

**GUÍA DE VOLUNTARIADO
SOCIAL POR Y PARA
MAYORES**

ÍNDICE

- 01** Introducción
- 03** Estereotipos y etiquetas. ¿Qué quiere decir mayor?.
- 08** Los/as voluntarios/as mayores. Promoción del voluntariado entre iguales. Beneficios y obstáculos.
- 17** El voluntariado joven y mayores. Experiencias entre generaciones.
- 23** Habilidades y competencias para el voluntariado social.

Con la financiación de:



1. INTRODUCCIÓN

La soledad y la dependencia en diferentes grados, son dos de los principales retos sociales y sanitarios de importancia creciente a los que se enfrentan las personas mayores, propiciados por el envejecimiento creciente de la población, el aumento de esperanza de vida, los cambios en el modelo de familia y la dificultad de acceso a recursos sociosanitarios esenciales, especialmente en los colectivos vulnerables. De ello, se deriva un mayor interés, entre otras, por actividades a las que dichas personas dedican el tiempo que tienen disponible, especialmente cuando existen problemas de movilidad, discapacidad o secuelas de patologías crónicas, con tendencia a agravarse cuando avanza su edad, así como, por motivar a estas personas para involucrarse en proyectos comunitarios en los que pueda resultar mutuamente beneficiosa esta participación.

Según las proyecciones del INE (Proyecciones de población del INE, 2022), se prevé que el peso de este colectivo sea cada vez mayor, de tal manera que en el 2037 las personas de sesenta y cinco años o más representarán un 26% de la población total, y más de un 30% en torno a 2050, siendo la esperanza de vida proyectada (2022-2071) de hasta 86 años en hombres y 90 en mujeres¹.

¹ Instituto Nacional de Estadística (2022). Proyecciones de población 2022-2072.

Atendiendo a estos retos y datos, surge la necesidad de plantear herramientas que puedan amortiguar las dificultades a las que se enfrenta el colectivo de personas mayores, especialmente, a las que por sus circunstancias familiares, económicas o de salud las convierten en más vulnerables. Una de las herramientas más eficaces para paliar la soledad, articular la participación y la ayuda mutua, especialmente cuando sufren vulnerabilidades añadidas derivadas de su situación de salud, económica, familiar, etc., es el voluntariado.

Esta guía se propone no sólo como una herramienta de apoyo a la formación del voluntariado, sino como instrumento para la visibilización de los retos y dificultades del colectivo de mayores, así como un posible canal para encauzar y poner en contacto a personas interesadas en las labores de voluntariado con una red de apoyo que necesita estos recursos como motor principal de su actividad.

2. ESTEREOTIPOS Y ETIQUETAS. ¿QUÉ QUIERE DECIR MAYOR?

Como hemos comentado anteriormente, nos encontraremos ante una realidad demográfica en el que una gran parte de la población tiene una proyección de una esperanza de vida superior a los 80 años. Esto hace necesario replantearnos la idea de que a partir de cierta edad somos personas mayores y no podemos seguir aportando a la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el proceso de envejecimiento desde el punto de vista biológico, y establece una reflexión sobre el mismo: *"el envejecimiento es el resultado de la acumulación de una gran variedad de daños moleculares y celulares a lo largo del tiempo, lo que lleva a un descenso gradual de las capacidades físicas y mentales, a un mayor riesgo de enfermedad y, en última instancia, a la muerte. Estos cambios no son lineales ni uniformes, y su vinculación con la edad de una persona en años es más bien relativa. La diversidad que se aprecia en la vejez no es una cuestión de azar. Más allá de los cambios biológicos, el envejecimiento suele estar asociado a otras transiciones vitales, como la jubilación, el traslado a viviendas más apropiadas y el fallecimiento de amigos y parejas"*².

² Centro de Prensa OMS (2022). Envejecimiento y Salud.

De esta definición extraemos que las capacidades que nos hacen continuar manteniéndonos activos y con motivación para implicarnos en actividades sociales no dependen de una cifra vinculada a la edad, si no de factores directamente relacionados con la calidad de vida de la persona.

Algunas iniciativas han tratado de plasmar esta realidad, por ejemplo, en grupos de discusión de responsables de voluntariado, donde se trata de discernir qué es una persona “mayor” y la visión del voluntariado de mayores³. En ellos a los participantes les costaba determinar una edad límite y utilizaban situaciones vitales relacionadas con la situación laboral o familiar (jubilación o terminar la crianza u otros, por ejemplo) para referirse a las personas mayores. De la misma manera se identifica a las personas voluntarias mayores con aquellas que tienen disponibilidad completa para estas actividades con motivo del fin de su vinculación laboral u obligaciones paternales.

