

M^a Celeste Dávila de León
mcdavila@cps.ucm.es

VOLUNTARIADO E INMIGRACIÓN
VOLUNTEERISM AND IMMIGRATION

M^a Celeste Dávila de León licenciada y doctora en Psicología. Actualmente es profesora de la Universidad Complutense de Madrid. Aunque su principal línea de investigación gira en torno al estudio de la conducta prosocial, concretamente su trabajo se centra en el voluntariado y en el comportamiento de ciudadanía organizacional. También ha realizado aportaciones relativas al estudio del sentido de pertenencia de la población inmigrante al país de acogida. Cuenta con numerosas publicaciones y comunicaciones en congresos en temas como el perfil motivacional y sociodemográfico de los voluntarios, la predicción de la permanencia del voluntariado, la adaptación de instrumentos de evaluación y los beneficios del voluntariado, por ejemplo.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es presentar un análisis de la participación de la población inmigrante en actividades de voluntariado y de la relación que puede tener la práctica del voluntariado con su integración en el país de acogida. Para ello se presenta una revisión de los trabajos desarrollados hasta el momento en torno al voluntariado realizado por personas inmigrantes y se proponen los conceptos de arraigo, sentido de pertenencia y sentido psicológico de comunidad para el análisis de la relación entre la práctica de voluntariado y la integración de la población inmigrante. En general, se presenta al voluntariado como un medio que puede facilitar el proceso de integración y al mismo tiempo como una herramienta que permite evaluar el nivel de integración de la población inmigrante.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to carry out an analysis of immigrant's participation in volunteer activities and the relationship between volunteerism and integration in the host country. In order to do this, it is showed a revision of studies about volunteerism carried out by immigrants. In addition, rooting, sense of belonging and psychological sense of community are concepts proposed to the analysis the relationship between volunteerism and integration. In general, the volunteerism is showed as a means to make easier the integration process and at the same time as a tool that allow assess the level immigrants' integration.

PALABRAS CLAVE

Voluntariado; inmigración; aculturación; sentido de pertenencia; sentido psicológico de comunidad; arraigo.

KEY WORDS

Volunteerism; immigration; acculturation; sense of belonging; psychological sense of community; rooting.

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN
2. PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE INMIGRANTES EN ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO
3. RELACIÓN ENTRE VOLUNTARIADO E INTEGRACIÓN
4. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

El voluntariado es un fenómeno social que surge en nuestro país en los años 80 y que da un nuevo sentido y, al mismo tiempo, cuerpo y formalidad, a lo que hasta ese momento se había considerado fundamentalmente beneficencia, caridad o filantropía (Plataforma del Voluntariado de España, 2011).

El voluntariado ha sido definido por la Ley 6/1996, de 15 de Enero, del Voluntariado como el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: que tengan carácter altruista y solidario; que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico; que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione; y que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos. Pero la definición que presenta la Ley actualmente no está exenta de ciertas limitaciones, ya que el voluntariado es un fenómeno en continuo desarrollo, cuyas características se van matizando en función del contexto socio-histórico.

La característica fundamental del voluntariado es la de transformarse adaptándose oportunamente a las tendencias sociales (Tavazza, 1995). Por esta razón, el perfil de los voluntarios se renueva y enriquece constantemente (cada vez son más las personas mayores que deciden hacer voluntariado, por ejemplo), y aquello que es denominado "voluntariado" alude a actividades cada vez más versátiles e innovadoras, como el voluntariado virtual o el voluntariado corporativo.

Por otro lado, España es un país receptor de personas inmigrantes desde la década de los 90 fundamentalmente. En este sentido, la inmigración se ha convertido en otro fenómeno relativamente importante en nuestro país, que contribuye a dar forma a

nuestra realidad social y que puede interaccionar al mismo tiempo con otros fenómenos relevantes, como es el caso del voluntariado.

Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a 30 de Junio de 2011 se encuentran residiendo en España 5.144.269 extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, a los que habría que sumar todos aquellos que residen de forma irregular. De este total, el 40,81% proceden de países de la UE y de AELC-EFTA (Asociación Europea de Libre Cambio- Acuerdo Europeo de Libre Comercio), el 28,09% de América Central y del Sur, el 20,98% del continente africano, el 6,59% de Asia, el 2,78% del resto de Europa, el 0,72% del Norte de América, y el 0,03% de Oceanía (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2011). El INE, en base al padrón municipal de 2011, muestra que hay 5.751.487 extranjeros residiendo en España y que 1.333.166 de las personas que han nacido en el extranjero cuentan con la nacionalidad española. Los países con una mayor frecuencia de procedencia son Rumania (14,02%) y Marruecos (11,27%).

La investigación en torno al voluntariado desde una perspectiva psicosocial se ha centrado fundamentalmente en analizar qué es lo que explica que una persona decida iniciarse y mantenerse como voluntario. Pero el análisis de los beneficios que pueden derivarse de su práctica es un tema que quizás siempre ha estado en un segundo plano. Gran parte de la investigación en este sentido se ha centrado en analizar los beneficios experimentados por las personas mayores voluntarias y los beneficios que el voluntariado "obligado" puede tener para los jóvenes.

Qué lleva a las personas inmigrantes a hacer voluntariado y cuáles son los beneficios que pueden derivarse de su práctica, tanto para ellos mismos como para la sociedad de acogida, es un área de estudio que aún no ha sido abordada por parte de la investigación académica. El presente trabajo pretende ser una primera aproximación que plantee, por un lado, el estado de la cuestión, es decir, que describa en base a trabajos previos cuál es la participación de la población inmigrante en actividades de voluntariado y qué variables se asocian con dicha participación; y, por otro lado, que permita identificar algunos conceptos clave que desde una aproximación psicosocial puedan permitir abordar el estudio de los beneficios que experimenta la población inmigrante, concretamente con relación a su integración en el país de acogida.

2. PARTICIPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE INMIGRANTES EN ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO

Castellano, Cedena, Franco y Guilló (2011) describen en su trabajo que parece haber aspectos demográficos que no tienen un reflejo en el perfil del voluntariado, ya que hay una falta de diversidad cultural y de origen en el mismo. La participación de personas inmigrantes en actividades de voluntariado es actualmente inferior a su peso demográfico (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011). La imagen del voluntariado resulta poco plural y esto constituye un problema que las entidades de voluntariado tienen que enfrentar.

Según el Barómetro del CIS de Marzo de 2011, el 31% de la población dice haber realizado voluntariado en alguna ocasión y el 23% de la población, aunque no lo ha hecho nunca, se lo ha planteado alguna vez. Pero actualmente no se cuenta con datos estadísticos que permitan identificar cuál es el porcentaje de voluntarios en nuestro país que son de origen inmigrante. Los únicos datos relacionados que se han encontrado proceden de la encuesta EADA realizada en 2007 por el INE, donde se muestra que las personas inmigrantes presentan unos niveles de participación en actividades de organizaciones benéficas y voluntariado informal de 4,1 puntos porcentuales menos que las españolas de origen (13,21%).

En consonancia, la revisión de ciertos estudios realizados fundamentalmente en países anglosajones muestra que la práctica del voluntariado es mucho menor en población inmigrante que en población no inmigrante (Gomez y Gunderson, 2003). Por ejemplo, Ramakrishnan y Viramontes (2006) llevaron a cabo un estudio en donde analizaron las tasas de participación voluntaria en las diferentes generaciones de personas inmigrantes y encontraron que la primera generación de personas inmigrantes mostraba tasas relativamente bajas de voluntariado, y que en la segunda generación se encontraban tasas de participación mayores que eran muy similares a las halladas en generaciones posteriores. Los resultados de un estudio llevado a cabo en 2009, mostraban que los jóvenes que habían emigrado a EE.UU. o cuyos padres habían nacido fuera de este país era menos probable que hiciesen voluntariado que los jóvenes nacidos en él (Roscow y Smith, 2009).

