

**MOTIVACIONES DE LOS VOLUNTARIOS DE UN TECHO PARA MI PAIS-
COLOMBIA**

JUAN MANUEL OVIEDO CIFUENTES

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
SOCIOLOGÍA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
BOGOTA D.C.
2012**

**MOTIVACIONES DE LOS VOLUNTARIOS DE UN TECHO PARA MI PAIS-
COLOMBIA**

JUAN MANUEL OVIEDO CIFUENTES

**Trabajo de grado realizado para aplicar al título de: Sociólogo
Director: José Ricardo Barrero Tapias
Director carrera de Sociología**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
SOCIOLOGÍA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
BOGOTA D.C.
2012**

Nota de Aceptación:

Firma presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá D.C., ___/____ de 2012

Tabla de contenido

Agradecimientos	6
GLOSARIO	7
INTRODUCCIÓN	10
JUSTIFICACIÓN	12
CAPITULO I	13
PARA ENTENDER DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO	13
EL VOLUNTARIADO EN COLOMBIA	13
CONTEXTO HISTÓRICO	13
QUÉ ES UN TECHO PARA MI PAÍS Y CÓMO ESTÁ ORGANIZADO	17
ACERCA DE LOS VOLUNTARIOS	23
QUIENES SON LOS VOLUNTARIOS	24
CAPITULO II	28
EN CAMPO	28
METODOLOGÍA	28
MÉTODOS	29
RESULTADOS	31
La encuesta	31
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	32
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	34
PARA EMPEZAR	34
RELACIÓN SOCIAL	37
RELACIÓN ECONÓMICA	39
GENERALES	40
Historias para contar	52
MOTIVACIÓN	54
PERTENENCIA	56
PERMANENCIA	57
EN RELACION AL TRABAJO EN EQUIPO	58
EN RELACION CON LA LABOR DESEMPEÑADA	59
EN RELACION A LAS COMUNIDADES	60
PERCEPCIÓN DE LA LABOR DESARROLLADA	60

OTRAS PRECISIONES.....	61
CONCEPTOS CLAVES.....	62
Altruismo.....	64
Filantropía.....	65
Empatía.....	66
Simpatía.....	67
Compasión.....	68
Amistad.....	68
Cooperación.....	69
Solidaridad.....	70
APLICABILIDAD.....	72
Cómo entender los conceptos ante el fenómeno estudiado.....	72
Validación de la aplicación en UTPMPC.....	73
III CAPITULO.....	76
CONCLUSIONES.....	76
RE CONSIDERACIONES DE LA ACCION "NO" UTILITARISTA.....	77
Sólo dinero.....	77
Otros intereses.....	77
Imposiciones.....	78
CONSIDERACIONES FINALES.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	84
I FORMULARIO ENCUESTA.....	84
II APROXIMACIÓN A LA ENCUESTA.....	88
II RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS (Preliminares).....	88
III HABLANDO DE FUNCIONES.....	91

Agradecimientos

Es difícil empezar a escribir los agradecimientos de un trabajo de grado, en especial cuando han sido tantas las personas que en el influyeron; Empezare entonces por agradecer a mi familia, que desde siempre me ha apoyado y me ha animado en mis objetivos, mis padres José Oviedo Y Eunice Cifuentes, mi hermano Andrés Felipe y mi hermana Ana María. Quienes desde cuando decidí estudiar sociología y realizar este trabajo de grado, me han dado más fortaleza, y coraje para alcanzar mis propósitos.

A mis amigos, quienes no solo me aportaron desde sus disciplinas, sino también, como personas que sienten, critican, y viven desde aspectos diferentes al del voluntariado. Por tantos años de compañía, ayuda y sueños construidos y por construir, Rigo, Andryu, Cris, Diego, Cami, Lu. De Techo, Pao, Caro, Hermann., y todos y todas las demás, son muchos, somos una familia, pero a cada uno le agradezco. Me excuso por no alcanzar a incluir a todos quienes aún hacen falta.

A mi novia, Lorena Bejarano, quien nunca ha dejado de apoyarme y acompañarme en mis desafíos, académicos, laborales y personales.

Este trabajo nació de la idea de aportar para la Organización en la que me desempeñé como voluntario durante gran tiempo. Esta organización me permitió conocer de cerca las realidades sociales de diferentes países del continente. Pero, más allá de lo anterior me permitió cuestionarme sobre la acción y las motivaciones que rodean la misma. Agradezco entonces a Un Techo para mi País Colombia, ahora Techo, sus directores, mis amigos y conocidos, por brindarme la oportunidad de desarrollar la investigación, e inclusive, por darme el tema de investigación.

Pero, nada de lo anterior hubiera sido posible sin el acompañamiento de mis profesores y de la formación que he recibido por parte de la Universidad. Agradezco entonces igualmente a mi tutor, el profesor Ricardo Barrero; a quien en un principio orientara mi investigación, Gloria Restrepo; quien nunca dejo de darme ideas para hacer más específico y profundo mi trabajo, Samuel Vanegas. Igualmente, a todo el cuerpo docente, en quienes encontré un soporte y una siempre muy agradable orientación académica, además de los insumos que permitieron a mi trabajo materializarse en este trabajo de grado.

¡A todos quienes he dejado por fuera de la mención específica, pero que no significa que no hayan influido en mi experiencia, en mi trabajo, en mis preguntas y hasta en los temores que también motivan e influyen en mi vida e inclusive en la presente investigación. A todos y todas, Infinitas gracias!

Juan Manuel Oviedo Cifuentes¹

¹ jmocisb@gmail.com

GLOSARIO²

Área: Hace referencia a una de las unidades organizativas de Un Techo para mi País, la cual incluye sub áreas o planes dependiendo las acciones o intención de la misma.

Asentamiento: Según el diccionario de María Moliner podemos definir los asentamientos como la Instalación de colonos en tierras que les son repartidas. Para el análisis en curso, lo entenderemos como el proceso que hace referencia a los lugares donde las diferentes comunidades a través de un transcurrir histórico se han localizado, lo cual conlleva a que este se vuelva un lugar de referencia personal y social. Además de la identidad generada por sus pobladores, ya sea hacia el asentamiento o a los grupos que moran en él.

Barrio: Es un asentamiento en mejores condiciones. Una de las grandes diferencias suele ser marcada por el nivel de intervención del Estado. Según el diccionario de la real academia española, el barrio es una división que aplica para la organización de los entes territoriales.

Cambucha: Son las construcciones que de manera no técnica son realizadas por los pobladores de los asentamientos o los barrios antes de construir sus viviendas, se caracterizan por ser de precaria calidad, precaria durabilidad y precarios materiales. Estas están sujetas a la consecución de recursos, a la aceptación de la comunidad o la invisibilización que la misma hace de los nuevos vecinos, a la consecución de las tierras para su construcción y las intervenciones tanto de ONG, como de entidades estatales.

Comunidad sustentable: Ha sido vendido como el objetivo de diferentes organizaciones entre ellas de UTPMP-C, y de diferentes entidades estatales. Grosso modo podemos acercarnos a esta definición por parte de todos los autores si es entendido como una comunidad con capacidad de autogestión.

² Este glosario se desarrolla teniendo en cuenta los conceptos emitidos, aprobados y manejados por la organización un techo para mi país – Colombia (techo- Colombia). Los cuales son los que han sido tenidos en cuenta al momento de escribir este trabajo.

Conocimiento tácito: En este caso, hace referencia a todo aquel conocimiento que reposa de manera inherente a las personas, y que no ha pasado por un proceso de racionalización o de concienciación que le permitan interactuar con saberes especializados. Es un conocimiento que no se ha tecnificado. Es usado, por ejemplo, para la construcción de Cambuches. Será entendido de esta manera, pues así se facilita el desarrollo del trabajo, tanto con pobladores, como con voluntarios.

Detección, Jornadas de,: Es el proceso mediante el cual los voluntarios se internan en los diferentes barrios intervenidos y buscan familias, personas o comunidades con un perfil apto para la intervención en el barrio o el asentamiento.

Escuelas: Debemos entender por escuelas a las actividades que incluyen la pernoctancia, generalmente en establecimientos educativos, o de propiedad comunitaria, con el fin de desarrollar una construcción, o una jornada de encuestas, detección, etc.

Extrema pobreza: Hace referencia a toda aquella persona que viva con menos de un dólar al día. Hasta 2011 la forma de medir la pobreza se daba por ingresos y no por consumo, lo que permitía determinar que toda aquella persona que viviera en un hogar de cuatro personas y que este en su conjunto tenía ingresos inferiores a 468.000 pesos colombianos, se encontraba en la pobreza extrema o miseria. Aunque este es un índice usado por el PNUD, es una herramienta creada por el Banco Mundial, con el fin de poder comparar las condiciones relativas de cada nación. No solo se trata de la tenencia del dólar. Si no, que abarca la capacidad adquisitiva que se tiene con el mismo.

Habilitación social: Hace referencia a una de las áreas de la organización que está enfocada en guiar el trabajo que de manera conjunta deben desarrollar voluntarios y comunidades para superar las condiciones de aislamiento, marginalidad y pobreza. Guía su intervención es un conjunto de acciones y planes enfocados a la comunidad.

Plan: Es una de las estructuras de organización de Un Techo para mi país. En esta participan diferentes voluntarios con diversas tareas, generalmente en un barrio en específico.

Un Techo: Desde mayo de 2012 la organización **Un techo para mi País**, ha cambiado el nombre, y la marca a **Un Techo**, buscando con esto llegar a más comunidades, además se ha

eliminado la barrera de la “América sin pobreza” lo que les permite dentro de la misión y la visión proyectarse más allá de las fronteras, continentales. Para efectos prácticos del trabajo, y sabiendo que el cambio de marca no necesariamente implica un cambio inmediato y palpable en la misión y visión, y más aún, que estos cambios de presentarse, lo harán a mediano plazo. Seguiré manejando el nombre de **UN TECHO PARA MI PAIS – COLOMBIA**³.

Un Techo para mi País: Organización latinoamericana que busca la erradicación de la pobreza a través de la construcción de viviendas de emergencia o de módulos habitacionales de emergencia y acompañamiento a las comunidades que lo necesitan. Hace presencia en 19 países de Latinoamérica y el Caribe.

Un Techo para mi País Colombia: Es una de las filiales de Un Techo para mi País. Hace presencia en Colombia en Bogotá, Medellín, y Cali. Debido al cambio de marca ahora debe entenderse como **Un Techo- Colombia**.

Un Techo para Chile, UTPCH: Es la ONG que nació de las manos del padre Felipe Berrios S.J., Que inició sus actividades en Chile, en Curanilahue. Años más tarde esta organización se expandiría por América Latina y el Caribe; luego, con su transformación en **TECHO**, dejaría abiertas las posibilidades de una expansión transcontinental.

Vivienda de emergencia, Modulo habitacional de emergencia: Es una vivienda construida en madera, sobre pilotes, con tejas de zinc y de 18.3m². Fue pensada en que en ella se pudiesen acomodar de manera temporal y segura 5 personas. Es la insignia de Un Techo Para mi País en Latinoamérica.

³ Para más información al respecto del cambio de marca <http://www.techo.org/informate/hoy-somos-techo/> [Consultado el 5 de junio de 2012].

INTRODUCCIÓN

En nuestro país hemos visto cómo desde finales del siglo XIX han venido surgiendo diferentes entidades que de una u otra forma se han relacionado con el trabajo voluntario. Esto ha traído como consecuencia que hoy en día sean abundantes las diferentes organizaciones e iniciativas de voluntariado en nuestro país, estas se encargan de muy diferentes aspectos. Pero es común a todas las anteriores la poca información disponible acerca de los procesos y los logros conseguidos.

Actualmente es muy común encontrar alrededor del mundo diferentes organizaciones de voluntariado que han venido tomando una gran relevancia dentro del ámbito de lo social; Con el surgimiento de dichas organizaciones se ha visto que poco a poco se le ha dado prioridad *al otro*, lo cual lo ha dotado de reconocimiento.

Este proceso se ha dado por lo tanto en ambos sentidos, pues como los voluntarios reconocen a otro sector de la población, igualmente los otros sectores de la población han reconocido a los voluntarios. El proceso anterior ha contribuido a desarmar de manera parcial creencias, mitos, e imaginarios que se tenían de la otra parte de la población.

Aunque creo que es muy válido el mutuo interés, creo que no es suficiente para entender la manera acelerada en que ha venido creciendo la oferta de organizaciones que se dedican a diferentes acciones, y para conseguir sus diferentes objetivos se basan cada vez más y más en los voluntarios. Igualmente, de otro lado, se hace evidente como no es importante la cantidad de organizaciones que trabajen con voluntarios, pues, aparentemente, siempre hay más y más que, indiferente de la misión y visión de la organización pueden depender de la labor voluntaria para conseguir sus objetivos. Finalmente, esto lleva a una incógnita que no última, pero si importante de develar, siendo esta la que orienta el presente trabajo. A saber, qué motiva a los voluntarios a hacer parte de las organizaciones y procesos de voluntariado.

Es importante reconocer el voluntariado como una expresión social que trasciende a los viejos estigmas del voluntario adinerado, religioso o del sector salud que por sentirse mejor, creerse necesario, o considerarlo justo, hace parte de estas organizaciones.

Es importante reconocer que en Colombia gran parte del auge de estas organizaciones se da por varias situaciones específicas y contextuales. Una de ellas es la laxitud con la que el Estado las ha regulado. Pero, a su vez, es importante señalar que esta situación es bidireccional, pues no solo se ha visto este fomento debido a la laxitud del Estado, sino que ha habido una aceptación de las personas que en ellas participan y de la sociedad en general. Aun cuando las acciones de estas organizaciones buscan el retiro total o parcial de las obligaciones del Estado para con la ciudadanía⁴⁵.

Dado lo anterior por sentado, considero que es de gran importancia realizar una aproximación no solo de manera teórica, sino práctica al tema en mención. Para lograr este cometido propongo hacer un repaso del voluntariado en Colombia. Acto seguido me contextualizare dentro del estudio de caso que he llevado a cabo en la presente investigación. Un techo para mi país- Colombia, en Bogotá.

En el segundo capítulo mostraré cómo ha sido entendida la motivación del voluntario a través del trabajo de campo y a través de los instrumentos utilizados. Lo que a su vez, me llevara a poder brindar un paralelo con las formas en las que de manera tradicional ha sido explicada desde diferentes disciplinas este tipo de acciones. Finalmente, haré unas re-consideraciones, a modo de conclusiones, lo que permitirá entender de mejor manera el paradigma estudiado.

⁴ Lo anterior se evidencia en la definición misma de voluntariado y de su quehacer según la ley 720 de 2001, en donde se define lo que es un voluntario. Pero no se establecen las reglas para que las organizaciones de voluntariado (ODV) puedan funcionar. Lo que ha conllevado a que varias ODV dependan de las acciones de sus voluntarios, aun cuando el manejo de capitales de las mismas es amplio. De otro lado, la ley 1505 de 2012 crea el subsistema nacional de voluntarios de primera respuesta. Dentro de los cuales se rescatan a los bomberos, defensa civil, y cruz roja de Colombia. Siendo estas dos las únicas leyes expedidas en el país acerca del voluntariado.

⁵ Valga la pena aclarar que como se ha hecho mención en el anterior pie de página, hay diferentes tipos de organizaciones de voluntariado, pero, hay una sola ley para las mismas, la 720 de 2001. Los voluntarios “primero respondientes” se alejan del otro tipo de organizaciones, razón por la cual no buscan sustituir la acción del Estado en ningún caso. Solo se pretende aumentar la capacidad de respuesta ante diferentes sucesos que puedan perturbar el bienestar comunitario, tal es el caso de fenómenos naturales o eventos que requieran atención de carácter humanitario (Como reza el eslogan de la defensa civil, se busca estar listos, en paz o emergencia).

JUSTIFICACIÓN

Es cierto que el tema del voluntariado no es un tema nuevo dentro del ámbito del conocimiento, igualmente es cierto que no es un tema nuevo la acción. Pero ésta investigación se propone como novedosa al momento de intentar entender el fenómeno del voluntariado como un fenómeno, que trasciende las acciones del voluntariado y se perfila como una fuente de reconocimiento personal y grupal ante la sociedad.

Mi trabajo propone más que abordar la acción y los actores, abordar las motivaciones de los mismos, propone deconstruir qué es lo que lleva a dichos actores a realizar la acción voluntaria, así mismo, se deben develar las diferentes condiciones que actúan como influencias sociales. Considero que es necesario que para lograr lo anterior se tomen en cuenta a los actores y a las motivaciones que en ellos influyen. Pero no en momentos separados. Sino que se aborden en su conjunto. Es decir, se debe aceptar que todo actor es susceptible de tener, y generar sus propias motivaciones. Lo que a su vez le permitirá tener un espectro de posibles acciones que le permitan interactuar en su universo. Lo anterior conlleva por supuesto a un ciclo en donde el actor mediado por sus motivaciones ejerce acciones que modifican su universo; modificaciones que le motivan otras acciones que puede tomar en su quehacer cotidiano. Así, se podría saber qué es lo que motiva a las personas a desarrollar su labor voluntaria. Por otro lado es importante tener en cuenta si los discursos de las organizaciones de voluntariado son acordes a lo expresado por quienes participan en estas.

El tema de la comprensión de la acción voluntaria, es una novedad en nuestro medio, esto se evidencia en el vacío encontrado al momento de realizar el estado del arte. Así, este trabajo sería un primer paso en una línea de investigación acerca de las motivaciones de las acciones de voluntariado desde la percepción de quienes las realizan.

CAPITULO I

PARA ENTENDER DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO

EL VOLUNTARIADO EN COLOMBIA

Para poder entender como se ha venido entendiendo el voluntariado en Colombia, tanto para los ciudadanos del común, como desde las ciencias sociales y humanas he decidido abordar en primer lugar, una aproximación histórica ante el fenómeno estudiado.

CONTEXTO HISTÓRICO

Empezaré por dar una definición básica de las significaciones de la palabra voluntariado, los autores coinciden en que el voluntariado es el trabajo que se desarrolla en búsqueda de mejorar el bienestar de una comunidad o grupo poblacional sin esperar remuneración alguna, este trabajo es cada vez mayor a nivel mundial, realizado tanto por hombres como por mujeres y puede ser realizado de manera individual en grupos organizados, pero informales, o en grupos legalmente constituidos⁶.

En Colombia los primeros indicios de voluntariado se encuentran en las diferentes tribus indígenas; aun cuando estos indicios se encontraban más cerca de una forma de materializar una expresión social y no filantrópica de la acción en las llamadas mingas o *mingas*, en donde las diferentes formas de ayuda desinteresadas a las personas más necesitadas de la misma tribu o de una diferente preceden a los conceptos de voluntariado y servicio cívico⁷(Organización colombiana de voluntariado, 2009).

⁶ Así ha sido entendido en la ley 720 de 2001, además, todos los autores revisados confluyen en el aspecto de la organización entorno a objetivos específicos, la carencia de ánimo de lucro, y la posibilidad de aumentar la interacción de acuerdo a objetivos y fines entre personas y organizaciones. Con respecto a la organización legal, no hay un acuerdo entre los autores. Para efectos prácticos, la línea de guía será la mencionada ley que dice que dichas organizaciones para entrar en la legalidad deben ser personas jurídicas.

⁷ Al tratarse de valorar este tipo de acciones se debe tener en cuenta que tanto las *mingas*, la limosna (dada a la iglesia) se aproximan más que al voluntariado a la acción utilitarista y no filantrópica reflejada en el ánimo de que el "otro" no esté mal, para que yo pueda estar bien.

En esta misma línea de ideas se hace posible entender el voluntariado como una forma de acción social mediante la cual una persona se preocupa por otra persona o por un grupo de personas distintos a él y con el cual no necesariamente tiene una relación directa. De esta manera se puede entender que durante la conquista y la colonia hay evidencia del apoyo al más débil o al más desfavorecido por cuestiones religiosas y morales (principalmente). En este mismo tiempo y hasta la mitad de la década de 1800 surgen numerosas cofradías y hermandades de afinidades religiosas, de ideales, entre otras., que se encargan de mantener esta perspectiva de trabajo.

Para 1850 surge la sociedad de San Vicente de Paul en Colombia, ellos se inspiraron en la organización francesa y al igual que la misma, recogían numerosas limosnas y las llevaban a los desfavorecidos de las ciudades.

Con la Constitución de 1886 se encarga a la Iglesia la responsabilidad de velar por el bienestar de los pobres, los marginados y los desprotegidos. La Iglesia lo aprovecha como forma de crecimiento espiritual, mientras que para el Estado significó hacerse directamente responsable de los pobres, y para hacerlo, lo haría a través de la Iglesia, quienes jugarían el papel social del Estado.

En el año 1865 surgió la Cruz roja colombiana, aunque no sería reconocida sino hasta el año 1922. Posteriormente y como parte de la expansión de las *Damas grises*(a nivel internacional), estas surgen en Colombia en el año de 1960 adscritas directamente a la organización ya mencionada.

Pero la noción de voluntariado nace después de la II Guerra mundial, en el seno del sistema de la ONU, y fue promovida por la UNESCO quienes realizaron el primer foro mundial de voluntariado y centró esfuerzos en la organización del voluntariado internacional⁸.

Para la década de 1960 se organizaron diferentes formas de cooperación social y de acción voluntaria, tales como las Juntas de Acción Comunal y el trabajo inter- parroquial. Paralelamente Surgieron, el Club de rotarios, el Club de leones, la Asociación Scouts de

⁸ Organizaciones como *ICYE*(International Cultural Youth Exchange) son un buen ejemplo de lo aquí mencionado. Esta organización nace con la idea de ayudar en la reconstrucción de Europa y se fomenta en las iglesias. Con la misma intención y con la posibilidad de expandir sus creencias culturales, en los Estados unidos se crean los *Peace Corps* (Cuerpos de Paz).

Colombia, la Asociación de guías Scouts, la Asociación Cristiana de Jóvenes, la Liga contra el cáncer, entre otras tantas formas de participación social y comunitaria.

Son dichas instituciones las que han venido cambiando, evolucionando y fomentando el voluntariado en Colombia, al punto tal que en las últimas dos décadas del siglo XX en Colombia las diferentes labores voluntarias han llegado a la totalidad del país y han abarcado casi todo el espectro de labores que el país puede ofrecer, tanto en actividades sociales, como técnicas y profesionales.

Ya en el año 1963 apareció la *Agencia coordinadora de voluntariado de Bogotá y Cundinamarca* (ACOVOL) y en el mismo año se crea la *Asociación antioqueña de voluntariado* (ADEVOL), en ese momento, ambas instituciones aun eran mayoritariamente de mujeres de clase media y alta enfocadas en la niñez y en la salud.

La década de 1970 empezó con la fundación de las primeras ONG de abierta oposición a los actos de la gobernación, estas se basaban en que si el gobierno no atendía de manera efectiva las necesidades de la población, estas serían atendidas por la misma (Arango, 2010). La anterior situación ayudó para que se empezaran a trabajar temas como la vida en las comunidades, la toma de conciencia respecto a los derechos humanos y la importancia de las divisiones de roles de género y por ende de pensamiento⁹.

Hasta antes de los años 80 se veían casi siempre los mismos tipos de organizaciones. La cruz roja colombiana que se financiaba gracias a las donaciones que recibía de la ciudadanía. Organizaciones como los Scouts lograron mantenerse a flote gracias a la cuota de inscripción que aun hoy se maneja y que acredita la pertenencia a las diferentes asociaciones. Las dos anteriores, al igual que la defensa civil, además contaron con la posibilidad de brindar cursos, entre ellos de primeros respondientes para lograr su sustento económico. Además del cobro por prestación de servicios¹⁰.

Con respecto a las personas que participaban en estas organizaciones se veía la tendencia a que fueran médicos o estudiantes de últimos semestres con una posición económica medio-

⁹ Lo anterior, evidentemente, en una abierta relación de la elite colombiana con las tendencias que hubo en el momento a nivel mundial.

