



**“La Experiencia del Voluntariado de Mayores en CEPRAM.
Historia de esperanzas, donaciones y amor”.**

Autores:

Mercedes Corcoba

Andrés Urrutia.

Gastón Moisset de Espanés

Eje temático:

Actividades y trabajo voluntario de personas adultas mayores.

Espiritualidad y trascendencia en la vejez.

Categoría:

Experiencias ejecutadas por Organizaciones.

Centro de Promoción del Adulto Mayor

País:

Argentina.

La experiencia del Voluntariado de Mayores en CEPRAM.

Historia de esperanzas, donaciones y amor.

“Cuando se la siembra, es la más pequeña de todas las semillas de la tierra, pero, una vez sembrada, crece y llega a ser la más grande de todas las hortalizas, y extiende tanto sus ramas que los pájaros del cielo se cobijan a su sombra”. Marcos 4. 30-32.

1. Introducción.

El presente trabajo tiene por objetivo compartir la experiencia de los distintos Programas de Voluntariado de Adultos Mayores que se han gestado y se desarrollan desde hace cinco años en el Centro de Promoción del Adulto Mayor (CEPRAM).

Ha sido nuestro interés no sólo describir la experiencia sino también enriquecerla a partir de una reflexión teórica y una investigación empírica.

Creemos que los distintos programas de voluntariado que se llevan adelante han sido no sólo gratificantes sino también exitosos al crecimiento que han tenido, la permanencia de los voluntarios, el impacto que sus acciones generan, el grado de satisfacción que presentan y las perspectivas de desarrollo a futuro. Y si bien estamos convencidos de que el éxito de los programas seguramente tiene relación con numerosos factores, nos hemos concentrado en el que consideramos el principal: el voluntario, la persona que dona su tiempo por y para el prójimo, la semilla de mostaza, la piedra angular que sostiene con firmeza la estructura de todo programa de voluntariado. Por esta razón nos hemos preguntando qué representaciones tienen del voluntariado, qué cosas experimentan a través de él, porqué realizan el voluntariado en esta organización y no en otra, cuáles son sus motivaciones, qué los impulsa a tales conductas.

A lo largo de nuestro trabajo pudimos ir construyendo un perfil motivacional de los voluntarios del CEPRAM y comprender más acabadamente las razones vitales que comprometen a los mayores con una tarea trascendente.

2. La Organización: CEPRAM

El Centro de Promoción del Adulto Mayor (CEPRAM) es una organización de la sociedad civil sin fines de lucro que tiene su sede en Córdoba, República Argentina. Desde el año 2001 a la fecha lo guía la misión de promover el bienestar psicológico y social de las personas mayores y sus condiciones de ciudadanía.

CEPRAM está constituido por psicólogos, educadores, comunicadores, escritores, artistas, historiadores, investigadores, arquitectos, docentes, personal administrativo, alumnos y voluntarios que trabajan día a día en el diseño y realización de proyectos y acciones a favor de una vejez digna, activa, creativa, sabia y solidaria.

CEPRAM genera oportunidades educativas, personales y sociales, de recreación y de trascendencia para más de dos mil personas mayores de cincuenta años. Promueve la inclusión activa de los mayores en el seno de la comunidad y el rescate del capital cultural, intelectual y social, riquezas intangibles moldeadas con años de trabajo, estudio y experiencias. CEPRAM brinda un espacio en el cual potenciar las capacidades de los mayores, aborda preventivamente las amenazas del proceso de envejecimiento y construye una nueva representación social de los mayores desde un rol activo. CEPRAM también investiga, genera y difunde conocimientos sobre el proceso de desarrollo humano después de los cincuenta años.

3. Reflexiones previas.

Al momento de iniciar el trabajo nos surgieron numerosos interrogantes ¿Qué moviliza a un adulto mayor a donar su tiempo? ¿Por qué lo hace en una determinada organización? ¿En qué momento vital nace esta tendencia? ¿Qué piensan, sienten y descubren las personas a través del voluntariado? ¿Qué relaciones tendrá la conducta voluntaria con los más profundos impulsos humanos? ¿Qué sentido adquiere el voluntariado en la vida de los mayores? Antes de comenzar la descripción de los programas queremos compartir un relato desarrollado por J. Kotre¹ que nos fue particularmente inspirador para reflexionar sobre el don. Se trata de un cuento de hadas llamado “El obsequio”. En el mismo se aborda el concepto de generatividad y la capacidad de donar, y a la vez resume la concepción que poseemos sobre lo que sería un proceso de envejecimiento saludable, íntegro y pleno.

Papá Wali es ya viejo y ha dedicado toda su vida a cortar hierbas y pastos; en un determinado momento debe hacer algo con una vasija de monedas que ha acumulado a lo largo de toda su vida. Es un viejo simple, vive feliz en una pequeña cabaña; no puede pensar en nada que quiera para él, así que va a un joyero y compra un brazalete de oro. A un amigo que es mercader le pregunta “¿Quién es la más bella y virtuosa mujer en el mundo?”. “La princesa del Este” le contesta. Entonces le pide que le lleve el obsequio pero manteniendo el anonimato. El mercader acuerda llevarle el regalo y así lo hace en uno de los viajes. La princesa no sólo queda intrigada sino que a través del mercader envía preciosas piezas de seda. “¿Y qué voy a hacer con estas piezas de seda?”, se pregunta Papá Wali. Tras reflexionar interroga “¿Quién es el más guapo y virtuoso hombre en el mundo?”. “El príncipe del oeste”. Pues le pide al mercader que lleve entonces para allá el obsequio. Así lo hace, y el príncipe no sólo queda intrigado sino que retribuye con un regalo aún mayor: una docena de sementales. Al llegar a Papá Wali ya imaginamos su respuesta: “Lléveselos a la princesa del Este...”. La princesa no encuentra respuesta. El rey le sugiere hacer un regalo tan extraordinario que ponga a su admirador secreto en ridículo y envía mulas cargadas de metales preciosos; tan pronto llegan a Papá Wali, parten hacia la tierra del príncipe del Oeste. Los obsequios van y vienen, crecen, se magnifican... hasta que el rey y la reina llegan a la conclusión de que este admirador secreto seguramente desea casarse con su hija. Rey, reina, princesa y todo el séquito acompañan al mercader en su viaje de regreso para poder conocer al admirador secreto. El mercader comprende que la situación será difícil cuando se encuentren con una pobre cabaña y un viejo marchito adentro. Se adelanta en el viaje y le cuenta a Papá Wali lo que será inminente. Papá Wali entra en desesperación, se dirige hacia un acantilado, pero no puede saltar... queda en el

¹ Kotre, J. (1999). Generativity and the Gift of Meaning. *Generations*. Vol 23, Issue 4, pp 65-70. Winter 1999-2000.

piso, en la oscuridad y la desesperación. De repente aparece un halo de luz y seres angelicales transforman sus ropas en elegantes abrigos, y transforman su cabaña en un palacio. Papá Wali recibe entonces a la princesa, al rey y todo su séquito. En medio del festejo, el rey y la reina consienten el matrimonio de su hija con Papá Wali. “¡Ay! Ya estoy viejo para casarme, pero conozco a alguien que podría ser un marido perfecto para tu hija”. Convoca al príncipe del Oeste, se enamoraron y se casaron festejando en el palacio de Papá Wali. Y tras todos los festejos, la familia real y todo su séquito siguieron su viaje. Papá Wali se despidió saludando con un puñado de hierbas en sus manos cortadas esa misma mañana. Eran los aromas más dulces y frescos que jamás hubiera sentido.

