

8. *Voluntaris Collserola*:
13 años de colaboración y
participación ciudadana

Ideas clave:

Voluntariado, educación ambiental, colaboración ciudadana, capacitación para la acción.

El año 1991 *Voluntaris Collserola* empezaba su andadura como proyecto de voluntariado ambiental, en el marco del Parque de Collserola (Barcelona). El programa nació y ha permanecido vinculado al servicio de educación ambiental del Parque y se ha entendido como una fórmula para el acercamiento de los ciudadanos a la realidad del Parque y su gestión.

Es evidente que, en un lapso así de tiempo, por una organización pasan muchas cosas y, sobre todo, muchas personas. Y con este transcurrir aparecen deseos, ilusiones, esperanzas; pero también desaparecen. Y se trabaja con entusiasmo, fuerza y ganas, aunque a veces se claudique.

Es inevitable que esto sea así, *Voluntaris* no deja de ser un conglomerado de personas diverso y rico, que colabora con una entidad pública actuando en un medio muy dinámico; y el encuentro de estos tres componentes -ciudadanos, administración y entorno- puede dar mucho de sí.

Estas reflexiones las hemos dividido en tres etapas delimitadas por los cambios en el equipo de coordinación del proyecto.

Queremos dedicar este escrito a todas las personas que con su esfuerzo e ilusión han hecho posible el proyecto. Vaya también por delante nuestra admiración por aquellas personas que a pesar de los avatares de estos 13 años han mantenido pacientemente su compromiso con la naturaleza, y especialmente con Collserola, formando parte del colectivo. No queremos olvidar tampoco a aquellas otras personas que sin pertenecer al colectivo también trabajan por la conservación de este espacio.

ORÍGENES Y NACIMIENTO DE UN PROYECTO (1991-1992)¹

COLLSEROLA Y EL PARQUE

Collserola es una pequeña formación montañosa que hace de telón de fondo a la ciudad de Barcelona y a los otros 8 municipios que la rodean. Es un magnífico espacio natural compuesto por un mosaico de paisajes entre los que encontramos bosques en la umbría, monte bajo en las zonas de más insolación y pequeñas áreas de cultivo bordeando sus límites o salpicando su interior. Esta variedad de comunidades vegetales se completa con una fauna que, sin ser espectacular, es diversa y rica.

Pero, como en toda la región mediterránea, es un paisaje marcado profundamente por la presencia humana. La vida en la sierra ha sido durante siglos el viñedo, el secano, las extracciones de mineral y el carboneo. Y esto ha dejado una huella en Collserola que podemos detectar claramente en la infinidad de masías o pequeñas iglesias existentes y también en la densa red de

¹ En este capítulo abordaremos aquellos elementos definidos en la primera etapa del proyecto que hemos considerado claves para su continuidad, que no son pocos. Para conocer a fondo esta etapa de la organización, os remito al libro escrito por sus impulsores y primeros responsables: FRANQUESA, T., CERVERA, M. y ESPIGULÉ, J. *Una nova relació amb la natura i amb la gent. L'experiència del Voluntaris de Collserola*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona, 1996. ISBN: 84-475-1384-X

caminos que la surcan. Otra huella importante fue la que dejaron a principios del siglo XX las urbanizaciones de segunda residencia y los distintos proyectos de áreas de ocio que se desarrollaron.

En 1987 se aprueba el Plan Especial de Ordenación y Protección de Collserola, que supuso una solución definitiva para la protección de esta zona de gran valor para Barcelona y su entorno. Los retos del Parque están claramente definidos en sus objetivos: contribuir a la estructuración de la ciudad metropolitana, mantener la estabilidad de los sistemas naturales, preservar la diversidad biológica, preservar el patrimonio cultural y paisajístico, y ofrecer nuevas oportunidades al ocio. Desde este año, pues, empieza la gestión del Parque con un fuerte impulso de la educación ambiental entendida como una herramienta clave en la gestión, tan importante como la intervención forestal, la adecuación de espacios o la regularización y ordenamiento urbanístico.

VOLUNTARIS COLLSEROLA: UN PROYECTO QUE PARTE DE UNAS IDEAS MUY CONCRETAS

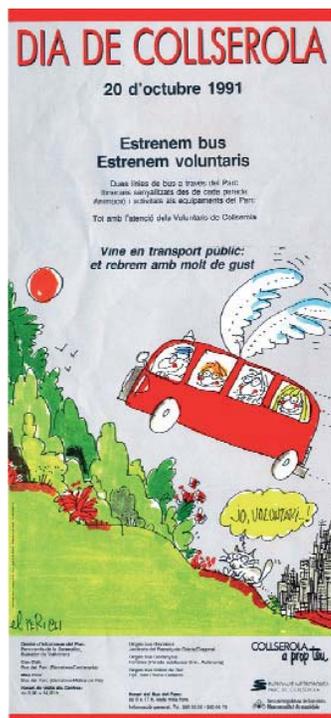
*Demasiado a menudo se entiende la educación ambiental como un proceso que sólo afecta a escolares y, siempre, en el sentido de instruirles e inculcarles valores externos. Pero la educación ambiental puede ser propuesta a los adultos en un **proceso de diálogo y participación**, en el que todos y cada uno hagan aportaciones al crecimiento de los otros y a la mejora del entorno natural y social. Éste fue nuestro punto de partida.²*

Con esta afirmación los impulsores del proyecto nos dan una pieza clave para entender y continuar desarrollando el proyecto: *Voluntaris* es un programa de educación ambiental en el que tan importante es el trabajo hecho como la reflexión y el diálogo que se generan a su alrededor. En este párrafo también queda suficientemente explícito que *Voluntaris Collserola* debe significar participación e intervención ciudadana en la gestión del parque.

Así, después de varias experiencias de colaboración con entidades ciudadanas, del contacto con proyectos de voluntarios y teniendo en cuenta la demanda de participación formulada por muchas personas, se ve la necesidad de crear una organización de voluntarios propia y de carácter permanente.

Será el día de Collserola del año 1991 cuando se estrenan los voluntarios en la primera de sus tareas: acompañar y orientar a los usuarios del *bus del parc*.³

Los voluntarios salen a la luz
el Día de Collserola de 1991



² FRANQUESA, CERVERA Y ESPIGULÉ (1996)

³ Línea de autobuses del parque que recorría dos de las carreteras que atraviesan Collserola y desde la que se proponían diversos itinerarios para conocer mejor el parque.

Este inicio fue fruto de casi un año de diseño cuidadoso, de selección y de formación de los ciudadanos que se debían incorporar al colectivo. Es en este momento inicial cuando se definen unas bases de trabajo, decisivas para el buen arranque del proyecto, que posteriormente han mostrado ser esenciales para su desarrollo: la necesidad de determinar correctamente el marco en el que se trabaja –el Parque de Collserola y sus servicios técnicos–, la formación como derecho y deber a la vez o la necesidad de una delimitación clara de las responsabilidades del voluntario. Aunque muchas de estas afirmaciones ahora parecen evidentes, no lo eran tanto en 1990 cuando fueron formuladas.⁴

También en esta etapa se establece una reflexión metodológica importante: es imprescindible que haya una buena planificación y una organización cuidadosa. Aunque parezca una perogrullada, es un elemento clave. Dejemos pues la improvisación, la disponibilidad arbitraria y la colaboración compulsiva para situaciones de crisis en las que la entrega de los voluntarios puede ser crucial; es necesario organizarse para hacer una acción efectiva para el medio y satisfactoria para el voluntario. Y que los espíritus libres no teman ante esta afirmación, ¡la dinámica espontánea, las disponibilidades y la diversidad de concepciones de los voluntarios ya se encargarán de poner en su lugar exacto a la planificación!