¹⁰ Tal es el caso de la defensa civil de Colombia y de la cruz roja colombiana que cobra por sus servicios. Por ejemplo en los partidos de futbol profesional colombiano, en los diferentes escenarios deportivos.

alta. Por otro lado, se veía que las personas que integraban dichas organizaciones, eran mayoritariamente mujeres de estratos altos que velaban por una mejora de vida de las condiciones de las personas beneficiadas. Aclarando lo anterior, hacemos mención de las labores de beneficencia de diferentes grupos dedicados al escultismo en Colombia durante los años 80, relacionados, más que todo, con la exclusión dentro de las grandes ciudades(Arango, 2010).

Aun así, hubo un actor muy importante que guió y direccionó la forma de actuar del Estado, y de la elite que componía y patrocinaba las demás organizaciones. La iglesia, que materializo gran parte de su trabajo en los grupos inter parroquiales, lo que a menudo permitió el encuentro entre partes, aun en las mismas ciudades.

Finalmente, es importante hacer mención que desde que en 1975 se fundó la *Corporación colombiana de trabajo voluntario* (CCTV), aunando a ACOVOL y ADEVOL en una sola organización, la misma evoluciona en el año 1978 en la *Corporación colombiana de voluntariado*, buscando promover el trabajo voluntario como una fuerza viva de acción en el país. Hoy en día dicha organización se ha esforzado en promocionar y consolidar el *sistema nacional de voluntariado* de acuerdo con la ley 720 de 2001¹¹(Arango, 2010).

Dado lo anterior, considero pertinente concluir el tema con la mención no solo del cambio que se ha venido presentando. Sino de los actores que en él han venido influyendo. Considero además de útil, necesario mostrar que cuando respecta al voluntariado los actores (sin importar quienes sean) siempre han mediado su acción por el bienestar propio y el de los demás; claro está, que estos siempre se han puesto en la balanza de forma diferente.

Por un lado, siempre se ha querido mostrar a la persona que necesita de la ayuda de otra persona, como una persona incapaz, ya sea de manera permanente o temporal. Mientras que la persona que puede ayudar siempre se le ha mostrado como una persona que prima por sobre su propio interés el hacer algo por el otro.

El caso colombiano no es la excepción, y por lo tanto ha tenido el poder de convocar a diferentes personas a realizar diferentes acciones, pero siempre caracterizado por el hecho

¹¹Mediante dicha ley se fomentó el trabajo voluntario en el país por sugerencia de la ONU, quienes en dicho año celebraron el año internacional del voluntariado.

de que no se hace una acción de manera individual, sino que siempre se busca llevarla a que de alguna manera se empiece a implementar de manera grupal. Esto se evidencia en el hecho mismo de que son las agrupaciones de voluntariado las que hacen presión para su posterior conformación y reconocimiento. Actualmente como instituciones todas sobreviven, e incluso muchas se han fortalecido. De otro lado, han aparecido muchas nuevas. Con diferente misión, visión, estrategias y proyectos. Pero grosso modo se mantiene la idea de buscar suplir una necesidad álgida de un grupo de personas por parte de otro grupo de personas. Además de que se mantiene, y se ha reforzado la idea, y la creencia de que estas acciones se llevan a cabo sin esperar nada a cambio.

Pero, de otro lado se han dado cambios. Estos se han visto provocados por el empoderamiento que ha venido teniendo el estado ante diferentes problemáticas sociales. Mas a nivel urbano que rural; pues esto se ha venido dando acompañado de un proceso de fortalecimiento estatal en diferentes ámbitos, nacional, departamental, municipal y en determinados casos, distrital. Lo anterior ha causado que las labores voluntarias, ahora deban ser enfocadas en lugares y hacia poblaciones específicas. Además del casi necesario acompañamiento estatal ante cada una de las diferentes labores voluntarias. O el acompañamiento que estas deben prestar al Estado propugnando su empoderamiento.

QUÉ ES UN TECHO PARA MI PAÍS Y CÓMO ESTÁ ORGANIZADO

La organización *Un Techo para mi País* nace del trabajo desarrollado por el sacerdote jesuita Felipe Berrios en Chile, quien de la mano de jóvenes universitarios empieza a trabajar en el desarrollo de diferentes actividades, como, la construcción de una iglesia en Curanilahue, la construcción de viviendas (módulos) de emergencia para los habitantes de los campamentos en el país austral. Desde aquel momento se perfiló el voluntario de la organización que allí nacería, en un principio debe ser universitario, joven, y “desinteresado”. Este análisis se amplía, cuando se empieza a entender desde la teología de la liberación, la pobreza como un fenómeno de exclusión social. Es decir, además de ser joven, universitario y “desinteresado”, el joven perteneciente a la organización debía estar formalmente incluido en la sociedad.

En Colombia la situación no es diferente (como tampoco lo es en los otros 18 países en donde se hace presente Un techo para mi País); pero el nivel de expansión de la organización ha sido tal que los parámetros de los voluntarios han cambiado, ya no solo son los universitarios, sino que a su vez, se ha expandido a los jóvenes de secundaria, llevando a que la pertenencia a la organización se dé desde los 16 años (e inclusive antes en algunos casos), hasta pasados los 30, pues ha sido una gran cantidad de estudiantes de posgrados que se han acercado a la misma, a trabajar desde la universidad o de manera individual.

Para tal caso, la organización surge en Colombia en la ciudad de Bogotá, en el año 2001, con el fin de buscar la mejora en las condiciones habitacionales de las personas de la zona periférica. A Colombia UTPMP llega como parte de una expansión directa que se presenta desde Chile hacia el resto del subcontinente Latinoamericano. Por parte de jóvenes que al ver la labor del padre Berrios S.J., deciden replicar total o parcialmente esta experiencia en sus países. Esta expansión permite a la organización abarcar algunos países en Suramérica y en Centroamérica. Se busca entonces unificar el modelo de intervención. Lo que hace que se den lugar dos sucesos importantes, a saber. En primer lugar se unifica en todos los países la práctica de la construcción de viviendas de emergencia. Pero ésta debe ir acompañada de los procesos de habilitación social. Posteriormente, y en segundo lugar, en países como Colombia se separa la Organización *Un Techo para Colombia* y se crea *Un Techo para mi País- Colombia*, esto por las diferencias que causaba la idea misma de cómo debían ser construidas las viviendas de emergencia. Por parte de *Un techo para mi país*, se adopta que estas debían ser de madera, sobre pilotes y de un tamaño aproximado de 18 metros cuadrados. La Organización *Un Techo para* perdió la articulación con la que contaba de manera previa al estar sujeta a la idea del padre Berrios S.J.

En Bogotá por ser la primera ciudad a la que se llega se acopla a la legislación nacional y se establece como organización sin ánimo de lucro, además de que se da a conocer como ONG. Pero, es aprehendida ante los jóvenes como Fundación, condición que aun en la colecta del año 2011 ha costado quitar del imaginario colectivo. Lo anterior ha tenido consecuencias. Especialmente en los barrios en donde la organización desempeña sus diferentes labores. Pues dentro del proceso de empoderamiento comunitario, han sucedido casos en donde las comunidades buscando interactuar con el gobierno se presentan como pertenecientes a

una fundación, la cual es desconocida para el mismo, lo que ha impedido o ralentizado su interlocución.

Cómo se nombrara más adelante, hay diferentes procesos que lleva a cabo la organización. Entre ellos las mesas de trabajo y los diferentes planes que se ofrecen dentro de *habilitación social*. Para la ejecución de estas acciones se busca que la permanencia de la organización no dependa nunca de una sola persona, sino que se busca que todas las acciones fomenten la construcción de equipo. Lo que garantiza que, en teoría, no se dependa del accionar o la permanencia de una persona para llevar a cabo una acción. Pues siempre habrá alguien que pueda suplir a la persona que hace falta. Se puede decir que los procesos de largo y mediano aliento están basados en una organización piramidal que permite al voluntario ir en un continuo ascenso. En el cual se obtienen responsabilidades, reconocimiento y experiencia. Respecto a esta última. De manera reciente se ha materializado un sistema que permite a la organización poder certificar la misma, de acuerdo a las labores y al tiempo que se han ejercido. El sistema en mención se conoce como *PILOTE*, y es usado en toda la organización.

Hasta el momento, se nos permite distinguir entre dos tipos de voluntarios, a los primeros los llamaremos voluntarios temporales y a los segundos, voluntarios permanentes. Los voluntarios temporales son todos aquellos que cumpliendo con las características antes mencionadas, participan de manera temporal en la organización, esto a través de diferentes actividades que no exigen la permanencia de la persona para el desarrollo de las mismas, estas actividades son las que más volumen de voluntarios movilizan, entre ellas encontramos, las colectas, las construcciones y las denominadas *escuelas*¹². Es importante resaltar que aun cuando estos eventos requieren la mayor cantidad de personas para su desarrollo, no son estos mismos los que coinciden con procesos a largo plazo, pues estos se caracterizan porque aun sin ser de largo plazo, generan la sensación de una gran masa altruista al servicio de su sociedad que busca mejorar las condiciones de las personas que componen a la misma, pero que de una u otra forma, no comparten realidades estándar con el resto de la misma. Volveré sobre este punto más adelante.

¹² Debemos entender por escuelas a las actividades que incluyen la pernoctancia, generalmente en escuelas con el fin de desarrollar una construcción, o una jornada de encuestas, detección, etc.

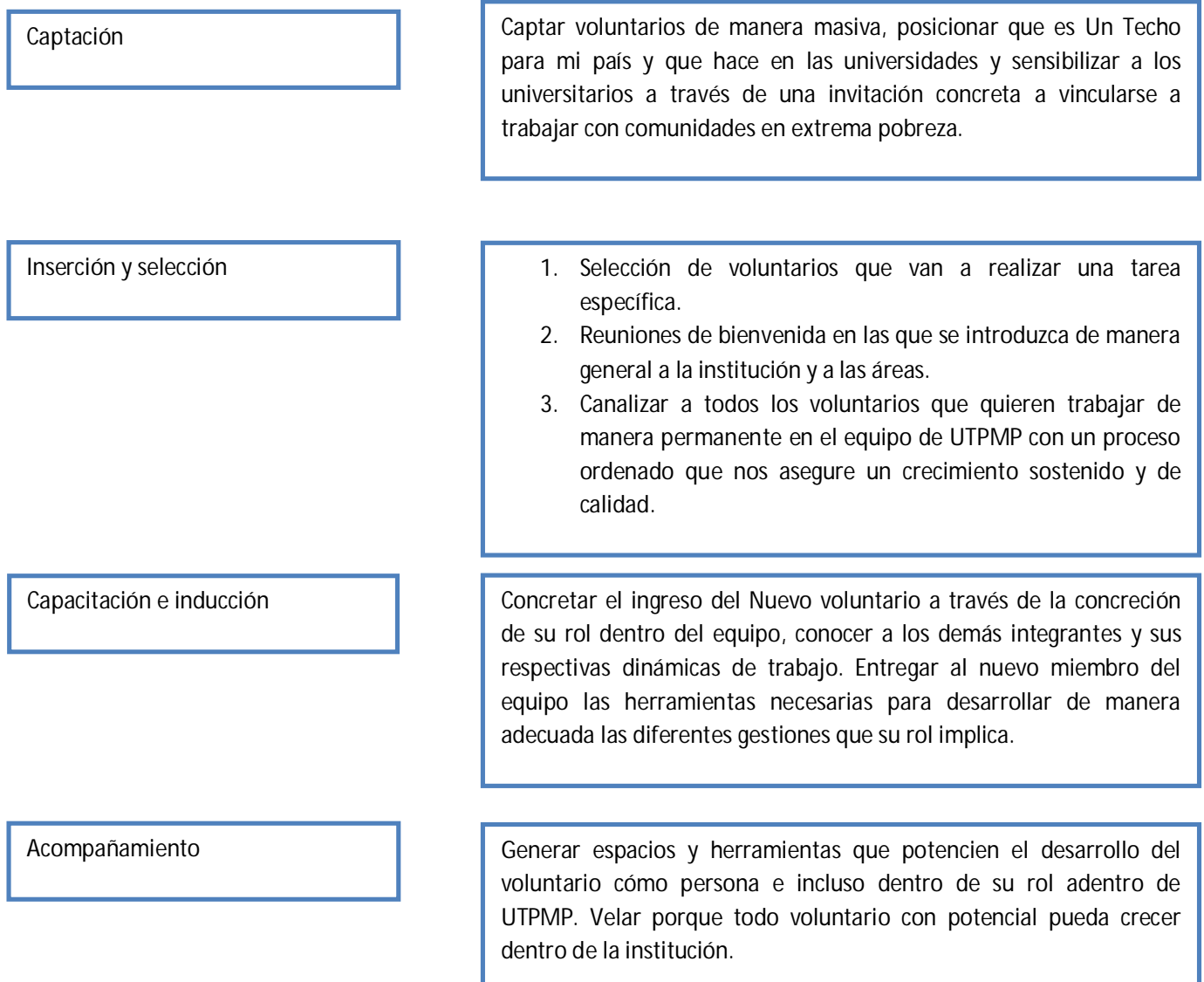
Es importante tener en cuenta que no todas las labores del voluntariado han de desarrollarse en el mismo lugar, por ejemplo todas las implementaciones de *habilitación social* y *logística* que deben realizarse en los barrios, además, deben ser acompañadas por un proceso serio desde la oficina. Pero así mismo, hay otras labores que se pueden desarrollar única y exclusivamente dentro de la oficina, tal como son las desarrolladas por el área de comunicaciones, finanzas y recursos, entre otras.

De otro lado, tenemos a los voluntarios permanentes, estos se caracterizan porque ellos hacen parte de procesos de largo aliento, en este caso debemos entender el trabajo que se desarrolla desde las diferentes áreas de la organización. A continuación hare mención de algunas de las áreas que requieren el compromiso de cada uno de los diferentes voluntarios mencionados para su desarrollo:

- *Habilitación social*: Está compuesta por diferentes planes, tal como son el de educación, salud, capacitación en oficios, microcréditos, jurídica, huertas, entre otros; los cuales se implementan en los diferentes barrios en donde hay presencia de estas áreas y de las mesas de trabajo.
- *Detección y asignación*: Aunque estas áreas componen a la denominada *área de logística*, es la que se encarga de las construcciones, de las asignaciones y de las detecciones. Cómo ellos mismos lo dicen, son quienes hacen el primer contacto con las familias *potencialmente* beneficiarias.
- *Comunicación*: Son los encargados de brindar y facilitar espacios dentro de la organización para la comunicación entre los voluntarios, los directores y las diferentes áreas, pero a su vez son los encargados de la comunicación hacia afuera de la misma, es decir, con aliados, donantes, etc., son ellos quienes también regulan el uso de logos y nombres de la organización.
- *Administración y finanzas*: Son los encargados de llevar la contabilidad de la organización y de administrar sus dineros.
- *Formación y voluntariado*: Son quienes se encargan de la formación que debe tener el voluntario en los diferentes procesos que tiene en la organización. Se enfoca en la formación de las escuelas generando diferentes actividades que permiten la interacción entre los voluntarios y los beneficiarios.

Una vez nombradas las diferentes áreas, se hace entendible porque estos procesos deben ser a largo plazo, pues a diferencia de una *escuela*, no se desarrollan en tres días, y además requieren el compromiso de cada uno de los participantes en la construcción y desarrollo de actividades de su área en específico, ya sea dentro de la fundación, o fuera de la misma.

Aun así, los voluntarios que hacen parte de esta, no son voluntarios vitalicios, razón por la cual los procesos son institucionalizados, al punto que no llega a depender de un solo voluntario, abundando la burocratización que garantice la continuidad de los diferentes proyectos de las ya mencionadas áreas. Por el tiempo de permanencia que caracteriza a estos voluntarios que es mayor, se ha pensado desde la organización un *ciclo de vida* del voluntario (que aunque es pensado desde/ para habilitación social, es aplicable para el resto de las áreas), el cual aunque no tiene tiempos precisos, cuenta con siete procesos específicos que se deben desarrollar entre el voluntario y la organización (ver Figura 1).



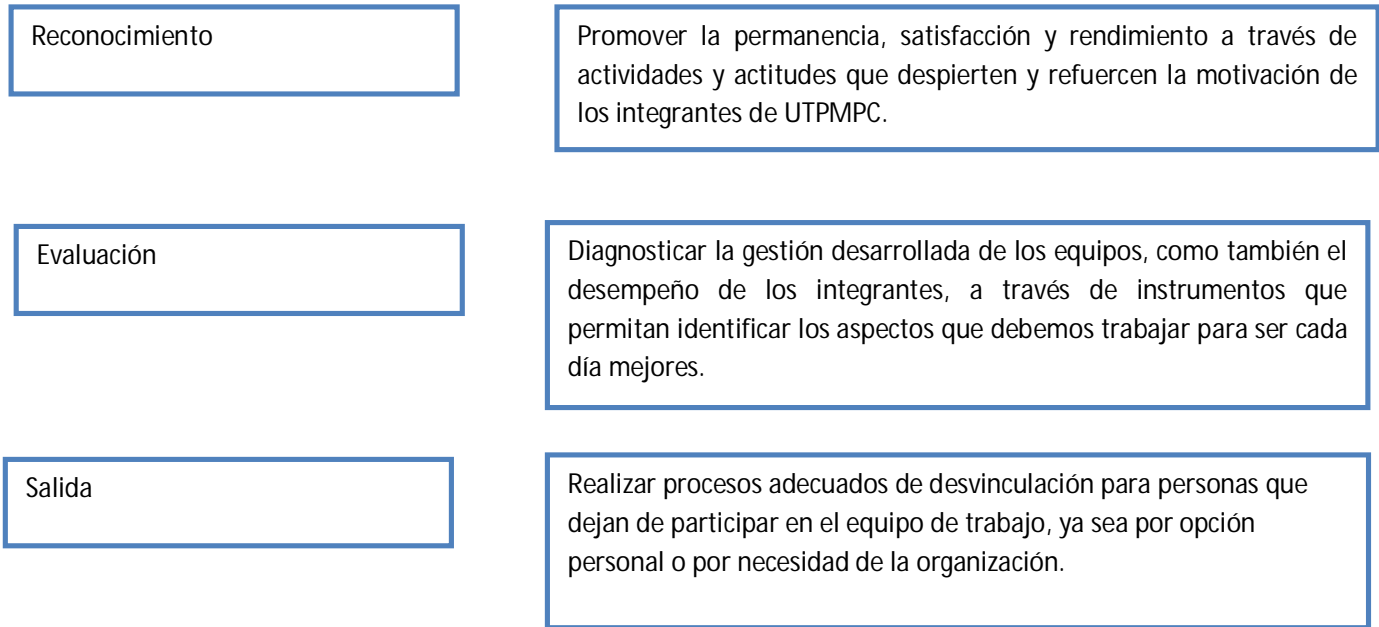


Figura 1. Ciclo de vida (Proceso) del voluntario. (Henriquez, 2010).

Es de resaltar que no hay un solo tipo de relaciones que se empiezan a presentar entre los voluntarios, y así mismo, las relaciones que se presentan tienen diferentes objetivos. Entre los primeros, encontramos las relaciones jerárquicas, que se presentan dentro de los diferentes planes y las diferentes áreas de la organización, esto porque así es una de las formas en que se puede garantizar una planeación y visión centralizada, pero el desarrollo de diferentes actividades descentralizadas teniendo en cuenta la centralización que se debe tener como organización. Estas actividades a su vez se caracterizan por ser institucionales, ya que están mediadas por resultados, evaluaciones y gestiones que se desarrollan entre las partes. Por otro lado, se presentan diversas relaciones personales, que se encuentran enmarcadas en diferentes marcos según el contexto al que pertenecen. Por un lado son las relaciones personales que corresponden con la amistad que es resultado de mucho tiempo de trabajo en compañía mutua, con visiones, perspectivas y procesos parecidos o las amistades llevadas a procesos como el mencionado, con la excusa de un ambiente propicio para la misma.

De otro lado se encuentran las relaciones amorosas, las cuales al igual que las relaciones de amistad pueden surgir en este contexto por el tiempo, o las cuales pueden ser introducidas en el mismo. De igual manera se presentan las relaciones que denominaremos de conocimiento, las cuales se caracterizan por ser las que se presentan entre conocidos,

que mantienen un formalismo perteneciente más al anonimato que a las relaciones interpersonales entre conocidos.

Partiendo de que todas las relaciones son interpersonales, se debe distinguir que hay unas que son de carácter funcional, las cuales son las que se encuentran enmarcadas dentro de la jerarquización de la organización. Mientras que las relaciones “informales” son las que pertenecen al ámbito de la amistad y el amor. En ambos casos, estas relaciones mantienen la cohesión del grupo y crean el significado que le es atribuido a la acción voluntaria, por lo menos dentro de cada uno de los grupos que se forma al interior de la organización.

ACERCA DE LOS VOLUNTARIOS

Dado que el tema del voluntariado es tan amplio, haré mención de ahora en adelante a los voluntarios con los que pude trabajar y cuya acción motivó el presente trabajo. Que son los pertenecientes a la organización Un techo para mi país- Colombia, o según el cambio de marca (cómo ya había hecho previa mención) Techo Colombia.

Un techo para mi país al igual que otras tantas organizaciones ha venido consolidando la base de su trabajo en la acción voluntaria; más del 82 %¹³ de las personas que realizan actividades en esta organización son voluntarios¹⁴, en lo referente a sus edades encontramos que son en su mayoría universitarios desde los 18 años que desarrollan actividades hasta por 3 años dentro de la organización¹⁵.

Según su fundador, el padre Felipe Berrios S.J., es importante que sean los universitarios quienes se desempeñen en esta labor, “El joven que cursa estudios superiores, al contactarse con la pobreza, descubre lo que significa ser universitario. Descubre que serlo es un privilegio, una oportunidad que implica un compromiso. (...) Así, con el dinero de

¹³ Aun cuando este porcentaje es relativo, se puede considerar que la mayoría de personas, que la organización necesita para su funcionamiento, son voluntarios y voluntarias. Por lo menos en el caso de Un techo para mi país.

¹⁴ Por lo menos en lo referente a las construcciones que se llevan a cabo por parte de la fundación; pero es igualmente importante hacer énfasis en que en los diferentes planes y áreas de trabajo de los que está compuesta la organización, gran parte de ellos están compuestos, en su mayoría, por voluntarios.

¹⁵ En algunos casos se puede ver que la pertenencia a la organización es superior. Pero, las actividades, de manera continua, se suelen por tres años.

todos, incluidos quienes viven en los campamentos, se financia gran parte de la educación de un profesional¹⁶” (Berrios, 2010).

No se entiende el deber del universitario solo por “el privilegio” de su condición, sino en términos de la responsabilidad, no solo para sí mismo y la sociedad, sino con el cambio de la realidad inmediata de las personas. En sus palabras, “... cada universitario que estudia su profesión sin conocer la realidad de su país, es un universitario que estudia solo para sí mismo y que por lo tanto será un mal profesional. (...) Los estudiantes no deben engañarse pues: si siendo universitarios no son generosos y no se comprometen con grandes sueños, es muy difícil que después, en la vida profesional, sean capaces de ser generosos para cumplir con esos sueños, si nunca los tuvieron antes” (Berrios, 2010), es importante resaltar el discurso nacionalista del que hace mención el padre Berrios al entender la educación de los jóvenes como un sacrificio de interés nacional.

Gracias a lo anterior se entiende que Un techo para mi país, se conformó al igual que otras organizaciones, que con el paso del tiempo se convirtió en ONG, que surgió con un discurso que, aunque sigue siendo el mismo, ya no es la misma organización, ya que no hacen presencia los mismos intereses, ni las mismas condiciones estructurales. Pero, debido a la memoria discursiva y la dirección que le ha sido dada, se ha adaptado a nuevas situaciones.