Desde hace décadas el término o etiqueta de “mayor” parece el más aceptado y apropiado y con menos connotaciones semánticas negativas como otros como “anciano” o “tercera edad”, como ya señalaba el estudio de CIREs de 1992, en el que el 51% de los encuestados eligió la palabra “mayor” como denominación más apropiada, el 23% “tercera edad”, el 14% “anciano” y el 5% “viejo”.

^{3,4} Dávila León, C., González Prado, A. y Negueruela Lucena, M (2011). Voluntariado de mayores: Guía para promover y gestionar su participación en entidades de acción voluntaria.

De esta forma el término “tercera edad” ha ido dando paso al de “mayores”, también a nivel institucional.

EL PROBLEMA DE ETIQUETAR

La etiqueta y la consecuencia de su uso reiterado, la estereotipación referida a las personas mayores puede resultar problemática también a nivel de voluntariado. Los términos antes referidos como “3ª edad” o “mayores”, pueden asociarse a connotaciones negativas sobre la capacidad física de las personas y a todos/as nos cuesta identificarnos con estos términos que nos alejan de otros estadios vitales y se vinculan claramente a la edad, y se prefieren conceptos que se relacionen con la experiencia y los conocimientos previos.

Esto puede suponer un obstáculo más para la participación social, ya que les distingue del resto del voluntariado, cuando desde la propia perspectiva de las personas voluntarias lo relevante no es la edad, ni necesitan categorizar en base a ella, sino que el hecho relevante es en sí querer implicarse en estas actividades. A pesar de ello, desde fuera del voluntariado muchas veces se describe o percibe la implicación de personas mayores en estas actividades como una manera de “rellenar” el tiempo libre o entretenerse y no como fruto de la implicación social, por lo que pueden sentir que su actividad es minusvalorada respecto a la que realizan los jóvenes en el voluntariado, aunque, el mayor voluntario

pueda tener una gran carga de obligaciones independientes del fin de su actividad laboral.

Otro de los inconvenientes a superar es la evolución de la imagen del proceso de envejecimiento. Históricamente se ha pasado de un estatus con un valor reconocido en base al conocimiento y la experiencia acumulada, a una imagen de persona “poco productiva” y vinculada al deterioro físico y cognitivo.

Estas circunstancias hacen que cobre relevancia la necesidad de eliminar estereotipos y etiquetas que ayude a crear una nueva visión sobre el envejecimiento que pueda favorecer la implicación de las personas mayores en actividades del ámbito social y la visión, por parte de la sociedad, de todos los roles que se pueden afrontar.

Eliminar la distinción entre “trabajo remunerado”, considerado como trabajo “útil”, del trabajo voluntario y otorgar el valor que merece esta actividad, tanto a nivel social como económico, es fundamental para que las personas mayores se impliquen y se visibilicen como un activo en el desarrollo de estos dos niveles.

¿CÓMO SUPERAMOS LAS ETIQUETAS?

Para superar los estereotipos y favorecer la implicación de las posibles personas voluntarias hay que considerar factores relacionados con la comunicación, el lenguaje, la programación de actividades de voluntariado y el diseño de las estrategias de captación.

¿Qué recomendaciones se podrían tener en cuenta para mejorar estos aspectos?. A continuación, mencionamos algunas de ellas:

- Actualizar términos, que aún hoy aparecen, que puedan causar prejuicios o infantilizar en textos y formatos publicitarios, evitando expresiones como “abuelos”, “ancianos”, “nuestros mayores” etc., que chocan con una percepción como persona independiente con capacidad de decidir en qué actividades implicarse.
- Evitar términos que apuntan únicamente a la edad: “tercera edad”.
- Abundar en la dimensión personal, la experiencia y conocimiento acumulado en las expresiones que se utilicen.
- Intentar reducir el uso términos globales como “voluntariado”, y hacer referencia a la actividad concreta que se va a realizar.
- Evitar que la imagen que se tiene de las personas mayores condicione las actividades que se les va a proponer, con menor variedad y nivel de exigencia en las actividades propuestas.

- No dar por supuestas limitaciones basadas en la imagen estereotipada del envejecimiento.

3. LOS/AS VOLUNTARIOS/AS MAYORES: PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO ENTRE IGUALES. BENEFICIOS Y OBSTÁCULOS.