El relato habla del acto de donación que a la manera de la semilla de la mostaza del relato bíblico es la más pequeña de todas las semillas pero... Esta historia nos habla de que en la vejez nuestros pequeños esfuerzos pueden producir ricos resultados **en significado**. La persona mayor movilizada por el impulso generativo se pregunta ¿qué me han dejado todos estos años de vida? Destila la esencia de quién ha sido (simbolizada por el brazalete) y lo siembra en donde dará el máximo fruto. El relato nos ayuda a pensar que los voluntarios, las personas que tienen la capacidad de donar, son aquellas que pueden responder al llamado que la vida nos hace, a la convocatoria a contribuir con su desenvolvimiento.

“El obsequio” nos indica que debemos estar dispuestos a “donar el tesoro”; la vasija de monedas representa las experiencias que hemos acumulado. El punto central es que no nos aferremos a él sino que podamos invertirlo en las personas y en la vida. No esperar que sea la muerte la que genere una herencia, se trata de poder obsequiar mucho antes, y eso posibilitará ver los resultados de las acciones y quizás cosechar. También la historia nos muestra a un Papá Wali muy selectivo a la hora de decidir dónde invertir su pequeña fortuna. Escoge a quienes tienen especiales virtudes: personas virginales (*vir*: fuerza *gen*: origen) es decir personas que tengan fuerza para dar origen, personas vigorosas que tendrán el poder para multiplicar la inversión. Estas ideas son muy útiles para pensar qué imagen tienen las personas respecto de la organización a la cual le donan su tiempo, y qué responsabilidad tiene la organización de que dicha donación de frutos.

Esta historia nos habla de la inclusión: une los extremos del mundo, el Este y el Oeste. Seguramente el príncipe y la princesa no podrían ser más diferentes, probablemente hasta serían de distintas razas... pero nada de esto es importante cuando al donar logramos identificarnos con la humanidad como un todo.

Esta historia, metáfora de la generatividad, nos acompañará a lo largo de todo el trabajo permitiéndonos darle un sentido y explicación a algunas de las razones y motivaciones que llevan a los voluntarios a donar generosamente su tiempo y experiencia para que otros, más necesitados, se aprovechen y enriquezcan de ella.

4. PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO DE MAYORES EN CEPRAM

4.1 Orígenes y crecimiento de los programas de voluntariado. Permanencia de los voluntarios.

En primer lugar debemos puntualizar que la mayor parte de los adultos mayores asistentes a CEPRAM acuden por el **Programa Educativo** que allí se desarrolla. Se trata del programa **FAMAC** (Formación de Adultos Mayores de Córdoba) que se realiza conjuntamente con la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. El crecimiento del programa ha sido notable (de 400 alumnos en el año 2001 a más de 2500 alumnos en la actualidad). Este dato es un indicador de la necesidad de generar espacios que den respuesta a los intereses, a las motivaciones y

a las ansias de participación de las personas mayores. Esta introducción es necesaria ya que las personas que conforman los programas de voluntariado en la casi totalidad de los casos se han acercado a CEPRAM por su propuesta educativa; se trata de una propuesta centrada en atender al proceso de envejecimiento desde una perspectiva saludable. El programa psicoeducativo se asienta en un abordaje que está centrado en escuchar a la persona mayor y promover su bienestar como alguien íntegro que puede ser agente de cambio de sí mismo y de su entorno. Al conocer los programas de voluntariado y recibir la invitación a participar, numerosas personas mayores se han incorporado a ellos.

En el año 2001 surge el primer programa de voluntariado, el “*Grupo de Solidaridad*”, constituido por catorce personas mayores. Pequeña semilla de mostaza que nos dice mucho sobre el espíritu de la organización. Desde sus inicios a la fecha el grupo de solidaridad realiza campañas para atender fundamentalmente necesidades de adultos mayores hogarizados, niños carenciados y/o discapacitados contenidos en otras organizaciones de la sociedad civil con las cuales CEPRAM mantiene vínculos y lazos de cooperación (campañas de desarrollo de recursos en especie como: lana para un hogar de ancianos estatal, leche y zapatillas para comedores infantiles, artículos de limpieza para niños de una escuela diferencial, papeles y diarios para la generación de recursos económicos).

En el año siguiente surge el programa de voluntariado “*Grupo de Recreación y Turismo*” centrado en la organización de eventos, viajes, festejos y actividades recreativas principalmente destinadas a los mayores que asisten a la organización. Estos dos voluntariados nos indican la saludable orientación hacia los otros sin descuidar el desarrollo propio.

En el año 2003 la organización ya más asentada se atreve a desafíos mayúsculos y nace “*Acompañamiento Telefónica a Mayores – ATM*” : *si usted está solo, angustiado o en crisis alguien lo escucha...* Y quienes lo escuchan son 65 adultos mayores que donan cinco horas semanales. De estas horas, dos se destinan a capacitación y contención de los voluntarios y tres para la tarea específica de atender llamados de personas que atraviesan momentos de dolor y sufrimiento o se encuentran solas y angustiadas. Al servicio de ATM se puede acceder desde cualquier punto del país y la llamada actualmente es gratuita. ATM se sostiene por el aporte de los voluntarios, así como también de instituciones, fundaciones y particulares que lo financian, y medios de comunicación que lo difunden.

En el año 2004 la iniciativa de alumnos y docentes del CEPRAM da origen al voluntariado “*La magia del cuento*”. Se trata de un grupo de narradores que comparten sus historias ante públicos diversos (mayores, adolescentes y niños) al interior de la organización y en otras instituciones.

En 2005 nace un voluntariado que responde a un pedido muy concreto: “*Quiero pasar de grado*”. El grupo de “*Apoyo Escolar*” permite que una persona mayor acompañe personalmente el proceso de enseñanza-aprendizaje de niños de una zona altamente vulnerable y periférica de la Ciudad de Córdoba. Este proyecto se trabaja en conjunto con SERVIPROH (Servicio de Promoción Humana), organización que promueve el desarrollo de la comunidad en la que se encuentran los niños bajo el programa de apoyo escolar mencionado.

Finalmente en el presente año los mayores de CEPRAM encaran un nuevo desafío: preservar y transmitir a las jóvenes generaciones el legado cultural e histórico de la ciudad. “*Entre Cicerones y Herederos. Córdoba narrada por sus mayores*” es un programa de voluntariado que propone un encuentro intergeneracional lúdico y

enriquecedor. Los niños de la ciudad pueden conocer los espacios públicos fundacionales (Iglesia Catedral, Plaza de Armas, Cabildo Histórico, etc.) acompañados de un Cicerón o Cicerona que a través del obsequio de un libro, una historia, un cuento y títeres le transmitirá con su ejemplo el amor y el cuidado a lo que hemos recibido y nos pertenece a todos. En este proyecto los mayores de CEPRAM se vinculan a alumnos, de entre 5 y 9 años, asistentes a escuelas primarias estatales y privadas, y se relacionan también con otras OSC a través de alianzas con el estado provincial y municipal. Además empresas y fundaciones contribuyen al sostenimiento del proyecto y a que el impacto y alcance del mismo sea extensivo a niños de bajos recursos y que son alumnos de escuelas marginales y alta vulnerabilidad social. Este proyecto obtuvo el primer premio en el concurso **Nuestros Ancianos, la Familia y la Sociedad**, Premio Bienal de Ancianidad 2005-06, otorgado por la Fundación Navarro Viola.

En seis años de existencia se han gestado igual cantidad de programas de voluntariado, cada uno con un perfil particular que los hace únicos y atractivos para distintos mayores que a través del voluntariado desarrollan sus capacidades y potencialidades. Respecto al crecimiento del número de participantes, los 14 voluntarios del año 2001 se han transformado en 195 voluntarios en la actualidad. Los voluntarios que han discontinuado su tarea han sido pocos (38 personas), y el principal motivo se relaciona con problemáticas de salud (propia o de familiares).

4.2 ¿Cuál es el impacto de los programas de voluntariado?

