. Popular.
- De la Riva, F. (1998). La formación de voluntarios. En R. de Castro (Coord.) *Voluntariado Ambiental. Participación y conservación del medio ambiente*. Sevilla: Junta de Andalucía, 199-205.
- Etzioni, A. (1993) *The spirit of community. The reinvention of American society*. Nueva York: Touchstone
- García Roca, J. (1994). *Solidaridad y Voluntariado*. Barcelona: Sal Terrae.
- Heal, J. (1991) Altruismo. En Hinde, R.A y Groebel, J. *Cooperación y conducta prosocial*. Madrid: Visor.
- Hinde, R.A y Groebel, J. (1991). *Cooperación y conducta prosocial*. Madrid: Visor.
- IESA (2001) *Ecobarómetro de Andalucía*. Instituto de Estudios Sociales de Andalucía. Informe.
- Inglehart, D. (1999). *Modernización y Postmodernización: el Cambio Cultural, Económico y Político en 43 Sociedades*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas
- Jerez, A. y Revilla, M. (1997). El tercer sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico. En Jerez, A. (Coord.). *¿Trabajo voluntario o participación?*. Madrid: Tecnos.
- López Cabanas, M. y Chacón, F. (1998) *Intervención psicosocial y servicios sociales. Un enfoque participativo*. Madrid: Síntesis.
- McCurley, S. y Lynch, R. (1998). *Essential Volunteer Management*. London: Directory of Social Change.
- McClelland, D.C. (1988) *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Omoto, A.N. y Snyder, M. (1995) Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology*, 68, 671-686.
- Ortiz, M.J. (1994) El altruismo. En J.F. Morales (comp.). *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Penner, L.A. y Finkelstein, M.A. (1998) Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of personality and social psychology*, 74, 2, 525-537.
- Sánchez Alonso, M. (1991). *La participación. Metodología y práctica*. Madrid. Ed. Popular.
- Schwartz, S.H y Howard, J.A. (1984). Internalized values as motivators of altruism. En E. Staub et al. (ed.) *Development and maintenance of prosocial behavior*. New York: Plenum Press
- Schwartz, (1977). Normative influence on altruism. En L. Berkowitz (ed.) *Advances in experimental social psychology*. Nueva York: Academic Press.
- Staub, E. (1979) *Positive social behavior and morality*. Nueva York: Academic Press.
- Suárez, E. (1998) Problemas ambientales y soluciones conductuales. En Aragonés, J.I. y Amérgo, M. *Psicología Ambiental*. Madrid. Pirámide.
- Triandis, H.C. (1977) *Interpersonal behavior*. Monterey, CA: Brooks/Cole
- Van Lange P.A.M. et al. (1997) Development of prosocial, individualistic and competitive orientations. Theory and preliminary evidence. *Journal of personality and social psychology*, 73, 4, 733-746.