En un estudio realizado en 6 países de la Unión Europea, entre los que no se encontraba España, se muestra que se conoce poco sobre el voluntariado realizado por personas inmigrantes y procedentes de minorías étnicas (European Commission, 2003). Pero lo que parece ser evidente es que el incremento de la diversidad de la población no está asociado con un incremento en la diversidad cultural del perfil de los voluntarios, y actualmente tampoco se puede identificar si ha habido un incremento en el número de voluntarios procedentes de otros países o de minorías étnicas.

En términos generales, el análisis de los estudios encontrados lleva a considerar que existe poca información en torno a la participación de la población inmigrante en voluntariado. Pero lo encontrado parece indicar una menor tendencia de participación en voluntariado por parte de la población inmigrante.

A continuación, el análisis de la participación de las personas inmigrantes en voluntariado se centra en dos aspectos, las barreras que limitan su participación en voluntariado y las variables que se asocian con dicha participación.

A la hora de interpretar los datos aportados deberá tenerse en cuenta que gran parte de los estudios revisados han sido realizados en países anglosajones, en muchos casos se han basado en el uso de técnicas cualitativas de forma exclusiva, con frecuencia también se ha incluido dentro de la misma categoría de análisis que a las personas inmigrantes a las procedentes de minorías étnicas y a la población en riesgo de exclusión social, y en ocasiones se ha entendido la ayuda informal como una forma de voluntariado.

2.1. ¿Qué explica la limitada participación en voluntariado de la población inmigrante?

A pesar de que se dispone de poca información en torno a la relación entre voluntariado e inmigración, la mayoría de los estudios que se centran en el análisis de esta temática coinciden en identificar una serie de barreras que podrían explicar la menor participación de las personas inmigrantes en actividades de voluntariado. A continuación se describen aquellas que se han considerado más importantes:

La principal limitación destacada son las **barreras culturales y lingüísticas** (Gomez y Gunderson, 2003; Moua, 2010; Senior Service America and the Center for Applied Linguistics, 2006), que a su vez se asocian con una serie de barreras adicionales. Por ejemplo, la necesidad de un mayor tiempo de adaptación a las nuevas comunidades de acogida; la limitada cantidad de información que reciben sobre las oportunidades de hacer voluntariado y su menor disposición a buscar dicha información; menor contacto con las redes sociales a través de las cuales las entidades reclutan a sus voluntarios, lo que hace que reciban menos solicitudes de colaboración, y la falta de seguridad personal para implicarse en este tipo de actividades. No solo no tener un nivel de dominio adecuado del idioma, sino también tener un notable acento diferente al de la población nativa puede generarles sentimientos de inseguridad (Ashton, Baker y Parandeh, 2006; European Commission, 2003; Ramakrishnan y Viramontes, 2006; The Temple University Center for Intergenerational Learning, 2008).

Con relación también a las diferencias culturales, un aspecto a considerar es el propio concepto de voluntariado que se maneja en cada cultura, las actitudes y el valor que se atribuye al mismo. Hay que tener en cuenta que no solo el concepto de voluntariado

puede tener diferentes significados en cada cultura, sino que también puede que este concepto no sea familiar para muchas de ellas, por lo que habría que buscar términos en el lenguaje de origen que permitan aludir o representar de la forma más fiel a este fenómeno y superar el potencial miedo a lo desconocido que pueda generarse. Por otro lado, el valor que se le atribuya y las actitudes que se manejen con relación al mismo dependerán no solo de cuestiones culturales sino también de otros factores personales y situacionales. Por ejemplo, con relación a las cuestiones culturales, las personas inmigrantes del Este de Asia será menos probable que participen en organizaciones comunitarias porque su cultura de origen está fuertemente influida por el confucianismo, que enfatiza la obligación de satisfacer las necesidades de la familia en mayor medida que las necesidades de la comunidad más amplia (Ramakrishnan y Viramontes, 2006). En el proyecto Kaleidoscope (Volunteer Centre of Calgary, 1992) se hicieron una serie de consultas comunitarias sobre el concepto de voluntariado en grupos de inmigrantes y en líderes comunitarios de diferentes *backgrounds* culturales y encontraron que la población inmigrante china mayor veía el voluntariado como una cortesía y una obligación hacia la comunidad, la filipina como un signo del espíritu de la comunidad, la musulmana como un requerimiento religioso y como parte de la vida cotidiana, la latinoamericana como algo que los que están en una posición privilegiada hacen, y no como algo que las personas de clase baja o media puedan hacer, y, por último, la visión de la población inmigrante polaca estaba fuertemente influida por la experiencia de haber vivido bajo un sistema político donde el voluntariado era algo obligatorio que permitía promover la ideología del gobierno (European Commission, 2003; Senior Service America and the Center for Applied Linguistics, 2006).

A la hora de analizar las potenciales diferencias culturales, también se debe tener en cuenta que aunque las personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas tienen una baja representación en el voluntariado formal gestionado por entidades, muestran una alta implicación en actividades de voluntariado de carácter más informal dirigido, muchas veces, a sus propias comunidades (Gomez y Gunderson, 2003; Institute for Volunteering Research, 2007; Points of Light Foundation, 2000) y este tipo de apoyo de base comunitaria puede de alguna forma limitar la ayuda proporcionada a través de otras vías, como por ejemplo, el voluntariado formal. También hay que considerar que en ocasiones el voluntariado que realizan en sus propias comunidades es visto simplemente como una cuestión de "reciprocidad", por lo que muchas veces no lo reconocen como voluntariado (Moua, 2010).

Respecto a los **otros factores personales y situacionales** que pueden incidir en la actitud hacia el voluntariado, cabe destacar que puede que dicha actitud se base en mayor medida en una cuestión de prioridades y no tanto en algo cultural. Tras la llegada al país receptor probablemente la prioridad sea todo aquello relacionado con establecerse ellos mismos o con ayudar a su familia a hacerlo. En este sentido, la falta de tiempo puede ser un factor determinante, no hay que olvidar que muchas personas inmigrantes le dan

prioridad al trabajo remunerado, que es la primera razón en la mayoría de los casos para la migración (European Commission, 2003; Institute for Volunteering Research, 2007; Ramakrishnan y Viramontes, 2006). Según el Barómetro del CIS de Marzo de 2011, la falta de tiempo también era uno de los obstáculos principales para desarrollar trabajo voluntario por parte de la población general estudiada.

Otros factores pueden estar referidos a la experiencia de algún tipo de persecución, opresión o cualquier forma de violencia política, lo que puede llevarles a que se muestren muy cautelosos a la hora de implicarse en actividades cívicas u políticas (The Temple University Center for Intergenerational Learning, 2008). También el miedo a ser utilizados como un emblema o símbolo por las entidades (European Commission, 2003), y el miedo a la explotación económica y a que este tipo de acciones pueda afectar a su posibilidad de quedarse en el país constituye una limitación en algunos casos (Institute for Volunteering Research, 2007; Senior Service America and the Center for Applied Linguistics, 2006).