Sembrada en el lugar adecuado, la semilla brotará, crecerá, se transformará en un árbol y dará frutos. El término “beneficiarios” de los programas de voluntariado tiene un tinte economicista. Nos agrada pensar en términos de cosecha. En primer lugar quienes cosechan son los mismos voluntarios tal como muchos lo expresan: *“aprendí que es mucho más lo que recibimos que lo que damos...”* A partir de nuestras indagaciones, tal como se desarrollarán en el apartado sobre “satisfacción de los voluntarios”, afirmamos que en primer lugar los programas impactan positivamente en los voluntarios mismos.

En segundo lugar los programas de voluntariado han impactado positivamente en niños, adultos y mayores de nuestra comunidad (más cercana o más lejana) y especialmente en grupos de mayor vulnerabilidad.

El **Grupo de Solidaridad** ha colaborado durante cinco años con más de siete organizaciones de la sociedad civil (Hogar de Ancianos Municipal, Comedor Popular Infantil María Mercedes Piñero, Escuela de niños con capacidades especiales Lidia Coriat, entre otros) generando recursos en especies por más de \$23.000 (leche, zapatillas, artículos de limpieza, lana, papel, etc.).

El **Grupo de Recreación** ha organizado más de diez eventos masivos (té o cenas para más de 500 personas) y viajes recreativos y culturales a distintos puntos del país en el cual participaron más de 350 personas.

Acompañamiento Telefónico a Mayores (ATM) desde 2003 atiende más de 8.000 llamados anuales de personas angustiadas, solas o que atraviesan una crisis (de los cuales el 23% vuelve a llamar para agradecer la atención recibida). Desde el año 2004 el servicio se extiende: se inauguraron dos líneas de llamada gratuita y de alcance nacional (se registran llamados de más de 2.700 localidades de toda la República Argentina). Como una estrategia para el financiamiento de este programa, más de cien adultos mayores donaron sus “Historias de Vida y de Cocina”, lo que posibilitó la edición de un delicioso libro; se vendieron más de 2.500 ejemplares en los tres primeros meses y lo recaudado se destinó al sostenimiento de ATM. La organización generó, como una forma de desarrollar recursos

propios, una línea editorial: “*Publicar para no olvidar: pequeñas historias de gente grande*”. Por la originalidad de esta iniciativa vinculada a la gestión de recursos con un proyecto fuertemente vinculado a nuestra misión la organización recibió el Premio Moviliza 2004, de ASHOKA Cono Sur.

La Magia del Cuento ha compartido sus narraciones, sus historias y sus sueños con más de doce mil (12.000) niños, adolescentes, adultos y personas mayores (en distintas escuelas, comedores infantiles y hogares geriátricos). El grupo de **Apoyo Escolar** ha brindado más de 300 horas de acompañamiento a 45 niños de un sector vulnerable de la Ciudad de Córdoba (barrio “Los Boulevares”). Tarea pedagógica (*paida*: niño, *agogé*: conducción, guía) dirigida a sostener sus ansias de crecimiento, promoción y aprendizaje.

El programa **Entre Cicerones y Herederos** se encuentra en sus primeras fases de ejecución (desde el mes de abril se inició con la capacitación de los voluntarios). Desde agosto más de 57 Ciceronas y Cicerones recorrerán la Iglesia Catedral de nuestra ciudad, la Plaza Mayor y el Cabildo Histórico; narrarán historias y compartirán vivencias con grupos de niños y mayores, les regalarán un libro espacialmente preparado para este programa y con su ejemplo transmitirán no sólo la imagen de una vejez activa y comprometida sino también el amor y apego al patrimonio cultural que hemos recibido, cuidamos y legamos a las nuevas generaciones. Se estima que con este programa en una primera etapa se trabajará con 9.000 niños provenientes de diferentes escuelas y organizaciones no gubernamentales.

Más allá de sus especificidades, todos los programas de voluntariado de mayores de CEPRAM se asientan en una ética que supone el respeto por la diversidad (cultural, política, religiosa, de ideas y preferencias), la libertad, el trabajo, la responsabilidad con el compromiso asumido, la comprensión del otro y su modo particular de actuar, la perseverancia, y el bien-hacer. Se nutren en un espíritu de solidaridad intra e intergeneracional.

En la **Tabla 1** se encuentran los distintos Programas de Voluntariado del CEPRAM y perfil de los voluntarios que los integran.

Tabla 1

<i>Grupo y número de voluntarios</i>	<i>Perfil de los voluntarios sugerido y habilidades requeridas al momento de la invitación a participar en el programa.</i>
Grupo de Solidaridad.	14 Interés en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos ligados a la asistencia de necesidades específicas de grupos vulnerables (principalmente niños y adultos mayores).
Equipo de Recreación.	5 Disposición para la gestión y organización de eventos socio-recreativos y desarrollo de recursos.
ATM	65 Sensibilidad hacia el dolor humano, capacidad de disociación operativa, reflexiva y de trabajo en equipo.
La Magia del Cuento.	22 Ex – alumnas del taller de narración oral con disposición a acompañar, entretener y educar a través de cuentos y narraciones de su elección a quienes lo requieran.
Apoyo Escolar.	32 Inquietud e interés por el desarrollo y bienestar infantil con especial énfasis en la tolerancia, paciencia, vocación y capacidades pedagógicas.
Cicerones y Herederos.	57 Inclínación hacia la recreación, narración, educación e interés por la historia y el patrimonio.

4.3 ¿Qué características sociodemográficas presentan los voluntarios de CEPRAM?

Para responder a este interrogante y a preguntas de las siguientes secciones se concretó un trabajo de investigación con una muestra accidental que incluyó a más de cien voluntarios de la organización (N = 113). Se les solicitó que completaran una encuesta que contemplaba al voluntariado en sus distintas dimensiones. Cabe aclarar que si bien respondieron a la encuesta ciento trece voluntarios, hay doce personas que participan en más de un programa de voluntariado, por lo tanto se recolectó la opinión y parecer de casi un 70% de los voluntarios en actividad.

En primer lugar hay que mencionar que el voluntariado de CEPRAM es fundamentalmente femenino (95.6% mujeres, 4.4% varones). Los voluntarios tienen entre 47 y 84 años siendo la media de 63.28 años ($s = 7.63$). En el Gráfico No. 1 se observa el estado civil de los voluntarios, la mayoría de ellos casados. En el Gráfico No. 2 se puede apreciar que el grupo de voluntarios presenta un muy elevado nivel de instrucción formal.

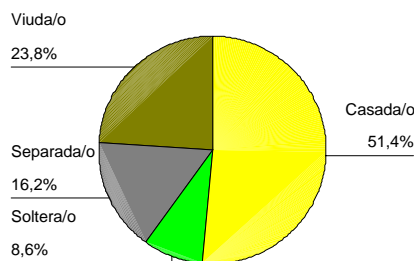


Gráfico No. 1. Estado Civil

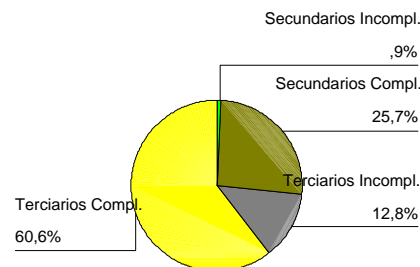


Gráfico No. 2. Estudios Cursados

Es importante destacar que casi un cuarto de los encuestados (24.8% de los voluntarios) desempeña actualmente tareas de voluntariado en otra organización (el 75.2% restante sólo lo hace en CEPRAM). Y del total de voluntarios, el 52.2% afirma ya haber realizado tareas de voluntariado en el pasado en otras organizaciones.

En los programas de voluntariado de CEPRAM hallamos personas que se han incluido hace pocos meses y otras que llevan cinco años ($M = 1.67$ años, $s = 1.36$). Las horas semanales que le dedican al voluntariado oscilan entre dos horas (que corresponde a los voluntarios de “Apoyo Escolar”) y cinco (“ATM”); pero también hallamos personas que participan en más de un voluntariado y por lo tanto las horas semanales pueden llegar hasta doce ($M = 4.63$ horas; $s = 1.59$).