Entendemos entonces como los voluntarios de la organización hacen parte de diferentes universidades, tanto de dentro del país, como fuera del mismo; pero, que a su vez su rango de edad es similar, sus actividades al interior de la organización son variadas y sus intereses también.

QUIENES SON LOS VOLUNTARIOS

Aun cuando el promedio de edad de los voluntarios pertenecientes al programa es de 21 años, he encontrado casos atípicos que se encuentran por fuera de este promedio. Siendo común encontrar voluntarios con una edad mucho mayor, o mucho menor que la del resto de los compañeros que hacen parte de esta organización.

¹⁶ Es importante tener en cuenta que esta, al igual que otras tantas obras de los jesuitas en el continente nace permeada por la influencia tajante que tuvo la teología de la liberación en el subcontinente latinoamericano.

Si vamos a hablar de lo más conocido de la organización que son las construcciones, debemos empezar por los primeros voluntarios que encontramos en las listas, son estudiantes de colegios que participan activamente en las diferentes actividades; en Colombia se les denomina, como en los otros 18 países, secundarios¹⁷. Se encuentran en esta opción, colegios principalmente como el CNG (Colegio Nueva granada), el Gimnasio moderno, El Colegio Marymount, el Colegio de Inglaterra (The English school), el Colegio Colombo americano, el colegio Los Caobos, el Gimnasio Campestre Reino Británico, el colegio Gimnasio femenino, el colegio Clara Casas, entre otros. Los cuales han perfilado el servicio social e incluso clases de énfasis a la labor social, esta con enfoque en la organización. Es importante hacer mención del tipo de colegios que hacen presencia en la organización, pues todos son colegios de estratos altos.

Como es de esperar algunos de los estudiantes de los colegios en mención, se vinculan a la organización en actividades diferentes¹⁸ a la construcción de módulos habitacionales, ya sea desde el colegio, o posteriormente, desde la universidad.

De otro lado, encontramos a aquellos que desempeñan esta labor, estando por encima del promedio de edad. Es este el caso de algunos practicantes universitarios, nacionales o extranjeros, además de voluntarios de otros países que hacen parte de organizaciones de intercambio de voluntariados y de actividades culturales¹⁹. Pero, en este caso, la mayor cantidad de personas enroladas con la organización tienen algún cargo directivo pago, razón por la cual no son considerados dentro de los patrones del voluntariado, así desarrollen muchas actividades en conjunto con los mismos²⁰.

¹⁷ El proceso que influye en la selección de unos colegios y no de otros para el trabajo de los mismos con la organización, es que los colegios deben estar dispuestos a pagar por poder construir las casas, además de poner la mano de obra. Al igual que los voluntarios de las escuelas, la organización Un techo Para mi país Colombia, les cobra el precio de la hechura y transporte de la unidad habitacional de emergencia, a la vez que ellos deben poner la logística para dichas construcciones (como si fuera una construcción con cualquier empresa). Una vez esto se ha hecho y los estudiantes se sienten identificados con la organización se procede a establecer coordinadores de colegios o proyectos de acuerdo al interés de cada uno. Ellos generalmente, luego se ven enganchados de manera permanente con la organización como voluntarios.

¹⁸ Estas actividades pueden variar desde diferentes campañas en las instituciones educativas, hasta la participación en los diferentes planes y áreas que tiene la organización. Aunque debido a la edad de los "secundarios" casi siempre entran a formar parte de algún plan de HS más que de un área.

¹⁹ ICYE (International Cultural Youth Exchange) es un buen ejemplo de lo aquí mencionado

²⁰ No necesariamente los que componen este grupo en intercambios culturales tienen algo que ver con los cargos pagos, pero sí es de resaltar que varios de los cargos pagos sí son puestos en concurso para todos, incluyendo extranjeros cuya experticia en el tema a tratar es mayor, así no lo sea en el país al que se dirigen.

Debido a lo anterior encontramos diferentes formas en las que voluntarios y voluntarias se enteran de la organización y posteriormente entran a formar parte de la misma, a continuación resaltare las más concurridas:

- a. Un amigo o conocido que le invitó.
- b. Facebook/ Twitter u otras redes sociales.
- c. Universidad/ Colegio.
- d. Escuché por parte de terceros.
- e. Notas de prensa.

Entre las anteriores, como ya expliqué, en el caso de los colegios, la más concurrida es la que hace referencia a la obligatoriedad de ciertas actividades escolares con la institución educativa. En el caso de las universidades también se ha cobrado un papel muy importante, ya que esta labor llama mucho la atención de los estudiantes. Las redes sociales como Facebook y Twitter influyen, pero de menor manera, pues, aunque no es la totalidad, gran parte de los voluntarios que se enrolan gracias a ellas, primero las habían escuchado en lugares diferentes a las mismas o gracias a una persona que participa en la organización. Además, esta organización hace exposiciones y “se muestra” en casi todas las universidades. Lo que permite que el acceso que tienen los estudiantes no sea solo a través de estas redes sociales virtuales, sino que se brinda la posibilidad de un acceso directo con pares de la organización.

En ambos casos es interesante mirar como la mayoría de las veces la inserción está sujeta a la compañía de otra persona, a no hacerlo de manera individual, sin importar si se trata de un ámbito escolar colegial, o escolar universitario (valga la pena hacer la aclaración que se está ablando de los voluntarios permanentes).

Las labores para hombres y para mujeres son similares, además de la preparación, sin importar si es la construcción de un módulo habitacional o la implementación de un plan, razón por la cual la discriminación en sexo es mínima²¹. Debido al ambiente juvenil que se

²¹ Aun cuando se piensa desde la organización que la discriminación por sexo, genero y raza sea nula. En el terreno se evidencia como se manejan estigmas como las labores de hombres y las labores de mujeres. Siendo el hombre el encargado de construir o dar los cimientos para la construcción de la VDE, y siendo la mujer la encargada de compartir con la familia, de compartir con los niños y niñas beneficiarias (en caso de que los halla).

crea dentro de la organización, gracias a sus integrantes y a los temas tratados, lo relativo hace su aparición, sin cobrar esta una gran importancia, pues la aceptación de las personas por parte de la organización y por parte de los círculos que se crean en ella, se da sin discriminación por pertenencia a un género.

Aun así, ésta es una división que surge directamente en el terreno, y que no siempre es de obligatorio cumplimiento.
En el resto de las actividades, como las desarrolladas por el área de Habilitación social, la discriminación es nula.

CAPITULO II

EN CAMPO

Dado que se busca llegar al entendimiento de cómo las acciones voluntarias son realizadas de manera individual, pero internalizadas de manera colectiva, se propone entonces abordar el voluntariado como una forma de conocimiento entre las motivaciones, las acciones, y las consecuencias buscadas y no buscadas de los diferentes hechos que centran mi atención en el presente trabajo. Para lo anterior es importante tener en cuenta que de entrada se desplaza la macro teoría de la acción y sus implicaciones que siempre ha interesado a la sociología, para poder entender de manera micro la relación entre motivaciones, acciones, y consecuencias en unos actores y contextos específicos²².

METODOLOGÍA

Al ser de gran importancia que el proyecto tenga énfasis en el componente investigativo, se buscó que su desarrollo se diera de modo tal que no se develen las intenciones del voluntario al momento de llevar cabo dicho trabajo de voluntariado, sino que, a su vez se pueda confrontar. Es decir, la propuesta fue llegar tanto a los voluntarios, en este caso de la *fundación un techo para mi país – Colombia*. Esto con la intención de enfrentar las posturas entre lo que se dice que los voluntarios hacen, y el porqué. Con lo que demostraron los diferentes instrumentos aplicados. Es decir, no se quiso limitar las respuestas de los actores, ni se buscó que éstas estuviesen pre establecidas, ni mucho menos que fueran específicas, sino todo lo contrario. Se precisó hacer diferentes técnicas que permitieran la aproximación a las intenciones del voluntario.

²²Es importante entonces señalar que así como se dan las motivaciones. Estas corresponden a personajes y escenarios específicos, razón por la cual se da a la motivación el carácter de fase inicial de un proceso regular que lleva a la recomposición de la realidad del individuo. Recomposición que como he hecho previa mención, se torna cíclica.

MÉTODOS

Para hacer el correcto diseño de los instrumentos a aplicar se hicieron varias pruebas piloto con una muestra pequeña, los resultados de estas pruebas se encuentran en los anexos del presente trabajo.

- Encuesta

La encuesta ha sido pensada para permitir abordar el tema de la acción voluntaria de manera aprehensible y sistematizable. Por lo tanto es un instrumento que se ha dividido en cuatro secciones. La primera corresponde a la información sociodemográfica de la persona que está siendo encuestada. Posteriormente entran diferentes ejes en interacción, estos ejes son lo social, lo económico, y lo cultural. Se buscó enfocar la encuesta de modo tal que no se dependiera de ninguno de los ejes para poder entenderla. Así que se dio independencia a cada uno de los ya mencionados (ejes). Pero a la vez se permitió que estos fueran fácilmente *cruzables* para poder ir más allá de la encuesta.

Se aplicó a voluntarios activos e inactivos. Esporádicos y permanentes de la organización Un Techo para mi País- Colombia. Los cuales la respondieron de manera voluntaria. Pues dada la característica de no permanencia de los voluntarios, tomar una muestra específica limitaría la encuesta por áreas o por iniciativas. Algunos de voluntarios encuestados se encuentran en otras organizaciones de voluntariado, tales como OMMS (Organización mundial del movimiento Scout), la Fundación Catalina Muñoz, La CRC (Cruz Roja Colombiana), y Bomberos voluntarios.

- Revisión documental²³.

Para poder desarrollar la investigación documental se hizo necesario acceder a información de la organización a nivel nacional e internacional. Además de la información de los voluntarios que de ella hacen parte. En este sentido se debió acceder a bases de datos de la

²³La revisión documental a la que en este caso hago referencia es la que permite realizar las aproximaciones descriptivas y en campo al suceso en mención, el voluntariado. Y a la selección de los voluntarios en sí mismos. Por esta razón no se encuentra disponible en los anexos. Tal es el caso de la misión y visión de la organización. Y las evaluaciones que han recibido los voluntarios permanentes dentro de la organización.

organización, de los voluntarios que de ella hacen parte y de la organización y de la proyección de los mismos.

Dentro de los archivos internos que se revisaron estuvo las evaluaciones de algunas de las personas encuestadas o de las personas entrevistadas. De otro lado, se hizo necesario tener acercamientos con diferentes directores de la organización, lo que a su vez permitió clarificar la visión y misión de la organización, además de entender la mayor parte de los procesos que en ella se gestan.

- Observación participante.

Aunque el trabajo surge en el último año, he pertenecido a esta organización por más de tres años. Allí me he desempeñado como implementador del plan de educación en Ciudad Bolívar, como coordinador de mesa de trabajo en Soacha. Y en repetidas ocasiones como jefe de cuadrilla, jefe de escuela y como camioneta y capitán. Lo anterior me ha permitido conocer de cerca tanto a las personas que dirigen la organización como a aquellas que entran pasan y se van de la misma. Es importante mencionar que fue este hecho el que me permitió tener acceso a gran cantidad y variedad de información de la organización.

Aun así, el último año ha estado lleno de cambios, pues la labor académica ha sido la que ha primado. En este aspecto se han sistematizado diferentes experiencias como construcciones, mesas de trabajo y escuelas. Esto se ha hecho a través de cartografías sociales y mapas mentales. Lo anterior permitió direccionar de la mejor manera posible lo que se buscaba con los diferentes instrumentos que al final fueron aplicados (La encuesta y la entrevista informal).

RESULTADOS

La encuesta

La encuesta fue pensada de modo que se pudieran abordar ejes transversales al objeto de conocimiento en sí mismo, de este modo se decidió que los ejes sobre los que se quería conocer, además de los socio demográficos, serían los relativos al modo en el que se informó de la existencia de la organización UTPMP-C. Adicionalmente se preguntó por los lugares en donde se desarrollan las diferentes actividades dentro de la organización, dando especial prioridad no a la ejecución²⁴, sino a la planeación y a la evaluación de las mismas. Se quiso conocer igualmente por el tiempo y la cuantía de dinero que les demanda a los voluntarios la pertenencia a una organización como la estudiada.

Además de lo anterior, se quiso entender cuál es la función útil que los voluntarios dan a esta práctica, para poder entender cómo es que ésta se mantiene, aun a sabiendas de las diferentes exigencias que les son hechas desde todos los ámbitos.

Una vez se aplicó la encuesta en mención, se hizo el análisis estadístico correspondiente. Para la aplicación de la misma se contó con la participación de 47 personas, las cuales participaron en la misma de manera voluntaria. Esta muestra permite tener una buena aproximación al fenómeno estudiado, pues en Bogotá se cuenta con un promedio de 60 voluntarios activos y constantes a lo largo del año, siendo ellos quienes se encargan del funcionamiento de las construcciones y de las diferentes actividades organizadas por la organización²⁵.

²⁴ Sin que esto signifique que no es importante el lugar en donde las diferentes actividades se llevan a cabo, sino que debido a las limitaciones físicas que presentan los barrios (de las comunidades en donde se llevan a cabo las diferentes actividades de la organización) además de las de seguridad, distancia y libertades,

²⁵ Este número es relativo. Pues hay picos de voluntariado que se suelen encontrar en la época de vacaciones. Así como hay valles del mismo que se suelen encontrar en épocas de cortes finales. Lo anterior tiene una tendencia cíclica.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO²⁶

Para la explicación de los resultados, inicialmente se elabora un análisis descriptivo utilizando como variables resumen las usuales medidas de tendencia central en las variables cuantitativas, para las variables de tipo nominal u ordinal, usamos histogramas y diagramas de pastel para observar las frecuencias en cada variable, así como cuadros de frecuencia absoluta y frecuencia relativa. Con esto, observar a donde tienden a ir las opiniones de los voluntarios en cada escenario.

Una vez obtenido el análisis descriptivo usual, por medio del análisis de tablas de contingencia observamos la relación entre las variables de interés.

Ejes (categorías) de análisis	Variables	Categorías (opciones) de respuesta
Socio demográfico	Número de documento de identidad. *Edad *Tiempo de permanencia *Sexo *Genero *Estrato	Todas las opciones aquí consideradas son aleatorias y corresponden específicamente a la condición específica de cada voluntario y voluntaria.
Preguntas Generales	*Ocupación *Espacios de interacción	Estudiante/Trabajador Barrio propio/Barrio de trabajo UTPMPC/Oficina UTPMPC/Universidad/Hobby/Cafés, bares, etc.
Relativo a la Relación Social	*Utilidad de las acciones de UTPMPC.	Compartir con beneficiarios/construir un mejor país/dar a quienes

²⁶ Mis agradecimientos y reconocimientos a **Andryu Mendoza**, quien además de ser mi amigo, es un gran estadístico y me ha guiado y orientado en esta sección del trabajo. Dando gran claridad y profundidad a este segmento del trabajo realizado.

	*Beneficios del voluntariado	necesitan/relacionarse con amigos. Ayudar/Sentirse mejor/relacionarse con amigos y hacer nuevas amistades/hacer hoja de vida.
	*Sí Ud. pudiera escoger su compañía para la próxima escuela	Elegiría amigos y amigas/Elegiría ir solo o sola/Me es indiferente.
	*Que NO es relativo al voluntariado	Necesario para un mejor país/Estado limitado/Empezar en Techo a mejorar la sociedad/redimir errores del pasado.
	*Monto de dinero gastado en actividades de UTPMPC en un mes.	Hasta 10.000/10.000 a 20.000/20.000 a 30.000/ 30.000 a 40.000/ más de 40.000
	*Monto de dinero solicitado por actividades de UTPMPC en un mes.	No solicita el dinero/Hasta 10.000/10.000 a 20.000/20.000 a 30.000/ 30.000 a 40.000/ más de 40.000
Relativo a la Relación Económica	*¿Cree usted que es de gran importancia solicitar la devolución de este dinero? ¿Por qué?	Pregunta abierta para sustentación de motivos.
	*¿Conoce Ud. los objetivos de su plan o área?	Sí/No.
	*Esta Ud. de acuerdo con los objetivos de su plan o área. Califique del 1 al 5	1/2/3/4/5
Relativo a la relación Cultural	*Dentro de las motivaciones para su	En las experiencias con los beneficiarios puede aprender

	voluntariado considera que:	usted algo/Cada experiencia con beneficiarios es expresión de voluntad para ayudar/Cada experiencia es una forma de conocer lugares y realidades /Cada experiencia es una forma de conocer mejor a mis compañeros y compañeras.
	*De poder elegir el próximo lugar de construcción,	En su ciudad/En otra ciudad/En un área rural cercana/En un área rural lejana/Me es indiferente/Otra. Cual.
	Cree que hay una relación entre lo que usted hace y el lugar donde lo hace	Sí/No.
Relativo a la relación Simbólica	Si pudiera escoger a alguien para que lo viera y no para trabajar con Ud., quien sería esa persona	Pregunta abierta para conocer a quien le gustaría mostrar la labor desempeñada (opcional).

Relación entre ejes de análisis, variables y categorías. Fuente investigación propia

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

A continuación se presenta el análisis descriptivo obtenido de la encuesta realizada. La cual tiene varios componentes, En cada uno de los siguientes componentes se exploraron diferentes "ítems" para obtener los resultados buscados.

PARA EMPEZAR

Se contó con la participación voluntaria de 47 individuos que pertenecen o pertenecieron al equipo de voluntarios en la fundación Un techo para mi país-Colombia. De estas 47 personas

se cuenta con la participación de 24(51%) personas de sexo femenino y se tienen 23(49%) personas de sexo masculino. De las 47 personas: 39(82%) son heterosexuales, 7(25%) son homosexuales y tan solo una persona es bisexual. De las personas homosexuales, tan solo una persona homosexual es hombre, las otras 6 personas homosexuales son mujeres.

Estrato	1	2	3	4	5	6
Frecuencia absoluta	0	3	14	19	8	3
Frecuencia relativa	0	0,06	0,29	0,39	0,16	0,06

Tabla 1.1, Frecuencias según el estrato socioeconómico. Fuente: Investigación propia.

Según la tabla 1.1 podemos observar que la mayoría de personas se registran en estratos 3 o 4; Al observar la ocupación que presentan, se tiene que 37(78%) personas son estudiantes frente a 10(21.27%) voluntarios que actualmente tienen como ocupación trabajar. En la tabla 1.2 se muestra el resumen estadístico del tiempo de permanencia de los voluntarios

El grafico 1.1 muestra la distribución del modo en el que se informó del trabajo de UTPMPC, cómo podemos observar más de un 60% de los voluntarios dicen haber sido informados por un amigo o conocido; más de un 20 % de las personas dicen que fue gracias a otras²⁷.



²⁷Dado que el aspecto es amplio, en la definición de otros se toma la prensa, la radio, la televisión; además de las personas que no son cercanas, pues no ingresó con ellas y las campañas publicitarias hechas por la organización.

Grafico 1.1, Distribución del modo en el que se enteró de la organización. Fuente: Investigación propia.

Se pidió a los voluntarios que participaron de la encuesta que seleccionaran los lugares en donde se suelen reunir a tratar los temas relacionados con el quehacer de la organización. Para esto se dieron varias opciones y combinaciones, ya que debido a la naturaleza del trabajo de los voluntarios y las mismas lógicas de los barrios no todas las temáticas pueden ser abordadas en los mismos lugares. Dado lo anterior se tuvieron en cuenta las combinaciones más continuas entre el barrio en donde vive el voluntario, el barrio en que se desarrollan las actividades de la organización, la universidad, los cafés y bares, y la oficina de UTPMPC. En donde cada una de las posibilidades configura un universo de posibles acciones.

El grafico 1.2 muestra la distribución de los lugares en donde los voluntarios suelen reunirse para dar avances y propuestas al trabajo efectuado en cada una de las comunidades. En este se puede ver que hay grandes concentraciones de reuniones en dos secciones: La primera es la referente a las universidades, aparte de cafés, bares etc. Mientras que, hay menos de un 20% de voluntarios que prefieren el barrio propio y solo el encuentro en universidades.

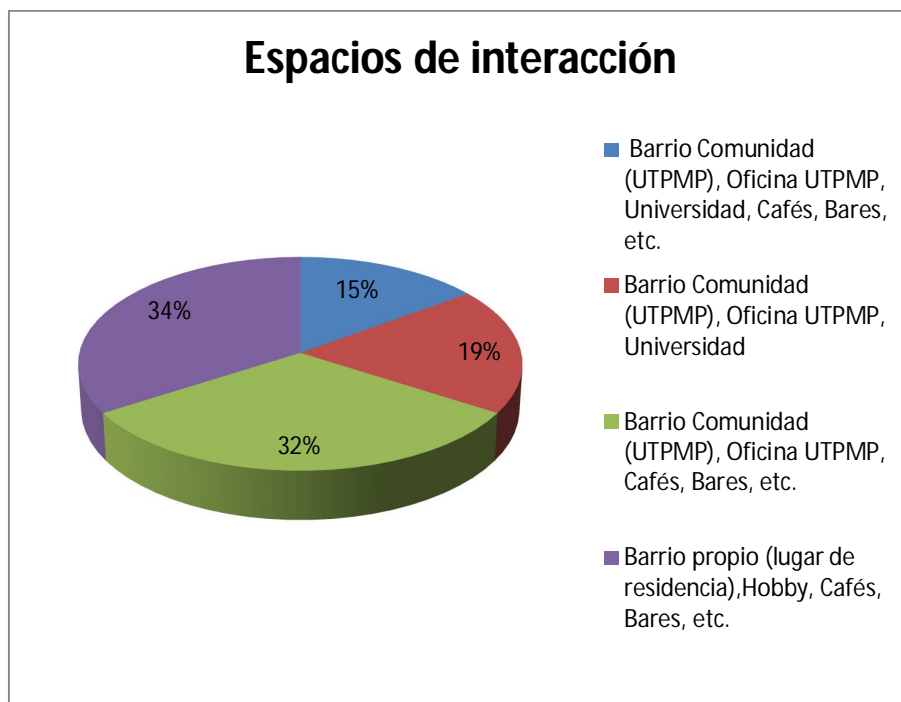


Grafico 1.2, Distribución del lugar de interacción. Fuente: Investigación propia.

RELACIÓN SOCIAL

Al momento de evaluar las relaciones sociales del voluntario en la organización, se registra la opinión de la utilidad en las acciones realizadas por la organización, la opinión de los voluntarios con respecto a los reflejos de los beneficios obtenidos y el denominado espíritu del voluntariado.

Como podemos observar, alrededor de la mitad de las personas afirman que la utilidad de la organización está el aportar a la construcción de un mejor país. Tan solo un 15% de las personas afirman que la utilidad de la fundación se basa en compartir con los beneficiarios.

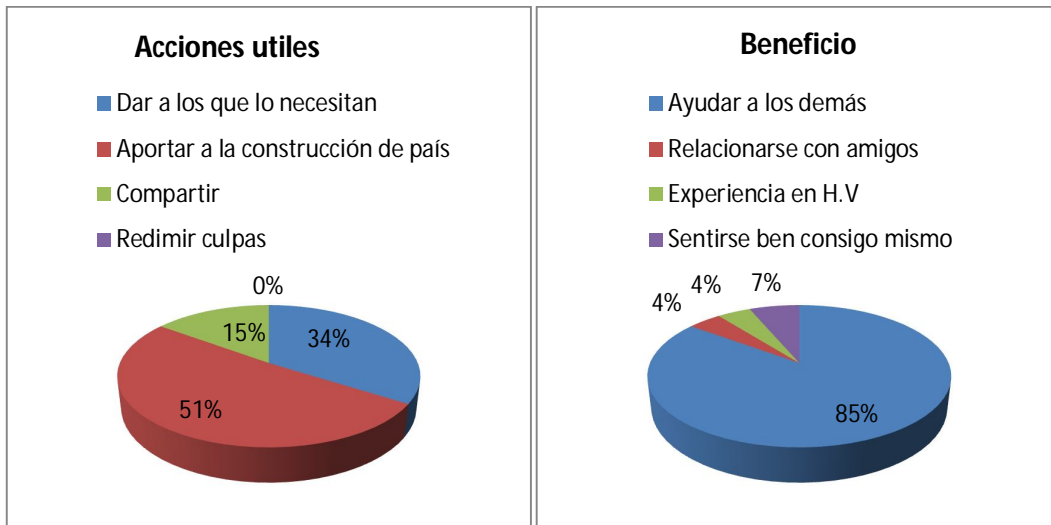


Grafico 1.3, Frecuencias relativas. Fuente: Investigación propia. Grafico 1.4, Frecuencias relativas. Fuente: Investigación propia.