BASES PARA EL TRABAJO CON VOLUNTARIOS⁵

- **Determinación del marco en el que se trabaja:** el voluntario debe sentirse incluido en un proyecto global que está en marcha.
- **Delimitación clara de tareas:** el voluntario necesita saber con precisión su tarea y dónde empieza y acaba su responsabilidad.
- **Establecimiento de derechos y deberes:** el voluntario debe conocer bien las condiciones de su compromiso.
- **Formación:** el voluntario debe formarse para desarrollar correctamente su tarea y para conocer el parque y sus retos.
- **Planificación y organización:** Necesarias para asegurar una experiencia de colaboración eficaz y gratificante. De ahí partió la necesidad de instaurar un coordinador de voluntarios.
- **Atención personalizada:** Creyendo que la relación personal podía ser la clave del éxito o el fracaso del proyecto.
- **Compensación:** Con convencimiento de que los voluntarios no sólo buscan sino que merecen compensaciones de distintos tipos.

⁴ Hay que recordar que en 1990 no había casi experiencia en este tipo de organización de voluntarios y que pasaron unos cuantos años hasta que no fueron formuladas en documentos como la Carta de Voluntariat de Catalunya, redactada en mayo del 1995, asumida por el Parlament de Catalunya un año después, o la Ley del Voluntario de febrero de 1996.

⁵ Síntesis de las propuestas de FRANQUESA, CERVERA y ESPIGULÉ (1996)

UN MODELO DE VOLUNTARIO Y DE COMPROMISO

Pero también son fruto de aquel momento definiciones que aún perduran después de trece años. Así se estableció que puede ser voluntario cualquier ciudadano de más de 16 años.⁶ Una definición tan simple corresponde a un principio de acción básico: *Voluntaris Collserola* es una organización abierta a todo el mundo, capaz de dar cabida a la diversidad de personas que se acerquen; sólo se les pide ganas, ilusión y espíritu crítico.

En segundo lugar, vemos que ya se definen los compromisos esenciales del voluntario: dedicar una mañana de domingo al mes a trabajar por Collserola; asistir a las actividades de formación programadas y realizar la tarea siguiendo las pautas marcadas. Como derechos básicos se definió que la realización de su acción no debía comportarle ningún gasto al voluntario, que se le debía facilitar la formación, los instrumentos y los materiales necesarios para realizar su tarea y que se le acreditaría frente a terceros. Fruto de esta época también surge la necesidad de establecer una normativa; hace más de un año que estamos en ello.



La intensidad del trabajo de los voluntarios con los visitantes (foto: Josep Maria Jiménez, voluntario)

Y con la primera tarea que se les encomendó, atender a los viajeros del bus del Parque, se dibujaba, de manera implícita, uno de los principales papeles del voluntario en Collserola: el de ser ciudadanos comprometidos que comparten con otros su estima, su conocimiento y su dedicación a Collserola. Del convencimiento del potencial de este papel de intermediario entre el Parque y los otros ciudadanos, se desarrollaron otras tareas como la acogida de visitantes en los centros de información, la conducción de itinerarios en bicicleta, o el diseño y la realización de itinerarios a pie, proyecto propuesto y enteramente dirigido por los propios voluntarios. En el siguiente escrito una voluntaria nos comunica la intensidad de la tarea de guiar a los visitantes, la actitud de rigor y la emotividad con que los voluntarios enfrentan este trabajo.

⁶ Se vio necesario poder acoger a jóvenes desde 16 años, vista la implicación de algunos movimientos juveniles. Evidentemente, los menores de edad necesitan una autorización paterna.

Un parque asediado

Entre valles umbríos andamos, internándonos, bosques espesos y silenciosos. La escondida ermita de *Sant Vicenç del Bosc*, románica y algo romana, ruinas coronando un cerro, acoge desayuno, pausa y explicaciones. Repartimos en el grupo de voluntarios la información de patrimonio, flora y fauna, cómo identificar cantos alados y tanta riqueza que nos rodea. "... Doms, curtes, ortos, prata, pascua vineas, terras cultas e incultas". Así rezaba el último precepto carolingio sobre estos territorios dominados por el gran señor feudal, el Monasterio de Sant Cugat, allá por el año 986. Por aquí hay masías centenarias con archivos que cuentan de guerras y acontecimientos varios. Tejones, jinetas y jabalies andan bajo encinas y robles donde se refugian ciento treinta especies de pájaros, rodeado todo, no muy lejos, por tres millones de personas.

Diremos las maravillas del almez, plantado en todas las masías para escoger sus ramas como horcas de trillar. Del algarrobo, cuyo nombre latino *quercus* derivó en quilate, al ser sus semillas medida de peso de los diamantes en la edad media. Diremos otras maravillas ignoradas como los días de cinco horas de hace tres mil millones de años.

Sigue el camino, llegamos al torrente que desciende caudaloso por las lluvias. El paraje frondoso y mágico, recóndito, sorprende como si todos los caminos condujeran ahí para ver transcurrir el agua y el petirrojo que picotea cerca de una libélula de alas de tul. Sigue la ruta para ver otros lugares de esta Collserola o collado del campo cultivado, pues eso significa *erola*. Se llega a Sant Cugat -ciudad que ha crecido demasiado- con la satisfacción de una mañana y unos valores compartidos.

Mariàngela Rovira i Pasqual, voluntaria desde 1998

LOS AÑOS DE LA EXPANSIÓN (1992-1999)⁷

Será difícil comprimir en pocas páginas una época en la que la organización se expande no solamente en número, sino en una presencia muy activa, se consolida en grupos, se cristalizan iniciativas, vivencias e ilusiones, configurándose rápidamente un grupo cohesionado y potente que colabora activa y eficazmente con los Servicios Técnicos del Parque.

Además de la gestión de un grupo en expansión, mi otro gran descubrimiento de esta etapa de coordinador fue conocer y entender la actitud de las personas voluntarias. Toda una energía que debía ser encauzada y organizada atendiendo el gran número de propuestas que fluían del colectivo, pero valorando las necesidades del parque y las posibilidades reales de llevar a cabo estas propuestas. Participaba en muchas de las reuniones, encuentros, excursiones y fiestas que el grupo generaba a medida que crecía.