Continuando con las barreras que identifican los estudios revisados, también destaca el **sesgo existente en los procesos de captación de las entidades de voluntariado y la falta de estrategias de gestión que sean lo suficientemente sensibles a la potencial diversidad de los voluntarios** y que permitan por tanto promover su permanencia en las entidades. No tener una estrategia formal para incorporar a voluntarios inmigrantes, no lograr satisfacer las necesidades de los voluntarios con estas características o la falta de capacidad para ofrecerles trabajo interesante y motivador, por ejemplo, son algunos de los factores identificados como potenciales barreras atribuibles a la gestión de las entidades (European Commission, 2003; Ramakrishnan y Viramontes, 2006; The Temple University Center for Intergenerational Learning, 2008). Con frecuencia, las personas inmigrantes y procedentes de minorías étnicas son vistas más como receptores de servicios que como prestadores de los mismos y eso contribuye a que no se les presenten tantas solicitudes de colaboración como a las personas nacionales de origen (Moua, 2010). Otras potenciales explicaciones pueden ir, por ejemplo, en la línea de los prejuicios experimentados por las entidades o en la línea de falta de los recursos necesarios para incorporar a voluntarios con este perfil. En cualquier caso, sería necesario realizar un análisis más profundo y sistemático de la potenciales causas de esta situación.

Relacionado con lo anterior, está el hecho de que las personas con este perfil puede que no tengan dinero suficiente para cubrir los gastos que les supone el desarrollo del voluntariado (Institute for Volunteering Research, 2007). En el estudio de Ashton et al. (2006) los costes de transporte eran vistos como un problema para los voluntarios inmigrantes con pocos ingresos.

Por último, la **existencia de prejuicios en la comunidad o país de acogida** puede llegar a ser una barrera insalvable. Cuando las personas inmigrantes perciben hostilidad, un trato frío o cauteloso, probablemente no se sientan invitados a participar en este tipo

de actividades ni crean que su ayuda es necesaria o valorada (Moua, 2010; The Temple University Center for Intergenerational Learning, 2008).

En resumen, la población inmigrante se encuentra para participar en voluntariado con las mismas barreras que enfrenta el resto de la población, como por ejemplo, "falta de tiempo", pero también tiene que afrontar otra serie de obstáculos adicionales derivados de su condición de inmigrantes, como las diferencias culturales y lingüísticas, que gran parte de los estudios coinciden en destacar como la principal barrera de cara a la participación en voluntariado.

En términos generales podrían identificarse dos focos de obstáculos de cara a la participación, uno centrado en su propia condición de persona inmigrante en un país con una serie de costumbres y normas sociales más o menos diferentes en el que tienen que conseguir adaptarse para lograr los objetivos que originaron la migración, y otro foco más centrado en la sociedad de acogida, y concretamente en las entidades de voluntariado, que deberían ser capaces de recoger en su composición y estructura los cambios que configuran a la sociedad actual.

2.2. Factores que se asocian a la participación de las personas inmigrantes en voluntariado

Como se describía en la introducción de este trabajo, la mayor parte de la investigación en torno al estudio del voluntariado ha estado dirigida a conocer qué es lo que impulsa a las personas a iniciar este tipo de experiencias y qué es lo que las mantiene vinculadas a las mismas. En los estudios revisados no solo se analizan las barreras que limitan la participación de la población inmigrante en voluntariado, sino que también en algunos de ellos se aportan datos sobre los factores que contribuyen a promover el desarrollo de este tipo de actividades, entre los que destaca la implicación religiosa y la propia motivación de las personas inmigrantes.

El **nivel educativo** parece ser el predictor más consistente del voluntariado (Wilson, 2000; Gomez y Gunderson, 2003). Los trabajos de Moua (2010) y de Roscow y Smith (2009) también aportan evidencia que lo apoya en el caso de la población inmigrante. Con relación al trabajo de los últimos autores, se encuentra que la educación tiene una fuerte influencia en las tasas de voluntariado de los jóvenes de origen inmigrante, en aquellos jóvenes que estaban implicados en algún tipo de institución educativa era al menos dos veces más probable que hiciesen voluntariado que en aquellos que no tuviesen tal implicación. La educación no solo proporciona conocimientos y habilidades sino también oportunidades de hacer voluntariado. Krouwel y Boonstra (2001) (Comisión Europea, 2003) encontraron que una elevada educación e ingresos se asociaba positivamente con la participación en organizaciones. Los **años de residencia** en el país también eran otro factor determinante, ya que los jóvenes de origen inmigrante que llevaban más de 15

años o que migraron a EE.UU. antes de los 10 años de edad era más probable que hiciesen voluntariado (Roscow y Smith). La **edad** también estaba relacionada, la población de 18 a 24 años hacía voluntariado con tasas más bajas que los jóvenes de 25 a 29 años (Roscow y Smith), aunque cuando se atiende a un intervalo de edad más amplio se encuentran datos que muestran una tasa de voluntariado más alta en personas inmigrantes de entre 55 y 64 años (Scott, Selbee y Reed, 2006). El **género** era igualmente relevante, Scott et al. describen que las mujeres era más probable que hiciesen voluntariado, aunque los varones dedicaban un mayor número de horas. En el estudio de Roscow y Smith se encontraba una mayor tasa de participación en mujeres que entre varones. Pero en el análisis de la influencia del género es necesario considerar el impacto de las diferencias culturales. Las creencias sobre los roles de género y las relaciones entre géneros que se manejen en cada cultura pueden desmotivar la participación de las mujeres fuera del hogar (Ramakrishnan y Viramontes, 2006).

En el estudio de Gronbjerg y Never (2004) se muestra que la **implicación religiosa** juega un rol significativo e independiente de otros factores, como el estatus familiar, el estatus socioeconómico y la vinculación con la comunidad, a la hora de explicar la participación en voluntariado, y concluyen que hay dos rutas a través de las cuales las personas pueden llegar a estar implicadas en su comunidad: a través de su estatus socioeconómico (basado fundamentalmente en el logro educativo) o a través de la implicación en su iglesia. En el caso de la participación voluntaria de personas inmigrantes los resultados hallados van en la misma línea. Por ejemplo, en un estudio del Institute for Volunteering Research de Londres sobre el voluntariado desarrollado en grupos en riesgo de exclusión social, entre los que se encontraban los miembros de minorías negras o étnicas, se encontró que era más probable que realizasen su voluntariado en organizaciones religiosas (Institute for Volunteering Research, 2007), y Ramakrishnan y Viramontes (2006) describen que la implicación en organizaciones religiosas con frecuencia permite una mayor participación en otro tipo de organizaciones comunitarias. En nuestro país, la encuesta EADA (INE, 2007) muestra que las actividades en las que más se encuentra población extranjera son aquellas relativas a las confesiones u organizaciones religiosas, mostrando 4,71 puntos porcentuales por encima de la población española de origen (14,63%).

El análisis de la relación entre la implicación religiosa y la vinculación con la comunidad y la práctica del voluntariado, permite identificar dos potenciales explicaciones. Por un lado, la religión proporciona principios éticos y reglas de conducta para sus creyentes, y en este sentido la participación en grupos y entidades religiosas parece resaltar la importancia del interés por los demás, un tema común en la mayoría de las religiones (Dovidio, Piliavin, Schroeder y Penner, 2006). En la misma línea, para muchas personas la religión es una parte central en sus vidas, en sus sistema de valores los religiosos tienen una posición prioritaria, lo que les puede llevar a orientar sus acciones y a establecer sus metas personales en consonancia con los mismos, y en este sentido el trabajo voluntario

en muchas ocasiones es una forma de expresar sus creencias religiosas (Moua, 2010). Por otro lado, la participación en estos grupos o entidades puede facilitar la adquisición de habilidades nuevas y una mayor conciencia de los temas de interés para la comunidad local. A pesar de ello, en algunos casos se encuentran resultados que no apoyan una relación positiva entre implicación religiosa y voluntariado, y dicha participación puede más que promover, limitar el desarrollo de ciertos tipos de actividades. Por ejemplo, la tasa de participación de las mujeres puede ser menor debido a las creencias de los roles de género manejados por el grupo religioso (Ramakrishnan y Viramontes, 2006).