Atendiendo a los datos del INE (2022, “Personas de 16 y más años según participación en actividades de voluntariado a través de alguna organización, asociación o agrupación por edad”), el 7.4% de las personas de 65 y más años participan en actividades de voluntariado, aunque es una cifra más baja que en otros grupos de edad, es un porcentaje importante respecto al total de población que realiza actividades de voluntariado, aunque el objetivo debería ser incrementar la actividad voluntaria en este rango de edad.

El movimiento asociativo de las personas mayores es una herramienta fundamental de participación social y estas tasas más reducidas de participación que hemos mencionado respecto a otros grupos de edad no derivan de falta de implicación en actividades sociales o de solidaridad. Las personas mayores han realizado y realizan actividades de voluntariado de manera “informal” prestando apoyo, cuando lo necesitan, a vecinos y familiares, especialmente en situaciones de dependencia. La acción de voluntariado formal no debe ser un obstáculo para estas redes, sino que lo refuerce y complemente, y pueda sustituir

su rol en caso de necesitarse. Este apoyo mutuo es, por tanto, una vía para formalizar recursos de ayuda no institucionalizados, pero muy valorados por las personas mayores.

El voluntariado es una actividad que favorece el mantenimiento de la salud y una vida más saludable, proporcionando entornos donde las personas puedan elegir las mejores opciones y ambientes cercanos que detectan y apoyan a las personas más desfavorecidas⁵.

LA PERCEPCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE MAYORES

En la actualidad, de la jubilación o la conclusión de la actividad remunerada cada vez se va asocia menos con el fin de la contribución de la persona al entorno social, según Dávila León “*la actividad no se jubila*”.

Las personas mayores cada vez van teniendo mayor esperanza de vida, mejor salud y más formación, por lo que son una fuente potencial para aportar valor social y producir un impacto positivo en la comunidad. A pesar de ello, las personas voluntarias mayores perciben que su labor es menos valorada que la realizada por personas más jóvenes o laboralmente activas, fruto de la imagen de este voluntariado como ocupacional, como actividad de “entretenimiento” en este colectivo. En la vinculación hacia el voluntariado en personas mayores no sólo influye

⁵ Fundación HelpAge International España (2023). Los derechos humanos de las personas mayores en España: La igualdad de trato y la no discriminación por razón de edad. La discriminación de las personas mayores en el ámbito de la salud.

la percepción del valor atribuido por otros, sino que influyen otras variables e impresiones de corte demográfico y psicológico, que según las revisiones realizadas por diversos autores, (Dávila de León, M.C; Díaz Morales, J.F y Serrat-Graboleda, E.), podríamos resumir en:

- Factores motivacionales y características personales: relacionados con la mejora del estado de ánimo, la percepción de bienestar, la autoafirmación, la sociabilidad y la extraversión, parecen ser valores indicativos de una motivación e impulso inicial hacia el voluntariado.

- Variables sociodemográficas: el estadio del ciclo vital tras la jubilación, el género (apunta a una mayor dedicación en horas en los voluntarios, patrón que se invierte cuando se trata de voluntariado joven), nivel educativo (parece aumentar en niveles formativos superiores) asociado a habilidades fundamentales en voluntariado como la comunicación y la autoconfianza.

- Salud: algunos estudios encuentran que la salud física o la habilidad funcional se relacionan directamente con la vinculación o el mantenimiento al voluntariado en personas mayores, no abandonando otras formas de colaboración más pasivas (ej: donaciones).

- Percepción de apoyo social: la integración social parece tener dos funciones respecto a las personas mayores, por un lado, sirve para introducirlas en el voluntariado, y por otro, los vínculos sociales creados ayudan a mantener la colaboración, proporcionan apoyo e incrementa el coste social de abandonar la actividad voluntaria.

La percepción de apoyo por parte del entorno más cercano de la persona voluntaria (familia y amistades) parece favorecer también la implicación en voluntariado.

- La percepción de “uso del tiempo”: muchas personas parecen interiorizar el concepto de “envejecimiento productivo, que tiene un impacto tras la jubilación para la implicación en este tipo de tareas, especialmente en hombres. La importancia del mantenimiento de roles sociales y una autoimagen estable también son variables que modulan esta percepción y que en mayor y menor grado influyen en la decisión de las personas, que han tenido previamente una vida laboral activa, de continuar activos e implicarse en estas actividades.

VENTAJAS, BENEFICIOS Y OBSTACULOS DEL VOLUNTARIADO EN MAYORES.

Según se recoge en diferentes estudios entre los beneficios y ventajas que el voluntariado aporta tanto a estas personas, como a la comunidad se encuentran:

- El voluntariado se convierte en un medio por el que las personas pueden aportar sus conocimientos, experiencia y desarrollar sus

capacidades. Su madurez puede aportar empatía y mejor preparación para entender los problemas y experiencias de otros.