4.4 Satisfacción de los voluntarios con su rol

Atentos a investigaciones recientes que asocian las emociones positivas y el voluntariado (Vecina & Chacón, 2005)² nos interesó conocer el grado de satisfacción de los mayores en su rol de voluntarios. Encontramos en nuestra muestra que el 89.4% de las expresiones escritas brindadas por los voluntarios indican satisfacción o mucha satisfacción con su rol (“*me encanta todo lo que estamos aprendiendo*”, “*satisfacción total, felicidad de poder dar algo, sea lo que sea*”, “*plena, siento que mi vida cambió en algunos aspectos*”, “*es una actividad que me llena el alma*”, “*...nunca me imaginé que me iba a gustar tanto...*”). Con regularidad hallamos que las personas que se han incorporado a programas de voluntariado hace poco tiempo mencionan además de la satisfacción la contención, la comodidad y la integración.

El 10.6% restante incluye a las personas que consideran que todavía no pueden determinar su satisfacción porque hace poco tiempo que están en el voluntariado, y también a las personas que afirman sentirse satisfechas “a medias”. El menor grado de satisfacción se asocia a un sentimiento de carencia (“*veo que todavía me falta mucho entrenamiento para cumplir mejor el rol asignado. Tampoco estoy seguro de tener las cualidades apropiadas*”, “*me encuentro satisfecho a medias porque hay muchos llamados (voluntario del ATM) en los que he podido aportar muy*

² Vecina, M. & Chacón, F. (2005). Positive emotions in Volunteerism. *The Spanish Journal of Psychology*, 8 (1), 30-35.

poco o nada y porque me falta aprender bastante”) o ansiedad (*“estoy asustada aún, pero pienso que lo superaré con capacitación y contención”*).

4.5 Intenciones de permanencia en el voluntariado y perspectivas a futuro.

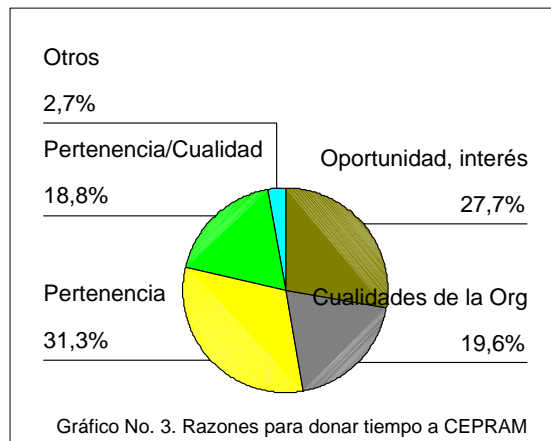
Totalmente en relación con el alto porcentaje hallado de satisfacción en el rol de voluntario, encontramos que el **84.7%** de las personas afirma que **es bastante probable** que continuará en el programa de voluntariado de la organización **“siempre”** o **“hasta que le den las fuerzas y la salud”** (el 4.5% afirma que es bastante probable que continúe entre un año y dos; 7.2% es bastante probable entre seis meses y un año; 3.6% es bastante probable que continúe durante los próximos seis meses).

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de mayor y menor satisfacción respecto a sus intenciones de tiempo de permanencia en el voluntariado ($t = 3,93$ para $\alpha = .000$). La intención de permanecer más tiempo conforme están más satisfechos corrobora las hipótesis de que existe una sólida relación entre la experiencia de emociones positivas en el voluntariado y la intención de permanecer en la organización. Tal como lo indican M. Vecina y F. Chacón en el artículo citado, uno de los principales problemas que tienen las organizaciones de voluntariado actualmente es la permanencia de sus voluntarios. Los resultados hallados nos estarían indicando algo sumamente alentador al momento de pensar el futuro de estos programas de voluntariado: los mayores realizan una tarea que, como hemos visto, produce un gran impacto en ellos y en la comunidad, se sienten gratificados en su rol y comprometen su permanencia en los programas por mucho tiempo.

4.6 El vínculo entre los voluntarios y CEPRAM.

Se les preguntó a las personas que participan en los distintos programas de voluntariado por qué habían elegido a CEPRAM como la organización en la cuál realizar su donación de tiempo y trabajo voluntario. Esta pregunta busca descubrir qué expectativas se ponen en el vínculo y determinar si, así como papá Waly decidió donar su pequeña fortuna a quienes eran vigorosos y generosos, nuestros voluntarios donan su tiempo y experiencia al CEPRAM, confiando en que el legado crezca y se multiplique. A través de una estrategia de análisis de contenido hemos determinado las siguientes categorías: **Sentido de pertenencia (31.3%)**, **Cualidades de la Organización (19.6%)**, **Pertenencia y cualidades en conjunto (18.8%)**, **Oportunidad e interés (27.7%)** y **Otras razones (2.7%)**.

En primer lugar debemos mencionar que los voluntarios dan cuenta de una elevada implicación afectiva con la organización. Las personas han elegido a CEPRAM porque **sienten que a él pertenecen**, por el espacio de contención que les significa o por la vinculación emocional que los une; algunos ejemplos de estas expresiones son: *“a la organización la conocí a través de una amiga mayor, me acerqué, encontré un grupo de pares maravilloso, me siento como si fuera mi casa y me permite hacer lo que me gusta...”*, *“porque aquí me siento apoyada, acogida con cariño...”*, *“porque aquí realizo muchas actividades que me gratifican, me siento cómoda y muy a gusto”*, *“siento a CEPRAM como mi segundo hogar, dado que encontré un trato muy afectuoso desde hace cuatro años... pensé que era hora de devolver algo de lo que recibía...”*, *“porque soy asistente del CEPRAM desde hace cuatro años y realmente encontré aquí comprensión, contención, amistad y deseo seguir dentro de esta institución que me causa admiración y orgullo a la vez que devolver algo de lo que recibo...”*).



En segundo lugar hallamos que las personas afirman haber elegido a CEPRAM porque es la organización que les ha brindado **la posibilidad de participar** en un voluntariado; o por **un interés por el proyecto específico** de cada programa en particular. Algunas expresiones incluidas en esta dimensión son las siguientes: *“elegí a CEPRAM porque me pareció interesante el proyecto planteado aquí”*, *“es la organización que me dio la oportunidad de hacerlo”*, *“vine a CEPRAM y me encontré con el voluntariado que ya existía como interés en mí. No dudé en anotarme ya que amo los niños...”*, *“porque la propuesta me atrapó desde que tomé conocimiento de ella y me gustó por los chicos y por mí...”*, *“me siento identificada con la propuesta”*.

Luego, así como en “pertenencia” hallamos expresiones que dan cuenta de una elección afectiva, hallamos también expresiones verbales que dan cuenta de una elección racional; las personas han elegido a CEPRAM porque advierten determinadas **cualidades** que valoran positivamente: *“porque es una organización genuina”*, *“considero que es seria y organizada”*, *“porque es una organización seria y con una estructura bien consolidada”*, *“porque pienso que es un lugar muy bien organizado y responsable”*, *“observo que hay coordinación, planificación en todo, seriedad...”*. La cuarta categoría combina a la primera y la tercera; las personas expresan no sólo una **vinculación afectiva** sino también una **valoración cognitiva de la organización y sus características**: *“elegí esta organización en mi tarea de voluntaria: primero por concurrir desde años en el CEPRAM donde me siento muy bien, segundo estoy convencida del interés del CEPRAM en su ayuda solidaria no solo a los adultos mayores sino a otras necesidades de los seres humanos...”*, *“porque concurre a esta institución y me inspiraron desde siempre confianza; vi mucha responsabilidad en todo y por sobre todo que los quiero tanto como si fueran parte integrante de mí desde hace muuuuucho tiemmmmpo!...”*.