Las **motivaciones** juegan un papel determinante en la explicación del inicio y del mantenimiento del voluntariado (Clary y Snyder, 1991). Según el Barómetro del CIS de Marzo de 2011, los dos motivos principales para hacer voluntariado eran el “sentirse necesario y útil” y “ayudar a los demás”. En el caso del estudio de los motivos en población inmigrante, The Temple University Center for Intergenerational Learning (2008) describe que los motivos que presentan a la hora de implicarse cívicamente están determinados por muchos factores entre los que se encuentran el nivel educativo, el estatus, el número de años de residencia en el país de acogida y el estado de aculturación. Pero a pesar de ello se pueden destacar una serie de motivos comunes: devolver algo a la sociedad (ayudar a otros por las oportunidades que ellos mismos han recibido), un sentido de conexión y propósito (deseo de estar en contacto con otras personas y de contribuir de forma significativa a la sociedad), las convicciones religiosas, influenciar a las generaciones más jóvenes y preservar la cultura (transmitir a los jóvenes los valores culturales de su país de origen) y trabajar por los intereses comunitarios (deseo de resolver los problemas que observan en sus comunidades). En un estudio realizado en 2003 en EE.UU. a través de una encuesta multicultural entre personas mayores de 44 años se halló que la población afroamericana, la americana asiática, la hispanoamericana y la no hispana blanca eran muy similares respecto a sus motivaciones a la hora de ayudar a los demás. La responsabilidad personal para ayudar a otros y la satisfacción personal por hacerlo eran motivos que se encontraban en todos los casos (Kutner y Love, 2003). El estudio realizado por el Institute for Volunteering Research (2007) muestra que era más probable que hubiesen iniciado su voluntariado como parte de sus creencias religiosas, o porque habían percibido una necesidad en la comunidad. Finalmente, en el trabajo de Ashton et al. (2006), aunque se identifican un amplio rango de motivos, se destaca que se centran fundamentalmente en motivos que los autores entienden como sociales (sentirse bien con uno mismo, para disfrutar, para ser parte de la comunidad, para conocer a nuevas personas, para permanecer activo) y motivos basados en valores (hacer voluntariado para una causa en la que se cree, para resarcir una deuda de gratitud con la gente, por un sentido de responsabilidad universal hacia la comunidad). El motivo que destacaban en mayor medida era ayudar a una causa en la que se cree.

Los motivos para desarrollar estas actividades muchas veces se confunden con los **beneficios experimentados** por el desarrollo de las mismas. Ashton et al. (2006)

describen que algunas personas inmigrantes experimentan muchos beneficios derivados de su voluntariado, entre los que se puede destacar el aumento de la confianza, recibir ayuda en otras áreas vitales (problemas familiares, por ejemplo), una extensa red de apoyo social, información sobre otros recursos de la comunidad, y mejorar el nivel del idioma y de los conocimientos culturales del país de acogida. El estudio realizado por el Institute for Volunteering Research (2007) describe que entre los beneficios era más probable que citasen el logro personal y el obtener nuevas habilidades y experiencias que podrían aumentar su empleabilidad y facilitar su incorporación al mercado laboral.

En resumen, los datos relativos a los factores asociados con la participación en este tipo de actividades no difieren notablemente de lo hallado en la población general. Pero la propia situación de migración lleva igualmente a que otra serie de variables entren en juego, como por ejemplo el tiempo de permanencia en el país de acogida, y que cambie la relevancia de otras variables, como por ejemplo el género, que al interactuar con la cultura del país de procedencia, puede dar lugar a resultados que difieran en parte de los hallados en la población general.

Concretamente, respecto a los motivos para hacer voluntariado, de nuevo estos no parecen diferir de los hallados en la población general. No parecen existir diferencias en función del país o cultura de procedencia, ya que se trata de motivos fundamentalmente de carácter heterocentrado, es decir, motivos centrados en los demás, en todos los casos (López-Cabanas y Chacón, 1999). A pesar de ello, resulta muy difícil establecer comparaciones más precisas debido a que las categorías de análisis utilizadas son propias de cada estudio y no son compartidas por el resto. En este caso, sería interesante utilizar un mismo marco teórico que permita organizar la tipología de motivos objeto de análisis, como por ejemplo la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado (Clary y Snyder, 1991).

3. RELACIÓN ENTRE VOLUNTARIADO E INTEGRACIÓN

La investigación académica sobre la migración se ha concentrado fundamentalmente en el efecto de la población inmigrante en los nativos, la política de migración, los determinantes de la migración y la integración de las personas inmigrantes (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2007). El aumento acelerado de la población inmigrante y el carácter permanente de la misma han convertido la inmigración en uno de los cambios estructurales fundamentales que ha experimentado la sociedad española en las últimas décadas por lo que resulta crucial entender los procesos de aculturación, y en concreto de integración. El reto de la integración se hace aún más importante en un contexto de crisis y destrucción de empleo, donde la escasez de recursos puede intensificar la conflictividad social entre población inmigrante y autóctona (Aragón, Martínez, Cruces y Rocha, 2010).

A continuación, la exposición se centrará en tres aspectos, presentar una breve descripción general del proceso de integración, proponer tres conceptos psicosociales que pueden permitir operativizar el estudio de la relación entre voluntariado e integración y, por último, en base a los planteamientos previamente presentados se describirá el papel que puede jugar el voluntariado en el proceso de integración de los inmigrantes.

3.1. Descripción general del proceso de integración y de algunos de los factores asociados al mismo

La integración debe entenderse como un proceso bidireccional basado en derechos y obligaciones tanto por parte de los ciudadanos de terceros países y como por parte de la sociedad de acogida, que permita la plena participación de la población inmigrante (Aragón et al., 2010). En este proceso de aculturación existe un interés por mantener la propia cultura mientras que se busca interactuar y formar parte de la sociedad más amplia. La integración puede ser elegida libremente y puesta en práctica de forma exitosa cuando el grupo dominante o receptor está abierto y acepta la diversidad cultural (Berry, 1997). En este sentido, como ha sido descrito previamente, la existencia de prejuicios hacia la diversidad cultural por parte de la comunidad de acogida puede bloquear el acceso a determinadas actividades o formas de participación que pueden promover dicha integración (voluntariado, por ejemplo).

Para algunos autores es un proceso que dura entre 3 y 4 años (Vermeulen, 2010), pero otros consideran que este no tiene por qué ser un proceso acotado, lineal y progresivo, ni siquiera a través de las sucesivas generaciones de inmigrantes, y que puede ser diferente en función de las dimensiones del mismo analizadas (Bastenier y Dassetto, 1986; Telles, 2010). Por ejemplo, Aragón et al. (2010) describen que la integración se puede definir atendiendo a tres dimensiones: político-legal (relativa a los permisos de residencia y de trabajo), socioeconómica (se refiere a la construcción de una base de garantías materiales

y derechos sociales que favorezcan la convivencia y eviten situaciones de marginación y exclusión social) y cultural (hace referencia a la convivencia de las distintas culturas).