La persona voluntaria desarrolla y mejora en su andadura capacidades como la autoconfianza, paciencia y tolerancia, sobre todo cuando desarrollan voluntariado con personas jóvenes y niños, a los que a su vez contribuyen a modificar sus actitudes y creencias respecto a las personas mayores.

- Le ayuda a mejorar habilidades como la autoconfianza, la comunicación o el autoconcepto.

- Mejora la percepción de autonomía y ayudan a “tender puentes” con otras personas mayores.

- Es una forma de establecer nuevas relaciones sociales, y a su vez, pueden poner al servicio del voluntariado y de las entidades donde lo realizan la extensa red contactos que han generado a lo largo de la vida.

- Se logra una mayor integración en las comunidades, generando sinergias con otros agentes del entorno, previniendo la soledad y el aislamiento social.

- El voluntariado es una forma de trabajar una imagen alejada de estereotipos y prejuicios respecto a la edad. Ser vistos como elementos de cambio con un impacto positivo en la comunidad y no como un “gasto social”.

- Las personas voluntarias perciben esta actividad como una fuente de satisfacción y bienestar social.

- El voluntariado promueve su salud física y mental, proporcionando efectos preventivos y terapéuticos, especialmente en pacientes crónicos. Genera actividad física y facilita un alto mantenimiento de las funciones cognitivas activas.

Contribuye a prevenir trastornos como la ansiedad y depresión que acompañan en muchas ocasiones al sentimiento de soledad.

- Puede favorecer el proceso de transición y adaptación a la jubilación.

Respecto a los obstáculos hacia el voluntariado, diversos estudios apuntan como responsables de la participación más reducida de personas mayores respecto a otros grupos de edad, a los siguientes:

- ✓ No poder asumir gastos que genera la propia actividad de voluntariado, como los desplazamientos.
- ✓ Las propias dificultades de movilidad o situaciones de dependencia que puedan sufrir.
- ✓ Falta de adaptación o barreras arquitectónicas de los centros o ubicaciones donde se realiza la actividad de voluntariado accesos adecuados a los edificios o los lugares donde se ubican las entidades de voluntariado.

- ✓ Que las propias personas mayores, potencialmente voluntarias, perciban que no son actividades que puedan realizar o que son demasiado mayores por las propuestas y publicidad que realizan las propias entidades. Las estrategias de captación, en muchas ocasiones, parecen también orientadas a personas jóvenes.
- ✓ No saber canalizar ni apoyar, la ayuda informal que en muchos casos ya prestan las personas mayores.
- ✓ Pensar que el compromiso con estas actividades es “ilimitado” o que va a restarles libertad para hacer otras actividades.
- ✓ Falta de autoconfianza para realizar estas actividades, asumiendo un rol “pasivo” tras la jubilación. Pensar que hacer falta más formación o experiencia que la que poseen para participar en las actividades de voluntariado.
- ✓ No encontrar de forma accesible dónde o cómo iniciarse en voluntariado. No saber cómo dar el primer paso.
- ✓ Están interesados/as, pero se encuentran muy implicados en tareas de cuidado y apoyo a otras personas del entorno familiar.

A TENER EN CUENTA...

- Proponer un rango amplio de actividades por dedicación, esfuerzo, compromiso a corto/largo plazo, etc. Las mismas deben asignarse en función de lo motivadoras y desafiantes que puedan resultar para el perfil personal de la persona voluntaria.
- Podemos iniciar el voluntariado con tareas que requieran un compromiso reducido en tiempo, que puedan concretarse hasta en un día o incluso desarrollarse desde casa.
- Tratar de que las opciones de voluntariado sean flexibles y puedan conciliarlas con otras actividades que puedan estar realizando y sus familias.
- Explicar claramente cuáles serán las tareas, responsabilidad, y formación para las mismas.
- No presuponer que las personas mayores tienen “todo el tiempo del mundo”, valorar la posibilidad de ofrecer horarios que garanticen la compatibilidad con otras actividades que puedan desarrollar y tener la opción de ofrecer actividades que requieran dedicación a “corto plazo”.
- A la hora de asignar actividades no hay que suponer que las personas querrán realizar las mismas actividades que cuando tenían actividad laboral. Por su puesto hay que valorar sus conocimientos, experiencia y habilidades, pero sin dejar de lado sus preferencias personales a la hora de desarrollar implicarse en actividades de

- voluntariado. Puede haber personas que incluso deseen realizar actividades completamente diferentes a lo que venían realizando anteriormente como actividad profesional.