Luego, así como en “pertenencia” hallamos expresiones que dan cuenta de una elección afectiva, hallamos también expresiones verbales que dan cuenta de una elección racional; las personas han elegido a CEPRAM porque advierten determinadas **cualidades** que valoran positivamente: *“porque es una organización genuina”*, *“considero que es seria y organizada”*, *“porque es una organización seria y con una estructura bien consolidada”*, *“porque pienso que es un lugar muy bien organizado y responsable”*, *“observo que hay coordinación, planificación en todo, seriedad...”*. La cuarta categoría combina a la primera y la tercera; las personas expresan no sólo una **vinculación afectiva** sino también una **valoración cognitiva de la organización y sus características**: *“elegí esta organización en mi tarea de voluntaria: primero por concurrir desde años en el CEPRAM donde me siento muy bien, segundo estoy convencida del interés del CEPRAM en su ayuda solidaria no solo a los adultos mayores sino a otras necesidades de los seres humanos...”*, *“porque concurre a esta institución y me inspiraron desde siempre confianza; vi mucha responsabilidad en todo y por sobre todo que los quiero tanto como si fueran parte integrante de mí desde hace muuuuucho tiemmmmpo!...”*.

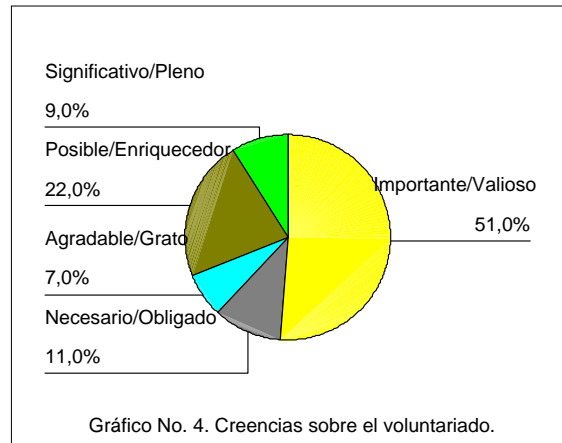
Todos estos datos nos llevan a la reflexión de que las organizaciones no sólo deben proveer la oportunidad a los mayores de desempeñarse como voluntarios sino que también deben proveer un espacio acogedor y contenedor con el cual sentirse identificado, un espacio que consideren valioso; asimismo no se deben descuidar todos los aspectos logísticos de los proyectos ya que en definitiva cuando éstos son bien gestionados transmiten una imagen positiva de

la organización que es altamente valorada por los mayores. En este sentido la organización es una forma más de contención y expansión de las motivaciones de los mayores voluntarios; la eficacia de su acción voluntaria impacta y produce resultados en el seno de una organización que capitaliza sus aportes.

4.7 Representaciones de los voluntarios ¿Qué emociones les genera su tarea?

A través de una serie de frases incompletas que las personas llenaron podemos comenzar a construir el universo de pensamientos y emociones que viven los voluntarios. En el Gráfico No. 4 se puede observar las creencias que tienen los voluntarios sobre la significación de su tarea.

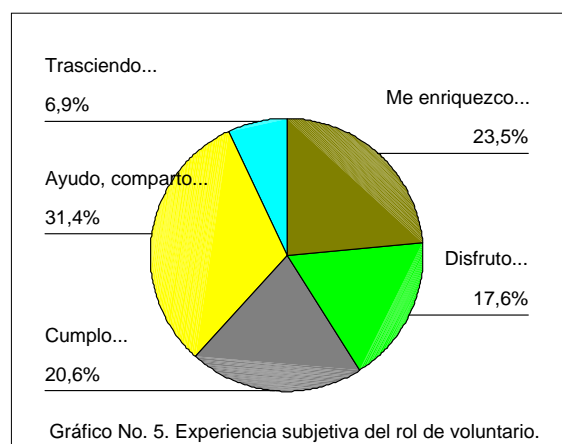
La mayoría de ellos (51%) califican al voluntariado como una acción **valiosa, importante y de ayuda**: “ayuda a mucha gente”, “una tarea humanitaria, abarcadora y efectiva”, “positiva”, “una forma de ayudar al prójimo. En este punto es evidente que los voluntarios tienen muy claro la importancia de plantar la semilla de mostaza, de legar su tesoro cuidado y desarrollado a lo largo de su vida.



También hallamos que muchas personas (22%) expresan que el voluntariado posibilitó un auténtico descubrimiento y crecimiento en ellos mismos; pensaban en el voluntariado como una tarea que ellos no podrían realizar, descubrieron que si es **posible** y que además es **enriquecedor**: “una manera de crecer”, “un camino para **desarrollar la caridad**”, “pensé que el voluntariado era para otros y hoy felizmente lo puedo hacer yo”, “una tarea de crecimiento personal y de los demás”, “pensé que me resultaría más difícil”, “pensé que era algo bueno pero no gratificante, hoy comprobé que sí...”. Otras categorías asocian el voluntariado a algo **necesario, obligatorio, un deber** (“era algo pendiente en mi vida”, “era algo que tenía que realizar”, “es necesario”, “es indispensable”, “es una actitud solidaria que todos debemos en algún momento realizar”), a una tarea que genera **sentido vital y plenitud** (“completaría mi búsqueda...”, “sería como encontrar el sentido de la vida”, “es una vocación”, “...nos llena interiormente”) a una sensación **agradable, gratificante** (“me daría satisfacciones”, “es una tarea que me gusta realizar”, “es una actividad gratificante”).

En todos los casos las personas realizan una calificación positiva de la tarea de voluntariado. Probablemente dicha valoración incida de manera favorable en la autoestima de las personas mayores al momento de identificarse con su tarea de voluntarios.

En el Gráfico No. 5 se pueden observar las experiencias subjetivas y las emociones que los voluntarios sienten al realizar su tarea. Los voluntarios afirman que su **subjetividad se brinda, entra en contacto, en intercambio con el otro**



(31.4%): “estoy dando pero sobre todo recibiendo”, “estoy haciendo algo por otro y por mí”; “puedo ayudar a alguien”; “hago algo por los demás”, “estoy contribuyendo...”, “ayudo a otro a suavizar su vida...”, “estoy haciendo algo por el prójimo”.

También nos indican que **su subjetividad crece, se enriquece (23.5%)**: “voy creciendo interiormente”, “se me ensancha la vida...”, “me enriquezco”, “aprendo”, “estoy más plena”. O la experiencia de voluntariado **da respuesta a necesidades éticas y normativas (20.6%)**: “estoy siendo útil”, “estoy cumpliendo con una tarea muy beneficiosa...”, “estoy cumpliendo conmigo misma”. **Se experimenta una ganancia emocional (17.6%)**: “me hace feliz”, “...me llena de satisfacción”, “realmente estoy haciendo lo que me gusta”, “me moviliza mis sentimientos”, “me da paz y alegría”, “mi corazón estalla”, “voy realizando un viaje imaginario y feliz”. Y finalmente en otros casos, los voluntarios expresan la sensación **subjetiva de trascendencia (6.9%)**: “siento que formo parte de un engranaje...”, “me realizo espiritualmente”, “colaboro con el mundo”, “siento que extendo mis brazos al universo”.

El análisis del universo de pensamientos y sentimientos de los voluntarios respecto del voluntariado nos lleva a pensar que los mayores no sólo tienen una valoración cognitiva positiva del voluntariado; sus propias experiencias subjetivas condensan la esencia de la acción voluntaria: **un responsable, gratificante, enriquecedor y trascendente encuentro con el prójimo**. En estos actos de donación se ve reflejada la fuerte comunión entre aquello que se lega con amor, como el brazalete, y la reciprocidad inherente al mismo acto de dar; el regalo del voluntario mayor, como el brazalete que obsequia Papá Waly, lo inserta en la procesión de la vida, sin por ello perder la esencia de su etapa vital.