Con relación a la integración socioeconómica y cultural, los procesos de aculturación pueden verse influidos por diversas variables. Por ejemplo, se ha encontrado que el **género** tiene un papel significativo en este tipo de procesos. Las mujeres tienen un mayor riesgo de sufrir problemas relativos a la aculturación que los varones, lo que probablemente se deba a cuestiones relativas a las diferencias en el contenido del rol de género y a diferencias de estatus entre la cultura de origen y la cultura del país receptor. La **educación** se asocia positivamente a la adaptación, en sí misma supone un recurso personal ya que facilita el análisis de los problemas y su solución, se asocia con el conocimiento sobre la sociedad de acogida y correlaciona con otros recursos como el nivel de ingresos, el estatus ocupacional y las redes de apoyo, por ejemplo. Las **razones que motivan la migración** llevan a experimentar diferentes expectativas, cuando se considera forzada las expectativas son negativas y se encuentran más problemas de adaptación, pero cuando se considera voluntaria las expectativas son positivas y esto facilita la adaptación. La **distancia cultural** es otro factor a considerar, cuantas más diferencias existan entre la cultura de origen y la receptora con relación al lenguaje, religión, etc. menos positiva será la adaptación. Con relación al **apoyo social**, se ha encontrado por un lado que mantener vínculos con la cultura de origen se asocia con bajos niveles de estrés en el proceso de aculturación, pero por otro lado se ha encontrado que el establecimiento de vínculos con miembros de la sociedad de acogida resulta más útil y facilita en mayor medida el proceso de aculturación. En general, las relaciones de apoyo en base a ambas culturas se consideran predictivas del éxito en la adaptación. La **experiencia de prejuicios y discriminación** tiene un significativo efecto negativo en el bienestar, y para los grupos en proceso de aculturación se considera un factor claro de riesgo (Berry, 1997).

La participación de las personas inmigrantes en el **mercado laboral** es un área de estudio de gran interés debido en parte a que el éxito en su integración en el país de acogida depende en gran medida de dicha participación. El trabajo se sitúa en el centro de la organización social en los países occidentales, por ello el acceso a los derechos y a la integración social de las personas inmigrantes descansa en parte en el acceso al mercado de trabajo y en la garantía de unas condiciones laborales dignas. El alejamiento del mercado laboral supone una mayor vulnerabilidad y un aumento de barreras y dificultades en otros ámbitos de la vida social, que en último término se manifiestan en una merma de derechos en términos de ciudadanía (Aragón et al., 2010). Una de las principales características de la participación de la población inmigrante en el mercado de trabajo es su mayor incidencia de desempleo. Según la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2011, la tasa de paro de la población extranjera era del 34,82%, más de 14 puntos superior a la presentada por la población con nacionalidad española. Amuedo-Dorantes y de la Rica (2007), en base a la revisión de ciertas encuestas, muestran que las personas inmigrantes parecen significativamente menos probable que estén empleadas que las nativas con

habilidades similares. El trabajo de Heilbrunn, Kuschnirovich y Zeltzer-Zubida (2010) describe las barreras más importantes que bloquean el acceso de la población inmigrante al mercado laboral y por tanto dificultan la integración. A algunas de estas barreras ya nos hemos referido con anterioridad, como es el caso de la distancia cultural, que se asocia a su vez con una diferente mentalidad y con problemas de dominio del idioma, pero con relación a otras su alusión previa ha sido limitada, como es el caso del capital humano. El poseer una reducida educación y, en algunos casos también una reducida experiencia laboral, limita su posibilidad de encontrar empleo en el mercado laboral, ya que no solo se asocia a poseer conocimientos o a tener habilidades profesionales pobres, sino también a falta de conocimiento sobre el funcionamiento de las instituciones sociales. Pero con independencia del capital humano, la población inmigrante tienen que superar otra serie de barreras, como es la competición por ocupar un puesto de trabajo, los problemas derivados de la crisis económica que afectan al mercado laboral, tener falta de experiencia en el país de acogida, falta de adecuación al trabajo debido a la estructura del mercado laboral del país de acogida, falta de recursos económicos para cubrir los gastos derivados de la búsqueda de empleo (costes de desplazamiento, ropa adecuada, etc.) y la percepción de prejuicios en la sociedad de acogida y la experiencia de la discriminación, por ejemplo.

En resumen, a lo largo de este apartado se han ido describiendo una serie de elementos que de alguna forma contribuyen a facilitar o dificultar la integración socioeconómica y cultural de la población inmigrante. Muchas de estas variables, tal y como ha sido mostrado previamente, también juegan un papel importante a la hora de iniciar actividades de voluntariado, como por ejemplo la educación. De hecho, el que sean en muchos casos las mismas variables las que permiten explicar la participación en voluntariado y la integración da cuenta de la vinculación existente entre ambos procesos o fenómenos.

3.2. Propuesta de conceptos para el análisis de la relación entre integración y voluntariado desde una perspectiva psicosocial

En este apartado se describen tres conceptos que puede ayudar a operativizar el estudio de la relación entre integración y voluntariado desde una perspectiva psicosocial.

Hasta ahora nos hemos estado refiriendo fundamentalmente a algunos factores sociales que facilitan u obstaculizan, según el caso, la integración socioeconómica y cultural de la población inmigrante. Pero no se han tenido en cuenta otros, como por ejemplo, las políticas y regulaciones sociales, no por creerlos menos importantes, sino porque su análisis se presentaba muy alejado de los propósitos del presente trabajo (ver por ejemplo los trabajos de Cachon, 2008; y Zapata-Barrero, 2010). Para el estudio de las dimensiones socioeconómicas y culturales se propone el concepto de arraigo, pero entendido no como una realidad social regulada en función de una serie de parámetros objetivables, sino más bien como una variable disposicional de la propia persona.

La aculturación psicológica, es decir, los cambios psicológicos que contribuyen a promover la adaptación e integración de las personas inmigrantes en las comunidades de acogida, sería otra dimensión de la integración que creemos necesario considerar. Si bien la adaptación sociocultural se refiere a la capacidad del individuo de manejar su vida diaria en un contexto cultural nuevo, la adaptación psicológica se refiere, fundamentalmente, al bienestar psicológico experimentado en ese contexto nuevo. Cada tipo de adaptación tiene diferentes cursos temporales y diferentes predictores, pero suelen estar fuertemente asociadas (Berry, 1997).

Berry (1997) describe que un sentido de vinculación o de identificación con la sociedad de acogida resulta esencial para lograr la aculturación psicológica. En este sentido, se proponen dos constructos, difíciles de distinguir por las vinculaciones existentes entre ellos, que pueden permitir entender y operativizar el proceso a través del cual se logra tal vinculación o identificación: el sentido de pertenencia y el sentido psicológico de comunidad.