De otro lado, se pidió a los participantes que seleccionaran cuál de las frases no correspondería con lo que debe hacer un voluntario, esto, teniendo en cuenta que gran parte de los voluntarios estuvieron de acuerdo en la importancia de estos espacios para la “construcción de un mejor país”. Un 72.3% de los voluntarios afirma que una frase que no hace referencia al espíritu del voluntario es el ayudar como forma de redimir los errores del pasado. Tan solo un 10.63% de las personas opinan que una frase que no exprese el espíritu del voluntariado es el hecho de comenzar en la fundación un Techo para mí país, para después seguir brindado apoyo a las personas. Esto lo podemos ver más claro en la gráfica 1.

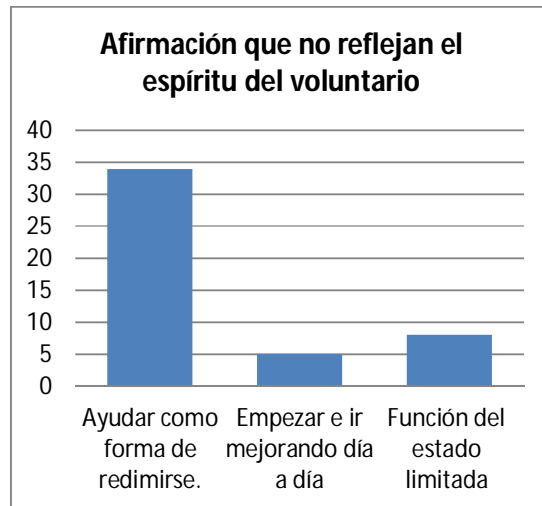


Grafico 1.5, Frecuencias absolutas de la opinión que no reflejan el quehacer del voluntariado. Fuente: Investigación propia.

RELACIÓN ECONÓMICA

Al evaluar la opinión acerca del costo económico por parte del voluntariado se obtiene la información referente al dinero gastado y el dinero solicitado a la fundación. La mayoría de las personas gastan entre \$20.000 y \$30.000 en promedio mensualmente, no obstante hay una misma cantidad de personas que gastan entre \$30.000 y \$40.000 en promedio al mes. Se observan frecuencias muy similares en cada categoría lo que genera una leve intuición de independencia del gasto de los voluntarios en promedio al mes.

	No reintegro de dinero	De 10000 a 20000	De 20000 a 30000	De 30000 a 40000	41000 o mas
Dinero aportado	0,0%	25,5%	27,7%	27,7%	19,2%
Dinero Solicitado	80,9%	6,4%	0,0%	10,6%	2,1%

Tabla 1.2, Porcentajes de la cantidad de dinero gastado comparado entre aporte y solicitud por parte de los voluntarios. Fuente: Investigación propia.

Una vez observada esta opinión, se puede concluir que de los 47 voluntarios 14(30%) voluntarios opinan que si se necesita una retribución del dinero invertido mientras que 33 (70%) voluntarios opinan que no debería ser así ya que es un aporte más.

GENERALES

De otro lado, se quiso conocer la correspondencia entre los datos ya obtenidos, con las motivaciones que los voluntarios expresaron comúnmente para hacer parte de la organización.

Al querer evaluar la motivación y el hecho del voluntariado, cuando éste participa en construcciones, se obtuvo que al 53.2% de las personas les es indiferente el ir o no solo(a), el 10.6% de la muestra prefiere ir a construcciones solos(as) y el 36.2% prefieren ir a construcciones con amigos o conocidos.

Lo anterior permite entre ver como a la mayoría de las personas no les importa el hecho de ir solo o acompañados, más por el hecho de que en cualquier caso van a conocer personas nuevas. Y en este contexto, éste condicionamiento para la participación, les es indiferente. Aun así, el siguiente dato nos muestra como la importancia de las redes sociales pre-existentes se fortalece. Pues muchas personas prefieren que para el momento de conocer nuevas personas, ellas se encuentren dentro de un determinado y conocido grupo social. El grupo minoritario que prefiere no ir acompañado, corresponde a aquellas personas que saben que tienen facilidad para las nuevas relaciones sociales.



Gráfico 1.6, motivaciones. Fuente: Investigación propia.

Se vio la necesidad de profundizar en las motivaciones de los voluntarios a la hora de participar en la organización, para ello se pensó en ir más allá de la información que se podría tener de la información relativa a las redes sociales. De lo anterior se dieron posibilidades que englobarían la expresión de querer cambiar las realidades en las que viven las personas beneficiarias.

El gráfico 1.6 muestra que más de la mitad de los voluntarios tiene como principal motivación el hecho de conocer otros lugares y otras necesidades, mientras que es muy poco el porcentaje de personas que realizan la labor motivados por el aprendizaje. Dado lo anterior se evidencia que el 57% de las personas encuestadas optan por estas organizaciones porque éstas les permiten conocer otros lugares, necesidades, y en sí mismas, otras realidades. Pero lo anterior, además evidencia que se presenta una prelación de lo personal (en este caso el conocer nuevos lugares, necesidades o realidades) sobre las ansias de servicio sobre las cuales se fundamenta la organización.

De otro lado se quiso conocer que tan alto es el compromiso de los voluntarios para con la organización. Para ello se pensó en abordar la misión y la visión de la misma pero, a través de los planes a los cuales cada uno de los diferentes voluntarios pertenece.

Al momento de evaluar el conocimiento de cada uno acerca del área de acción al que pertenecen se obtiene que tan solo 4 personas no conocen los objetivos del plan al cual corresponden mientras que los demás 43 voluntarios afirman conocer el objetivo del plan.

Se observa que tan solo 8 personas opinan que no hay relación entre lo que hacen y el lugar donde lo realizan mientras que el resto, las 41 personas afirman lo contrario.

En la tabla 1.3 podemos observar el resumen estadístico para la variable de nivel de acuerdo que siente en el trabajo realizado y los objetivos planteados en el área de pertenencia. Siendo 5 la calificación más concordante con relación al trabajo realizado, se obtiene un promedio cercano a 4 para esta información, no obstante se obtiene un mínimo de 1 y máximo de 5. La desviación estándar no es muy alta lo cual afirma que en su mayoría las personas piensan que hay una correlación entre lo que hacen y el lugar donde se realizan las actividades.

Promedio	D.E.	Mínimo	Máximo	Moda
3,85	0,94	1,00	5,00	4,00

Tabla 1.3, Resumen estadístico en relación al nivel de aprobación del trabajo realizado. Fuente: Investigación propia.

3.1.5 ANÁLISIS GLOBAL

Dentro de los intereses en la investigación hay dos puntos claros a evaluar: El primero consiste en observar el ambiente de reunión y la forma de conocimiento acerca de la fundación; el segundo punto es evaluar cuáles son las verdaderas razones de los voluntarios para permanecer en la organización, en especial, teniendo en cuenta su larga permanencia en ella.

Para el primer punto determinamos la relación existente entre la motivación y los lugares de reunión para planear las actividades, para esto se analizan las siguientes variables:

Variable	Categorías
Modo en que se enteró de UTPMP C	Un amigo o conocido que lo invito.
	Requisito de la universidad/Colegio.
	Escuche por parte de un tercero.
	Facebook / Twitter u otras redes sociales.
	Otras.

Espacios de interacción	Notas de prensa.
	Barrio de trabajo con la comunidad (UTPMP), Oficina UTPMP, Universidad, Cafés, Bares, etc.
	Barrio de trabajo con la comunidad (UTPMP), Oficina UTPMP, Universidad.
	Barrio de trabajo con la comunidad (UTPMP), Oficina UTPMP, Cafés, Bares, etc.
	Barrio propio (lugar de residencia), Hobby, Cafés, Bares, etc.

Tabla 1.3, Variables y categorías evaluadas en la encuesta. Fuente: Investigación propia.

El gráfico 1.7 muestra la frecuencia absoluta al relacionar las dos variables de la tabla 1.3 mediante una tabla de contingencia. Es notoria la gran cantidad de voluntarios que ingresan a la organización por medio de los amigos, los cuales en su mayoría suelen tener como lugar de reunión el barrio propio o lugares de hobby. Hay parte de los voluntarios que se enteran de la fundación por otros medios, análogamente buscan su barrio propio o lugares de hobby para planear las actividades.

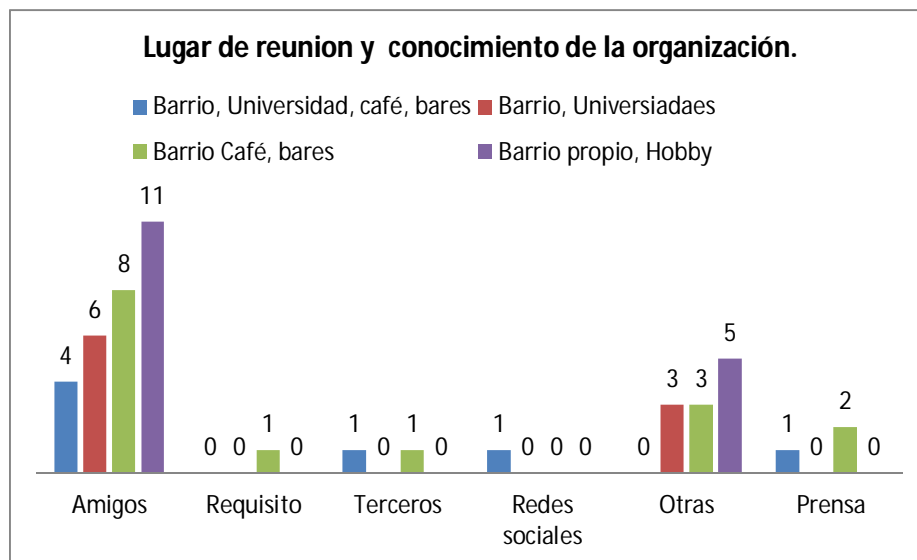


Gráfico 1.7, Distribución absoluta al tener en cuenta tanto el lugar de reunión como las fuentes conocimiento de la organización. Fuente: Investigación propia.

En la tabla 1.4 encontramos las frecuencias relativas correspondientes a la tabla de contingencia conformada por las variables anteriormente mencionadas, condicionadas al modo en el que se enteró de la fundación. Se nota que si una persona se entera de por medio de la prensa u otros fuentes de información es más probable que se reúna en barrio café o bares, a comparación de las personas que se enteran por medio de amigos o conocidos. Análogamente se observa que es más probable que se reúnan en el barrio propio o lugares de hobby dado a que se enteraron por otras fuentes de la fundación a que se haya enterado por medio de amigos o conocidos.

		Modo en que se enteró de UTPMP Col						
		Amigo o conocido	Requerimiento educacional	Terceros	Redes sociales	Otras	Prensa	Total fila
Espacios de interacción	Barrio, Universidad, café, bares	13,8%	0%	50%	100%	0%	33,3%	14,9%
	Barrio, Universidades	20,7%	0%	0%	0%	27,3%	0%	19,2%
	Barrio Café, bares	27,6%	100%	50%	0%	27,3%	66,7%	32%
	Barrio propio, Hobby	37,9%	0%	0%	0%	45,6%	0%	34,0%
	total columna	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 1.4, porcentajes relativos al modo que se enteró de UTPMP. Fuente: Investigación propia.

En las tablas 1 y 2 del anexo 1 se muestra las frecuencias relativas generales y las frecuencias condicionales a la variable espacios de interacción de la tabla de contingencia asociada.

Para el segundo punto evaluamos las frecuencias absolutas de cada categoría, acompañado del tiempo de permanencia promedio en cada una de las siguientes variables:

Variable	Categorías
Reflejo del esfuerzo	La posibilidad de ayudar a los demás.
	El hecho de poder relacionarse abiertamente con sus amigos y crear nuevas amistades.
	Aumentar o crear experiencia para su hoja de vida.
	La necesidad de sentirse mejor consigo mismo.
Espíritu del voluntario	Ayudar a los demás es una forma de redimirse por los errores cometidos en el pasado.
	Es posible empezar en el Techo e ir mejorando día tras día, las posibilidades de cambio de la sociedad donde vivimos.
	No se puede tapar el sol con un dedo y la función del Estado es limitada.
Motivación	En cada experiencia con los beneficiarios usted puede aprender algo.
	Cada experiencia con los beneficiarios es una expresión de mi voluntad para ayudar a los más necesitados.
	Cada experiencia en mi voluntariado es una forma de conocer lugares y realidades del país y del continente.
lugar en donde usted construiría	En su ciudad
	En un área rural cercana
	Me es indiferente
Con quien iría	Me es indiferente
	Elegiría ir solo o sola
	Elegiría ir con mis amigos y amigas
Nivel de acuerdo con los objetivos del plan	1, 2, 3, 4, 5.

Tabla 1.5, Variables y categorías usadas en la encuesta²⁸. Fuente: Investigación propia.

En la tabla 1.6, se muestra la frecuencia absoluta de respuesta en cada categoría de cada una de las preguntas planteadas en la tabla 1.5, así como el promedio y la desviación estándar del tiempo de permanencia en la fundación según la categoría de cada variable, esto con el fin de observar la influencia del tiempo de permanencia en cada una de las categorías. En el gráfico 1.8 se muestra tanto la frecuencia que se presenta en cada categoría asociada a cada una de las variables de interés como su promedio de permanencia en la fundación.

En el gráfico se observa que la mayoría de los voluntarios creen que el beneficio de su voluntariado se ve reflejado en ayudar a los demás, ésta creencia la tienen voluntarios con un periodo promedio de permanencia de 22 meses. No obstante en los pocos voluntarios que creen que su voluntariado se refleja en experiencia se observa el mayor tiempo posible de permanencia. Los voluntarios que presentan menor tiempo de permanencia promedio tienden a creer que los beneficios de su voluntariado se reflejan en la necesidad de sentirse mejor.

Dadas las condiciones anteriores surge la necesidad de dar un marco que permita el entendimiento de estas acciones. Por un lado, los voluntarios de menor tiempo de pertenencia, al sentir que han “hecho una buena obra” tienden a sentirse mejor consigo mismos (Tal es el caso de los voluntarios temporales). Cuando es esto lo que se busca los voluntarios suelen acompañar comunidades en la consecución de proyectos específicos, o a la misma organización. En algunas ocasiones, estos proyectos están guiados por las ansias propias de crear o implementar un proyecto.

De otro lado, está la tendencia mayoritaria, que ve en la necesidad auto impuesta de ayudar a los demás el chance de crear o implementar proyectos más elaborados, sea a nivel personal, comunitario, o con las acciones realizadas para y desde la oficina. Pero, otra gran cantidad de voluntarios entiende su pertenencia y permanencia en la organización, como la

²⁸ Esta tabla muestra las variables y las categorías que se usaron para la obtención de la información. Estas surgieron de diferentes pruebas piloto que se aplicaron a los mismos y a otros voluntarios, con el fin de conocer cómo se da la relación entre las diferentes variables y que categorías son las que más influyen en estas.

oportunidad para tener experiencia, la cual luego podrá ser reflejada en su hoja de vida, o en algunos círculos sociales específicos, tal como es el caso del trabajo con ciertos entes gubernamentales.

Dado que todos los voluntarios dentro de la organización partieron de que hay unos valores que les son comunes tanto a ellos como a UTPMPC, se les pidió que seleccionaran una frase que no expresara el sentido de las acciones que ellos y la organización realizan.

Al observar la variable espíritu del no voluntario, se tiene que los voluntarios con menor permanencia en la fundación tienden a pensar que lo que no refleja el espíritu del voluntariado es el cambiar la sociedad. Si bien la mayoría de voluntarios opinan que lo que no refleja el voluntariado es el redimir errores estos tienden a ser voluntarios con un tiempo promedio de permanencia de 23 meses. Se concluye que a medida que aumenta el tiempo de permanencia se tiende a pensar que un espíritu de no voluntariado se centra en el redimir errores.

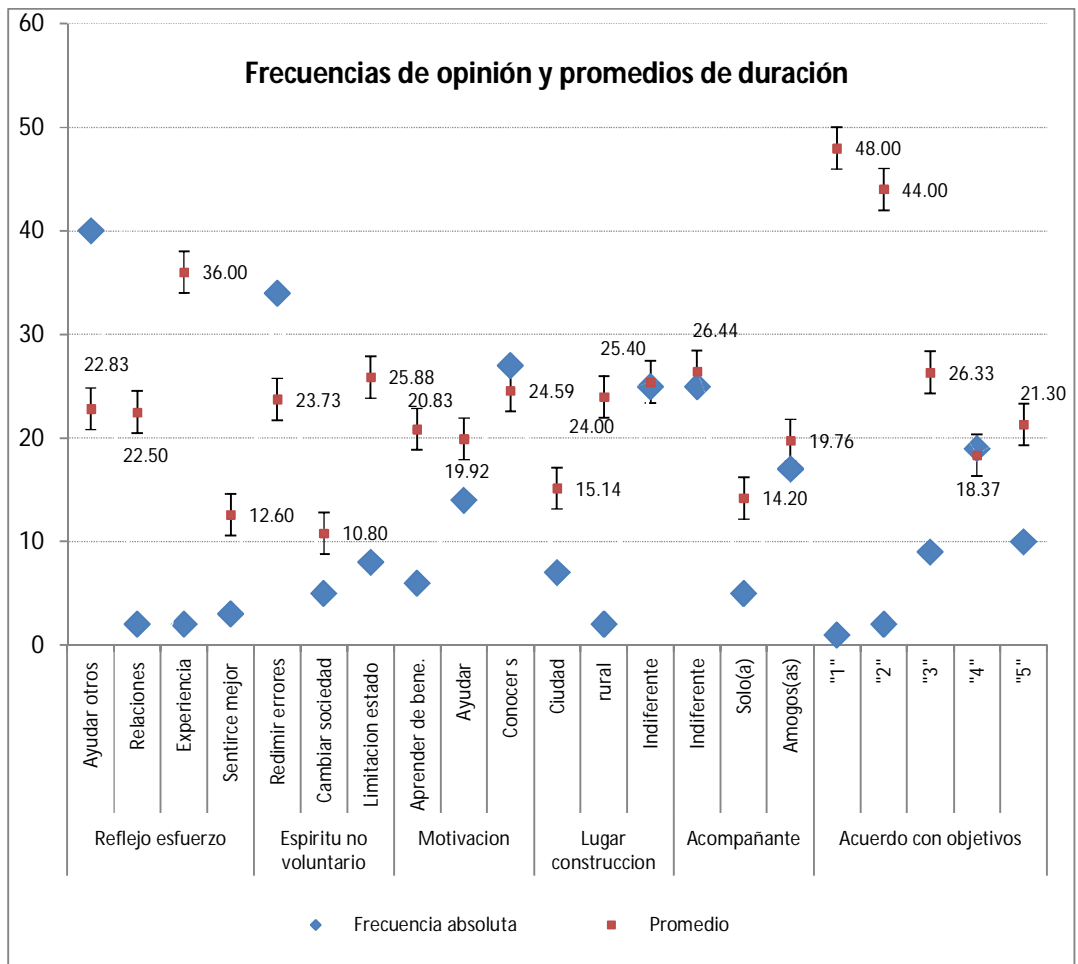


Gráfico 1.8, Frecuencias absolutas en cada categoría de las variables seleccionadas y el tiempo promedio del voluntariado. Fuente: Investigación propia.

Al observar las motivaciones que tienen los voluntarios. Lo que más motiva al voluntariado con una permanencia media en la organización es el conocer nuevas lugares y realidades del país y del continente, mientras que los voluntarios que presentan una menor permanencia promedio los motiva el hecho de que el voluntariado es una expresión para brindar ayuda a los más necesitados. Pero subyace a esta opinión, la posibilidad de mostrar las acciones realizadas y de poder hacer evidente, de manera social, la preocupación que esta persona tiene por estos temas.

Es notorio ver que los voluntarios con mayor permanencia promedio tienden a querer ir a construcciones en áreas rurales o les es indiferente, y a voluntarios nuevos les gustaría a construir en la ciudad. Esto, tal vez por la sensación de seguridad que les brinda el estar dentro de la ciudad, además del no conocimiento pleno de la organización. Por otro lado se

observa que voluntarios con un alto promedio de permanencia se les indiferente el acompañante, y a voluntarios con promedio de permanencia no tal alto prefieren ir solos a construir.

		Permanencia en la organización		
		Frecuencia absoluta	Promedio	D.E.
Reflejo esfuerzo	Ayudar otros	40	22.8	13.6
	Relaciones	2	22.5	11.3
	Experiencia	2	36	4.9
	Sentirse mejor	3	12.7	11.1
	Redimir errores	34	23.7	13.8
Espíritu voluntario	Cambiar sociedad	5	10.8	12.8
	Limitación estado	8	25.9	11.8
	Aprender de bene.	6	20.8	9.8
Motivación	Ayudar	14	19.9	13.8
	Conocer s	27	24.6	11.4
	Lugar			
Acompañante	Ciudad rural	7	15.1	9.6
	Indiferente	2	24.0	4.2
	Indiferente	25	25.4	12.0
	Solo(a)	5	26.4	14.1
Acuerdo	Amigos(as)	17	14.2	6.7
	"1"	1	19.8	12.7
			48	0

"2"	2	44	5.6
"3"	9	26.3	13.0
"4"	19	18.4	11.6
"5"	10	21.3	13.2

Tabla 1.6, Resumen estadístico del tiempo de permanencia por categorías de las variables con el correspondiente número de personas así identificadas. Fuente: Investigación propia.

Por último, se observa que tan solo hay un voluntario que tiene un periodo de permanencia muy alto, y él está en un alto desacuerdo con los objetivos de trabajo. De igual forma un par de voluntarios que en promedio presentan un tiempo de permanencia cerca a los dos años. Voluntarios con cerca al año y medio de permanencia tienden a estar de acuerdo con los objetivos de la fundación.

Es probable que esta alta permanencia y esta baja pertenencia se presenten porque (como se evidenciara más adelante con el trabajo cualitativo) el compromiso de los voluntarios más allá de ser con la organización es con las comunidades con las cuales trabajan. A esto, se suma el hecho de las facilidades que da el estar dentro de la organización, tal como es el acceso a recursos, o la facilidad de relación con otras autoridades locales o comunitarias. Finalmente, las características anteriores muchas veces limitan la forma en cómo los voluntarios creen que pueden trabajar con las comunidades, pues no se entiende el trabajo en las mismas sin el soporte de la organización²⁹.

Dada la extensión de la encuesta considero que no es posible ubicar una sola conclusión. He hecho lo posible por ir evidenciando cómo se han de entender los resultados de la encuesta a lo largo de los mismos. Pero, si considero que es importante mencionar que la encuesta ha permitido evidenciar que no todas las personas que hacen parte de la organización Un Techo para mi País Colombia han entrado a hacer parte de la misma porque se encuentren convencidos de que es el mejor camino para alcanzar un objetivo social. Muy por el contrario, considero que lo que he podido evidenciar es que las personas que hacen

²⁹ Además, está el hecho de que dentro de la organización se pueden encontrar diferentes ayudas además de las ya descritas, por ejemplo los planes y las áreas ofrecidas por la organización.

parte de esta organización son actores compuestos, razón por la cual siempre han de tener diferentes razones, las cuales además, son igualmente validas por igual.