Respecto a este aspecto, sería beneficioso que pudieran participar en el propio diseño de la actividad.

- Poder realizar voluntariado junto a personas de su entorno puede ser una opción que aumente el valor de esta actividad frente a las personas mayores.
- Intentar mostrar el “valor social”, la relevancia y los resultados que se obtendrán como objeto de sus contribuciones.
- Adaptar las campañas de voluntariado a personas mayores: generar imágenes y mensajes con las que puedan sentirse identificados. Emitir mensajes de captación que refuercen el papel del voluntariado como medio de establecer y reforzar relaciones sociales.

4. EL VOLUNTARIADO JOVEN Y MAYORES. EXPERIENCIAS ENTRE GENERACIONES.

ACTIVIDADES ENTRE GENERACIONES

Las actividades intergeneracionales, de forma breve, se pueden definir como aquellas que fomentan los vínculos entre personas de distintas edades y el enriquecimiento mutuo en beneficio de todos los intervinientes.

“Las experiencias intergeneracionales son un reflejo de la naturaleza de la sociedad en la que aparecen y se desarrollan, y de la lógica de los sistemas de distribución, redistribución, intercambio y reciprocidad de la misma (Fundación Foessa y Cáritas España, 2019).”

Estas relaciones facilitan la “idea” de envejecer y nos puede ayudar a aceptar de mejor grado que para un mejor envejecimiento, a veces, tenemos que interactuar con otras personas para mantener más actividad y de forma más saludable.

Estas relaciones se han dado históricamente de forma natural, sobre todo en el ámbito familiar, aunque cada vez tiendan más a desaparecer. Hay que intentar un paso más, mantener estas relaciones y evolucionarlas para que favorezca la ayuda mutua entre generaciones con respecto a otras, y no sólo de forma unidireccional.

Para alcanzar esa meta hay que, primero, mejorar la imagen mutua mayores/jóvenes haciendo valer la potencialidad de las generaciones, sus posibilidades y el contagio de valores.

LOS BENEFICIOS DEL VOLUNTARIADO INTERGENERACIONAL.

Un gran estudio longitudinal llevado a cabo en Japón⁶, ha mostrado que a nivel comunitario los programas intergeneracionales entre los ciudadanos mayores, jóvenes y niños refuerzan la confianza, fortaleciendo los lazos intergeneracionales de la comunidad. El carácter colaborativo de estos programas garantiza la longevidad y crecimiento continuo en una comunidad y debe ser un objetivo a alcanzar el crear programas intergeneracionales a largo plazo que puedan arraigar en las comunidades, haciendo de la persistencia y la colaboración un factor crucial para una fructífera red de relaciones entre jóvenes y mayores. En general, la implementación continua de programas intergeneracionales se asocia con la construcción de capital social, fortaleciendo estas relaciones y promoviendo el apoyo mutuo entre los residentes locales, lo que ayuda a reducir o prevenir el aislamiento social entre las personas mayores. A nivel generacional e individual, los beneficios son recíprocos y crecerán exponencialmente cuanto mayor sea la implicación de las distintas partes.

⁶ Murayama, Y., Murayama, H., Hasebe, M. et al. The impact of intergenerational programs on social capital in Japan: a randomized population-based cross-sectional study. BMC Public Health 19, 156 (2019)

Algunos beneficios a destacar de estos programas serían:

- La superación de los estereotipos respecto a otras generaciones.
- Descubrir el valor y el potencial de “otras personas”.
- Valorar las relaciones por sí mismas como enriquecedoras.
- Ganar en confianza y autoaceptación.
- Fomentar habilidades y valores personales como la asertividad, la empatía y la tolerancia.
- Valorar las propias experiencias vitales que cada uno ha atravesado.

ACTIVIDADES INTERGENERACIONALES. EJEMPLOS.

21

La orientación intergeneracional busca el intercambio de experiencias y la convivencia entre generaciones, incluso participando en ella niños y niñas, por lo que no es extraño que participen colegios e institutos junto a centros de mayores, convirtiéndose en espacios de interacción y participación.

Las actividades que pueden llevarse a cabo son muy diversas y abarcan distintos escenarios que podríamos categorizar, por ejemplo, como:

- Actividades de lectura (ej: como lectura de cuentos e historias tradicionales a niños/as)

- **Aprendizaje de juegos tradicionales** (ej: rayuela, adivina adivinanza, ajedrez etc.)
- **Encuentros intergeneracionales** en colegios o centros de mayores.
- **Recuperación de tradiciones** (ej: compartir recetas tradicionales y cocinar repostería básica artesana con los niños/as y jóvenes).
- **Actividades relacionadas con el medio ambiente** (ej: huertos ecológicos en entornos urbanos, explicar el ciclo vital de las plantas).
- **Relacionadas con las TRIC** (ej: relacionadas con la enseñanza del manejo de las redes sociales)
- **Actividades artísticas** (ej: teatro coparticipado en colegios y centros de mayores).