PARTIENDO DE UNA SITUACIÓN DE RUPTURA

Pocas semanas después de ingresar en mi nuevo puesto de trabajo hubo cambios en la dirección del Patronato del Parque de Collserola, y esto afectó profundamente a la organización de los voluntarios. La gerencia y la responsable de servicio de educación ambiental, de la que dependían los voluntarios, abandonaron el cargo. El cambio de la *cap de servei* –persona de gran estima entre los voluntarios– provocó un gran malestar entre la mayoría, que se manifestaron en contra el cambio de manera contundente. Esta situación tuvo consecuencias bastante negativas para el colectivo.

⁷ Extracto de unas notas elaboradas por Miquel Palau, el segundo coordinador de *Voluntaris Collserola*.

Empezaba, pues, la segunda etapa de los voluntarios en medio del descontento general, que provocó un importante número de bajas y constantes renunciaciones a lo largo del siguiente año.

A pesar de estas circunstancias asumí la coordinación con la gran ilusión de dirigir y dinamizar la organización. Afronté, pues, el reto, con el aval de gerencia y sin equipo directivo; pero con la esperanza de reconstruir una organización tocada pero no hundida, porque el proyecto de los *Voluntaris* tenía unos fundamentos sólidos y bien estructurados.

CAMBIOS QUE LLEVAN A LA EXPANSIÓN

Así pues, los primeros objetivos que me propuse se centraban en las políticas de captación de nuevos voluntarios y la elaboración de un plan de formación que contemplase los contenidos y técnicas específicas para cada tarea y que garantizase su correcto desarrollo.

Con el ingreso de la 3ª promoción se equilibró el número de voluntarios y además de las tareas de atención al usuario en los centros de información, se pueden asumir otros nuevos trabajos expandiendo la acción de los voluntarios hacia tareas de gestión forestal: limpieza del sotobosque, inventario forestal, seguimiento del desarrollo de repoblaciones y control del estado de salud del bosque.

Todo este impulso condujo a una gran estabilidad estructural y social; se consolidaban grupos de trabajo que a su vez generaban nuevas propuestas. El organigrama se iba ampliando: más voluntarios, más tareas, más implicación por parte de los técnicos.

Entre los años 95 y 97 la organización alcanzó su máximo desarrollo, llegando a los 130 voluntarios, de compromiso y presencia real, abarcando gran número de tareas tanto en el ámbito de la atención al visitante como en el de la gestión forestal.

Tal volumen de movimiento requería un control más exhaustivo si se quería ofrecer más calidad en los servicios. Dado que no disponía de ningún recurso humano que colaborase en la gestión de la entidad, configuré un equipo de voluntarios que se comprometiera como equipo gestor de la organización.

Asumieron tareas de administración, base de datos, proyectos, archivo fotográfico...

También impulsé el Club de *Voluntaris*, regido por un consejo, que avalado por estatutos propios y elección democrática de sus representantes, trabajó en consonancia con su objetivo: dar vida y cohesión al colectivo.

Los voluntarios eran un grupo homogéneo y estructurado, cuya labor era reconocida, no solamente por los propios servicios técnicos del Parque, sino por los usuarios a quienes

El Club de *Voluntaris*

El club era una herramienta de encuentro y dinamización de y para los propios voluntarios. Aunque ya se hablaba del club como una necesidad desde el inicio del proyecto, no se consolidó hasta su 5º año de existencia.

Estuvo en funcionamiento durante unos 6 años, dirigido por una serie de juntas que lo gestionaron de manera activa y creativa.

Cabe destacar entre sus acciones la edición de 20 números de la revista *l'Erola* y la realización de forma regular de actividades de colaboración con otros parques.

El Club está en stand by desde el año 2001, debido a falta de relevo en los miembros de su consejo y, posiblemente, de una redefinición por parte de los voluntarios que decidan reactivarlo.

atendían y guiaban, por las actividades de colaboración e intercambio con entidades de medio ambiente, voluntarios de zonas protegidas, y participando activamente en muchas manifestaciones organizadas por la Agencia de Asociaciones de la ciudad de Barcelona.

PLANES DE FORMACIÓN

Uno de los objetivos a los que dediqué más tiempo, fue la elaboración de un plan de formación para todos los voluntarios. Los *Voluntaris* tienen derecho a una instrucción de calidad y apropiada para desarrollar con satisfacción sus tareas. Un plan de formación requiere no solamente incluir unos contenidos, unas técnicas y unas estrategias para cada una de las tareas, sino además contratar unos profesionales, buenos comunicadores capaces de transmitir los contenidos adaptados a las necesidades de cada una de las tareas y acordes con los conocimientos de los futuros voluntarios-especialistas. Estos profesionales deberían también formar equipo para una mejor coordinación. La mayor parte de los formadores eran técnicos del Parque. Las políticas de formación me motivaron enormemente porque era una actividad que me recordaba mi anterior trabajo de profesor. El plan debía contemplar una formación inicial para los noveles voluntarios (conocimiento del Parque, técnicas de comunicación, entre otras). Una formación específica tanto de gestión forestal como de divulgación y comunicación (técnicas de comunicación, interpretación, manejo y lectura de instrumentos técnicos, conocimiento del relieve, control de datos, etc.). Fueron especialmente laboriosas las formaciones de inventario forestal.

Una vez instruido el colectivo harían falta formaciones de mantenimiento y controles de calidad, puesto que los voluntarios no son eternos y al cabo de un cierto tiempo los grupos cambian de personas.

La complejidad del plan dio sus frutos porque algunos grupos llegaron a convertirse en casi profesionales.

Recuerdos de un veterano Voluntario

... Del año 1992 guardo un grato recuerdo por ser el primer año de voluntario y realizar mis primeras tareas y formaciones con gran ilusión, también por el gran ambiente de amistad y compañerismo que se creó en las reuniones que hacíamos los voluntarios de la 1ª y 2ª promoción. También es grato el recuerdo de las dos excursiones que hicimos a dos parques naturales de Cataluña, por la gran verbena de San Juan que celebramos en la era de Can Coll, por la gran paella que se hizo en la misma masía a la que asistieron otros grupos de voluntarios, siendo en total unos 150 asistentes. Por último, las jornadas festivas que se celebraron durante este año, la última de las cuales fue la despedida de nuestro primer coordinador que marchaba a otro parque...

En los años siguientes también se celebraron muchas fiestas en las que se hacían bailes, juegos, paellas y comidas típicas catalanas. Algunas de éstas fueron organizadas por el Club de Voluntarios que formaban todos los voluntarios de Collserola. Merecen mención aparte las celebraciones de la inauguración de Can Coll como centro de actividades, la celebración el 1995 del 5º centenario de la masía de Can Coll y finalmente la más emblemática de todas: la celebración del 10º aniversario de la fundación de Voluntaris Collserola, a la que asistimos todos, los activos y los que se habían dado de baja, además de jerarquías del Consorcio del Parque...

Manel Salvat, voluntario desde 1992

REFLEXIONES SOBRE LAS ÚLTIMAS LINEAS DE ACCIÓN (1999-2004)⁸

Voluntaris Collserola es un proceso en marcha, por esto se me hace difícil exponer de manera histórica la época actual de la organización. Prefiero poner sobre la mesa los temas y situaciones que creo, o creí en su momento, clave para hacer que el proyecto diera un paso más, para así continuar avanzando después de casi 9 años de singladura.