Es en este contexto en el que creo que la encuesta es una herramienta muy poderosa que cumple la muy valiosa labor de describir una situación real. Pero, no permite entender las motivaciones más allá de las mismas que se han identificado en el discurso de los actores. Mismas que han sido puestas en duda durante el desarrollo e implementación de la misma.

Conociendo que para entender la relación entre acción y motivación es necesario conocer la forma en cómo interactúa el sujeto dentro de los diferentes grupos a los que pertenece, en este caso UTPMPC, considero de vital importancia develar esta relación. Es por lo anterior que a continuación se tratara de profundizar en la forma en cómo se aprehende el voluntariado y cómo se internaliza la acción voluntaria realizada. Para lograr lo anterior se implementaran diferentes instrumentos enfocados a lo cualitativo y propio de la acción.

ANEXO 1 (Complemento a la Encuesta)

Modo en que se enteró de UTPMP Col								
		Amigo o conocido	Requerimiento educativo	Terceros	Redes sociales	Otras	Prensa	Total fila
Espacios de interacción	Barrio, Universidad, café, bares	8,5%	0%	2,1%	2,1%	0%	2,1%	14,8%
	Barrio, Universidades	12,8%	0%	0%	0%	6,4%	0%	19,2%
	Barrio Café, bares	17%	2,1%	2,1%	0%	6,4%	4,3%	32%
	Barrio propio, Hobby	23,4%	0%	0%	0%	10,6%	0%	34%

total	61,8%	2,1%	4,3%	2,1%	23,4	6,4%	100%
columna	%						

Tabla 1, Porcentajes generales de la tabla de contingencia al relacionar las variables de la tabla 1.3. Fuente: Investigación propia.

Modo en que se enteró de UTPMPC								
		Amigo o conocido	Requerimiento educativo	Terceros	Redes sociales	Otras	Prensa	Total fila
Espacios de interacción	Barrio, Universidad, café, bares	57,1%	0%	14,3%	14,3%	0%	14,3%	100%
	Barrio, Universidades	66,7%	0%	0%	0%	33,3%	0%	100%
	Barrio, Café, bares	53,3%	6,7%	6,7%	0%	20%	13,3%	100%
	Barrio propio, Hobby	68,7%	0%	0%	0%	31,3%	0%	100%
	total	61,7%	2,1%	4,3%	2,1%	23,4	6,4%	100%
columna	%							

Tabla 1, Porcentajes condicionales al espacio de interacción de la tabla de contingencia al relacionar las variables de la tabla 1.3. Fuente: Investigación propia.

Historias para contar

Para desarrollar esta parte de la investigación se utilizaron diferentes métodos y herramientas para la recolección y análisis de la información. Grosso modo, afirmaré que la información aquí obtenida, se obtuvo gracias a la observación participante adelantada por

más de tres años en la organización. Aunque solo se usó la que se ha recaudado de manera seria a lo largo de los últimos meses.

Dado que la información obtenida apunta hacia una sola dirección (la motivación plasmada de las personas que hacen parte de la organización, a hacer parte de la misma), he decidido categorizar los resultados de acuerdo a la importancia de la información obtenida durante el proceso antes mencionado.

Se ha sistematizado esta información siguiendo la línea que ha dado el análisis de la revisión documental de los archivos institucionales (tanto desde UTPMPC, como desde el centro de innovación de UTPCH, y sus publicaciones). En especial desde el área de habilitación social. El cual arroja que las categorías más importantes de análisis son la motivación del voluntario; La pertenencia del voluntario a la organización; La permanencia del voluntario en la organización y finalmente; La percepción de la labor desarrollada por el voluntario dentro de la organización.

Para facilitar el entendimiento de cada categoría, se explicará la misma antes del desarrollo del análisis de cada una.

Considero finalmente que es importante cómo ya he mencionado de manera previa, poder articular la investigación cuantitativa con la cualitativa, pues solo con estas dos implementadas podremos tener una aproximación más real sobre el fenómeno estudiado. En este aparte me propongo mostrar cómo se complementan los diferentes aspectos que hay en común entre la parte cualitativa y cuantitativa en la investigación. Los puntos y aspectos de interés en cada una fueron los siguientes:

Encuesta sobre motivación (Ejes de análisis)	Historias para contar (Ejes de análisis)
Socio demográfico	Motivación
Relativo a la Relación Cultural	Pertenencia
Relativo a la Relación Social	Permanencia
Relativo a la Relación Económica	En relación al trabajo en equipo
Relativo a la relación Simbólica	En relación a las comunidades
	Percepción de la labor desarrollada

MOTIVACIÓN.

Siendo este tema uno de los más importantes en la presente investigación, se ha entendido esta categoría cómo todo aquello que describe por qué los voluntarios se fijan en esta acción, además de cómo esta es idealizada e interiorizada por los mismos, lo que les permite sublimar la acción a un punto en el que sienten que esta es la acción correcta, además de ser la que se debe seguir.

Se encontró en el trabajo y el análisis de campo que las personas reconocen en sí mismas varias formas gracias a las cuales se enteraron de la existencia de la organización; al igual que en la encuesta, los datos tienden a la repetición, siendo estos las redes sociales virtuales, los amigos, los medios como prensa, radio y televisión, o terceros de los cuales oyen de la misma. En dos de los casos analizados, se entró a la organización más como una necesidad (una pasantía y un servicio social), más que como una decisión libre.

Grosso modo se encontró que esta categoría engloba a todos los voluntarios permanentes y esporádicos o temporales de la organización, que no hace muchas diferencias entre los dos. Pero que para cada uno se puede hacer una matriz totalmente diferente (y casi que opuesta) de acuerdo a lo que cada uno busca en la misma. De un lado, los voluntarios esporádicos toman esta la participación en esta organización como una forma de conocer nuevas realidades, nuevas personas y para tener nuevas oportunidades. Los voluntarios permanentes, en diferentes maneras, concuerdan con algunas de las opciones anteriores. Pero las ven solo como un paso. En muchos casos los voluntarios permanentes han asumido dentro de su percepción de motivación la misión de la organización, a saber, la erradicación de la pobreza extrema. Para tal consecución se vienen desempeñando desde las diferentes áreas en la cual cada uno se desempeña.

Es interesante ver cómo muchas de las personas que concordaban en lo último no sabían cómo es posible medir los alcances que ha tenido lo que se ha venido haciendo por parte de UTPMPC y de ellos mismos para la erradicación de la pobreza extrema. Pero en todos los casos estas personas fueron quienes más cifras manejaban, además de la ostentación de un discurso político y organizativo que con el concepto del empoderamiento, busca subvertir el orden social.

También hay quienes definieron su motivación entorno a su quehacer dentro de la organización. Uno de estos casos se evidencia en el plan de educación, en donde uno de los entrevistados definió que lo que lo motivaba era la sonrisa de los niños de los barrios menos favorecidos de la ciudad; y el saber que ellos se convertían en sus ejemplos a seguir, en sus amigos. Es complicado evidenciar esto, pues hace referencia única y exclusivamente a la parte sentimental de cada uno de los voluntarios, lo que a su vez despierta compromiso no solo con los niños y las niñas, sino con la comunidad entera. Sea éste el momento de hacer mención que ésta es una de las estrategias usadas tanto por beneficiarios como por directores para lograr la permanencia de los voluntarios. Para esto se solicita la escritura de cartas a personas de la comunidad que son muy amigables, este es el caso de las madres cabeza de familia, los líderes comunales o los niños. Aunque, de otro modo es también utilizado por las comunidades para lograr la permanencia de los voluntarios en las mismas³⁰.

Es igualmente importante a la acción desarrollada el equipo que la lleva a cabo. Esto debido a que aun cuando la motivación es personal, la acción es colectiva, y en este sentido los entrevistados admitieron que una de las cosas que determina el éxito o no de una intervención, además del involucramiento es la planeación y el trabajo en equipo que éstas requieren. Se resalta que aun cuando hay roces por diferentes razones en el interior de los diferentes planes, siempre hay una voz que manda que se debe hacer y cómo se debe hacer, lo que permite que se concrete la acción. Pero que esta concreción esta igualmente sujeta a los cambios que se puedan dar. Pues aunque hay un orden en cada plan y en cada área, hay momentos en los que sobresale una estructura horizontal que permite el debate de las acciones a seguir.

Es interesante, y me parece que es uno de los aspectos más sobresalientes a tener en cuenta y es que en la horizontalidad de las reuniones descritas se permite de manera libre la expresión de cada voluntario, lo que conlleva reconocimiento, no tanto por quien se es; sino por lo que se dice en relación a., y como esto puede ayudar al correcto desempeño de cada una de las unidades funcionales de las cuales el voluntario hace parte.

³⁰ Esta es una práctica que muchas veces se utiliza por orden de los directores, o muchas veces se utiliza por los beneficiarios. En ambos casos los voluntarios se involucran sentimentalmente, y no solo física e interpersonalmente. Esta práctica es usada tanto en construcciones de viviendas de emergencia, como en la ejecución de los diferentes planes de la organización.

PERTENENCIA.

Esta categoría se refiere a todas aquellas acciones y percepciones directas o indirectas que llevan al voluntario a definirse a sí mismo como perteneciente a la organización. Está caracterizado porque su base es la comparación entre acciones y percepciones frente a la realidad, además de la comparación entre UTPMPC y otras organizaciones similares y de voluntariado.

Aun cuando puede pasar por la superficialidad, considero que es importante anotar que al igual que en el punto anterior, una de las razones de pertenencia es el equipo mismo con el que el voluntario desempeña sus diferentes acciones, y otra es la adopción de la misión de la organización dentro de la motivación de cada uno de los voluntarios. Lo anterior conlleva a que la pertenencia de los voluntarios este definido por eso mismo que les hizo entrar en algún momento a la organización. Pero es interesante ver que lo mismo sucede con la permanencia³¹.

Cómo ya he mencionado el voluntario se reconoce dentro de la organización por la función que cumple y por las personas con las que cumple esta labor. Pero además se define negativamente por lo que no es; Es decir se reafirma dentro de la organización a través de la no pertenencia a otras organizaciones como Un techo para Colombia³², Fundación Catalina Muñoz³³, entre otras.

Es necesario mencionar que dentro de la investigación cualitativa que se adelantó, se encontró que muchos de los voluntarios no solo se definen a sí mismos como pertenecientes a UTPMPC, sino que también lo hacen como pertenecientes a un área específica, una sub área concreta o a planes e inclusive a barrios en los que la organización

³¹Ya que entonces empiezan a tomar un gran papel dentro del ciclo del voluntario elementos tales como el reconocimiento y el grupo con el cual el voluntario se desempeña.

³² ONG colombiana que es predecesora al cambio de marca de UTPMPC, ellos reconocen a UTPMPC como una de las divisiones de la organización una vez se empezaron a construir viviendas de emergencia en madera. Ellos continúan la construcción de las mismas en materiales prefabricados. Para más información referirse a: <http://utpc.blogspot.com/> [Consultado en internet el 25 de junio de 2012].

³³ ONG colombiana que al igual que la anterior realiza construcción de viviendas de emergencia en materiales prefabricados. Actualmente no se dispone de la página de internet de la misma (<http://www.fundacioncatalinamunoz.com/>) y (<http://www.fundacioncatalinamunoz.org/>). Pero la manera de organización de la misma se puede ver en el siguiente enlace: <http://www.youtube.com/watch?v=YXn7iw8AR0I> [Consultado en internet el 25 de junio de 2012].

hace presencia. Este es un carácter muy importante a la hora de entender que la pertenencia de los voluntarios no se da tanto a la organización, sino a la labor desempeñada y al equipo con el cual se desempeña la misma.

Es necesario mencionar que los apartes que se han tomado para entender la pertenencia de los voluntarios son apartes en los cuales ellos mismos de manera directa o indirecta reconocían que los factores listados incidían en el reconocimiento de su pertenencia para con la organización y las acciones que esta desempeña en los diferentes contextos. Los aportes de los voluntarios estuvieron basados en un principio en el discurso de la organización, pero a medida que se fue ahondando en el tema, los voluntarios mismos quisieron reconocer como la pertenencia a la organización se crea, se gestiona y se desarrolla a través de la existencia de los grupos en los que se desempeñan las diferentes labores; además de las misiones y los planes específicos, ya sea de cargos, o de las unidades organizacionales a las cuales pertenecen.

PERMANENCIA.

Esta categoría a diferencia de la anterior, hace referencia al porque los voluntarios permanecen en UTPMPC, en ésta categoría se validó solo a los voluntarios permanentes, es decir, a los que han desempeñado funciones por más de 6 meses, pues son estos los que pueden hablar del porqué de la permanencia en esta organización.

En varios casos se hizo necesario que diferentes personas entrevistadas fueran entrevistadas en varias ocasiones, esto con la idea de poder hacer un acercamiento exacto al concepto estudiado de la permanencia de los voluntarios al interior de la organización. Para lograr lo anterior se sintetizaron los factores que ya se habían hecho evidentes en entrevistas anteriores, entre los cuales se resalta la pertenencia y la motivación. Fueron estos los hechos que determinaron el abordaje de la permanencia desde un ámbito específico, a saber; Como se complementa el aspecto de la pertenencia y la motivación, previamente abordados, con la permanencia en la misma.

Una vez se desarrollaron las entrevistas extras que fueron necesarias para ahondar en el tema, y se tabularon y analizaron los resultados, se obtuvo una cantidad de “variables”

que influyen y determinan o co- determinan la permanencia de los voluntarios en la organización. Para entender cómo se relacionan la pertenencia de los voluntarios con cada una de las áreas anteriores, he decidido establecer diferentes ejes que permitan entender cómo se da y se desarrolla este proceso.

EN RELACION AL TRABAJO EN EQUIPO

Es preciso entender que el trabajo en equipo se refiere a diferentes actividades, tanto las que se desarrollan en terreno, en cada uno de los barrios, con las comunidades, como las que se desarrollan en la oficina, que incluyen evaluación, promoción y “reclutamiento” tanto para reforzar otros barrios, como para reforzar las acciones en el mismo. Pero, de otro lado es importante también mencionar que las actividades de planeación, tanto en cada uno de los planes, como de cada uno de los equipos de los barrios³⁴, no necesariamente se desarrollan en estos espacios. Como se ha hecho evidente en la encuesta y en el análisis de la misma, se frecuentan otros lugares en donde estas reuniones se llevan a cabo, los cuales pueden variar de un café o un bar, a una universidad o la casa de uno de los voluntarios. Lo anterior conlleva a que los lugares de relación entre los voluntarios influyan sobre la forma en cómo los mismos se relacionan.

Es entonces, posible entender que la permanencia dentro de la organización por parte de los voluntarios se dé única y exclusivamente por las personas con las que desempeñan la labor voluntaria. Esto trasciende en diferentes ocasiones al trabajo mismo que se desarrolla dentro de la organización, Si se tienen en cuenta los estudios que sobre el caso ha desarrollado Francis Fukuyama³⁵, se entiende que son los capitales sociales, económicos, culturales y simbólicos los que entran al ruedo al momento de determinar la permanencia de los voluntarios en la organización, aun cuando esta, en teoría, no les retribuya nada a la labor por ellos adelantada. Valga la pena hacer mención de que estas actividades cada vez

³⁴ Entiéndase como la reunión a la que asisten el conjunto de voluntarios que asisten a un barrio, independientemente del plan al cual pertenecen.

³⁵ Citado en: Pla, A. M. (2005). La política de voluntariado en Colombia. Bogota, Colombia: Tesis de grado universidad Javeriana.

están aportando de manera más activa y mayor al PIB de Colombia (DANSOCIAL ,Universidad del Rosario, UN voluntarios, 2010).

De otro lado, lo anterior se materializa en que muchas veces los voluntarios que no tienen una larga permanencia en la organización y que han sido caracterizados como esporádicos, en diferentes momentos admitieron que la organización es un espacio para hacer amigos, conocer personas, e inclusive, “sirve para conseguir con quien ‘arruncharse’ en las escuelas, o en las detecciones”.

EN RELACION CON LA LABOR DESEMPEÑADA

Aun cuando la mayoría de las personas que participan dentro de la organización pueden ser clasificadas como ya lo he hecho, basándome en los ejes relativos a la intervención en sí misma y el cuestionamiento, que como voluntarios se realizan. Muchas de las personas entrevistadas no corresponden a la labor desempeñada por motivaciones que de una u otra forma se verán recompensadas. Es el grupo al que ahora haré mención.

El compromiso muchas veces inicial de las personas se materializa en el momento en que las responsabilidades asignadas superan sus límites de reconocimiento ante los demás, además que se logra establecer un compromiso tripartita entre las comunidades, la organización y el voluntario en sí. Este es el caso de la mayoría de coordinadores de plan, coordinadores de comunidad y de algunos de los implementadores en cada uno de los barrios. Éste compromiso se evidencia no solo desde adentro hacia afuera, sino que además media en el reconocimiento que puede llegar a tener cada uno de los ya mencionados ante las comunidades, la organización y todos quienes en ella están y el círculo social del cual el voluntario está rodeado.

Además, influye en éste aspecto el carácter personal de cada voluntario. Es común que entre los casos estudiados los voluntarios que han asumido diferentes cargos de relativa importancia en la organización se hallan puesto metas específicas para poder dejar los mismos. Estas metas se suelen medir entorno a la organización, los compañeros y las comunidades en las que se desarrolla esta labor.

EN RELACION A LAS COMUNIDADES

Cómo he propuesto de manera previa, para abordar la cuestión de la permanencia se hace necesario establecer tres ejes a modo de X, Y, y Z que permitan dimensionar las razones de la permanencia en la organización. Nombrados los dos primeros, hare mención del tercero, que es el compromiso que se crea entre las personas de las diferentes comunidades a donde asisten los voluntarios y los voluntarios en sí. Llevando a que las acciones que conducen a la permanencia de los mismos en la organización estén ligadas a la forma en cómo ellos ven y sienten las acciones desarrolladas en conjunto por la comunidad y, como, éstas, a su vez contribuyen (en alguna medida) a la construcción o materialización de los objetivos planteados en la organización tripartita que he mencionado de manera previa.

Este compromiso con las comunidades algunas veces nace desde el voluntario mismo, por sentimientos diferentes. Uno de los casos más impactantes fue el de un coordinador de comunidad que desarrolla su trabajo porque siente indignación por las condiciones en que las personas viven en las afueras de Bogotá. Pero como él, muchos otros nombran sus sentimientos como conmiseración, piedad, e inclusive responsabilidad.

Como ya he hecho mención, este compromiso muchas veces es influenciado por la organización o los mismos vecinos. Cuando el voluntario no se da cuenta y se encuentra en el proceso que en la gráfica aparece como “reclutamiento” de voluntarios, se evidencian prácticas que buscan incidir en los sentimientos de los voluntarios para que ellos asuman los compromisos para con la comunidad³⁶.

PERCEPCIÓN DE LA LABOR DESARROLLADA.

Esta categoría hace referencia a como el voluntario evalúa y aprehende la labor que ha desarrollado en las comunidades, en la oficina o en el campo en el cual se le ha sido asignada la función, o en el cual ha decidido empezar a desempeñarse.

³⁶ Una de estas formas es la escritura de cartas, la cual como ya había mencionado, unas veces nacen de manera autónoma, y muchas otras veces son influenciadas por peticiones desde los directivos de UTPMPC o sus delegados para que los beneficiarios las den como obsequios a los voluntarios.

Es importante al momento de entender la percepción de la labor desarrollada que los aspectos que influyen en esta son múltiples; Para entender esto, debemos tener en cuenta los ejes planteados de manera previa, pues para la evaluación que realiza el voluntario de los actos que él mismo ha venido desarrollando se evidencia que hay una alta influencia de los beneficios y logros que ha obtenido desde la comunidad, los avances que se han hecho con el equipo de trabajo. Todo esto mediado por las intenciones que le motivan a hacer esto, ya sea desde el capital cultural, social, o simbólico. O desde los sentimientos “libres” de reconocimiento que orientan sus acciones hacia diferentes horizontes en el universo de posibles formas de materializar los sentimientos ya mencionados.

Aun cuando de manera reciente en la revisión documental se encontró que en el caso de UTPMPC se ha venido implementando la evaluación y co- evaluación de la labor desarrollada por los voluntarios en los diferentes campos de acción de los que dispone la organización, he visto como las consideraciones antes mencionadas no son centrales ni influyentes dentro de la evaluación realizada organizacionalmente³⁷; pero son estos los elementos que más han sido relevantes dentro de las observaciones obtenidas en la observación participante.

OTRAS PRECISIONES.

Debido a que hay información importante que debe ser nombrada, pero que no es fácilmente ubicable en ninguna de las anteriores categorías. Esta categoría busca rescatar la información que se debe de hacer evidente de acuerdo a la información obtenida.

Es importante hacer énfasis que no toda la información obtenida hasta el momento ha sido fácilmente clasificable. Esto porque entre los voluntarios se ha visto que muchos de los voluntarios de larga permanencia en la organización y con cargos relativamente altos han permanecido en está buscando una contratación dentro de la organización. O por lo menos ir “haciendo” la hoja de vida necesaria para diferentes cargos y aspiraciones personales y profesionales en las cuales los campos sociales, y el voluntariado ocupan un lugar especial

³⁷ Aun cuando algunos aspectos como el trabajo en equipo y la relación con la comunidad si son abordadas, no son aspectos centrales. Sino que esta tiende a ser evaluada en sentido de objetivos, y diferentes metas.

De otro lado, están las relaciones que se permiten establecer con el gobierno o entes territoriales que dan paso a hacer estas movilizaciones profesionales, de modo que el voluntariado, permite la posibilidad de ascenso dentro del ámbito laboral. Es importante, resaltar además que las relaciones se presentan buscando una contratación con la organización³⁸, o con otras entidades en las cuales la pertenencia a la mencionada organización es bien vista, ya sea por el voluntariado per se o por la temática de la intervención urbana o social que se desarrolla en la misma³⁹.

Paralelamente, se hace necesario entender el voluntariado desde el ámbito teórico y discursivo desde donde de manera común se ha venido entendiendo por parte de diferentes disciplinas. Brindaré varias aproximaciones teóricas no solo al voluntariado, sino a sus motivaciones. Para lograr lo anterior, se trabajará desde los conceptos seleccionados.

Como premisa fundamental, es necesario dejar claro que de acuerdo a cómo se ha entendido el voluntariado, éste está basado en una acción no utilitarista, es decir, que *aparentemente* no busca retribución alguna por la acción desarrollada. Y a su vez éste se presenta de una parte de la esfera social, a otra parte de la misma.

CONCEPTOS CLAVES

Debido al abordaje teórico práctico con el que desde el principio fue orientada la presente investigación, se obtuvo una gama de conceptos que grosso modo abarcaron la totalidad de nociones dentro de las cuales se consideraba la acción no utilitarista (lo cual se evidenció en la elaboración del estado del arte). Debido al poco desarrollo de algunos de ellos, o debido a que eran sinónimos con otros, estos se fueron eliminando.

A continuación, la investigación se propuso hacer que estos términos fueran coherentes con los instrumentos de investigación. Así que se debieron dividir y sub clasificar, entre los que la acción se presenta de manera totalmente desinteresada, y en los que la acción se presenta de manera parcializada. Pues, aun cuando no hay un interés económico que guie

³⁸ Como ya se ha hecho mención previa, muchos de los directores de la organización empezaron siendo voluntarios de la misma. O vienen de realizar su labor voluntaria en otros países.