Se pasa a describir a continuación cada uno de los conceptos señalados:

La potenciación de los sentimientos de arraigo de las personas inmigrantes a la sociedad de acogida, fomentando la vinculación con su nuevo entorno, es un factor que puede ayudar a lograr la integración. El concepto de **arraigo** ha sido escasamente estudiado y resulta difícil de operativizar ya que mantiene cierto solapamiento con los propios conceptos de aculturación o adaptación, por ejemplo. Torrente, Ruiz-Hernández, Ramírez y Rodríguez (2011) lo definen como el establecimiento y la vinculación a una nueva sociedad, de tal forma que una persona arraigada es aquella que se siente insertada social y culturalmente, que entiende y comparte su nueva sociedad, que ha desarrollado las destrezas necesarias para vivir en esa nueva estructura social y cultural, y que se siente unida a su entorno, tanto en términos de relaciones (amigos, vecinos, etc.) como en términos ambientales (su hogar o su barrio, por ejemplo). Así mismo, es alguien que se siente apoyado. Estos autores identifican tres elementos esenciales en este concepto: el vínculo con aspectos sociales y culturales de la sociedad de acogida (arraigo cultural), el vínculo con su entorno inmediato o su comunidad, es decir, hasta qué punto siente como suyo a su hogar, barrio o ciudad (arraigo ecológico), y los vínculos sociales y laborales que establece el inmigrante (arraigo social y laboral). Entre los resultados hallados en un estudio realizado con población inmigrante latinoamericana se encontró un menor arraigo entre las personas inmigrantes que no tenían contrato o que no trabajaban, cuanto mayor apoyo social percibido mayor arraigo, y a mayor tiempo de residencia en el país de acogida mayor arraigo, ya que permite un mayor contacto con la población española y el establecimiento de relaciones significativas, lo que puede ayudar a las personas inmigrantes a entender las normas sociales y culturales propias de la sociedad de acogida, a participar de las mismas, a sentirse parte de la comunidad en la que viven

y a desarrollar por tanto un sentimiento de pertenencia a la nueva sociedad y a la nueva cultura (Torrente et al.).

Maslow (1954) describió la pertenencia como una necesidad básica humana. Anant (1966) define la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema. En base a esta definición, Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema y Collier (1992) identifican como elementos esenciales para desarrollar un **sentido de pertenencia**, por un lado, la experiencia de sentirse valorado, necesitado y aceptado por otras personas, grupos o ambientes; y por otro lado, la percepción por parte de la persona de que sus características son similares o complementan a las de las personas que pertenecen al sistema, es decir, la experiencia de ajustarse o de ser congruente con otras personas, grupos o ambientes a través de características compartidas o complementarias. Precisamente, como prueba de la relevancia del sentido de pertenencia, Cameron (2004) identifica entre las dimensiones de la identidad social la extensión en la cual los individuos sienten que están adheridos al grupo por virtud de un vínculo común con otros miembros. A pesar del potencial que puede tener el análisis de este constructo de cara a entender en mayor medida la integración de la población inmigrante, los estudios donde se analiza el sentido de pertenencia de las personas inmigrantes hacia el país de acogida y hacia el país de procedencia son relativamente escasos (ver por ejemplo, Nette y Hayden, 2007; Ahnallen, Suyemoto y Carter, 2006).

El concepto de **sentido psicológico de comunidad** fue propuesto inicialmente por Sarason (1974) y se refiere a una experiencia subjetiva de pertenencia a una colectividad mayor, formando parte de una red de relaciones de apoyo mutuo en la que se puede confiar. La percepción de similitud con otros, la percepción de interdependencia con los demás, la voluntad de mantener esa interdependencia y el sentido de que uno es parte de una estructura más amplia, estable y fiable son sus elementos básicos (Maya, 2004). McMillan y Chavis (1986) lo conceptualizan como una sensación de pertenencia, un sentimiento de que los miembros son importantes para los demás y para el grupo, y una fe compartida en que se atenderán las necesidades de los miembros a través del compromiso de mantenerse juntos. En función de las definiciones propuestas, el sentido de pertenencia es una parte esencial del sentido psicológico de comunidad. Lo que aporta fundamentalmente este último constructo es el concepto de comunidad, que de alguna manera delimita o concreta el sentido de pertenencia y genera una serie de aspectos adicionales. La comunidad puede ser entendida como un grupo delimitado territorialmente (barrio, localidad, etc.) o como un grupo de carácter relacional o psicológico formado en base al establecimiento de relaciones, a la percepción de compartir intereses, características, experiencias u opiniones (grupo de autoayuda, entidad de voluntariado, etc.) (Omoto y Snyder, 2010).

3.3. ¿Qué papel puede jugar el voluntariado en el proceso de integración?

Con relación a en qué medida el voluntariado puede contribuir a facilitar la integración socioeconómica y cultural, por un lado podemos destacar su utilidad de cara a desarrollar el capital humano y social de las personas inmigrantes, y de cara a reducir los prejuicios culturales, y por otro lado, su potencial utilidad a la hora de generar arraigo a la sociedad de acogida.

Respecto a la primera cuestión, la actividad voluntaria tiene un componente productivo que puede permitir entender a la experiencia voluntaria como una experiencia laboral, de hecho, la US Civil Service Commission y muchas agencias federales en EE.UU. aceptan la actividad voluntaria como un equivalente a la experiencia en trabajo remunerado (Gomez y Gunderson, 2003). Algunos proyectos utilizan precisamente el voluntariado como una forma de facilitar la integración de la población inmigrante. Este es el caso de *The Horizons Project* (Bowdenleigh, 2006), puesto en práctica en Reino Unido y dirigido a refugiados y buscadores de asilo en el país. Básicamente supone un servicio de apoyo para este tipo de poblaciones en la búsqueda de trabajo voluntario, concretamente identifica cuáles son los intereses y habilidades de los potenciales voluntarios y busca puestos voluntarios en los que puedan encajar, además les proporciona apoyo durante el tiempo que son voluntarios. El objetivo es conseguir que las personas en esta situación adquieran nuevas habilidades, empleen las habilidades que ya poseen, vayan construyendo un currículum vitae y obtengan referencias en el país de acogida, mejoren su conocimiento del idioma, desarrollen su red de apoyo social y aumenten su autoconfianza. Con relación a las organizaciones se espera fundamentalmente lograr incrementar su conciencia sobre la situación de estas personas, y mejorar las políticas y procedimientos organizacionales para dar cabida al voluntariado de las personas con este perfil.

A pesar de que algunos proyectos, como el descrito previamente, utilizan el voluntariado como un medio para mejorar el capital humano, hasta ahora se conoce muy poco sobre la dimensión educativa del trabajo voluntario, ya que es escasa la investigación que trata de mostrar la efectividad del voluntariado en la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos, actitudes y valores, y la relación entre aprendizaje formal, no formal e informal. Las razones pueden estar en que el trabajo voluntario no se ha considerado como un trabajo real y en que el campo del aprendizaje informal ha sido tradicionalmente marginado de la investigación (Duguid, Slade y Schugurensky, 2006).

European Commission (2003) destaca al capital social como motor de la integración, ya que permite la generación de sentimientos de pertenencia social, confianza y reciprocidad tanto en redes sociales formales como informales. En este sentido, el voluntariado formal permite incrementar el capital social (Stukas, Daly y Cowling, 2005), incluso ha sido considerado un indicador central del capital social en sí mismo (Putman, 2000). Concretamente, permite construir nuevos vínculos sociales y aumentar el acceso

al apoyo social que puede satisfacer muchas de las necesidades asociadas al proceso de adaptación.

Tal y como es recogido por Solé y Cachón (2006) la integración empezaría por la inserción laboral, algo que es implícitamente aceptado tanto por parte de la población inmigrante como por parte de la sociedad de acogida. Pero la integración puede ser más difícil para ambas partes cuando se tiene que abordar el tema de la aceptación de los valores culturales y la participación social. En este sentido, el voluntariado puede también ser un medio que permita aproximar a las personas a grupos sociales diferentes a través de la prestación de servicios o a través de la generación de entornos de trabajo de carácter cooperativo que permitan conocer otras realidades de primera mano y reducir posibles prejuicios. El análisis de cómo este tipo de actividades puede contribuir a las relaciones interpersonales e intergrupales está aún por realizar. La investigación en procesos grupales y relaciones intergrupales tradicionalmente se ha centrado en conductas clasificadas como negativas o antisociales (discriminación, conflicto, agresión, etc.), mientras que el papel de la conducta prosocial ha sido relativamente descuidado (Dovidio et al., 2006).