Permitidme que no entre en la lírica, la épica, la ética o, incluso, la estética del Voluntario, conceptos puestos en mayúscula excesivamente y utilizados de manera abusiva en discursos, homenajes y campañas de captación. Obviaré las dichas esdrújulas para reflexionar sobre el conjunto del colectivo, las relaciones entre sus integrantes y su implicación con el entorno en que se mueve.

De entrada, desde aquí quiero agradecer la ayuda o aprobación de muchos compañeros del Parque que han facilitado mi trabajo como coordinador, especialmente a las personas que han formado parte del equipo de coordinación.

También quiero agradecer desde aquí a los muchos voluntarios que, para bien o para mal, con su paciencia, su sinceridad, su cariño, su rigor, su vitalidad, su enojo, su ... han dejado huella en estas reflexiones que, antes que nada, pretenden ser útiles al propio colectivo.

Y sobre todo: gracias a todos por estar ahí, a pesar de los pesares.

NOVENO AÑO, UN NUEVO MOMENTO DE CAMBIO

Las organizaciones tienen un ciclo vital parecido al de las personas: nacen, pasan por una serie de etapas de desarrollo e, inevitablemente, acaban muriéndose.

Esta afirmación, oída ya hace años a un experto educador social, me vino a la cabeza al poco de asumir la coordinación de *Voluntaris Collserola*. Todo parecía indicar que acababa de aterrizar en pleno cambio de etapa de la organización y, ¡oh, no!, aquello parecía una entrada en la adolescencia.

Un ambiente interno removido en la organización, un cierto alejamiento de la institución que la acogía, un crecimiento desgarbado, la necesidad, deseada y aborrecida, de una redefinición; y, junto y la vez, la ilusión de existir como grupo, las ganas de “formar parte del Parque”, la satisfacción de estar actuando en pro de la naturaleza o simplemente el placer de “ser voluntario”. Todo, todo, parecían señales inequívocas de que allí había un cambio intenso en marcha. Y yo asumía la coordinación del proyecto en ese momento.

Reducir a esta visión global el estado de la organización aquel abril de 1999 sería injusto y hasta frívolo. Para dibujar mejor aquel momento hay que añadir los matices que aportaban muchas de las 150 personas que formaban el colectivo, personas con un perfil humano muy alto, con disponibilidad, ganas y entusiasmo, muchos de ellos tan veteranos como la propia organización. Y también hace falta añadir el color que aportaban numerosos equipos trabajando en las ocho

⁸ Hechas por el actual coordinador del proyecto

tareas que entonces se realizaban y la marcha que generaban varios grupos con iniciativas estimulantes.

Pero a pesar del inmenso mosaico de personas y actividades, estaba claro que había unas claves a descubrir; unas claves que pasaban por entender el proyecto de manera global y no como la suma de esfuerzos de un sinfín de personas distribuidos por tareas. Entender el sentido de la organización en el marco del Parque, revisar el sentido del compromiso personal, acercar el trabajo voluntario al trabajo remunerado, fueron estas claves. Os invito a que las revisemos.

PERO ¿PARA QUÉ QUIERE EL PARQUE A LOS VOLUNTARIOS?

Las asociaciones de voluntarios no deben nunca trabajar con las administraciones: esta frase contundente, leída en la revista de una red asociativa de Barcelona, me daba la bienvenida como un mazazo a los tres días de asumir la coordinación del colectivo.

Bueno, *Voluntaris* no es una asociación, al menos no se cumple una de las premisas del enunciado. Pero, entonces, ¿por qué se ha desarrollado un programa de colaboración ciudadana en Collserola? ¿Por qué un Parque, que tiene unos servicios técnicos en marcha y un programa de actuaciones, necesita la aportación generosa del trabajo de algunos ciudadanos? Sin saberlo yo, la contundente afirmación me planteaba estas preguntas que me ayudarían a resolver muchos interrogantes. Saber para qué queríamos la colaboración de los grupos de inventario forestal o el trabajo de personas como Carles o Mar en la atención a los visitantes nos ayudaría a aclarar nuestra relación con ellos y, por tanto, a dar sentido al colectivo. Y respondiendo a esto podríamos a entender cómo empezar a resolver este pequeño abismo que parecía separar la organización de los servicios técnicos.

Y la respuesta la pudimos encontrar en el origen mismo de la organización. *Voluntaris Collserola* nació -y aún continúa- como un programa de educación ambiental para los ciudadanos. Entendiendo ésta como una **estrategia para desarrollar competencias para la acción** y, tal como afirman Calvo y Franquesa:

“... desarrollar competencias para la acción implica, pues, reforzar el aprendizaje de procedimientos y también lograr que las personas se sientan con el ánimo necesario y el control suficiente para comprometerse en la acción... probablemente la mejor manera de conseguirlo es propiciar la participación directa en proyectos reales de mejora del entorno, que puedan suministrar criterios de evaluación y entrenamiento en la toma de decisiones, y que constituyan en sí mismas experiencias gratificantes.”⁹

Voluntarios parecía una herramienta útil, un pequeño laboratorio en el que los ciudadanos debían poder experimentar y desarrollar estas capacidades para actuar en pro del medio ambiente. Es bajo esta perspectiva como entendemos la acción, el trabajo voluntario: como un medio y no como una finalidad en sí. La colaboración vista así es la razón por la que las personas se acercan al Parque, pero el objetivo último del programa es facilitar a los ciudadanos la posibilidad de conocer el parque y de acercarse a sus técnicos y gestores. Este acercamiento debe permitir

⁹ CALVO, S. Y FRANQUESA, T. Sobre la nueva educación ambiental o algo así. *Cuadernos de Pedagogía*. Marzo 1998, núm. 267, pp 48-54.

intercambiar con ellos preocupaciones y perspectivas sobre los retos de Collserola. Y también, por qué no, debe hacer posible que se planteen soluciones con el esfuerzo y la imaginación de todos. En definitiva, *Voluntaris Collserola* debe ser un espacio de encuentro, de reflexión y de acción en el que ciudadanos, técnicos y gestores –cada uno con sus conocimientos, limitaciones y perspectivas– intenten hacer avanzar el Parque.



Encuentro entre los responsables del Parque y los voluntarios

A pesar de este planteamiento de fondo no podemos olvidar la acción, el trabajo que realizan los voluntarios: con su esfuerzo generoso no podemos jugar. Ellos dedican su tiempo, su energía y su ilusión a “hacer algo” concreto, tangible, y esta dedicación tiene que dar sus frutos y tiene que encajar en el marco general de gestión del Parque. Su tiempo es más que oro, es implicación personal que no podemos que defraudar.

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS Y EFICACIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO

Habitualmente se nos dice que nuestra organización dispone de un buen soporte en cuanto a recursos, ya sean humanos, materiales o técnicos. Es posible; la verdad es que no me he parado a comparar nuestra situación con la de grupos parecidos, pero hay que reconocer que, seguramente, lo tenemos más fácil que muchos otros, y como decía una técnica de INCAVOL¹⁰, “en Collserola mimáis a los voluntarios”. En definitiva, no podemos negar que trabajamos con una cierta tranquilidad.