³⁹ Este caso, aunque en menor proporción, se presenta en UTPMPC, tanto con empresas privadas, con otras ONG, como con entes estatales.

estas motivaciones, tesis como la ya expuesta de Francis Fukuyama muestran que hay otras formas en las que se presenta la relación entre la acción y la compensación obtenida por la misma.

Una de las formas de entender el voluntariado es a través de los conceptos que se han creado para permitir los acercamientos al mismo. En este contexto, serán enunciados a continuación varios conceptos que nos permitirán aprehender estos conceptos.

Para el caso en específico que he venido abordando, los conceptos que se han seleccionado han sido los que he encontrado que de manera frecuente abordan la acción no utilitarista. Esto, porque dentro del accionar de los voluntarios subyace la idea de que no obtienen ningún beneficio por la acción realizada. Por lo menos ningún beneficio económico. Dejando lo anterior claro, se buscaron conceptos desde las diferentes disciplinas, y desde el mismo conocimiento tácito, tanto de comunidades, como de voluntarios, que permitiera entender el fenómeno estudiado.

Pero, más allá de poder hacer una aproximación real al fenómeno que nos interesa, y poder definirlo desde los intereses de la academia, subyace la idea y necesidad de aplicar el conocimiento que pueda ser adquirido de éstos al caso de UTPMPC, y así, poder develar las reales motivaciones en este caso.

Es de resaltar que mi interés en este trabajo no es hacer un diccionario de la acción voluntaria, más bien considero que es más importante develar las motivaciones que pueden desencadenar estas acciones, es decir. Considero que es de mayor importancia ver los siguientes términos en el contexto del abordaje teórico- práctico de la acción voluntaria y de la motivación que le precede. En caso contrario, los términos aquí acuñados rápidamente pueden caer en el eufemismo de la teoría. Ámbito desde el cual no se puede hacer nada aun, pues es necesario poder tener elementos comparativos entre la teoría y la realidad para poder construir de manera fiel la primera. Herramientas que temporalmente considero no tener.

Una vez se completó la búsqueda, se obtuvo los siguientes resultados:

Altruismo.

Para entender mejor el concepto de altruismo que desarrollare en este trabajo, cito a Jon Elster, quien lo define como: "Altruism can be understood in a behavioral or in a psychological sense. Motivationally, altruism is the desire to enhance the welfare of others at a net welfare loss to oneself. Behaviorally, altruism is any act that could have resulted from altruistic motivations." (Elster, 2006). Para entender de una manera más amplia la forma en cómo entiendo este concepto, me remito a la tricotomía propuesta por Elster que hace referencia a interés, pasión y razón. Ya que son estos los tres aspectos que más influyen en la toma de las decisiones de las personas que acuden ante el altruismo para realizar las diferentes acciones que he nombrado, y que he evidenciado en el estudio de caso. Pero ésta definición tiende a ser ciega sino le dotamos de un contexto que permita entender la manera en cómo cada una de las anteriores caracterizaciones condiciona la acción.

Es importante aclarar, entonces, que de acuerdo a lo aportado por el autor, el interés se podría definir cómo "una preocupación por el nivel absoluto de bienestar del agente, bajo la luz de que la percepción del bienestar relativo está basada en sensaciones como la envidia o como la simpatía" (Elster, 2006). Es igualmente importante entender entonces la forma en cómo interactúan las otras sensaciones que se originan en la pasión y la razón. Desde la pasión, podemos decir que corresponden sentimientos como la ira, la indignación, el miedo, la pena, la envidia y el amor. Mientras que desde la razón debemos entender cualquier motivación benevolente e imparcial que es, a menudo mediada por los sentimientos ya mencionados. Mientras, imparcialidad debe ser entendido como un subconjunto propio de la humanidad.

Y es en este sentido en donde si bien las acciones de carácter altruista pueden y deben ser rescatadas como un acto humano, por excelencia, en el que se busca el bienestar del otro, a cambio del bienestar propio. No siempre las acciones guiadas desde el altruismo pueden ser tenidas en cuenta como acciones puramente altruistas. Ya que si bien sentimientos como el amor o la compasión pueden crear estas motivaciones; también lo pueden hacer sentimientos como la envidia o la pena. Bajo este precepto es necesario hacer mención que no todas las acciones que parecen ser altruistas deben de ser altruistas desde su motivación, pues puede haber una mimesis de la acción dependiendo los sentimientos que generan la misma (Elster, 2006).

Filantropía.

Aun cuando la búsqueda de un punto de inicio llamativo y real es imperante para poder escribir esta sección, considero que es necesario empezar por dar el reconocimiento de “juventud” que tiene esta característica. Como he mencionado de manera previa, la sociología de manera muy reciente ha empezado a estudiar este fenómeno, el mismo que ha sido abordado de manera previa por otras ciencias, tal es el caso de la economía. Aun así, este tema se consideró fenómeno de estudio solo a mediados de los años 80, basados en la preocupación por el exceso de organizaciones que brindan ayuda, en medio de la sociedad del interés en sí mismo., y ha sido precisamente este el carácter que ha predominado en las diferentes investigaciones. A saber, como son las empresas o las diferentes organizaciones las que han venido supliendo papeles considerados de pertenencia al Estado o al individuo en sí mismo.

Es entonces necesario como se podría pensar la definición del concepto en sí mismo, lo cual nos permitirá hacer de manera posterior diferentes aproximaciones a como este se aplica a los diferentes casos de voluntariado. A riesgo de parecer superfluos, podríamos definir la filantropía como la libre elección de dar. Este dar no solo se mide en bienes como el dinero, o los objetos en sí mismos; sino que también afecta al tiempo, a la mano de obra e inclusive a las acciones intelectuales que tienen lugar desde el individuo mismo.

Como ya hemos hecho mención, este concepto ha sido usado de manera privilegiada para seguir de cerca el comportamiento social y económico de las empresas, que yendo más allá de la responsabilidad social empresarial desarrollan diversas acciones, en pro del lugar en donde se han asentado o en pro de la gente que allí vive⁴⁰. Y es éste un punto muy necesario a tener en cuenta, pues desde la libertad y la capacidad de dar, se encuentran otros elementos importantes que pueden guiar o inspirar tales acciones. Vemos entonces, como desde el ámbito empresarial una de las mayores razones es la reducción en impuestos, tendencia cada vez más amplia en el mundo occidental⁴¹.

⁴⁰ Lo que no significa que solamente se pueda pensar a las empresas desde la filantropía, pues las personas naturales son igualmente pensables dentro del ámbito lógico que he mencionado aquí.

⁴¹ Para más información al respecto consultar el trabajo de J. Andreoni en la parte referente a *General facts on Phylantropy*, específicamente en *Giving in the USA*.

Pero lejos de terminar el análisis, podemos decir que se abre otra ventana a esta elección libre de dar y es la correspondiente a las "caridades", las cuales a diferencia de la reducción en impuestos, funcionan básicamente con las donaciones de personas naturales. Esto conlleva a re pensar como la filantropía no solo debe ser tenida en cuenta para el ámbito empresarial.

A diferencia del altruismo, podemos entender la filantropía en el sentido en que la libre acción de dar no necesariamente corresponde de manera directa con una incidencia en la persona que la realiza. Es decir, que a diferencia del altruismo una persona puede ser filántropa sin perder bienestar en sí misma.

Siendo esto entendido se puede entender como las donaciones de tiempo y de actividades específicas sin ninguna presión, ejerciendo la mencionada libertad de dar conllevan una serie de explicaciones a sí mismas. Resumiendo el argumento de Andreoni diré que, una de ellas es que la persona que las realiza espera poderse ver beneficiadas de ellas en algún momento, ya sea de manera directa o indirecta, lo cual se relaciona con la segunda explicación que se ha extendido hasta el momento, y es que esto permite el mantenimiento del status quo. Otras posibles explicaciones son la preocupación del futuro en sí mismo, este caso explicaría las donaciones a organizaciones como Green Peace, entre otras., acto seguido, podemos entender que las personas que ejercen su libre elección de dar, esperan tener algo a cambio, lo cual no niega ninguna de las anteriores explicaciones de este fenómeno. Finalmente, la explicación que se ha dado desde las mismas organizaciones de voluntariado, la caridad, las iglesias, e inclusive algunos Estados, es que los seres humanos, somos por defecto seres morales (Andreoni, 2006).

Es importante mencionar que en ningún caso una explicación sustituye a otra, pues como he pretendido mostrar todas tienen la misma validez para la explicación del caso en mención. Solo que en otro capítulo utilizare estas definiciones para poder entrar sobre el estudio de caso realizado.

Empatía.

La empatía y la simpatía son términos que se suelen usar juntos, que de una u otra forma el uno está determinando el destino del otro; sino, por lo menos está determinando a la persona y la vía en cómo será entendido el otro. Para hacerlo más corto, vamos a buscar la

definición de empatía, de una manera tal que nos permita divisar la simpatía, pero no entrar en ella, pues esta será tratada a continuación., entonces, podremos como aproximación decir que la empatía se encuentra en un rango diferente al de la simpatía. Que no conlleva emociones propias como el odio o el amor (como si se veía en el altruismo y en la filantropía), pero que de igual manera está presente en la naturaleza humana en sí misma (Nussbaum, 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior, se definirá la empatía como "... una reconstrucción imaginativa de la experiencia de otra persona, ya sea que la experiencia sea triste o feliz, placentera, dolorosa o indiferente. Y ya sea que el sujeto que imagina la experiencia de la otra persona crea que es buena, mala o ni una cosa ni la otra" (Nussbaum, 2008). Es decir, independientemente de la persona desde la que estemos reconstruyendo la experiencia del otro, se construye una otredad impregnada de todos los vicios morales y sociales que posee la persona que imagina a la otra. No es importante ante este aspecto el bien y el mal que media en esta otredad, pues este es relativo. Pero lo que determina esta capacidad es el poder situarse en el lugar del otro bajo unas condiciones específicas que guían los diferentes resultados que son obtenibles de estas determinadas situaciones.

Simpatía.

Cómo ya he mencionado de manera previa, este concepto debe entenderse por fuera de la empatía que se pueda despertar en medio del encuentro de las otredades. Pero al mismo tiempo se suscita en medio de estas; Martha Nussbaum describe esta emoción como una sensación fuerte a comparación de otras, que involucra la aceptación con el otro, aun cuando, no necesariamente se acepten o se interioricen las situaciones por las que ese otro está pasando.

Es así como sin importar si nosotros consideramos a una persona buena, o mala, podemos considerar que esta persona es simpática (Nussbaum, 2008). Pues esta sensación se basa en la simpleza del contacto con la otra persona, que a su vez esta mediado por las situaciones del mismo, el contexto y la forma en cómo este se presenta.

En este respecto la construcción de la otredad es un proceso que involucra la aceptación y el interés por la contraparte mediante el encuentro.

Compasión.

Dentro de todas las sensaciones y sentimientos que he venido analizando, he mostrado cómo todos se caracterizan por las sensaciones que producen y como estas determinan nuestras relaciones con los otros. El caso de la compasión no es diferente.

Nussbaum analiza la compasión desde los sentimientos que afloran gracias a nuestra relación con el otro, y gracias a una generación se simpatía exacerbada. Es decir, a diferencia de la simpatía, la compasión es una sensación y un sentimiento que se genera gracias a la aceptación del otro; que a diferencia de la simpatía, conlleva nuestra consideración de la bondad de la otra persona. Lo que influye en la situación y en la forma en cómo nosotros mismos observamos y entendemos al otro⁴²(Nussbaum, 2008). De ésta forma, entonces, este sentimiento nace a partir de la aceptación del otro, pero a eso se le suma la capacidad que el otro tiene de generar en nosotros sentimientos de bondad que nos hacen ver en la situación del otro algo intolerable.

Amistad.

Es común encontrar que este tema se aborda desde diferentes disciplinas. Además, es abordado por la literatura, en todos sus ámbitos, desde la literatura infantil, hasta la más especializada desde diferentes especialidades, sean estos la novela, el cuento, la poesía, etc., pero además, esta también es abordada desde las diferentes literaturas de cada una de las disciplinas en las que se ha interesado. Entre ellas, encontramos la filosofía, la ciencia política y las ciencias humanas.

Es debido a este gran abanico de posibilidades que ofrece este tema que es necesario centrar todo el trabajo de acuerdo a las intenciones del mismo. Se abordara entonces desde la psicología, esto con el fin de que se nos permita entender como las relaciones sociales, y en específico la amistad, se configura de un modo que podríamos llamar "cooperativo".

De acuerdo con el estudio realizado por DesCioli y Kurzban, la amistad aun cuando es una relación social, que siempre se ha tomado como innata en el ser humano, corresponde a

⁴² Para este caso en específico, se hace necesario leer y entender la historia de Filoctetes que la autora del libro cuenta en el Capítulo 3 (La compasión: trances trágicos). En donde se muestra como se da la relación entre como nosotros nos sentimos y la relación que esto inspira entre nosotros y los otros. De otro lado, se evidencian los detonantes de estas sensaciones, y como estas, a su vez, determinan que el otro sea para nosotros mismos como bueno y como esta situación es la que determina la relación que hemos de seguir ante una situación específica.

contextos totalmente diferentes. Es decir, que aun cuando el ser social es una capacidad innata de los seres humanos, la manera en cómo se entretajan las relaciones sociales corresponden a unos intereses muy específicos. Esto se puede evidenciar en que, de acuerdo a los autores, nosotros escogemos y "puntuamos" a nuestros amigos de acuerdo a la forma en cómo nosotros vemos que ellos hacen lo mismo para con nosotros (DeScioli, 2009).

Debido a la naturaleza de la investigación, considero oportuno y necesario hacer un poco más específico el marco en el que esta se dio. Pues según el estudio, dentro de nuestra naturaleza esta hacer una puntuación de los amigos, a manera de alianza, de modo tal que esa otra persona pueda contar tanto conmigo, como en determinado caso yo podría contar con esa persona.

De esta manera, se hace entendible porque las personas sienten celos de otras dentro del mismo círculo social, la investigación, muestra también que a medida que el círculo crece, la persona va perdiendo protagonismo dentro de este. Lo que conlleva a que a mediano plazo las personas dentro de este círculo no tengan la misma puntuación que en un principio, y que a su vez, ya no se pueda contar con esas otras personas como se hacía de manera previa.

Cooperación.

A éste respecto se hace difícil encontrar una definición que pueda ser universalmente valida, esto debido que este tema, el de la cooperación, tiene tantas aristas como intereses. Uno de ellos es la cooperación internacional, que suele ir ligada con la cooperación para el desarrollo. Otro ejemplo es la cooperación política, e inclusive, la cooperación estudiantil a nivel universitario, que incluye todo lo relacionado con la movilidad de los mismos.

Habiendo hecho la salvedad anterior, me remitiré entonces a la teoría de Chester Barnard (Barnard, 2003) según la cual para poder entender la forma en cómo se presenta la cooperación, debemos partir del precepto de que las relaciones que se presentan entre personas, están limitadas precisamente, por la capacidad y limitaciones que poseen las personas (Dentro de la teoría expuesta, se muestra que esta misma característica la poseen las asociaciones de personas, tales como las empresas). Dentro de estas limitaciones se

encuentran entonces las que acompañan la posesión o carencia de conocimiento, de relaciones y/o de medios. Pero en sí misma, ésta limitación se presenta teniendo en cuenta que ésta está mediada por la búsqueda de un fin.

La cooperación de acuerdo a Barnard se presenta porque las personas se dan cuenta que aunando capacidades se puede llegar más lejos en la consecución del mismo fin. Y, aun cuando el fin es compartido, la posesión del fin, en sí, no es un problema, tanto, como la consecución del mismo. Según el autor, se hace necesario para que se presente esta cooperación que se cumplan tres requisitos, a saber. La interacción entre dos o más personas interesadas en el mismo fin. Deseo y disposición para la cooperación⁴³. Y, la existencia del fin mismo, condicionado por la incapacidad individual de la consecución del mismo.

De acuerdo a la anterior explicación, entonces la cooperación es una forma de trabajo entre pares con diferentes fortalezas. Las cuales aunadas se potencian y se pueden conseguir fines más complejos, que de otra manera, nunca se hubieran logrado conseguir. Pero, teniendo en cuenta que cada persona es diferente, la cooperación, a diferencia de la solidaridad, presenta un estímulo que debe hacer a cada una de las partes que la conforman, aun cuando éstas se caracterizan por la variabilidad de potencias personales, y de caracterizaciones específicas. Si este estímulo no es dado, las partes pierden interés en la acción cooperativa y se retiran de la misma. En el caso de las empresas es necesario ofrecer éste estímulo a todas las personas que componen dicha empresa, acto contrario, los niveles jerárquicos de la misma al desorganizarse, llevarían a la eclosión de la misma. En el caso de las cooperativas entre personas, no es diferente. Sí la persona que es participe no ve el estímulo a permanecer en la misma, al retirarse pierde potencias la acción cooperativa, lo que puede llevarla muchas veces a su extinción.

Solidaridad.

El tema de la solidaridad no es un tema nuevo. De hecho, se puede decir que es uno de los temas con los que la sociología dejó de ser pionera gracias a los aportes hechos por Émile Durkheim. Desde estos aportes podemos partir del hecho de la diferenciación propuesta entre solidaridad orgánica y solidaridad mecánica. En ambos casos se habla de una forma de

⁴³El cual, suele ser creado por la necesidad de obtención o consecución de un fin, versus, la incapacidad de hacerlo por los propios medios.

entender la sociedad, la forma en cómo se ha entendido a sí misma, y la manera en cómo se ha materializado este conocimiento.

En el primer caso, el de la solidaridad mecánica, podemos decir que la solidaridad corresponde a la misma base en la que se sustentan los sujetos en la convivencia social, es decir, en los sentimientos, los cuales a su vez conllevan a la creación de un sistema de creencias común. En este sentido, este tipo de solidaridad se presenta haciendo eco en las pautas de albedrío que toman los sujetos, pues en éstas, está presente una conciencia colectiva que limita los imperativos y prohibiciones sociales, de acuerdo con el mismo marco en donde esta haga presencia.

Podemos definir que la solidaridad orgánica es la opuesta a la solidaridad mecánica. Pues ésta nace precisamente del consenso que crea el hecho de que cada uno de los individuos sea diferente. Así mismo, cada uno de los individuos es libre de interpretar los imperativos sociales que le son proveídos por la conciencia colectiva⁴⁴.

Aun habiendo aclarado lo anterior, es insuficiente para que se permita entender la acción de una manera altruista. Es decir, esta noción nos permite entender el funcionamiento y las razones por las cuales los diferentes tipos de sociedades se mantienen aprehendidas entre sí; pero, no nos permite entender (del todo) la manera en cómo los voluntarios de la organización trabajan entre sí mismos y con los pobladores de los diferentes barrios.

Es entonces necesario entender la solidaridad no solo como una forma y una condición para la socialización. Es importante retornar a lo expuesto por Barnard, para poder complementar nuestra versión de solidaridad. Pues además de que se permite la asociación, y la interacción de las personas, en ésta no hay un estímulo que convoque a la ayuda que las personas prestan entre ellas mismas. Por lo menos, no un estímulo externo, a los valores mismos que han sido implantados dentro de las diferentes sociedades y que a su vez delimitan la conciencia colectiva, la cual hace presencia, sea de manera fuerte, o de manera débil en las personas y en las instituciones.

⁴⁴La cual, a diferencia de la anterior se encuentra mucho más debilitada. Permitiendo que cada una de las personas pueda dar un sentido diferente a lo expresado en los imperativos y las prohibiciones sociales de aquella conciencia colectiva.

APLICABILIDAD

Dado que ya se definieron los términos con los que se suele identificar el trabajo en grupo que puede o no estar mediado por el interés, es decir que puede ser o no, o parcialmente utilitarista, a continuación validaremos estos términos para poder entender cómo se presenta en el caso de UTPMPC y cómo éste caso puede llevarnos a entender otros casos similares.

Es importante resaltar que debido a la metodología del trabajo se estudió la posibilidad de entender cada uno de los momentos por aparte, pero dentro de una articulación global. Lo que permitió que la investigación presentara el caso del voluntariado en Colombia, el de UTPMPC, con éste el estudio de caso, para ahora poder presentar las herramientas con las que deben ser leídas los resultados obtenidos en el capítulo anterior.

Posteriormente se pretende revisar las premisas con las que tradicionalmente se ha entendido este tema.

Cómo entender los conceptos ante el fenómeno estudiado.

Una vez se han explicado todos los conceptos anteriores se hace necesario, ahora, pensarlos desde una perspectiva más centrada en el caso de estudio. Es cierto que todos los conceptos antes nombrados pueden (y deben) ser utilizados. Pero esto es relativo a cada uno de los análisis que se pretende hacer.

Si nuestro interés es explicar cómo es posible que se dé el trabajo entre voluntarios y comunidad, podemos pensar en una explicación desde la solidaridad orgánica planteada por Durkheim. De igual manera se puede entender como se hace plausible el compromiso tanto de vecinos como de voluntarios gracias a la teoría de Barnard. Así mismo, se puede entender por qué muchas veces el compromiso de los voluntarios va más allá de los simples esquemas que maneja la fundación. Pero además, se puede entender como lo anterior no es unidireccional, lo anterior gracias al análisis desde la empatía y la simpatía que nos plantea Nussbaum.

Desde todos los ámbitos anteriores podemos entender las acciones que se pueden englobar bajo el ámbito de la acción voluntaria. Razón por la cual, creo que los términos utilizados para realizar esta aproximación teórica cuentan con toda la validez del caso.

Pero, dado que mi interés en este trabajo, como ya he dicho, no es hacer un diccionario de la acción voluntaria, sino develar las motivaciones que pueden desencadenar estas acciones, considero prioritario llevar los términos usados al campo de la motivación. Esa motivación que se suele ocultar tras la acción misma. Para lograr lo anterior propongo retomar las conclusiones del estudio de caso llevado a cabo con voluntarios de la organización y analizarlas bajo los diferentes conceptos teóricos que ya he explicado de manera previa.

Validación de la aplicación en UTPMPC.

Dado que la información obtenida en la encuesta indica que gran parte de las personas se enteró por conocidos de la existencia de la organización, halla o no, un grado de cercanía para con los mismos. Se puede decir de entrada que es un hecho que está influido por una gran cantidad de personas en relación, las cuales llevan sus universos sociales a la interacción para con los demás voluntarios. Vemos además, que las reuniones para planear y/o evaluar las actividades organizadas dentro de la fundación, tienden a presentarse dentro de lugares como bares o cafés. E inclusive la oficina de la organización, espacios que se prestan para otro tipo de actividades más allá de las propias de la actividad a ejecutar.

Hasta ahora, en lo que respecta al entendimiento de la acción, se nos permite ver que los casos tanto de simpatía como de empatía son necesarios para poder entablar las relaciones dentro de los voluntarios.

Al momento de hablar estrictamente de las acciones llevadas a cabo, considero que es necesario hablar de conceptos que nos permitan la materialización de las ideas que cada uno de los voluntarios aporta. En este contexto la cooperación se presta para poder entender las acciones que son relativas a la utilidad de las mismas, como al beneficio obtenido por ellas. En ambos casos, es necesario dibujar un escenario que contenga un grupo funcional para poder acercarse a cada una de las diferentes experiencias.

Creo que es necesario hacer un acercamiento como el realizado por Barnard para entender que en cada uno de los casos no solamente se relaciona la persona con su entorno, sino que a su vez, es su integridad la que se relaciona. Me remito entonces, nuevamente a la hipótesis de Francis Fukuyama quien entiende el voluntariado como una forma de relación de capitales. De modo tal que no solamente se trata de la persona en sí misma, sino que abarca el capital económico, el capital social, y el capital cultural que consigo lleva.

Lo anterior dota al fenómeno estudiado de un nuevo sentido, el de develar el capital simbólico que se crea (y la forma) alrededor del objeto de estudio.