Con este tipo de actividades se consiguen metas que benefician a todas las generaciones como:

- Ruptura mutua de estereotipos y ofrecer una imagen más positiva.
- Favorecer el encuentro y acercamiento propiciando el intercambio de experiencias, el fomento de las actividades educativas y generando beneficio en los recursos y espacios del entorno.
- Fomenta que las personas mayores sientan su trabajo más reconocido y que se autocoordinen.
- El desarrollo de actividades ambientales y sostenibles.
- Transmisión de valores culturales, sociales y etnográficos.
- Estimulan la participación social y la ruptura del aislamiento.
- Se trabajan actitudes y valores como el trabajo en equipo, la tolerancia, la escucha activa...
- Suponen un momento de ruptura con las rutinas, fomentan la creatividad y la imaginación.

A TENER EN CUENTA...

- Las personas que participen como voluntarios/as intergeneracionales deben comprender este concepto y conocer todos los aspectos del proyecto de forma sencilla.
- Se debe facilitar, si es necesario, formación en procesos de comunicación, escucha activa, trabajo en equipo, etc. y todas aquellas herramientas necesarias que faciliten la interacción.
- Establecer las normas que van a regir estas interacciones y tener en cuenta la normativa legal aplicable.
- Informar sobre cómo va a funcionar la coordinación, la comunicación y la valoración de las actividades de voluntariado.
- Dejar claro hasta donde debe llegar la vinculación.
- Cada grupo debe tener claro los estereotipos que maneja para tratar de abordarlos.
- Preparar, si es posible, el momento del encuentro inicial de las personas que van a colaborar mutuamente.
- Dar confianza para que las personas participantes manifiesten sus dudas, las expectativas que manejan y expresar libremente su deseo de continuar o abandonar este voluntariado.

5. HABILIDADES Y COMPETENCIAS PARA EL VOLUNTARIADO. LOS RETOS DEL VOLUNTARIADO MAYOR.

Las competencias de las personas voluntarias son las habilidades, el conocimiento y las actitudes que necesitan para desempeñar las misiones encomendadas por las organizaciones de forma efectiva y lograr los objetivos que se proponen.

Una persona voluntaria con alta competencia reuniría competencias técnicas, como conocimientos adquiridos en su formación específica; competencias metodológicas, adaptando estos conocimientos a las diversas situaciones; competencias en participación como por ejemplo saber trabajar en equipo y competencias personales aplicando las aptitudes y capacidades propias que la persona voluntaria tiene al servicio del proyecto de voluntariado.

Tener bien definidas las competencias idóneas para que los/as voluntarios/as puedan implicarse en la actividad con garantías ayuda a la organización a captar, formar, analizar las necesidades, evaluar y ayuda a asimilar estas actividades con los objetivos globales de las organizaciones.

Tomando como modelo de referencia el **Vol+** desarrollado por la **Plataforma de Voluntariado de España**, vamos a mencionar a continuación las competencias más habituales que ponen en juego las personas voluntarias y más valoradas por las entidades que desarrollan programas de voluntariado:

ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS

Se define como *“la capacidad para idear soluciones posibles ante situaciones que requieren manejar información de manera crítica y analítica.”*

Esta competencia facilita que las personas voluntarias reconozcan y describan los elementos de un problema o un conflicto para dar una solución eficiente con los recursos disponibles. Una persona con esta competencia es capaz de analizar situaciones complejas y jerarquizar las actuaciones que son prioritarias para su solución, distinguiendo lo prioritario de lo secundario y evitando, dentro de lo posible, que estas situaciones vuelvan a producirse.

AUTONOMÍA

Se define como *“la capacidad para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar los resultados.”*

Esta capacidad favorece que las personas voluntarias se impliquen en las actividades, que las realicen de forma autónoma sin necesidad de pautas

regularmente, hace propuestas, tiene iniciativa e intenta buscar soluciones por sí mismo/a y no requiere de supervisión.

FLEXIBILIDAD Y CAPACIDAD DE INNOVAR

Esta competencia es definida como la *“capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y contextos cambiantes que requieren la integración de enfoques creativos en la toma de decisiones”.*

Estas características hacen que las personas sean capaces de llevar a cabo actividades utilizando un enfoque innovador y creativo que ponga en juego la singularidad de cada proyecto, adaptándose a cada uno. Las personas con estas capacidades están abierta a los cambios, a situaciones imprevistas y a la modificación de objetivos, procedimientos y compañeros/as.