¹⁰ Institut Català del Voluntariat

¹¹ Tàbara nos dice que la necesidad de hacer una acción ambiental eficaz es fruto de la complejidad de los retos ambientales y de la limitación de los recursos disponibles para afrontarlos. TÀBARA, J.D. *Acció ambiental. Aprenentatge i participació vers la sostenibilitat*. Benissalem-Illes Balears: Di7 edició / SBEA / SCEA, 1999. ISBN 84-89754-41-1

Si admitimos esto estamos frente a una importante responsabilidad: *Voluntaris Collserola* es una organización de acción ambiental financiada por dinero público –el de todos– que debe revertir en la mejora del medio ambiente –que también es de todos– Así que parece imprescindible tomar como propio el reto de la eficacia que Tàbara en su trabajo *Acció ambiental*¹¹ nos plantea como una necesidad inexcusable.

La eficacia –entendida en términos de calidad de lo que se hace y no de cantidad– debe ser un elemento a tener en cuenta cuando se diseñan nuevos proyectos de acción o se revisan los existentes.

En parte hay que ser eficaces por una cuestión de respeto y equidad en relación a otras organizaciones y colectivos. En el parque y sus alrededores hay infinidad de organizaciones que trabajan para la conservación de Collserola con menos recursos que nosotros, esto significa que a nuestra organización hay que pedirle que los esfuerzos que se le destinan se transformen en acción efectiva y útil, que encaje y mejore el trabajo hecho por los profesionales.

Invertir recursos de manera desmesurada en otras direcciones (actividades de dinamización, festejos, promoción vacía...) además de comportar una desviación en los objetivos del colectivo, puede ser un agravio comparativo con estas asociaciones, grupos y entidades que, a pesar de sus recursos limitados, también trabajan de manera decidida para Collserola y su preservación.

Por otra parte, eficacia también significa respeto del Parque hacia los propios voluntarios. Respeto y reconocimiento por el esfuerzo, ilusión y entusiasmo que nos dedican, que se traduce en no hacerles perder tiempo. Es imprescindible, pues, implicarles en **tareas que den frutos concretos**, darles **ámbitos de responsabilidad que puedan asumir y resolver con sus propias fuerzas** y delimitarles **un campo de acción que no se superponga inútilmente al de los técnicos**. A pesar de todo esto, el voluntario debe sentir que su trabajo complementa y da continuidad al de los técnicos.

Este principio de eficacia ha estado presente en la revisión del conjunto de tareas, afectando a algunas de ellas. Unas se han desestimado totalmente; por ejemplo, se valoró que no tenía sentido colaborar en el inventario forestal si el ritmo de prospección era tan lento que los datos de las primeras fichas realizadas ya eran obsoletos cuando aún no se había realizado ni el 15% del trabajo total. Otras tareas se han reconducido; un ejemplo: con el responsable de las limpiezas, valoramos que el trabajo de los voluntarios sería más efectivo y útil si abordaba limpiezas de detalle que aportasen o calidad visual (por ejemplo, laterales de los itinerarios) o mejora ambiental (riberas de torrentes), en lugar de abordar grandes acumulaciones de basura que la empresa que contrata el parque podía resolver con menos recursos humanos.

Finalmente, en cada nuevo proyecto se ha tenido en cuenta cómo encaja en lo que hace el parque, intentando coordinar al máximo los esfuerzos de técnicos y voluntarios. Una buena muestra de esto la encontramos en la tarea de revisión de itinerarios en la que se determinó que los voluntarios se centrarían en los itinerarios de paseo; de esta manera se revisaba un tipo de señalización al que los técnicos no podían llegar, debido a la prioridad del mantenimiento de los cerca de 1.000 indicadores de la red básica de caminos y la de la red de extinción incendios.

REVISAR EL COMPROMISO PERSONAL VOLVIENDO A PONER EL ACENTO EN LA ACCIÓN

Ahí aparece uno de los caballos de batalla de mi primera época en la organización. Recojo cuatro conversaciones reales con voluntarios de nombre ficticio para ilustrar la situación.

Berta llama reclamándome los últimos boletines informativos, hace meses que no sabemos nada de ella, pero insiste en que no se ha dado de baja. Hablo con Lluís, me pide, una vez más, el local del que se ha hablado tantas veces, “podríamos encontrarnos, hablar, jugar a las cartas y hasta tengo un billar en casa que...”, dice. Llamo a Nieves interesándome por la razones de su ausencia el día que tenía programado, me responde que este mes ya cumplió yendo a la excursión al Delta de l’Ebre. Más tarde Valentí me pregunta qué puede hacer el próximo mes, ya que los dos anteriores ha estado en inventario forestal y el otro atendiendo a los visitantes en Can Coll.

Los cuatro comentarios, a parte de exponer unas reclamaciones más o menos lícitas, en su momento me dejaron algo sorprendido: me sentía como una empresa que no satisface a sus clientes. Era evidente que en la base de estas reclamaciones se escondía una percepción equivocada de lo que tenía que ser *Voluntaris Collserola*, una visión distorsionada del compromiso y de los objetivos a cumplir.

Berta, Lluís, Nieves y Valentí eran claros ejemplos de un sector amplio, aunque no mayoritario, de personas que antes que nada “se sentían” voluntarios, pertenecían al grupo y como miembros del mismo creían tener unos derechos *per se*. La organización, para estas personas, no dejaba de ser una asociación que les ofrecía unos servicios, unas opciones de ocio a cambio de su presencia como colaboradores.

Así, Berta olvidaba que **no se puede ser voluntario sin estar actuando**¹². Lluís imaginaba utilidades del colectivo que superan los objetivos planteados. Nieves sustituía lo central –la acción ambiental –por lo complementario, el encuentro y la fiesta. Valentí confundía el acompañar puntualmente a un grupo, con comprometerse a fondo con un grupo de trabajo para resolver la tarea que el equipo tiene encomendada. Las cuatro situaciones ponían de manifiesto una tendencia a priorizar intereses secundarios dejando de lado el objetivo central que da sentido al colectivo: colaborar de manera efectiva en la conservación de Collserola.

No hay que olvidar que una persona se acerca a un colectivo por infinidad de razones de tipo personal, a veces íntimo, además de las lógicas de compartir con otros los objetivos y retos del grupo. Pero aunque la buena gestión de una organización de voluntarios no puede olvidar estas expectativas personales, su satisfacción no debe constituir su razón última de ser ni puede hipotecar la eficacia del trabajo que se realiza.

Estar en un grupo de afines, acercarse a un determinado mundo profesional, encontrar amigos, olvidar una intensa vida laboral, realizar una actividad en un ambiente agradable y distendido

¹² La aplicación de este principio tan simple es compleja. Pero no queremos tener una regla fija, sólo pedimos al voluntario que sea claro y que cuando no pueda venir nos lo comunique para así poder resolver las posibles dificultades que generará su falta. Comunicación y consenso deben ser las bases de nuestro trabajo.

debe ser posible en *Voluntaris Collserola*, pero la satisfacción de estas expectativas debe darse inexcusablemente actuando en beneficio de Collserola.