En lo que respecta al espíritu del “no voluntario” se evidencia que lo que se ha aprehendido por los voluntarios, es que esta clase de acciones no están pensadas para redimir los errores del pasado, o por lo menos que ellos no lo ven así. Lo cual es común de acuerdo al trabajo de campo realizado. Es interesante, sin embargo, ver cómo se repudia la opción de corregir los errores del pasado en menor grado que la opción de censurar al Estado por su actuar. Lo que evidencia que hay una conciencia del Estado como sujeto de responsabilidad Pero a la cual, los voluntarios no le aplican la carga por la situación en la que viven las personas de los barrios intervenidos. Y, de menor manera, no se ve que los voluntarios estén pensando que la organización va a hacer los grandes cambios que se propone, pues no se cree que esta pueda llevar a solas el peso de mejorar el país.

Pero, de manera paralela el trabajo en campo sugiere que la compasión es un hecho factico que determina la manera en como los voluntarios sienten o no ese “espíritu del no voluntario”, lo cual está influido por varias razones. Desde las concepciones sociales de cada uno de los voluntarios hasta las realidades de cada uno de los mismos, lo anterior mediado por las actividades que en escuelas se desarrollan, buscando generar un compromiso con el cambio promovido por la organización.

Es interesante ahora, ver como se da la relación de los lugares frecuentados, de acuerdo al método en el que se enteró de la organización, esto porque, los lugares más altos son ocupados por amigos que se reúnen en lugares conocidos, que practican un hobby y que extraen de contexto de la práctica del mismo a sus compañeros, y les llevan a la organización. O por el contrario buscan lugares como las universidades o los bares. Además

del barrio de la comunidad en donde se realiza la intervención. De acuerdo al análisis cualitativo y cuantitativo, estas reuniones (mínimo una vez por semana), más la sesión de implementación en el barrio, conlleva a que se establezcan relaciones de conocimiento, de amistad, y amorosas entre los participantes. Esto, porque como dos participantes me hicieron saber "Techo es un mar de hormonas".

Finalmente, es interesante ver cómo las personas dicen querer ayudar a los demás, pero es más importante conocer otros lugares y otras realidades⁴⁵. Lo anterior evidencia que los conceptos como la filantropía, y el altruismo se encuentran parcializados por el materialismo que se espera conseguir con la acción. Lo cual, además se vio reforzado con el trabajo cualitativo, que permite ver que aun cuando la ayuda libre, es un factor importante. Los voluntarios permanecen en la organización por la existencia de círculos sociales, además de la posibilidad de reconocimiento que les da la organización, tanto fuera de la misma, por el hecho de ser voluntarios, como al interior de la misma por tener experiencia siendo voluntario.

⁴⁵Ver los promedios en el gráfico 1.8 relativo a las frecuencias de opinión y los promedios de duración de los voluntarios.

III CAPITULO

CONCLUSIONES

Cómo se ha demostrado durante el transcurso de toda la investigación, UTPMPC, ahora TECHO, es una organización de jóvenes voluntarios que construye viviendas o módulos de emergencia para población en situación de pobreza, y extrema pobreza. Además, desarrolla planes pos-construcción en donde se busca brindar herramientas para empoderar a la comunidad, desde diferentes ámbitos. Para lograr lo anterior existen voluntarios permanentes y esporádicos dentro de la organización.

Éste tipo de organizaciones siempre han sido vistas como las organizaciones benefactoras, al igual que sus participantes, pues sin tener nada que perder, pero en apariencia, nada que ganar son quienes dedican sus tiempo y conocimiento a este motivo.

Pero, dado que se ha encontrado que no toda la motivación de una acción proviene de la remuneración económica, o la satisfacción personal que se obtenga de ésta, se añaden los componentes sociales, que permiten ver que hay otras diferentes motivaciones, que llevan a la persona a hacer parte de esta organización.

Entre éstas figuran las diferentes personas que uno puede conocer, además de los lugares y realidades que cómo voluntario uno debe enfrentar. Por otro lado, está el reconocimiento que uno puede tener al hacer parte de una organización de estas. Finalmente, aunque en menor proporción (pues solo se evidencio en el trabajo cualitativo), está la posibilidad de “hacer hoja de vida” con esta labor, ya sea para estar dentro de la organización, o fuera de la misma.

Dadas las condiciones anteriores, considero pertinente hacer una revisión a los conceptos que desde la academia, y el sentido común abordan el fenómeno de la acción voluntaria desde los siguientes aspectos:

RE CONSIDERACIONES DE LA ACCION "NO" UTILITARISTA.

Sólo dinero.

Las motivaciones que influyen dentro de las acciones de carácter no utilitarista, están mediadas por un interés que no necesariamente debe verse expresado en remuneración económica. Aun cuando organizaciones como UTPMPC ofrecen un subsidio de transporte a sus voluntarios, este no alcanza a ser entendido como remuneración, ni retribución económica.

En este contexto, se hace necesario pensar cómo medir las otras motivaciones que influyen dentro de la motivación que desencadena la acción que he estudiado en el presente documento. Bien es cierto que la economía ha venido dando grandes avances al respecto. Pero en su mayoría estos se han enfocado a la forma en que las comunidades se empoderan de sí mismas. O como los voluntarios aportan al PIB del país, mas no a cómo medir las motivaciones que éstos presentan para su accionar.

Finalmente, es importante hacer mención de la nueva importancia que ha tomado este aspecto, en especial al momento en el que se evidencia, como se ha hecho de manera previa, que hay motivaciones que no necesariamente al no ser remuneradas no corresponden a los esquemas utilitaristas. Sí no que se presentan como una nueva forma de utilitarismo, que se ve compensada con el reconocimiento y los diversos capitales que se pueden obtener al desarrollar una labor como la mencionada.

Otros intereses.

Los participantes de esta organización presentan caracterizaciones muy específicas. Entre ellas que pertenecen a estratos medios y altos (en su mayoría), de igual manera el porcentaje de estudiantes universitarios al interior de la organización es alto. Lo que permite que los intereses perseguidos correspondan de una manera totalmente diferente a las ansias de expandir su círculo social, de ampliar sus conocimientos acerca de su barrera geográfica, de su ciudad y de su nación.

De igual manera es importante la proyección a futuro de cada uno de ellos, pues ésta permite entrever que hay un grupo reducido que piensa en esta opción como una forma de

adquirir experiencia laboral, la cual cada vez es más necesaria, su tenencia, en ámbitos universitarios, para poder posteriormente ubicarse en el ámbito laboral.

Dentro de las formas en las que se puede recibir una recompensación por el trabajo realizado se encuentra la posibilidad de ir "haciendo hoja de vida". En un mundo que cada vez exige más capacitación y a la vez más experiencia a sus empleados, los voluntariados se han convertido en una de las mejores maneras de satisfacerlo.

Imposiciones.

Dadas las actuales imposiciones socio culturales, los voluntarios cargan con "el estigma", por un lado, ante las comunidades, de ser los niños ricos que no necesitan de dinero para ir a entregar su tiempo por personas desconocidas, y por parte de su círculo social, de ser el benefactor que quiere lograr un cambio en el mundo. Lo cual le permite reconocerse a sí mismo con una función dentro de la organización y dentro de la sociedad.

Lo anterior demuestra que en medio de los grandes desarrollos que ha tenido la sociedad del anonimato, continúan varias percepciones que de manera tradicional han sido ampliamente aprehendidas por la sociedad. Lo que conlleva a que la persona que busca perdón, tanto de los demás, cómo propio, acuda a estas acciones aparentemente no retribuidas para cambiar y modificar su situación.

Pero hasta el momento, no se ha pensado en las ganancias no económicas que obtiene el voluntario por desarrollar las diferentes labores que allí realiza.

CONSIDERACIONES FINALES

Dado el trabajo adelantado, considero de gran importancia ahondar en la teoría de la acción pero no desde la macro teoría como se ha venido haciendo en la sociología. Éste tema ha tomado gran relevancia no solo a nivel nacional, sino que también lo ha hecho en otras esferas. Se puede ver una relación entre el individuo y la estructura que ha sido convenientemente escondida a lo largo de la historia de las ciencias, lo que ha llevado a que ámbitos como el aquí nombrado quede relegado a otras ciencias. Dejando de lado el aporte que las ciencias sociales, y en especial la sociología pueden y deben hacer para la comprensión de las relaciones que aquí se presentan.

Es necesario entonces que desde la interdisciplinariedad empiecen a ser abordados aspectos como la motivación, ya que aun cuando éste tema ha sido de gran interés para la psicología, la antropología y la sociología deben aportar para su entendimiento, develando las relaciones en constante cambio que se tejen entre el individuo y la estructura. A la vez, éstas deben tener en cuenta que tanto individuo como estructura no son estáticos y se encuentran en constante cambio. Lo anterior, tiene el poder de contribuir en diferentes ámbitos y no solo limitarse al académico, pues permite la influencia en la gestión de políticas públicas que regulen y motiven la participación de las personas en actividades u organizaciones voluntarias, pero sin que éstas sean quienes realicen en su totalidad el trabajo, mientras las diferentes organizaciones y sus directores se ven beneficiados por este trabajo.

A la vez, el abordaje de multidisciplinario de la motivación brindaría la posibilidad de contribuir a la definición misma de la acción, pero, a una acción enfocada que permita una evaluación de los cambios reales, y no de los cambios que se quieren mostrar de acuerdo con el bienestar de las diferentes organizaciones de voluntariado.

En este sentido, considero que es importante aún develar cual es la relación que se teje entre la motivación individual y el acontecer político de cada una de las diferentes organizaciones. Es decir, cómo cada una de las motivaciones que crea una acción con un referente específico es modificada por la organización, de modo tal que se amolda a la misión y visión de la misma, o se censura, buscando la modificación, para permitir una homogenización (aparente) dentro de dicha organización.

El caso de Un Techo para mi país- Colombia, es un caso que considero no es atípico, sino que es tan común como cualquier otro dentro del "gremio", por lo tanto, considero que es importante evaluar la trascendencia que tiene dentro de la sociedad, específicamente dentro de las comunidades intervenidas. En el caso de las viviendas de emergencia, éstas vienen diseñadas para una duración promedio de 10 años. Pero a los beneficiarios se les dice que es una solución temporal a penas a cinco⁴⁶. A 2012, recién se están cumpliendo los primeros casos de las viviendas que deben ser "desmontadas" por el mismo bienestar de las personas que allí residen, es importante evaluar que tan útiles han sido estas dentro de la vida de las personas beneficiadas y si éste beneficio es coherente con la motivación de los voluntarios, además de la coherencia que debe tener con la misión y la visión de la organización.

Finalmente, considero que es de vital importancia dar continuidad a este trabajo haciendo la evaluación de la correspondencia entre la motivación de la acción, es decir poder saber qué es lo que motiva a los voluntarios a desarrollar su acción voluntaria. Pero, a lo anterior, se debe dar un énfasis adicional, a saber, cual es la relación entre esa acción desarrollada en base a una motivación, con los resultados buscados y no buscados de esa misma acción. Es decir, si un voluntario hace su acción voluntaria para poder ampliar su círculo social, cómo esto influye en la calidad de la vivienda de emergencia que ha construido. Cómo esta calidad es responsabilidad de la organización y no del voluntario. Pero además, es necesario evaluar cómo esa acción que nació de la necesidad de ampliar el capital social de una persona repercute en otras personas, los beneficiarios. Que pueden no haber querido la vivienda, o no haber tenido la necesidad real de la misma. Pero que de acuerdo con los lineamientos de la organización y la forma de entender el mundo del voluntario, para ese otro la vivienda era una emergencia. Pues en este caso, toda la construcción simbólica que puede tener otro tipo de construcción (por ejemplo en el campo, con las "construcciones rurales"), se ve supeditada al concepto de bienestar impuesto desde afuera por un grupo "desinteresado" que busca brindar ayuda para el bienestar de los demás.

⁴⁶ Aun así, las viviendas empiezan a mostrar símbolos de deterioro normales por su uso al año (en algunas ocasiones un periodo menor) de su construcción. Esto debido al sol y a la lluvia que expanden y contraen la madera haciéndola perder su flexibilidad, además del desgaste normal por habitar y usar la vivienda.

BIBLIOGRAFÍA

Aguayo Fuenzalida, F. (2003). Voluntariado y transformacion social. *Centro de innovación de Un techo Para Chile* , 16- 21.

Amaya Real, A. *El protagonismo de las organizaciones no gubernamentales en las relaciones internacionales: Ejemplo de la apertura de espacios de participacion a nuevos sujetos internacionales en el siglo XX.*

Andreoni, J. (2006). Phylantropy. En S.-C. Y. Kolm, *Handbook of the economics of giving, altruism and reciprocity* (págs. 1202- 1269). Paris, Francia: North Holland.

Arango, M. c. (2010). El voluntariado en Colombia: Un analisis historico. *Impacto del voluntariado en Colombia. Recorrido historico y medicion de su incidencia en el producto interno bruto del pais* , 35-64.

Barnard, C. (2003). Some principles and basic considerations in personnel relations. En C. Barnard, *Early sociology of managment and organizations. Organization and Management: Selected papers* (págs. 3- 23). Londres: Routledge.

Bedregal, P. N. (2006). Calidad de vida y necesidad de salud en campamentos: Una mirada a la extrema pobreza en Chile. *Centro de innovación de Un techo Para Chile* , 2- 9.

Berrios, F. (2010). *Un techo para Latinoamerica*. Santiago de chile: El mercurio- Aguilar.

Bluthgen, f. (28 de 02 de 2012). Que hace comunicacion? Bogota, Colombia.

Cardenas, B. (2009). *Establecimiento de pautas para la gestion del centro de documentacion de la fundacion esperanza*. Bogota: Tesis de grado Universidad Javeriana.

Cardenas, j., Espinoza, M., & Polania Reyes, S. (2009). *Helping the helpers: Altruism as a rational choice of donors to a students voluntary organization*.Bogota: Documentos CEDE.

Congreso de Colombia. (5 de Enero de 2012). Ley 1505 de 2012. Bogota, Colombia.

Congreso de Colombia. (24 de Diciembre de 2001). Ley 720 de 2001. Bogota., colombia.

Daniel Ivan Valenzuela Heredia, A. d. (2008). El cambio social una oportunidad para transformar las asociaciones: Diagnostico del voluntariado de la cruz roja. Bogota, Colombia: Tesis de grado. Universidad Javeriana.

DANSOCIAL ,Universidad del Rosario, UN voluntarios. (2010). *Impacto del voluntariado en Colombia. Recorrido historico y medición de su incidencia en el PIB del país*. Bogotá: Alvi impresores Ltda.

DeScioli, P. K. (3 de junio de 2009). *Plos One*. Recuperado el 3 de Julio de 2012, de The alliance hypothesis for human friendship:
<http://www.plosone.org/article/info:doi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0005802;jsessionid=69768D859241315E4457128FD3E088A2>

Elster, J. (2006). Altruistic Behavior and altruistic motivations. En S.-C. Y. Kolm, *Handbook of the economics of giving. altruism and reciprocity*.(págs. 183- 206). Paris, Francia: North Holland.

Esguerra Fajardo, A. (1998). La filantropia del desarrollo. *Ciencia politica* , 84- 94.

Garces, M., Forero, K., & Fajardo, p. (2008). *Un techo como derecho. El medio para que todos los colombianos que viven en extrema pobreza tengan su casa propia*. Bogota: Tesis de grado Universidad Javeriana.

Gil Ureta, M. S. (s.f.). Responsabilidad social y universidades chilenas. *Centro de innovación de Un techo Para Chile* , 56- 72.

Gueguen, N. (2006). Las claves del altruismo. *Mente y cerebro* , 58- 61.

Henriquez, A. (4 de Marzo de 2010). *Habilitacion social UTPMP*. Recuperado el 25 de Septiembre de 2011, de
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=dW50ZWNob3BhcmFtaXBhaXMub3JnfGhzfGd4OjU2ZmYxMDdiM2Q1ZTRjMWE&pli=1>

International association for volunteer effort, UN volunteers, CIVICUS world alliance for citizen participation. (2010). *Voluntariado y activismo social, Formas de participacion en el desarrollo humano*.

Jimenez, R. (2009). *Propuesta de modelo de gestion del conocimiento en la ONG un techo para mi pais - Colombia*. Bogota: Tesis de grado Universidad de los Andes.

Nussbaum, M. C. (2008). *Paisajes del pensamiento. La inteligencia de las emociones*. Madrid, España: Magnum.

Organizacion colombiana de voluntariado. (2009). *El voluntariado nos une*. Bogota D.C.

Paredes, G. D. (2010). El papel de la accion voluntaria en la economia. *Impacto del voluntariado en Colombia. Recorrido historico y medicion de su incidencia en el producto interno bruto del pais* , 83-122.

Paredes, P. (2008). *Viabilidad de las inversiones de filantropia de riesgo en Colombia. El modelo de LGT Venture Phylantropy*. Bogota: Tesis de grado Universidad Javeriana.

Pla, A. M. (2005). La política de voluntariado en Colombia. Bogota, Colombia: Tesis de grado universidad Javeriana.

Zuleta Azócar, S. (2003). La evolucion del voluntariado entre 1990 y 2000. *Centro de innovacion de Un Techo Para Chile* , 28- 33.

ANEXOS

I FORMULARIO ENCUESTA

MOTIVACIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE LA LABOR VOLUNTARIA EN UTPMP-C

Esta encuesta busca dar un acercamiento a las motivaciones que intervienen en la determinación para que las personas realicen una labor voluntaria. En este caso en la Organización Un techo para mi país- Colombia (en adelante UTPMP-C).

Esta investigación corresponde a mi trabajo de grado (de Juan Manuel Oviedo Cifuentes), y como tal LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA SERA ANÓNIMA Y CON PROPÓSITOS NETAMENTE ACADÉMICOS. Agradezco su ayuda, comentarios y sugerencias al final de la encuesta o a mi correo electrónico jmocisb@gmail.com APRECIO SU RESPUESTA Y COLABORACION.

1. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA.

Numero de cedula de ciudadanía:

Edad:

Tiempo de permanencia en UTPMPC:

Sexo:

Genero.

Estrato.

2. PREGUNTAS GENERALES

Ocupación (de ser estudiante favor precisar en qué universidad estudia y el (o los) programa (s) que viene adelantando, sin importar si son técnicos, tecnólogos o profesionales. De ser trabajador por favor especifique cargo y empresa):

Espacios de interacción: (Múltiple respuesta).

- a. Barrio propio (lugar de residencia).

- b. Barrio de trabajo con la comunidad (UTPMP).
- c. Oficina UTPMP.
- d. Universidad.
- e. Hobby.
- f. Cafés, Bares, etc.

3. RELACIÓN SOCIAL

De las acciones realizadas por UTPMPC, usted considera que le son útiles para:

- a. Compartir con los beneficiarios.
- b. Aportar para la construcción de un mejor país.
- c. Dar un poco de lo que usted tiene a quienes lo necesitan.
- d. Relacionarse con sus amigos.

Usted cree que los beneficios de su voluntariado se ven reflejados en:

- a. La posibilidad de ayudar a los demás.
- b. La necesidad de sentirse mejor consigo mismo.
- c. El hecho de poder relacionarse abiertamente con sus amigos y crear nuevas amistades.
- d. Aumentar o crear experiencia para su hoja de vida.

Si usted pudiera escoger a sus acompañantes para la próxima escuela:

- a. Elegiría ir con mis amigos y amigas.
- b. Elegiría ir solo o sola.
- c. Me es indiferente.

Cuál de las siguientes afirmaciones según usted NO reflejan el espíritu del voluntariado:

- a. Es necesario construir un mejor país.
- b. No se puede tapar el sol con un dedo, y la función del Estado es muy limitada.
- c. Es posible empezar en el Techo e ir mejorando día tras día, las posibilidades de cambio de la sociedad donde vivimos.

- d. Ayudar a los demás es una forma de redimirse por los errores cometidos en el pasado.

4. RELACION ECONOMICA

Seleccione el promedio de dinero gastado por usted en las acciones desarrolladas por UTPMP-C durante un mes [Sume de manera aproximada el total de dinero gastado por usted en UTPMP- C y las actividades que en este realiza (buses, fotocopias, reuniones en la oficina, etc., haga que cada gasto realizado cuente en este aproximado)].

- a. Hasta 10. 000
- b. De 10. 000 a 20. 000
- c. De 20. 000 a 30. 000
- d. De 30. 000 a 40. 000
- e. 41. 000 o mas

Seleccione el promedio de dinero solicitado por usted en las acciones desarrolladas por UTPMP-C durante un mes [Sume de manera aproximada el total de dinero solicitado por usted a UTPMP- C por las actividades que en éste usted realiza (buses, fotocopias, reuniones en la oficina, etc., haga que cada gasto realizado cuente en este aproximado)].

- a. No solicita el reintegro del dinero
- b. Hasta 10. 000
- c. De 10. 000 a 20. 000
- d. De 20. 000 a 30. 000
- e. De 30. 000 a 40. 000
- f. 41. 000 o mas

Cree usted que es de gran importancia solicitar la devolución del dinero invertido por usted en las mencionadas actividades (Diga si considera importante el reintegro o no de este dinero y porque (aun si no lo pide):

Conoce usted los objetivos del plan o el área en la que usted se desempeña:

- a. Si.

b. No.

Está usted de acuerdo con los objetivos de su plan o área (Seleccione de uno (1) a cinco (5) siendo uno NO y 5 Totalmente. Omita la pregunta si la respuesta anterior fue NO).

1, 2, 3, 4, 5

5. RELACIÓN CULTURAL

Dentro de las motivaciones para su voluntariado usted considera que:

- a. En cada experiencia con los beneficiarios usted puede aprender algo.
- b. Cada experiencia con los beneficiarios es una expresión de mi voluntad para ayudar a los más necesitados.
- c. Cada experiencia en mi voluntariado es una forma de conocer lugares y realidades del país y del continente.
- d. Cada experiencia en el voluntariado es una forma de conocer mejor a mis compañeros y compañeras.

De poder elegir el próximo lugar en donde usted construiría, lo haría:

- a. En su ciudad.
- b. En otra ciudad.
- c. En un área rural cercana.
- d. En un área rural lejana
- e. Me es indiferente.
- f. Otra. Cual.

Cree usted que hay una relación entre lo que usted hace y el lugar donde lo hace (Cree usted que hay una relación directa entre las cosas que usted como voluntario/voluntaria desempeña, con el lugar donde la desempeña, más allá de la necesidad real o virtual de la comunidad en cuestión).

- a. Si
- b. No.

GRACIAS por la ayuda prestada. -Recuerde que también me puede escribir a jmocisb@gmail.com - .

II APROXIMACIÓN A LA ENCUESTA

Avances del proceso de investigación

Ejes de cuestionamiento⁴⁷

- Que es ser voluntario⁴⁸.
- Tiempo de pertenencia dentro de la organización⁴⁹.
- Nivel de estudios⁵⁰.
- Con quien asiste a la organización⁵¹.
- Que espera con su voluntariado⁵².
- Que es lo más significativo de ser voluntario⁵³.

II RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS (Preliminares)⁵⁴

Se han realizado 20 encuestas preliminares a diferentes voluntarios de la fundación *un techo para mi país – Colombia, Asociación Scouts de Colombia y Cruz Roja Colombiana*, los voluntarios encuestados han tenido tiempos de pertenencia, además de acciones diferentes.

Los datos obtenidos fueron las siguientes:

⁴⁷ Preguntas piloto para aproximación a las motivaciones.

⁴⁸ Esta pregunta busca acercarnos a la definición de que es lo que debe hacer un voluntario según cada uno de los encuestados. Esto con el fin de mirar si varían los tipos de voluntariado, en la práctica como en la teoría, y en qué.

⁴⁹ Parto de la hipótesis de que se puede dar un proceso de “desencantamiento” por parte de los voluntarios, lo que llevaría que a mayor edad halla menos voluntariado, o que este mismo proceso se puede dar por la inserción en el mercado laboral.