En cuanto al desarrollo del arraigo, el voluntariado puede contribuir a promover el arraigo laboral, tal y como ha sido descrito anteriormente, y también el social facilitando el establecimiento de relaciones sociales bien sea con los receptores de los servicios prestados o con los propios compañeros de las entidades sociales donde colaboren. La participación como voluntarios puede contribuir igualmente a la adquisición de conocimientos sobre las normas y costumbres culturales, y el funcionamiento de las instituciones en el país de acogida, facilitando de esta forma el arraigo cultural y la superación de los problemas derivados de la distancia cultural. Finalmente, también podría facilitar el arraigo ecológico. La vinculación con el entorno inmediato o con la comunidad se produciría básicamente como resultado del establecimiento de los anteriores tipos de arraigo.

Respecto al desarrollo de la aculturación psicológica, la práctica de voluntariado puede llevar a las personas inmigrantes a sentirse valoradas y aceptadas por la sociedad de acogida, y al mismo tiempo puede dar la oportunidad de acortar la percepción de diferencias entre personas inmigrantes y autóctonas gracias al desarrollo de trabajos donde se prime la colaboración de unos y otros. Esto puede hacerles ver que son más las similitudes que las diferencias entre ambos y que las diferencias existentes constatadas pueden ser más un elemento enriquecedor para el servicio prestado y para las relaciones interpersonales, que un obstáculo para el entendimiento mutuo.

En función del sentido de pertenencia se puede construir o fundamentar un sentido psicológico de comunidad que genere, entre otros aspectos, un deseo de mantener la interdependencia entre los miembros de la comunidad. En este caso, la comunidad puede llegar a ser la entidad de voluntariado, la comunidad donde se prestan o para la que se prestan los servicios, o la sociedad de acogida más amplia.

El sentido psicológico de comunidad funciona como un catalizador de la participación y del cambio social, de hecho, hay múltiples evidencias que muestran que es un predictor de la participación social (Maya, 2004). Omoto y Snyder (2010) proponen que el sentido psicológico de comunidad puede estar implicado en el proceso de ayuda y en el voluntariado, ya que promueve los sentimientos de responsabilidad y obligación de ayudar a otros. En los trabajos realizados por Omoto y colaboradores (Omoto y Crain, 1995; Omoto y Snyder, 1993, 1995 y Omoto et al., 2000) se muestra que una de las motivaciones más importantes para realizar voluntariado es el interés por la comunidad, y al mismo tiempo a través de su participación en las entidades de voluntariado, las personas se sienten más conectadas aún con otros miembros de su comunidad y pueden llegar a implicarse en un mayor número de actos que la beneficien. En la misma línea, en el trabajo de Ashton et al. (2006) se recoge que las personas inmigrantes describían que el hacer voluntariado les ayudaba a desarrollar un sentido de pertenencia a la entidad, a la comunidad y al país de acogida. De esta forma, la relación entre voluntariado y el sentido psicológico de comunidad es de carácter bidireccional, el sentido de comunidad aumenta la probabilidad de implicarse en acciones de ayuda hacia la comunidad y al mismo tiempo el desarrollo del voluntariado puede contribuir al desarrollo de ese sentido de comunidad. No debe olvidarse tampoco el papel que en estas relaciones pueden tener otras variables previamente descritas. Por ejemplo, la participación en grupos o entidades religiosas puede facilitar un mayor interés o vinculación con la comunidad.

Los resultados hallados en un estudio transnacional publicado en 2003 y llevado a cabo en 6 países de la UE sobre la participación de las personas inmigrantes y procedentes de minorías étnicas en voluntariado nos permiten resumir lo ya expuesto: el voluntariado puede ser un medio de integrarse en la sociedad en un doble sentido, ya que facilita el acceso al mercado laboral promoviendo no solo de esta forma la integración socioeconómica sino también cultural, y también puede ser un medio de empoderar y desarrollar la sociedad civil, y así combatir la exclusión social y la pobreza (European Commission, 2003).

4. CONCLUSIONES

El voluntariado realizado por las personas inmigrantes y el papel que puede jugar de cara a su integración en la sociedad de acogida es un área concreta de estudio que a penas acaba de iniciarse y que desde una perspectiva académica no existe aún como tal.

Los pocos datos que se han localizado con relación al tema muestran que la participación de los inmigrantes en actividades de voluntariado es limitada, probablemente porque además de las barreras que tienen que superar junto al resto de la población se encuentran con otras derivadas de su propia condición de inmigrantes. También se ha encontrado que algunos de los factores que se asocian con su desarrollo en población general son básicamente los mismos que en la población inmigrante, lo que puede permitirnos aventurar que el fenómeno podría desarrollarse de forma muy similar en unos y en otros. Quizás la dimensión de los beneficios que pueden derivarse de la práctica del voluntariado por parte de las personas inmigrantes es lo que verdaderamente despertaría un mayor grado de interés por las implicaciones prácticas que puede generar.

Como se describía en la introducción, se ha presentado una primera aproximación al estudio del voluntariado de los inmigrantes, pero un análisis más sistemático del mismo debe atender a que la población inmigrante no es un grupo homogéneo. Variables como el género, la religión procesada y el país de procedencia, por ejemplo, han de ser consideradas especialmente (Solé y Cachón, 2006).

A lo largo de este trabajo se ha defendido la idea de que el voluntariado puede promover la integración en muchas de sus facetas, y por ello mismo, también se plantea la idea de que podría considerarse como un indicador más que ayude a determinar el nivel de integración de la población inmigrante en el país de acogida.

Sin pretender ser reduccionistas, pero sí partiendo de una clara orientación psicosocial a la hora de presentar el estudio de la relación entre voluntariado e integración de las personas inmigrantes, se han presentado tres conceptos, cuya utilidad de cara a operativizar el estudio de dicha relación tendrá que ser demostrada empíricamente. En este trabajo solo se ha pretendido hacer una “apuesta” teórica por ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHNALLEN, J. M., SUYEMOTO, K. L. y CARTER, A. S. (2006). Relationship between physical appearance, sense of belonging and exclusión, and racial/ethnic self-identification among multiracial japanese European-americans. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 12, 673-686.
- AMUEDO-DORANTES, C. y DE LA RICA, S. (2007). Labour market assimilation of recent immigrants in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 45, 257-284.
- ANANT, S.S. (1966). The need of belong. *Canada's Mental Health*, 14, 21-27.
- ARAGÓN, J., MARTÍNEZ, A., CRUCES, J. y ROCHA, F. (2010). *La integración laboral de las personas inmigrantes en España*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- ASHTON, S., BAKER, N. y PARANDEH, A. (2006). *Building caring communities: The contributions of immigrant volunteers*. Coquitlam, BC: Community Volunteer Connections.
- BASTENIER, A. y DASSETTO, F. (1986). The characteristics of a young proletariat that is not settled: The children of Italian immigrants in Belgium. *Studi Emigrazione*, 23, 37-50.
- BERRY, J.W. (1997). Inmigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- BOWDENLEIGH, J. (2006). *Volunteering: A bridge to integration*. Revisado el 15 de Noviembre de 2010 en <http://www.refugee-action.org.uk/ourwork/projects/documents/HorizonsEvaluationReportFINALAug06.pdf>.
- CACHÓN, L. (2008). The integration of and with the immigrants in Spain: Theoretic debates, policies and territorial diversity. *Política y Sociedad*, 45 (1), 205-235.
- CAMERON, J. E. (2004). A three-factor model of social identity. *Self and Identity*, 3, 239-262.
- CASTELLANO, I., CEDENA, B., FRANCO, P. y GUILLÓ, C. (2011). Voluntariado: tendencias y retos (en España y hoy). *Revista española del tercer sector*, 18.
- CIS (2011). *Barómetro del CIS de Marzo de 2011. Estudio nº 2.864*. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en <http://www.voluntariado2011.es/ano-europeo-espana/documentos/CIS%20-%20Barometro%20de%20Marzo.pdf>.
- CLARY, E.G. y SNYDER, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of personality and social psychology*, 12.
- DOVIDIO, J.F., PILIAVIN, J.A., SCHROEDER, D.A. y PENNER, L.A. (2006). *The social psychology of prosocial behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- DUGUID, F., SLADE, B. y SCHUGURENSKY, D. (2006). *Unpaid work, informal learning and volunteer cultures*. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en http://stir.academia.edu/BonnieSlade/Papers/353969/Unpaid_Work_Informal_Learning_and_Volunteer_Cultures.