Así que fue prioritario **volver a poner el acento en la contribución a la conservación de Collserola** y no en lo que podríamos llamar la “vida asociativa”. Esto requería revisar y cambiar muchas percepciones, planteamientos organizativos y buena parte de los vínculos entre los Voluntarios y los servicios técnicos.

Era imprescindible dejar claro a las partes –voluntarios y técnicos– que la organización era un grupo de acción que tenía que colaborar con los servicios técnicos, compartiendo los objetivos con sus profesionales.

Dejar claro, a los interesados en ingresar en el colectivo, el papel del voluntario en el parque y el sentido de su compromiso; centrar el compromiso de cada persona en un proyecto concreto; intentar que el calendario de actividades “no estructurales” de carácter optativo –fiestas, encuentros, excursiones– no distorsionara el calendario de tareas y formaciones, fueron iniciativas para cambiar estas percepciones. Y sobre todo, que cada tarea respondiera a una necesidad real o que enriqueciera cualitativamente un proyecto del Parque.

Todo esto con el convencimiento de que el mejor retorno¹³ que debe recibir el voluntario es el de saber que su trabajo es útil y que aporta un grano de arena a un proyecto más amplio. Es decir, era necesario que la primera fuente de satisfacción fueran los resultados de su trabajo y no otros elementos.

ARTESANOS DE LA CONSERVACIÓN, ANFITRIONES DE CALIDAD

Pero el reto importante, profundo, es mantener enraizado el colectivo a los servicios técnicos del Parque. Hacer sentir a los técnicos que los grupos de voluntarios aportan un trabajo de calidad que compensa con creces la dedicación que se les dedica. E inversamente, hacer entender que el trabajo voluntario no es otro tipo de trabajo sino un complemento de calidad al que realizan de forma regular los profesionales: el mismo trabajo hecho desde otra perspectiva y desde otros condicionantes.

Sandy Adirondak en su fantástico libro sobre gestión de organizaciones de voluntarios¹⁴ menciona las dificultades que puede generar la relación entre personal remunerado y voluntarios. Parece ser un conflicto casi inevitable, que intuimos que nace en la diferente visión que ambos tienen de los papeles respectivos. Pero, evidentemente, técnicos y voluntarios están condenados a entenderse; si no ¡buenas noches!, no puede haber proyecto común.

¹³ Preferimos hablar de **retorno** cuando nos referimos a las compensaciones que recibe el voluntario por su trabajo y que, por definición, nunca serán económicas. El reconocimiento público, poder trabajar en un ambiente agradable, disfrutar de determinados bienes y servicios del Parque son algunas formas concretas de este retorno.

¹⁴ Sólo conocemos una versión, en catalán: ADIRONDAK, S. *Direcció i gestió de les organitzacions de voluntaris*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. 1994, actualmente agotado. En internet hemos encontrado a la venta una 3ª edición en inglés ADIRONDAK, S. *Just About Managing?* London: London Voluntary Service Council. 1998.

Tareas que han asumido hasta hoy Voluntaris Collserola

- Atención a los usuarios del bus del Parque
- Atención e información a los visitantes en centros y puntos informativos
- Catalogación y recuperación de fuentes
- Conducción de itinerarios a pie, en bicicleta y de paseos para personas mayores
- Control de presencia de aves invernantes y de cajas nido
- Estudio para la erradicación del ailanto
- Limpiezas
- Revisión del estado de los itinerarios señalizados
- Seguimiento de plagas forestales
- Seguimiento del desarrollo de repoblaciones
- Trabajo de campo para el inventario forestal de Collserola

Se hace necesaria, pues, una buena definición de lo que deben hacer los voluntarios teniendo en cuenta su disponibilidad, sus capacidades, sus limitaciones... a la vez que su energía, ilusión y emotividad.

Trabajos que complementen y no sustituyan el trabajo técnico, aportando calidad, rigor y dedicación. Por esto nos gusta hablar de que son los **artesanos de la conservación**, porque actúan con la paciencia, rigor y estima que estos antiguos operarios dedicaban a su profesión.



Un trofeo del grupo de limpieza (foto: Joan Gil, voluntario)

Y también trabajos cara a las personas, que pongan de manifiesto su aportación generosa, sus valores y, a su vez, que dejen claro que todos tenemos algo que hacer por el medio ambiente. De ahí aparece la idea de **anfitrión de calidad**¹⁵, porque entendemos que actúan como quien en su casa recibe a los amigos y les enseña sus rincones preferidos, las maravillas que esconde y, por que no, los puntos oscuros. Paralelamente es necesario buscar la complicidad y la colaboración de los técnicos dándoles un papel concreto en la supervisión de tareas, en la formación o simplemente como asesores y colaboradores puntuales en aspectos organizativos. Y siempre, inexcusablemente, con un buen soporte por parte de los responsables de la organización, de manera que su implicación no le comporte un plus añadido a trabajo. Toda la logística de una sesión de formación o de un encuentro de valoración está en nuestras manos, sin que temas organizativos deban preocupar a la persona que nos ofrece su servicio. Gestionando con delicadeza en este caso, no la buena voluntad del voluntario, sino la generosa disponibilidad de un técnico a veces nada implicado en todo el proceso.

UN MODELO DE COORDINACIÓN QUE REDUNDA EN LA ORGANIZACIÓN O... ¿PUEDE QUE TODO LO CONTRARIO?

Asumí la coordinación del *Voluntaris* con la convicción de que mi papel era facilitar la acción, hacerla viable y útil encajándola en las líneas de trabajo del parque. Y el día a día, y los mismos voluntarios, demostraban claramente que no hacía falta mucho más. La **fuerza y el liderazgo** era evidente que estaban en los grupos de trabajo; **las ganas y la ilusión** aparecían cuando el compromiso estaba claro y **el estímulo** provenía de la acción útil y realizada con comodidad. Era la misma organización la que me dejaba claro que estas condiciones para la acción no las debía poner yo. A mí sólo me tocaba mantenerlas e intentar crearlas donde hiciera falta.

Así que decidí hacer de tramoyista y escenógrafo, facilitando el escenario, el *atrezzo* y el guión si hacía falta, esperando que el espíritu, el estilo y las ganas lo pusieran los propios actores, los voluntarios.

Opté por un planteamiento de coordinación técnica, a distancia, cambiando la trayectoria última en el estilo de coordinación. En palabras de Ricardo de Castro, y simplificando un poco, pasaba de una coordinación tipo club de amigos a una coordinación por tarea¹⁶, centrándome más en la operatividad y efectividad de lo que se hacía y menos en la vida colectiva de la organización. “Esto ya no es lo que era”, estuve años oyendo la frase, pero asumí realmente que era así y que el abandono de algunos voluntarios era un precio a pagar por la reestructuración que planteaba.