4.8 Las familias de los voluntarios: ¿entusiasmo, apoyo, indiferencia o desconocimiento?

La tarea de voluntariado despierta, en la gran mayoría de los casos, respuestas emocionales positivas en los familiares del voluntario (83.8%). Dentro de esta categoría podemos distinguir con claridad una subcategoría que agrupa a todas las **emociones positivas más potentes (27.6%** del total de casos): “es un orgullo”, “es algo que los llena de alegría”, “es gratificante, valorable, los hace sentir bien”, “es una tarea muy hermosa, sienten orgullo de que lo haga”, “es admiración”, “es algo muy lindo de lo que están orgullosos”, “los hace felices”, etc.; en estas expresiones observamos que la ganancia emocional no queda reducida al voluntario sino que impacta en toda su familia. En una segunda subcategoría hallamos expresiones **emocionales positivas, aunque menos efusivas y más contenidas o de mayor cautela, tibieza o mesura (56.2%** de todos los sujetos): “lo valora”, “le agrada porque me ven bien”, “aunque les cuesta aceptarlo, les gusta y como pueden me apoyan”, “no les afecta, me apoyan”, “no les molesta, están de acuerdo”, “les agrada”, “lo respetan”, “les parece bien”, “no les interesa mucho, se alegran pero sin muchos aplausos”, etc.). Sólo un 9.5% de los casos indican **emociones negativas o de indiferencia** (“es indiferente”, “es dejarlos de lado”, “es algo que no les interesa”, “no lo aceptan mucho”, etc.). Es sumamente interesante pensar que, a pesar de la indiferencia o resistencia de la familia, el voluntario sostiene este espacio extrafamiliar. Por otro lado, un 3.8% de las respuestas afirman que para la familia es algo natural, y en un 2.9% de los casos, sus familiares no saben que participa en un voluntariado.

5. Motivaciones para ser voluntario...

Sabemos que las conductas de voluntariado implican importantes costes en tiempo y esfuerzo; pero a su vez hemos visto que las conductas de voluntariado suponen también la obtención de beneficios (satisfacción personal, crecimiento, aprendizajes, reconocimiento familiar, etc.). ¿Qué moviliza a las personas a realizar tareas de voluntariado? ¿Qué impulsos habitan en nosotros y cuándo se despiertan? ¿Existen diferencias entre las personas según la intensidad con la cual se han dedicado a las tareas de voluntariado? Para poder esbozar algunas respuestas les solicitamos a los voluntarios que respondieran a preguntas que versaban sobre las motivaciones para ser voluntarios, cuándo surgen dichas motivaciones, qué efecto tuvo en ellos la invitación a participar en voluntariados, etc. Asimismo completaron dos instrumentos denominados Escala de **Generatividad** de Loyola³ y el **Inventario sobre Motivaciones del Voluntario de Clary**⁴ a los fines de poder relacionar los hallazgos con contenidos conceptuales que permitiesen una reflexión teórica sobre el voluntariado más fructífera.

La “**generatividad**” es un concepto que desarrolló Erik Erikson para explicar una característica de las personas maduras: el interés y compromiso por el bienestar de los otros en general y de las futuras generaciones de seres humanos en particular. Se trata, al decir de John Kotre⁵ de la posibilidad de ser fértil, de invertir y expandir el “self”, el sí mismo, en formas de vida y en tareas que lo trasciendan. Si bien el cuidado de los propios hijos sería una conducta prototípicamente generativa, la generatividad bien puede traspasar los límites de lo cercano y conocido para llegar a “otros” en un sentido más amplio. La generatividad sería un tema crucial en el desarrollo de los adultos y su resolución estaría ligado a la integridad o la desesperanza en los años posteriores a la adultez. Consideramos que el concepto de “generatividad” puede ser útil para reflexionar sobre el voluntariado ya que la conducta voluntaria bien podría incluirse dentro de las conductas generativas.

Respecto de las distintas motivaciones para participar como voluntario, M. Dávila y F. Chacón⁶ suponen la existencia de “**múltiples potenciales motivos**” (o factores) que puedan llegar a explicarlo. Se trata no sólo de una preocupación teórica sino también práctica, ya que sería de gran utilidad conocer más sobre las motivaciones para las más adecuada y eficiente gestión de los programas de voluntariado.

Atentos a que los programas de voluntariado en CEPRAM se han desarrollado con éxito (en términos de crecimiento, impacto, permanencia de los voluntarios, satisfacción de los mismos e intención de continuar en ellos) hemos indagado en las motivaciones de los voluntarios a fin de construir un perfil grupal. Utilizamos, para alcanzar tal objetivo el instrumento ya mencionado de Clary y colaboradores, que atiende a seis motivaciones principales: Valores altruistas: la motivación reside en poder, a través del voluntariado, expresar valores a los cuales adhiere la persona, relacionados con el interés humanitario y altruista hacia los otros (ejemplo de ítem: *Siento empatía por la gente que está necesitada; Siento que es importante ayudar a otros, etc.*)

³ McAdams, D., Hart, H., Maruna, S. (1998) *The Anatomy of Generativity*. En McAdams & De St. Aubin (Comp). *Generativity and Adult Development*. A.P.A.

⁴ En Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado a una muestra española. *Encuentros en Psicología Social*, 1 (2), 22-26.

⁵ Op. Cit.

⁶ Op. Cit.

Conocimiento: el voluntariado es una oportunidad para aprender de nuevas experiencias o para ejercitar conocimientos y habilidades ya adquiridas (ejemplos de ítem: *El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas; El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa, etc.*).

Mejora del estado de ánimo: la motivación principal es el desarrollo del yo y supone refuerzos positivos al mismo (ejemplos de ítem: *El voluntariado incrementa mi autoestima; El voluntariado me hace sentir necesario, etc.*).

Relaciones sociales: el voluntariado ofrece oportunidades de estar con amigos o implica una actividad vista favorablemente por otras personas significativas (ejemplos de los reactivos incluidos: *Tengo amigos que son voluntarios; Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio a la comunidad, etc.*).

Defensa del yo: la motivación para ser voluntario está en relación a proteger al yo de aspectos negativos de sí mismo, reducir culpas inconscientes, delimitar los propios problemas personales. Algunos de los ítem son: *Por muy mal que me sienta el voluntariado me ayuda a olvidarlo; Con el voluntariado me siento menos solo, etc.*

Mejora del currículum: la motivación para participar en el voluntariado guarda relación con los beneficios que podría acarrear. Para indagar esta fuente motivacional se utilizan, por ejemplo, las siguientes expresiones: *El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo; Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios, etc.*