⁵⁰ Es importante tener en cuenta el nivel de estudios del voluntario, no solo porque nos da información de su perfil, sino que nos permite aproximarnos al aporte que le hace a cada una de las organizaciones.

⁵¹ Es importante saber si el voluntario va porque quiere, o porque lo llevan.

⁵² Se debe resaltar que si el voluntariado se desarrolla como una acción consciente debe haber unas intenciones específicas detrás del telón del voluntariado.

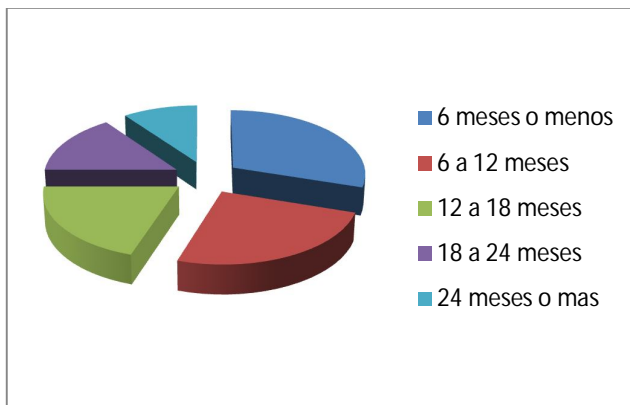
⁵³ Se busca saber si se homologa de manera legítima las acciones desarrolladas por los voluntarios como una forma de alcanzar los objetivos antes mencionados.

⁵⁴ Esto hace referencia a las preguntas previas, a modo de acercamiento al tema. Los resultados y los instrumentos mismos están sujetos a cambios.

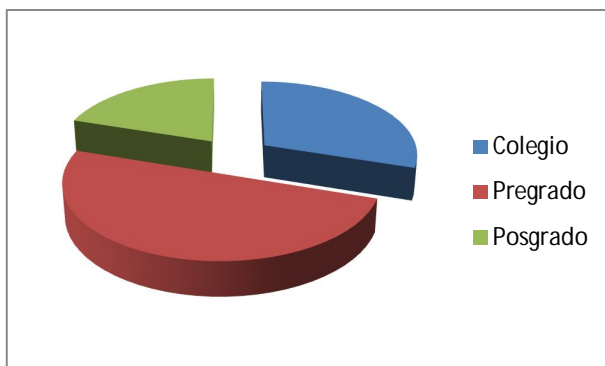
1. Con respecto a la primera pregunta, los voluntarios han descrito el voluntariado, en su mayoría, como un intercambio de experiencias en donde gracias a las comunidades o la labor que desempeñan pueden ayudar a mejorar la calidad de vida de las otras personas. O, como en el caso de los Scouts, la idea esencial es prepararse para *servir a los demás*.

Con respecto a lo anterior, debemos rescatar que los voluntariados que buscan *mejorar las condiciones de vida de una persona o una comunidad* buscan diferentes objetivos; uno de ellos puede ser el de lograr y conformar cambios evidentes para una comunidad específica. O estar en *constante servicio*, para cuando la comunidad lo llegue a necesitar, tal como es el caso de la CRC. De otra parte voluntariados como los Scouts rescatan la preparación que se da y se recibe en ellos, además de la interacción que se presenta en los mismos.

2. En estas graficas se muestra el tiempo de permanencia de los voluntarios encuestados en sus respectivas organizaciones:



3. El nivel de estudios de los voluntarios encuestados se representa en estas graficas:



Con respecto a este eje de cuestionamiento es importante aclarar que no todos los encuestados se encuentran estudiando. Pero se han combinado los que están estudiando en cada uno de los diferentes niveles académicos, con cada uno de los que ya ha aprobado los mencionados niveles académicos.

4. Dicho eje de cuestionamiento aun cuando se empezó a desarrollar, se desestimó rápidamente, pues la mayoría de los encuestados han afirmado asistir a cada una de las organizaciones con sus amigos o compañeros de trabajo, lo que nos permite concluir en dos vías dicha información. En primer lugar se ingresa a dichas instituciones con los amigos, o en segundo lugar, en dichas instituciones se hacen lazos de amistad. Lo que me lleva al replanteamiento de la pregunta interesándome más, con quien ingreso a dicha institución y porque ingreso a dicha institución y no a otra.
5. Acorde con la definición de voluntario, los voluntarios encuestados buscan principalmente tres cosas:
 - Prepararse para ayudar a la gente; complementar la formación académica con otro tipo de actividades. ASC.
 - Servir de manera constante a la gente que lo necesite, sin importar la condición que la misma tenga. Brindar atenciones en situación de emergencia. CRC.
 - Facilitar ayuda a la gente que la necesita en cuestiones tales como acceso a bienes básicos como la educación, la salud, la cultura, etc. Brindar cariño, atención e importancia a las personas que han sido olvidadas y privadas de ellos por parte del Estado. *Mostrar que no están solos.* UTPMPC.
6. Frente a la pregunta de qué es lo que más significativo de ser voluntario, se obtuvieron diferentes respuestas, cada una cerca a la definición de voluntario que tienen cada uno de los actores encuestados. Además demuestra cercanía con que es lo que esperan con su voluntariado. De lo que se puede concluir que los voluntarios ven lo que están haciendo como una forma legítima de alcanzar los logros esperados con dicho trabajo voluntario.

III HABLANDO DE FUNCIONES

Las funciones dentro de la organización se encuentran definidas por modos de pensamiento (formas de concebir la acción propia de cada uno con respecto a la misión y visión de la organización), los cuales tipifican las acciones de acuerdo a los planes y áreas a las que pertenece el voluntario.

Como hemos hecho mención de manera previa, hay varios tipos de oficios. Grosso modo se caracterizan por ser de oficina o de terreno, pero son variables para cada uno de los planes y áreas que hacen parte de la organización. A continuación haré mención de las diferencias entre las labores que cada uno de los ya mencionados debe desempeñar en la misma, dependiendo del contexto en donde se ubique⁵⁵.

- **Habilitación Social.**

Este área, como ya he evidenciado de manera previa es la más grande que hay dentro de la organización. Se caracteriza por estar conformada por distintos planes, éstos se desarrollan tanto en la oficina, como en el terreno, en cada uno de los barrios en donde hace presencia la organización.

Las Mesas de trabajo.

Las mesas de trabajo son una herramienta de la que dispone la organización que busca un trabajo par – par de los voluntarios con los vecinos de los diferentes barrios. Se busca que esté compuesta por dos coordinadores voluntarios, a su vez se espera que la presencia de los vecinos, así no sea abundante, si sea importante y para ello se parte de una asamblea comunitaria, en esta misma se realiza un diagnóstico participativo, que busca determinar los mayores problemas que tiene la comunidad, esto, con el ideal de ayudar en su resolución,

⁵⁵ En los compromisos suscritos, se puede evidenciar un ejemplo del documento conciliado y aprobado por los coordinadores de comunidad, los directores de H S y de F y V.

sino de manera directa, si con el apoyo indirecto que se pueda brindar para la superación de los mismos.

Una vez establecidos los problemas, se piensan posibles soluciones y se dividen en pequeñas metas que permitan la obtención de los resultados esperados, para esto se designan responsables, fechas y modos de cooperación. De manera seguida, se establece la mesa de trabajo, que estará compuesta por los vecinos interesados en dar solución a los diferentes problemas planteados, a su vez los mismos deberán adquirir responsabilidades para con la comunidad y la organización (tal como es la participación); Es solo después de que se han hecho estos diagnósticos que se piensa en la implementación de cualquiera de los diferentes planes en determinada comunidad. Pues cada uno es diferente y ayuda a la consecución de diferentes propósitos. Pero, siendo ésta la versión oficial de la acción, podemos evidenciar que no es la más reciente, pues en oportunidades anteriores, ha sido la ejecución de los planes lo que ha ayudado a consolidar las mesas de trabajo.

Plan educación.

Es uno de los planes que más voluntarios moviliza debido a su trabajo con los niños, es coordinado por dos personas que guían el rumbo del plan y de las actividades que el mismo ejecuta.

En oficina, este plan debe reunirse de manera semanal para poder planear las diferentes actividades que se han de implementar con los niños en los días siguientes, aun cuando es una ayuda y un “refuerzo académico”, los tintes que sobresalen en este plan son los de la recreación, la cual, es también planeada en un periodo dentro de la semana para ser ejecutada el fin de semana.

En terreno, se implementan las diferentes actividades que han sido planeadas de manera previa en la oficina, pero más allá de estas actividades académico-recreativas, se forja un lazo de solidaridad entre voluntarios y niños que supera la idea de alumno y profesor y que, a su vez guía en un proceso, en donde los niños son tan propositivos, como las personas que ellos llaman ‘profes’.

Plan salud.

Es uno de los planes que menos voluntarios moviliza, esto porque es uno de los menos incluyentes, pues para la participación en el mismo se deben tener nociones de cualquiera de las ramas de la salud, es guiado por dos personas que guían las acciones del mismo⁵⁶.

En oficina, se reúnen de manera más bien esporádica, pues como algunos de ellos mismos lo hacen saber “no les queda tiempo para reuniones más seguidas”, en estas se planean las próximas brigadas que piensan implementarse en los diferentes barrios, además de las acciones a desarrollar como plan (charlas, capacitaciones, etc.).

En terreno, Se implementan las actividades planeadas, muchas de ellas cuentan con apoyos externos, uno de los casos más notorios es el apoyo brindado por la Universidad Militar Nueva Granada a las capacitaciones en promoción en salud comunitaria desarrollada por el mismo plan. De otra parte, igualmente notorio, está el brindar suplementos multi vitamínicos a niños y niñas que se ha encontrado que lo necesitan por sus condiciones mentales y físicas. Estos suplementos suelen ser donados por Scott (emulsión de Scott), para ser suministrados por las diferentes personas pertenecientes al plan.

Plan capacitación en oficios.

Recientemente se ha revestido con gran importancia este plan. Dentro de las diferentes acciones de la organización, este se ha implementado solo desde hace casi un año, cuenta con un equipo definido y concentrado en las labores del mismo las cuales bien pueden ser resumidas en la búsqueda y el fomento de capacitaciones que busca aumentar la capacidad para acceder al mercado laboral, en los diferentes barrios en donde se hace presencia con éste plan.

En oficina, al igual que varios de los diferentes planes a los que ya he mencionado, éste solo se reúne en la oficina para decidir las capacitaciones que se deben buscar, los grados y las actividades que las mismas conllevan. Al igual que en los demás planes, es en este lugar en donde se ve la reunión con los superiores para la petición de insumos y la rendición de cuentas que generan los mismos.

⁵⁶ Quienes hasta el momento siempre han sido estudiantes de medicina. Dejando de lado la perspectiva de otras áreas de la salud.

En terreno, el plan se concentra en la búsqueda de jóvenes en edad escolar y extra escolar para la implementación y fomento de las diferentes capacitaciones que se ofrecen por parte de los mismos a las comunidades en donde el plan hace presencia. En el camino al empoderamiento que debe ser recorrido por las comunidades se busca un monitor que debe hacer las veces de termómetro de la comunidad, lo que le permite al plan saber en qué tipo de capacitaciones está interesada la comunidad, además del sector de la comunidad que está interesado en el mismo.

Plan de asistencia jurídica

Este plan se caracteriza por trabajar de la mano con el aspecto jurídico de la organización. A su vez se encarga de buscar y dirigir las soluciones a los problemas jurídicos que se puedan causar en las comunidades debido a la intervención de la organización, además, encamina su quehacer a brindar soluciones comunitarias en cuestiones como la legalidad de los terrenos en donde se ha construido; razón por la cual evalúa la pertinencia de las construcciones que lleva a cabo la organización. Es importante resaltar que este plan busca ayudar en la solución de conflictos entre vecinos a través de la conciliación y ayuda a resolver grandes e importantes problemas comunitarios actualmente (2011,2012) gracias al trabajo desempeñado de la mano del consultorio jurídico de la Universidad de los Andes.

En oficina, a diferencia de otros planes, los directores se apoyan en ellos para saber cómo llevar las relaciones con las diferentes contrapartes, entre ellas el Distrito, Municipios, la Nación y las diferentes Secretarías (dependiendo los casos, las Gobernaciones). Pues es importante contar con el concepto jurídico del que hacer tanto en la planta, como en la oficina y en la intervención en cada uno de los barrios.

En terreno, este plan ha venido haciendo diferentes acompañamientos a diferentes barrios que buscan ser legalizados, además de orientar a los centros de conciliación de las comunidades en donde los hay, u orientar a las personas a que se dirijan a estancias específicas del nivel gubernamental teniendo en cuenta situaciones específicas en cada comunidad. Por otro lado, se han realizado 'brigadas jurídicas' de la mano del consultorio jurídico de la Universidad de Los Andes, las cuales han contribuido a la documentación de algunas personas, además de los procesos ya mencionados. De otro lado, es también una

importante sensibilización para los estudiantes de derecho de la Universidad, así ha sido reconocido por el consultorio.

- **Área de Logística.**

El área de logística hasta principios del presente año (2012) ha estado compuesta por dos sub-áreas, las cuales son detección y asignación. De manera itinerante ha aparecido y desaparecido un área llamada pos- construcción, y de manera reciente con la idea de que la misma organización fabrique parte (sino la totalidad de las viviendas de emergencia) ha nacido el área de producción de las mismas.

Ésta es el área encargada de buscar los lados en donde se han de llevar a cabo las diferentes construcciones, las formas en que las mismas se van a desarrollar y de hacer el acompañamiento al proceso como tal.

Sub área de detección.

Como ellos mismos lo mencionan, ellos son los encargados de hacer el primer contacto con las familias *potencialmente* beneficiarias.

En oficina, se ve de manera constante a una sola persona trabajando, que es el mismo director del área, esto porque las jornadas de detección se implementan a través de llamados a voluntarios que con o sin experiencia deben de ir a los diferentes barrios y llevar a cabo las encuestas que buscan definir la viabilidad o no de la construcción. Este proceso se desarrolla llevando a cabo una encuesta que busca medir aspectos socio- económicos de la familia *potencialmente* beneficiaria, aspectos estructurales de la vivienda en donde se encuentran residiendo en ese momento y aspectos de viabilidad técnica de la construcción en determinado lote.

En terreno, se realizan las encuestas planeadas desde la oficina por la sub área en diferentes residencias *potencialmente* beneficiarias ubicadas en los barrios marginales (pero legales) de las diferentes capitales (se incluye Soacha por conurbamiento con Bogotá; además en las

recientes construcciones rurales, se desarrolla el mismo ejercicio, pero de la mano de los implementadores de la red Unidos⁵⁷.

Sub área de asignación.

Es la sub área encargada de asignar las diferentes construcciones que decidan realizarse. Para esto se guían en la geo- referenciación (de manera reciente) de las posibles construcciones, además se tienen en cuenta el concepto del encuestador (los datos obtenidos en la cuesta, así como su opinión), y el concepto jurídico/legal del barrio.

En oficina, un conjunto de personas analizan la información recopilada y priorizan la construcción de las viviendas de emergencia que se considere pueden llegar a ser necesarias.

En terreno, se presentan a conocer casos puntuales, además de organizar la logística para las construcciones, tales como son los centros de salud más cercanos, las vías de acceso, y los números de contacto de la estación de policía más cercana y su tiempo de reacción.

Sub área de construcción.

Es la sub área encargada del desarrollo del método constructivo que ha de aplicarse a los módulos habitacionales, como tal se encargan de hacer videos, simulaciones y entrenamientos para la construcción de los ya mencionados.

En oficina, sin ser muchos, son los que dan las capacitaciones a las personas que se responsabilizarán de la construcción de los módulos.

En terreno, Se encargan de hacer lo posible para verificar el estado de las construcciones, de modo que este sea el adecuado y no sea necesaria la intervención del equipo de post construcción.

Sub área de post construcción

⁵⁷ Parte del programa para la superación de la pobreza extrema adscrito a la presidencia de la república. Se caracteriza por ser la segunda fase del programa planteado por el gobierno predecesor de Alvaro Uribe Vélez, en donde se creó la red Unidos. Para más información, el departamento nacional de planeación ha publicado en línea los siguientes documentos: [<http://www.dnp.gov.co/Programas/Educaci%C3%B3nculturasaludempleoypobreza/Pol%C3%ADticasSocialesTransversales/RedJuntosparaSuperaci%C3%B3ndelaPobrezaExtrema.aspx>]. Consultado en enero de 2012.

Como se ha hecho mención de manera previa es una de las sub áreas que menos continuidad ha tenido, por esta razón aun es difuso su quehacer en la organización. Grosso modo, se ha encargado de la corrección de fallas estructurales de las viviendas fabricadas por REFO⁵⁸ que ya han sido instaladas. De otro lado, se ha encargado de la reasignación de viviendas de emergencia que han debido cambiar su ubicación por diferentes motivos. Es de resaltar que una vez se ha construido la vivienda, la observación y el proceso que debe seguir la misma entra por cuenta de esta sub área, pero por su escasa continuidad es una de las menos efectivas, pues se encuentran numerosas viviendas abandonadas, en mal estado debido a causas naturales e incluso vendidas, arrendadas, entre otras situaciones debido a su bajo funcionamiento.

Es por esta razón que es difícil determinar su labor tanto en la oficina como en el terreno, pues muchas veces sus funciones son cumplidas por los coordinadores de las mesas de trabajo, voluntarios de diferentes planes, vecinos de las comunidades, u otros. O inclusive no son cumplidas.

- **Área de comunicación.**

Dado que es la única área del techo que cuenta con una estructura más definida y sólida que las demás, probablemente por las limitaciones que tiene al momento de entenderse en lo relativo a oficina vs terreno, me parece prudente dejar la autodefinición con la que se cuenta desde el área misma, escrita por su directora. Además, considero que aquí se encuentra plasmada una buena definición del quehacer del área.

¿Qué hace comunicación?⁵⁹

Para los que estudiamos comunicación social o alguna carrera similar, es común escuchar que nosotros “hacemos flyers y videos” y no mucho más. Quizá es fácil confundirse porque el material gráfico y audiovisual es el más visible, pero lo que hacemos es bastante más complejo que eso. Cuando pensábamos en los contenidos para esta segunda revista, se nos ocurrió que sería un buen medio para poder contarles a ustedes qué es eso que hacemos.

⁵⁸Reforestadora industrial de la sabana S.A.

⁵⁹ Comunicación personal vía correo electrónico. (Bluthgen, 2012).

Para empezar, los diseños y los videos son sólo una de las sub-áreas de Comunicación: Audiovisual, que también incluye la fotografía. Y cada uno de estos trabajos conlleva una planificación y varias correcciones hasta lograr el mejor trabajo que podamos.

También existe la sub-área de Comunicación Social y Prensa, desde donde surge esta revista. Ellos se encargan de redactar las notas y artículos que salen en los boletines a voluntarios, a empresas y a Latinoamérica, en la página de internet, en el blog y en esta revista; escriben los comunicados de prensa y desarrollan la base de datos de periodistas para poder tener visibilidad en medios; y desarrollaron un noticiero para transcribir el boletín mensual. Comunicación Comercial es el nexo entre Recursos y Comunicación y responde a sus necesidades: agradecimientos a empresas, presentaciones y propuestas.

Además del trabajo más "rutinario", el área se encarga de planificar lo que se va a comunicar, lo que se va a decir del Techo y de sus actividades, la forma en que se dice y a quién se le dice. Organiza las campañas de difusión masiva para que más gente se una a nuestra causa. Planifica y ejecuta la intervención en medios. Maneja los canales de comunicación externos, como son las redes sociales, la página de internet y la cartelera de la oficina. Produce el material institucional... y muchas cosas más.

Cada área del Techo implica un trabajo enorme y mucha dedicación. Desafortunadamente, a veces sólo los que están trabajando en cada área conocen todo ese trabajo. Esperamos que este medio logre enseñarnos el valioso trabajo de cada área y voluntario.

Florencia Bluthgen

- **Área de administración y finanzas.**

Es una de las áreas limitadas al trabajo de oficina, se encarga del control de gastos e ingresos de la organización. A su vez se ocupa de la relación con los donantes, los certificados de donación y los procesos relativos a la adquisición de materiales para el

desempeño de toda la organización, sin importar si es desde los planes, desde las direcciones o desde las peticiones específicas de cada barrio en terreno. Es la más interesada en los costes de producción, transporte e instalación de un módulo habitacional vs las donaciones hechas y los dineros recaudados. Los lineamientos de los pagos de los directores y subdirectores de cada área, vienen determinados directamente desde la oficina central en Chile.

- **Área de formación y voluntariado.**

Es el área encargada de desarrollar campañas a niveles institucionales con empresas, colegios, universidades y comunidades, en la constante labor de “reclutar” voluntarios, a su vez se encarga de la formación de los ya existentes, esto, a través de las actividades de reflexión, integración y participación que se ofrecen tanto en escuelas (jornadas de construcción), cómo en otros espacios dentro y fuera de la oficina.

En la oficina, se encargan de la búsqueda de las personas más idóneas para determinadas construcciones, ya sea con empresas, con colegios o con voluntarios. Además, es la encargada de todos los tramites (dentro de la organización) que se consideran necesarios para empoderar a los voluntarios en sus diferentes roles.

En terreno, su labor no es diferente a la de cualquier voluntario, pero es de la interacción con los otros voluntarios, con las comunidades beneficiadas y con todas las otras características de los diferentes contextos, que obtienen el principal insumo para su labor.

Además de la estructura de la organización nombrada de manera previa, existen dos cargos que rigen el rumbo de la organización. Estos dos cargos se encuentran en cada oficina nacional, son el de director (a) social y el de gerente.

1. **PARA TENER EN CUENTA**

Como se hace evidente en la descripción hecha de manera previa por Florencia Bluthguen y en las descripciones hechas de los planes, la organización busca estudiantes de las diferentes carreras ofrecidas en las diferentes universidades. Siendo la labor voluntaria, una labor focalizada en la búsqueda del profesionalismo en las diferentes acciones desarrolladas

por cada uno de los voluntarios, aun sin estar dentro del cuerpo de directivos de la fundación.

Lo anterior se caracteriza por ser un hecho factual que crea compromiso en el voluntario, pues al verse confrontado entre la academia, su conocimiento, su aprendizaje y la realidad, la aplicación del mismo, se espera por parte de sus compañeros, de sus directores y de el mismo que la labor desempeñada este a la altura de la excelencia de acuerdo a la capacitación recibida por cada uno.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos concluir como la selección de voluntarios para determinados cargos no se hace de manera aleatoria, inclusive cuando se diga abiertamente que no hay relación entre los voluntarios y sus campos de acción dentro de la organización. Este análisis nos permite entre ver como se da la construcción de los roles del voluntario de acuerdo con su preparación, sus intereses y su permanencia en la organización. Además, el mismo es atado con la creación de conceptos públicos de lo que se espera y de lo que no, de acuerdo con su lugar y área de desempeño.

Es totalmente entendible cuando la búsqueda de determinados cargos se da por parte de los voluntarios, pues ésta se busca que corresponda con la preparación recibida en la universidad y con los intereses formados de acuerdo a experiencias previas.

De otro lado encontramos la amplia acogida que se da no solo a profesionales, sino a técnicos y tecnólogos, de acuerdo, también, a su área de formación, siendo una de las más evidentes el área de administración y finanzas en donde son bienvenidas y bienvenidos los practicantes con capacidad de desempeño en estas áreas sin importar si su capacitación es tecnóloga, tecnológica o profesional.

Si bien el factor de gozar del "privilegio" de poder estudiar, como decía el padre Berrios, sigue pesando dentro de la estructura orgánica de la organización, podemos ver cómo es que éste privilegio es co- determinado por una responsabilidad (creada y ejemplificada de manera social por la organización), que a su vez es materializada en la acción desarrollada por la organización.