¹⁵ Sam Ham afirma que la actitud del interpretador ambiental hacia los visitantes debe ser como la de un anfitrión con sus invitados. En el caso de los voluntarios nos gusta ampliar esta idea aplicándola al estilo y a los contenidos del mensaje que deben transmitir: el discurso del voluntario puede, y debe, estar cargado de la subjetividad, de la emotividad y de los valores que impregnan sus vínculos con el territorio; el saber sistemático y el rigor científico se los reservamos a los técnicos. HAM, S. *Interpretación Ambiental. Una Guía práctica para gente con grandes ideas y pequeños presupuestos*. Colorado EUA: North American Press - Editor Fulcrum, 1992

¹⁶ En el excelente manual de Ricardo de Castro se plantean estos dos estilos de coordinación como ejemplos de situaciones extremas en la gestión de entidades de voluntarios que difícilmente se dan en estado puro. Contraponen a estas la coordinación por proyecto (consensuada, abierta, centrada en el trabajo en equipo...). DE CASTRO, R. *Voluntariado ambiental. Claves para la acción proambiental comunitaria*. Barcelona: Graó / SCEA / SBEA, 2001. ISBN 84-89754-65-9

Con este distanciamiento del día a día, ganando perspectiva, descubrí algo que para mí entonces no era evidente: no es lo mismo la coordinación de la acción que la del proyecto. Un buen soporte técnico, la creación de un buen ambiente entre los voluntarios, una buena formación técnica y una revisión regular de lo que se hace garantizan que la acción funcione; pero un proyecto que pretende ser de educación ambiental y participación necesita más que esto.

Y, pasada una primera fase algo rígida, decidí apostar claramente por una coordinación de proyecto desarrollando políticas claras de incorporación de nuevos voluntarios (la base para establecer un buen compromiso), diseñando nuevas formaciones no relacionadas directamente con la tarea sino con el conocimiento del Parque y sus retos (esenciales para la implicación del voluntario y explorar posibles nuevas propuestas de acción), empezando a tejer una red de complicidades entre la organización y técnicos del parque (básica para el buen funcionamiento de las tareas, pero sobre todo para hacer creíble el proyecto) y estableciendo unos ciclos de trabajo que permitieran la revisión y la mejora de lo que se hace (que asegura un buen funcionamiento y un ajuste permanente en relación a las necesidades).

Y de ahí se fue consolidando un esquema de coordinación y gestión que ha configurado, a su vez, un modelo de organización basado en los siguientes elementos:

- **Discriminación clara entre gestión del proyecto y coordinación de tareas** que permite la reflexión y el análisis a corto y largo plazo -actualmente ambas cosas son responsabilidad de dos personas distintas.
- **Autonomía y capacidad de decisión de los grupos**, basada en la confianza en los componentes del colectivo y en la certeza de que voluntarios y técnicos compartimos los mismos objetivos.
- **Programación consensuada**, que nos permite tener un plan de acción adaptado a las posibilidades de los voluntarios y que, a su vez, facilita la previsión, la coordinación y la solución de posibles conflictos.
- **Comunicación “universalizada”**, que asegura que todo el mundo está informado de todo y para facilitar el acceso de todos a las distintas propuestas.
- **Incorporación pautada de nuevos voluntarios**, que facilita la adquisición de un compromiso sólido y asegura que conocemos mutuamente las expectativas.
- **La formación como una herramienta básica** de intercambio entre técnicos y voluntarios, además de un instrumento para la capacitación.
- **La participación plena** como objetivo a conseguir y nivel superior de colaboración.

LA PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIO EN EL PARQUE: ¿EL GRAN RETO O DEMASIADA DEMOCRACIA?

Hemos dicho repetidamente que nuestra organización de voluntarios nació como una herramienta de participación; es lógico, pues, que nos preguntemos: ¿*Voluntaris Collserola* es un proyecto que permite la participación real de los ciudadanos en la gestión del parque?

Si nos acogemos a la definición de Fernando de la Riva, *participar socialmente es tomar parte o tener parte en la organización de la convivencia colectiva*¹⁷, o a la más específica de Ricardo de Castro: *puede entenderse como participación ambiental el proceso de implicación directa de las personas en el conocimiento, la valoración, la prevención y la corrección de problemas ambientales*¹⁸, puede que debiéramos contestar que no. Ciertamente, en *Voluntaris Collserola* no existe ningún proceso diseñado concretamente que lleve a sus miembros a compartir las decisiones con los gestores del parque.

Pero vayamos por partes; de entrada, para llegar a este nivel de participación hay un par de escollos a esquivar. Por un lado, tenemos que nuestra organización actúa básicamente a partir de propuestas y directrices hechas desde los servicios técnicos, y esto parece que permite poco juego. Aunque no debe ser así, a menos que queramos alimentar el mito de que las soluciones a los problemas ambientales las deben dar la ciencia y la técnica. Hoy más que nunca está claro que las soluciones a estos problemas deben buscarse partiendo de distintas perspectivas (política, ciudadana, técnica, social) y sabiendo que cada una de estas realidades habitualmente conoce poco de las demás.

Por otra parte, a veces es la misma concepción "activista" de muchos voluntarios la que choca con la idea de analizar, discutir y plantear soluciones a los problemas ambientales. Muchos prefieren la acción segura, inmediata, diseñada y fijada por los técnicos antes que la incertidumbre de determinados procesos que nunca se sabe dónde acaban.

Pero, a pesar de esto, estamos en un proceso abierto para conseguir niveles más altos de participación. Aunque la intervención en la toma de las grandes decisiones del parque nos parece muy difícil, vemos que puede ser tanto o más provechoso participar en procesos a menor escala que den frutos tangibles y evaluables y que estimulen la realización de nuevas acciones.

Así que continuamos abriendo las puertas a la intervención de los voluntarios en tres ámbitos distintos: en relación a la tarea que realizan, en relación a la organización misma y en relación al parque. Evidentemente, en cada uno de estos niveles la capacidad de intervención y las posibilidades de éxito son distintas.

Para plasmar este planteamiento hemos cruzado las categorías de participación de Paul¹⁹ con estos tres ámbitos de intervención para ver qué herramientas estamos utilizando.

¹⁷ DE LA RIVA, F. Participación social y voluntariado, In DE CASTRO, R. (coord.) *Voluntariado ambiental, Participación y conservación del Medio ambiente*. Sevilla: Junta de Andalucía, 1998. ISBN 84-89650-54-3

¹⁸ DE CASTRO, R. Participación y voluntariado ambiental, In DE CASTRO, R. (coord.) *Voluntariado ambiental, Participación y conservación del Medio ambiente*. Sevilla: Junta de Andalucía, 1998. ISBN 84-89650-54-3

¹⁹ PAUL, S. *Community participation in development projects: The World Bank experience*. Washington DC: World Bank, 1987, citado en DE CASTRO (2003)

Herramientas de participación en función del ámbito de intervención			
CATEGORÍAS DE PARTICIPACIÓN SEGÚN PAUL	en relación a la tarea	en relación a la organización	en relación al propio parque
COMPARTIR LA INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja informativa interna 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja informativa interna 	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de información generales del Parque • Sesiones de formación básica • Asamblea de voluntarios
CONSULTAR	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de valoración y programación de tarea 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros generales 	
TOMAR DECISIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de valoración y programación de tarea 	<ul style="list-style-type: none"> • Asamblea de voluntarios 	
INICIACIÓN A LA ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de formación específica • Planificación de las tareas de cada grupo • Capacidad de autoorganización de los grupos de trabajo 		

Las zonas en gris claro son los espacios de participación a los que el voluntario tiene el derecho y el deber de acceder, ya que forman parte de su compromiso.