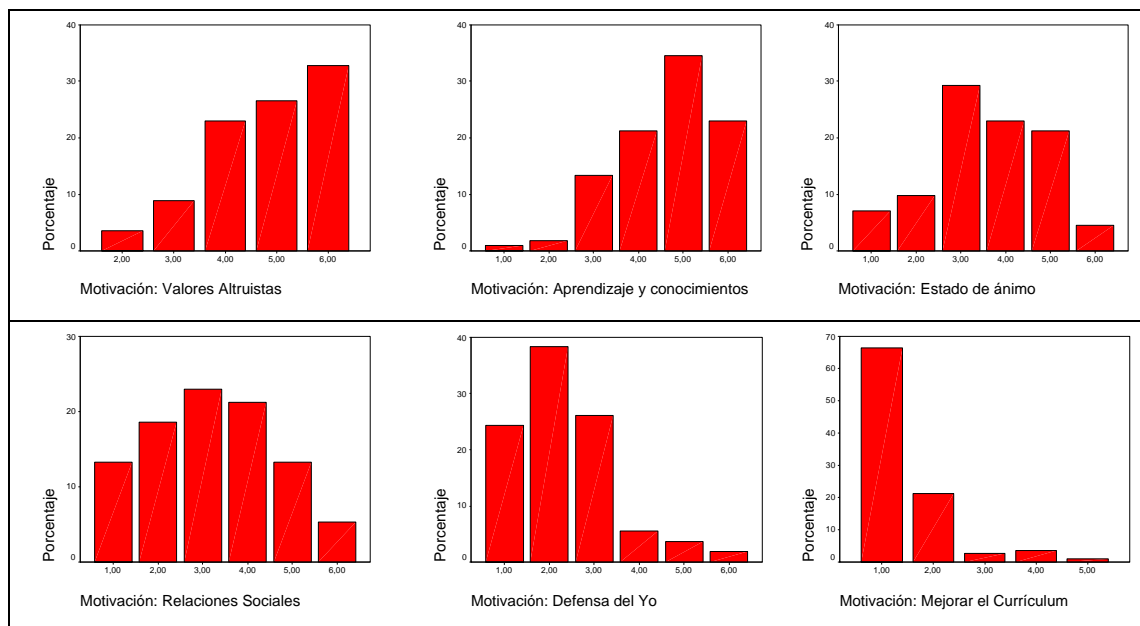
En la Tabla 2 se encuentran los estadísticos descriptivos para cada uno de los factores motivacionales propuestos y en el gráfico No. 6 se encuentran agrupados los valores obtenidos por el grupo de voluntarios en un continuo de “1” (nada o poco importante) hasta “6” (muy o extremadamente importante).

Tabla 2.

Estadísticos descriptivos de cada uno de los factores motivacionales o sub-escalas del Inventario de Clary.

<u>Motivación</u>	<u>N</u>	<u>Puntaje mínimo</u>	<u>Puntaje máximo</u>	<u>Media</u>	<u>Desviación típica</u>
Valores Altruistas	107	13,00	35,00	26,19	5,63
Conocimiento y Aprendizaje	107	7,00	35,00	25,43	5,97
Estado de Ánimo	107	5,00	35,00	19,99	6,40
Relaciones Sociales	107	6,00	34,00	17,93	6,80
Defensa del Yo	107	5,00	32,00	13,84	5,43
Mejora del Currículum	107	5,00	27,00	8,23	4,36

Gráfico No. 6. Distribución del porcentaje para cada una de las motivaciones según puntajes de la prueba.



Como se puede apreciar a partir de la Tabla 2 y los gráficos, las motivaciones de mayor importancia de los voluntarios de CEPRAM son aquellas ligadas a **la adhesión a valores altruistas** que el voluntariado les permite expresar y canalizar, y los **conocimientos y aprendizajes** que el voluntariado posibilita. En esta dirección los voluntarios no sólo brindan su acervo cultural y experiencia de vida, sino que también lo enriquecen en el intercambio con otros a través de la realización de tareas altruistas; tal como le sucedió a Papá Waly, su pequeña fortuna reservada para los días de lluvia, se transformó en brazalete y luego creció en múltiples regalos como gestos de gratitud hacia su primer acto de amor, generosidad y desprendimiento.

Creemos que también es muy significativo que la mayoría de los voluntarios presente como nada o poco importantes las motivaciones ligadas a la **mejora del currículum**. La misma tendencia, aunque no tan marcada, encontramos en las motivaciones ligadas a la **Defensa del Yo**. Consideramos que estos dos factores motivacionales pueden estar relacionados con el fenómeno de renuncia de los voluntarios que manifiestan muchas organizaciones: los sujetos abandonarían los programas de voluntariado en cuanto no dieran respuesta a sus necesidades más personales y en cierta medida “egoístas”; o abandonarían los voluntariados tan pronto no hubiesen hallado respuesta sus intereses más espurios o personales como el desarrollo de la carrera profesional o la inclusión en la organización como empleado de la misma.

Respecto a las motivaciones vinculadas con el **estado de ánimo y las relaciones sociales**, hallamos en el grupo una distribución más simétrica, en tanto algunos lo puntuaron como muy importante y para otros, estos motivos son insignificantes. En este sentido, estas motivaciones tendrían un peso relativo menor al momento de reflexionar sobre el porqué del éxito de los programas de voluntariado.

Otro de los interrogantes indagaba sobre el cuándo, los orígenes del interés para participar en voluntariado. Encontramos con claridad dos grupos de respuestas respecto a cual ha sido la percepción subjetiva sobre la motivación. Como se observa en el Gráfico No. 7, por una parte hallamos un grupo mayoritario (80.7%) en el cual la clave ha sido su **respuesta ante una invitación externa** (“*me motivé a partir de la invitación...*”, “*la inquietud surge cuando me la propone el CEPRAM...*”). Por otro parte, hallamos a los voluntarios (19.3%) que afirman haber experimentado “desde siempre” el **impulso interno**, el interés de participar, las ganas de colaborar en tareas voluntarias (“*desde siempre, he tenido tendencia y conciencia de que debía ayudar a los demás seres humanos*”, “*siempre he querido ayudar y colaborar con los demás*”, “*esta inquietud la tuve desde siempre...*”).

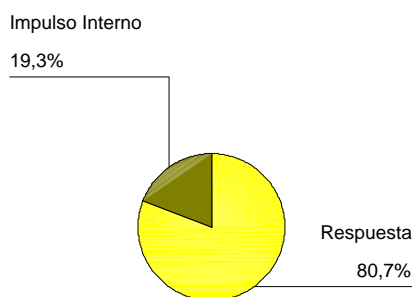


Gráfico No. 7. Percepción Motivacional.

Consideramos que en el segundo grupo hay un mayor grado de conciencia del impulso interno (impulso generativo) que habita en todas las personas y que nos moviliza al encuentro enriquecedor y cuidadoso del otro. En el primer grupo, mayoritario, no es que tal impulso no exista sino que creemos que el impulso interno se ha mantenido latente y una llamada desde el exterior le ha permitido expresarse y desarrollarse. En coherencia con esta aseveración encontramos diferencias estadísticamente significativas en el puntaje de la Escala de Generatividad de Loyola cuando comparamos ambos

grupos. Es decir, los voluntarios de la categoría “**impulso interno**” puntúan más alto en generatividad ($M=37.67$) que los voluntarios de la categoría “**respuesta**” ($M= 32.92$; $t = 2.8$; $\alpha = .006$). Hallamos también otras relaciones significativas; los voluntarios de la categoría “impulso interno” tienden, en mayor proporción que los voluntarios de la categoría “respuesta”, a haber sido voluntarios en años anteriores, o ser actualmente voluntarios en otra organización ($\chi = 11.03$, $gl = 1$ para $\alpha = .001$ y $\chi = 4.07$, $gl = 1$ para $\alpha = .045$ respectivamente).

También en dirección a analizar la intensidad con la cual las personas se desempeñan o han desempeñado en tareas voluntarias, encontramos relaciones significativas entre la generatividad y el voluntariado. El grupo de personas que ha sido voluntario en el pasado tiene puntuaciones generativas más altas ($M = 35.49$) que el grupo que se inicia por primera vez en voluntariado ($M = 31.98$) ($t = 2.62$ para $\alpha = .010$); también hallamos que las personas que son voluntarias en CEPRAM y simultáneamente también lo son en otra organización, en promedio presentan puntuaciones generativas más altas ($M = 36.76$) que las personas que sólo desarrollan voluntariado en una organización ($M = 32.95$) ($t = 2.39$ para $\alpha = .019$).

Todos estos resultados, complejos en apariencia, nos estarían indicando que hay una relación entre la generatividad y el voluntariado. Las personas más generativas es probable que tengan un mayor grado de conciencia de sus “impulsos internos”, de sus deseos de colaborar en tareas de voluntariado; con mayor probabilidad ya han participado en el pasado en programas de voluntariado o participan actualmente en más de una organización.

Y las personas que han “respondido” al llamado están descubriendo sus potencialidades y sus impulsos latentes; la exquisita capacidad de dar, de legar, de sembrar...