Estas personas también aceptan ideas y sugerencias de otros de buen grado.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Esta competencia consiste en la *“capacidad de guiar a personas para la consecución de un objetivo.”*

Aunque ser líder no es únicamente dirigir a otras personas, también es asumir el reparto de roles, tener iniciativa para resolver los problemas que surjan durante el desarrollo de la tarea y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros.

Las personas con esta competencia también asumen tareas o funciones necesarias, aunque no les correspondan, mantienen una gran automotivación y asumen con facilidad las situaciones retadoras.

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

Esta competencia ha sido definida como *“la capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de las tareas acorde con un desarrollo temporal y el aprovechamiento de los recursos disponibles.”*

Esta capacidad supone tener facilidad para determinar las metas y los aspectos prioritarios respecto a los que no lo son y los ordenan adecuadamente en las actividades encomendadas. También conlleva saber gestionar plazos, procedimientos, recursos humanos y materiales y supervisar el desarrollo de las tareas.

Las personas con esta competencia no sólo planifican a corto plazo, sino que tienen en cuenta metas a medio y largo plazo.

CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN

Esta capacidad se ha descrito por el modelo Vol+ como *“el establecimiento el intercambio de ideas y emociones a través de la producción de mensajes orales, escritos o gestuales, considerando el contexto y el medio más adecuado para lograrlo de manera efectiva.”*

La capacidad de comunicación supone comportarse de forma asertiva y adaptada a las personas con las que vamos a trabajar o a colaborar.

Supone también saber relacionarse con otras personas, gestionando las emociones y considerando las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones.

Además, son personas que saben escuchar y ponerse en el lugar de otros, transmitiendo y compartiendo sus ideas con facilidad, defendiéndolas de forma adecuada. Así mismo, cuando es necesario saben decir “no” y saben ser como influir en las opiniones de otros.

TRABAJO EN EQUIPO

Esta competencia ha sido descrita como la capacidad *“para trabajar junto a otras personas en la consecución del bien común.”*

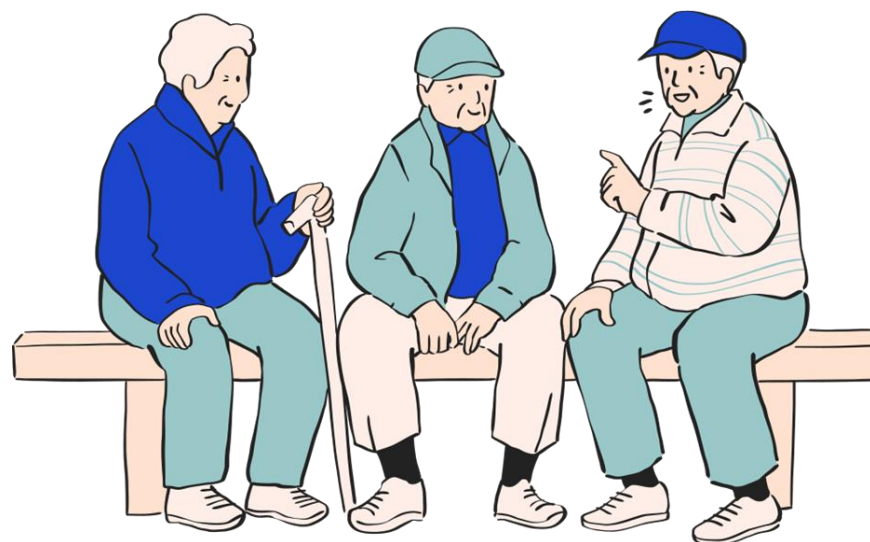
Trabajar en equipo supone organizar personas para un objetivo común valorando sus características particulares, adaptando el ritmo de trabajo a todos/as estableciendo sinergias eficaces entre todos/as de para alcanzar dicho objetivo.

Las personas con esta cualidad comparten características como:

- Compartir información con el resto de compañeros/as.
- Compartir el éxito de los logros con otras personas.
- Anteponer los intereses comunes a los propios.
- Ser un elemento conciliador en el trabajo.

- Aceptar a personas con pensamientos, opiniones y formas de trabajo diferentes a los propios y aprovechar el potencial de esta diversidad.