Podemos ver que el ámbito de las tareas es el que permite un nivel máximo de intervención. Por lo que respecta a la organización (que abarcaría temas que van desde la planificación de formaciones o la organización de encuentros hasta la elaboración del presupuesto) la participación llega a la toma de decisiones en la asamblea de voluntarios, ya que entendemos que en el ámbito organizativo la acción propiamente dicha –hacer que las cosas funcionen– es responsabilidad del equipo de coordinación. Finalmente, en el ámbito de la gestión del parque es obvio que las posibilidades de intervención son reducidas y se limitan a los propios mecanismos de participación que el consorcio tiene establecidos.

En el esquema quedan, pues, unas zonas de sombra (en gris oscuro) a las que el voluntario no está invitado a participar de manera directa, pero a las que entendemos que el voluntario debe acceder. La participación en estos ámbitos se realiza a través de lo que llamamos comisiones. Éstas son grupos de trabajo temporales (se acaban con la consecución del objetivo planteado) que nacen por iniciativa de los interesados y les comporta un plus de trabajo extra (participar de estas comisiones no exime de realizar la tarea regular a la que se compromete). Las comisiones, de entrada, lle-

van a cabo un proyecto de su interés (sin ninguna limitación en cuanto a temática o a ámbito) y se organizan en función de su disponibilidad y sus capacidades.

Hemos experimentado con más o menos éxito este funcionamiento en diversas ocasiones. Son buenos ejemplos de acciones llevadas a cabo el diseño y señalización del itinerario conmemorativo de los 10 años o la participación en la XVIII Conferencia internacional del Voluntariado (presentación de un póster y realización de una actividad). El diseño y realización de un itinerario es un claro ejemplo de intervención en un ámbito reservado habitualmente a los servicios técnicos; por otra parte, la proyección externa que comportó la participación en la Conferencia del Voluntariado es ejemplo de participación en un ámbito en el que normalmente trabajamos desde coordinación.



Colocando la placa final en la celebración del 10º aniversario

Y en esto estamos, afinando los instrumentos de participación “regulares” y aprendiendo a hacer efectivas las comisiones, en un intento de ofrecer lo que podríamos llamar una **matriz de participación**, en la que no hay un único proceso en el que intervenir sino diversas oportunidades y niveles de participación a las que cada persona accede en la medida de sus capacidades, posibilidades e intereses. Y, a la vez, intentando olvidar la frase “tú quieres ser demasiado democrático”²⁰ que me dedicó el responsable de diseñar un gran proyecto catalán de voluntariado ambiental cuando le planteé mis dudas sobre si éramos lo suficientemente participativos.

UNA REFLEXIÓN A MODO DE CONCLUSIÓN Y UN ESCRITO COMO CIERRE

Somos conscientes de que la organización de voluntarios es una faceta limitada y concreta de la participación ciudadana en el parque. También sabemos que existe una amplia red de entidades trabajando por Collserola a la que hay que tener en cuenta y con la que hay que colaborar si queremos alcanzar otros niveles de participación ciudadana.

Por todo esto estamos convencidos de que el avance del proyecto *Voluntaris Collserola* pasa por la interacción de este grupo ciudadano con otros colectivos que también actúan, reflexionan y se

²⁰ ¿Se es alguna vez demasiado democrático?

plantean retos de conservación en el parque. Así, hemos empezado a trabajar en la consolidación de la red de entidades implantadas en Collserola y en el establecimiento de vínculos de colaboración con ella, porque entendemos que ambas cosas son imprescindibles para que el programa de voluntarios no quede en un punto muerto. Pero todo esto ya es materia de otro libro que no abordaremos ahora.

Así pues, para acabar con el repaso a estos trece años de experiencia, queremos aportar un escrito que, de manera espontánea, nos mandó una voluntaria hace un par de años. Por su encanto y a la vez porque hace evidente el vínculo profundo que tienen muchas personas con Collserola y su naturaleza. Porque este vínculo personal es el que permite que *Voluntaris Collserola* exista y que yo pueda estar hablando ahora mismo de participación.

Ha sido desde siempre, desde que tengo memoria de mi historia, desde la edad que recuerdo y recuerdo desde muy niña... y desde ahí recuerdo..., árboles enormes, una casa pequeña, un camino de piedras, un montón de troncos y un bosque entero. Luego, creciendo, más árboles, más piedras y más bosques... siempre bosques, siempre árboles, siempre caminos de piedras y yo caminando por ellos. Fue desde siempre que me enamoré de los árboles y de los bosques... y desde siempre han formado parte de mi vida, no concibo un día sin al menos mirar para arriba y contemplar el verde constante de los árboles de mi calle, llenarme de la belleza de ciertos muros cubiertos de hiedra, de oler si puedo la tierra mojada. Y por poco que pueda escaparme a un parque, o a la montaña, caminar caminos, veredas, oír sonidos, oler aromas, tocar la vida.

Luego, al crecer y al vivir la vida que a todos nos reparte de igual manera cosas duras y blandas, también fueron los árboles compañeros de penas y los caminos terapias para las dudas. Siempre he creído que la naturaleza es una de las cosas que da sentido a la vida y es por eso que quiero estar lo más cerca de ella, vivir con ella, servirla a ella y por eso estoy en COLLSEROLA, porque esta sierra cercana a Barcelona me da lo que necesito para seguir, me da fuerza, me da vida, me regala espacios llenos de soledades de esa soledad que a mí tanto me gusta para repasarme y aprobarme, para crecer como persona para luego regalar a quien me siga lo poco que sé y tengo... COLLSEROLA es mucho para mí, por eso me gusta servirla, como puedo y como sé, entregándome como voluntaria para compartirla con todos los que, como yo, aman la naturaleza.

María José Piorno, voluntaria desde el 2001

	Ficha de la Experiencia
Nombre de la experiencia:	<i>Voluntaris Collserola</i>
Escenario:	El Parque de Collserola, de 8000 hectáreas, con territorio de 9 municipios (entre ellos Barcelona), con una población total que se acerca a los 2 millones de habitantes.
Equipo promotor:	Servei de Divulgació, promoció i Educació Ambiental del Parc de Collserola. Actualmente trabajan directamente en el programa una persona a tiempo completo, otra parcialmente. Actualmente 100 personas forman parte del colectivo por el que han pasado a lo largo de estos años cerca de 400 personas.
Agentes implicados:	Ciudadanos y técnicos del Parque.
Métodos, herramientas:	Proyectos de colaboración, plan de formación y comisiones de trabajo.
Tipología de la experiencia:	Organización estable de voluntarios.
Duración:	13 años.
Contactos:	Carretera de l'església 92, 08017 BCN - <i>Voluntaris@parccollserola.net</i> Tel.: 93 280 06 72 http://www.parccollserola.net