REFLEXIONES FINALES

Hemos comunicado la experiencia de los Programas de Voluntariado de CEPRAM y compartido reflexiones teóricas sobre esta práctica lo que nos ayuda a construir un perfil motivacional del grupo de voluntarios que integran dichos programas. Sabemos que el éxito de un programa de voluntariado no depende sólo de sus integrantes; la organización, la planificación, la logística, la claridad en la comunicación, la capacitación, la transparencia y la contención, cumplen un rol importante: son garantes institucionales para que el esfuerzo personal crezca y se multiplique en una voluntad mancomunada. Pero ¿no es acaso el deseo del voluntario, la semilla de mostaza, el que da origen, desencadena y sostiene esta maravillosa aventura?

Estas primeras aproximaciones pueden ser de gran utilidad para las organizaciones al momento de diseñar una política de selección y capacitación de voluntarios: tener claridad del intercambio con un voluntario, de lo que se espera y de lo que se da a cambio; reconocerlo en su calidad de generoso donante de tiempo, experiencia y sabiduría y, fundamentalmente, transformar la organización en la caja de resonancia que permita multiplicar los dones y esfuerzos individuales. En esta reciprocidad del intercambio esta la fuerza de la acción y el impacto de los resultados. Para finalizar, creemos que este extraordinario grupo de adultos mayores voluntarios nos permite vislumbrar una enseñanza trascendente en esta historia: **debemos tener fe en la procesión de la vida**. Formamos parte de una procesión vital pero en algún momento la dejaremos atrás. En nuestros Adultos Mayores Voluntarios, como en Papá Wali, la fe nunca flaquea. La fe que sostiene sus conductas generativas es la fe en la Vida, y no en ninguna vida individual. Es la Vida con V mayúscula porque trasciende formas de vida particulares. Para algunas personas esta Vida puede ser Dios, para otras la naturaleza, para otras el amor humano... pero el objeto de nuestra fe es trascendente, nos antecede y sobrevivirá nuestra muerte. La fe es lo que posibilita a las personas hacer la **transición** del Mí al Más allá de Mí.

Estamos seguros que los voluntarios han sido capaces de hacer esta transición. ¿Podrán otros adultos mayores hacerla? Desde el CEPRAM, nuestra misión nos anima a promoverlo; creemos que tanto la educación como el voluntariado son las vías regias para alcanzar estas metas. Los voluntarios han encontrado sentido y significación a su vida, no sólo en el desarrollo personal y familiar, sino también en el encuentro con el otro que más necesita. La experiencia de nuestros voluntarios, tal como el cuento de Papa Waly, nos deja un mensaje: la vasija de monedas nunca ha sido nuestra. Recibimos recursos de la Vida y de un modo u otro se los devolvemos a la Vida... Creemos que el voluntariado crea condiciones ideales para vivir una experiencia trascendente.



CEPRAM
Centro de Promoción del Adulto Mayor

Centro de Promoción del Adulto Mayor - CEPRAM.

El CEPRAM (Centro de Promoción del Adulto Mayor) es una organización civil que se formó a finales del año 2000 y comenzó a funcionar a principios del año siguiente. Nuestra sede se encuentra en Calle David Luque 430, Barrio General Paz, Ciudad de Córdoba, República Argentina. Sus miembros fundadores somos docentes universitarios, profesionales de la salud o del ámbito social, comunicadores, artistas, -todos- con una trayectoria laboral previa en el ámbito gerontológico público o privado. En la actualidad la Organización es presidida por el Lic. Luis Cuquejo.

El CEPRAM se crea con la idea de dar respuesta desde lo psico-social, a necesidades educativas, psicológicas, sociales y ciudadanas de la gente mayor no incluida en los programas de asistencia del estado o bien, porque las respuestas brindadas no satisfacen los criterios de calidad y compromiso ético a juicio de los fundadores. De allí nace nuestra misión “*Promover el bienestar psico-social de los mayores y sus condiciones ciudadanas*”. Nuestros valores están incluidos en un código de ética y suponen: el respeto por la diversidad (religiosa, política, de ideas y preferencias), la libertad, el trabajo, la responsabilidad con el compromiso asumido, la comprensión del otro y su modo particular de actuar, la perseverancia, la solidaridad y el bien-hacer.

Con la aparición del CEPRAM, se cubre un área de vacancia, una demanda pendiente: atender al proceso de envejecimiento sin medicalizarlo, escuchando a la persona mayor y promoviendo su bienestar como alguien íntegro que puede ser agente de su propio cambio y de su entorno. No ponemos el énfasis en los déficit, sino que apostamos a las potencialidades desconocidas por los propios mayores y su familia, y estamos convencidos de su capacidad de compensar las pérdidas físicas, materiales, sociales y vinculares. Por ello: generamos oportunidades educativas, personales, sociales, de recreación y esparcimiento para personas mayores de 50 años; promovemos el rescate del capital cultural, intelectual y social, moldeado con años de trabajo, estudio y experiencia; brindamos un espacio para la organización social; trabajamos preventivamente sobre las amenazas del proceso de envejecimiento y por la construcción de una nueva representación social de los mayores desde un rol activo. Además, investigamos, generamos y difundimos conocimientos sobre la problemática evolutiva después de los 50 años.

Nuestros principales programas son:

FAMAC (Formación de Aultos Mayores Córdoba), conjuntamente con la Facultad de Psicología, han cursado más de 5.000 alumnos en estos cinco años. Se pretende que los mayores comprendan los cambios vinculados al proceso de envejecimiento, mejoren su calidad de vida, y su autoestima, fortalezcan los vínculos afectivos, su potencialidades intelectuales y expresivas y disfruten del tiempo libre en actividades académicas y comunitarias.

Programas de Voluntariado.

Grupo de Solidaridad; Grupo de Recreación, ATM (Acompañamiento Telefónico a Mayores); La Magia del Cuento, Apoyo Escolar y Cicerones.

Programas de difusión: Los mayores producen, escriben, graban o editan el programa radial semanal “*Canas al aire*” y la revista “*Décadas Mayores*” desde el año 2002. Ambos programas son coordinados por profesionales de los medios y docentes del programa FAMAC. Hasta la fecha se han editado ocho números de la revista (2.000 ejemplares por cada número). Ambos programas lo financia el CEPRAM y los alumnos son los protagonistas y principales actores.

Alas del CEPRAM: desde el año 2001 y a partir de la crisis nacional, funciona este grupo que contiene a más de 30 padres mayores de hijos emigrados y realiza investigaciones sobre la misma problemática.

Como organización hemos recibido diferentes premios y distinciones: de la Fundación Navarro Viola, ASHOKA, HIP, COMPAS, la Red Latinoamericana de Gerontología, pero lo que más nos enorgullece es que nuestro público, allegados y voluntarios se acerquen y colaboren confiando en que somos capaces de alcanzar nuestra visión: *transformarnos en una organización de referencia y prestigio en el campo gerontológico para MAYORES, familiares, comunicadores, estudiantes, investigadores, científicos, docentes y ciudadanos de Córdoba y el país.*

Autores:

Mercedes Corcova: Maestra Normal. Directora de Técnicas Psicodramáticas. Licenciada en Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. Magíster en Gerontología, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional de Córdoba. Especialista en Psicología Clínica

Andrés Urrutia. Licenciado en Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Master en Gerontología Social, Universidad Autónoma de Madrid (1996). Especialista en Gestión de Organizaciones sin Fines de Lucro, Universidad Católica de Córdoba (2005). Doctorado en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. (2006) Presidente Fundador del CEPRAM (Centro de Promoción del Adulto Mayor). Actualmente es Director Ejecutivo de la Organización.

Gastón Moisset de Espanés. Preceptor y Auxiliar Docente. Colegio Nacional de Monserrat. Licenciado en Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. Actual estudiante de la Carrera de Magíster en Gerontología, Universidad Nacional de Córdoba.