Todas las competencias descritas son importantes y destacadas de cara al trabajo con voluntariado, especialmente con mayores, pero no son las únicas y habrá tantas competencias útiles como diversidad en las tareas que nos proponemos. Las descritas anteriormente, además de ser algunas de las destacadas por la Plataforma Española de Voluntariado, son competencias que se pueden trabajar de forma transversal en los programas, por los que hemos considerado incluirlas en esta guía.



6. REFERENCIAS.

- Agulló Tomás, María Silveria. Mujeres, cuidados y bienestar social: el apoyo informal a la infancia y a la vejez. Madrid: Instituto de la Mujer, 2002. 269 p.
- Alvarado García, Alejandra María, & Salazar Maya, Ángela María. (2014). Análisis del concepto de envejecimiento. *Gerokomos*, 25(2), 57-62.
- Bernabéu-Álvarez, C., Faus-Sanoguera, M., Lima-Serrano, M., & Lima-Rodríguez, J. (2020). Revisión sistemática: influencia de los Grupos de Ayuda Mutua sobre cuidadores familiares. *Enfermería Global*, 19(58), 560-590.
- Calero García, María Dolores García Berbén, T. M. Toral, I. Bailón, R. Gálvez, M. Ancianos asistidos por ancianos. La percepción, desde los asistidos, de un grupo de ayuda mutua *Intervención Psicosocial*, 1999, Vol. 8 N.º 3 - Págs. 395-403.
- Confederación Estatal de Mayores Activos, (2019). Guía de Buenas Prácticas para proyectos de Voluntariado Intergeneracional.
- Dávila de León, M. C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Voluntariado y tercera edad. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 25(2), 375-389.
- Eiguren Munitis, A., Berasategui Sancho, N., y Picaza Gorrotxategi, M. (2022). La soledad más allá de la edad. Un proyecto intergeneracional. *Human Review*, 2022, vol. 13, no 6.
- Fundación “la Caixa” (2019). La soledad en las personas mayores: prevalencia, características y estrategias de afrontamiento.
- Gobierno de Aragón (2018). Portafolio por competencias del Voluntariado.
- HelpAge International España (2023). La discriminación de las personas mayores en el ámbito de la salud.
- Instituto Nacional de Estadística. Notas de Prensa: “Proyecciones de Población 2022-2072” (2022).
- Lorente-Martínez, R., Sitges-Maciá, E., Lorente-Martínez, N., & Brotons-Rodes, P. (2021). Motivaciones y beneficios de participar en una experiencia educativa de aprendizaje y servicio con personas mayores en estudiantes universitarios jóvenes. *Revista de Psicología y Educación*, 16(2), 104-124.
- Martínez-Martínez, A. & Clemente Soler, J. (2020). Los mayores que participan en actividades de voluntariado: Una revisión teórica. *Revista Kairós Gerontología*. 23. 09-24.
- Murayama, Y., Murayama, H., Hasebe, M. et al. The impact of intergenerational programs on social capital in Japan: a randomized population-based cross-sectional study. *BMC Public Health* 19, 156 (2019).
- Plataforma Andaluza del Voluntariado. (2019). El enfoque de género en el voluntariado. Guía para entidades.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2016). Certificación de competencias a través de la formación. Guía para la formación en voluntariado.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2022). El voluntariado en Andalucía. Quién, cómo y porqué.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2021). Guía para el diseño de las formaciones en competencias transversales del voluntariado. Aspectos clave.
- Prado A., Lucena M. y León M. (2010). Voluntariado de Mayores: Guía para promover y gestionar su participación en entidades de acción voluntaria.
- Rodríguez Cabrero, G., Dabbagh Rollán, V., Rodríguez Rodríguez, P. Personas mayores y voluntariado. El proyecto «Acciones locales» de la Obra Social “la Caixa” XXI (2018).
- Serrat-Graboleda E, González-Carrasco M, Casas Aznar F, Malo Cerrato S, Cámara Liebana D, Roqueta-Vall-Llosera M. Factors Favoring and Hindering Volunteering by Older Adults and Their Relationship with Subjective Well-Being: A Mixed-Method Approach. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Jun 22;18(13):6704.
- Tomás, María S., Agulló-Tomás, E. y Rodríguez Suárez, J. (2002). Voluntariado para mayores: ejemplo de envejecimiento participativo y satisfactorio. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, N° 45, 2002 (Ejemplar dedicado a: Perfiles del envejecimiento), pags. 107-128.
- Zorrilla-Muñoz, V., Blanco-Ruiz, M., Criado Quesada, B., Fernández Sánchez, M., Merchán Molina, R., & Agulló Tomás, M. S. (2018). Género y envejecimiento desde el prisma de las organizaciones que trabajan con mayores. *Revista Prisma Social*, (21), 500-510.