- European Commission (2003). *MEM-Vol migrante and ethnic minority volunteering*. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en http://www.mem-volunteering.net/download/MEM-VOL_syntesis_report_english.pdf
- GOMEZ, R. y GUNDERSON, M. (2003). Volunteer activity and the demands of work and family. *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 58, 573-589.
- GRONBJERG, K.A. y NEVER, B. (2004). The role of religious networks and other factors in types of volunteer work. *Nonprofit Management & Leadership*, 14, 263-289.
- HAGERTY, B. M. K., LYNCH-SAUER, J., PATUSKY, K. L., BOUWSEMA, M. y COLLIER, P. (1992). Sense of belonging: A vital health concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6, 172-177.
- HEILBRUNN, S., KUSCHNIROVICH, N. y ZELTZER-ZUBIDA, A. (2010). Barriers to immigrants' integration into the labor market: Modes and coping. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 244-252.
- INE (2007). *Resultados detallados de la Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA)*. Revisado el 15 de Marzo de 2012 en <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft13%2Fp459&file=inebase&L=0>
- Institute for Volunteering Research (2007). *Volunteering groups deemed at risk of social exclusion. Research Bulletin*. Revisado el 15 de Noviembre de 2010 en http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource_Library/Disability_Inclusion/Volunteering_Social_Exclusion.pdf
- KUTNER, G. y LOVE, J. (2003). *Time and Money: An in depth look at 45+ volunteers and donors*. Washington: AARP.
- LÓPEZ-CABANAS, M. y CHACÓN, F. (1999). *Intervención psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.
- MASLOW, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- MAYA, I. (2004). Sentido de comunidad y potenciación comunitaria. *Apuntes de Psicología*, 22, 187-211.
- MCMILLAN, B. y CHAVIS, D. M. (1986). Sense of community: a definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14, 6-23.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011). *Estrategia estatal del voluntariado 2010-2014*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- MOUA, M. (2010). *Relationships matter: Volunteerism in immigrant communities*. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en <http://mavannetwork.org/resources/Documents/Relationships%20Matter%20Report%20FINAL.pdf>
- NETTE, J. y HAYDEN, M. (2007). Globally Mobile children: the sense of belonging. *Educational Studies*, 33(4), 435-444.

- Observatorio Permanente de la Inmigración (2011). *Extranjeros residentes en España con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor a 30 de Junio de 2011*. Revisado el 13 de Octubre de 2011 en http://extranjeros.mtin.es/es/InformacionEstadistica/Informes/Extranjeros30Junio2011/Archivos/Principales_Resultados_30062011.pdf
- OMOTO, A. M. y CRAIN, A. L. (1995). AIDS volunteerism: Lesbian and gay community-based responses to HIV. En G.M. Herek y B. Greene (Eds.), *Contemporary perspectives on lesbian and gay issues. Vol. 2: AIDS, identity, and community* (pp. 187-209). Thousand Oaks, CA: Sage.
- OMOTO, A. M. y SNYDER, M. (1993). AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Nonprofit Management and Leadership*, 4, 157-176.
- OMOTO, A. M. y SNYDER, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 671-686.
- OMOTO, A. M. y SNYDER, M. (2010). Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action. En S. Stürmer y M. Snyder (Eds.). *The psychology of prosocial behavior* (pp.223-243). Oxford: Wiley-Blackwell.
- OMOTO, A. M., SNYDER, M. y MARTINO, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22, 181-198.
- Plataforma del voluntariado de España (2011). Revisado el 9 de Enero de 2012 en <http://www.plataformavoluntariado.org/web/guide/historia-del-voluntariado>.
- Points of Light Foundation. (2000). *A matter of survival: Volunteering*. Revisado el 15 de Noviembre de 2010 en http://www.nationalserviceresources.org/filemanager/download/POLF/matter_of_survival.pdf.
- PUTMAN, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6, 65-78.
- RAMAKRISHNAN, S.K. y VIRAMONTES, C. (2006). Civic inequalities: Immigrant volunteerism and community organizations in California. San Francisco, CA: Public Policy Institute of California.
- ROSCOW, D. y SMITH, D. B. (2009). *Immigrant youth less likely to volunteer*. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en http://www.civicyouth.org/PopUps/pr_09_immigrant_vol.pdf.
- SARASON, S. B. (1974). *The psychological sense of community: prospects for a community psychology*. San Francisco: Jossey Bass.
- SCOTT, K., SELBEE, K, y REED, P. (2006). *Making connections: Social and civic engagement among Canadian Immigrants*. Ottawa: Canadian Council on Social Development.

- Senior Service America and the Center for Applied Linguistics. (2006). *Engaging Immigrant Seniors in Community Service and Employment Programs*. Revisado el 15 de Noviembre de 2010 en <http://www.seniorserviceamerica.org/site/downloads/reports-publications-analyses/engaging-immigrant-seniors-2006-06.pdf>
- SOLÉ, C. y CACHÓN, L. (2006). Globalization and Immigration. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 116, 13-52.
- STUKAS, A. A., DALY, M. y COWLING, M. J. (2005). Volunteering and the creation of social capital: A functional approach. *Australian Journal of Volunteering*, 10, 35-44.
- TAVAZZA, L. (1995). *El nuevo rol del voluntariado social*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- TELLES, E. (2010). Mexican Americans and immigrant incorporation. *Context*, 9(1), 28-33.
- The Temple University Center for Intergenerational Learning (2008). Community treasures: Recognizing the contributions of older immigrants and refugees. Revisado el 7 de Diciembre de 2010 en <http://projectshine.org/sites/default/files/Community%20Treasures.pdf>
- TORRENTE, G., RUIZ-HERNÁNDEZ, J.A., RAMÍREZ, M.C. y RODRÍGUEZ, A. (2011). Construcción de una escala para medir arraigo en inmigrantes latinoamericanos. *Anales de Psicología*, 27, 843-851.
- VERMEULEN, H. (2010). Segmented assimilation and cross-national comparative research on the integration of immigrants and their children. *Ethnic and Racial Studies*, 33, 1214-1230.
- Volunteer Centre of Calgary (1992). *Project Kaleidoscope: Cross-cultural partnerships in volunteerism*. Calgary, AB: Volunteer Centre of Calgary.
- WILSON, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- ZAPTATA-BARRERO, R. (2010). Theorizing state behavior in International migrations: An evaluative ethical Framework. *Social Research*, 77, 325-352).