

# BIENESTAR EN ENTIDADES PROTECTORAS DE ANIMALES

RECURSOS PARA ENTIDADES PROTECTORAS



Versión 2 (septiembre de 2024)



COFINANCIADO EN UN 80% POR EL PROGRAMA OPERATIVO **FEDER ANDALUCÍA** 2014-2020 Y POR LA CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES DE LA **JUNTA DE ANDALUCÍA**.



**Título:** Bienestar en entidades protectoras de animales: Recursos para entidades protectoras.

**Autores:** Javier López-Cepero Borrego (Universidad de Sevilla), Jesús García Martínez (Universidad de Sevilla), Rafael Martos Montes (Universidad de Jaén) y Francisco Rivera de los Santos (Universidad de Sevilla).

**Publicado en 2024 en Sevilla (España).**

**Ilustraciones:** DosGraphic.

Toda la información está disponible gratuitamente en <https://institucional.us.es/protectoras>

Editado con licencia **Creative Commons CC-BY-NC** [uso gratuito, no comercial, reconociendo la autoría].



Esta obra es uno de los productos desarrollados dentro del proyecto **PAIDI2020\_01175**, denominado “Bienestar psicosocial del personal de entidades protectoras de animales: evaluación de riesgos y recursos para su protección”. **Cofinanciado en un 80% por el programa operativo FEDER ANDALUCÍA 2014-2020 y por la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía.**

Más información: <https://grupos.us.es/habier>



# ÍNDICE

Presentación del proyecto	III
Cómo usar esta guía	V
Sección cero: Ser visible	1
Sección uno: Crear el voluntariado	2
1A. El ciclo del voluntariado	3
1B. Preparar el compromiso de colaboración	9
1C. Ayuda a crear planes de cuidado	11
1D. Recursos para entidades	15
Sección dos: Captar voluntariado	17
Sección tres: Seleccionar voluntarios/as	18
3A. Motivos de los/las voluntarios/as	19
3B. Lo que sentimos por los animales: Empatía	23
3C. Nuestro vínculo con los animales: Apego	28
3D. Lo que vemos en ellos: Antropomorfización	32
Sección cuatro: Seguimiento	37
4A. El coste del cuidado: Fatiga por compasión	38
4B. Apoyo de la entidad a los/las voluntarios/as	43
4C. Pérdida de un animal: El proceso de duelo	51
Sección cuatro: Epílogo	59



# PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Los contenidos de las siguientes páginas se derivan del proyecto titulado **“Bienestar psicosocial del personal de entidades protectoras de animales: evaluación de riesgos y recursos para su protección”**, financiado por la Junta de Andalucía y los fondos europeos FEDER.

En España, el grueso de las acciones de protección animal es sostenido por las entidades protectoras. Algunas de ellas son grandes y cuentan con recursos suficientes, pero la mayoría son de tamaño pequeño o mediano y suelen enfrentar retos -económicos, de falta de personal, espacio insuficiente u otros- con relativa frecuencia. A pesar de que las personas voluntarias son mayoría dentro de este ámbito, tenemos muy pocos datos acerca de cómo es su experiencia, qué necesidades se presentan durante su labor y qué recursos podemos ofrecerles como apoyo. Por ello, nuestro equipo se decidió a emprender este estudio.

Al comenzar este proyecto nos marcamos dos grandes objetivos. El primero consistía en aprender más sobre la trayectoria de las personas que sostienen el sistema de protección animal, incluyendo sus motivaciones, los beneficios derivados de su labor y los retos a los que se enfrentan. El segundo, poner a disposición de todas las personas interesadas, de manera gratuita, todas las enseñanzas y aprendizajes logrados a lo largo del proyecto. La guía que estás leyendo trata de cumplir con el segundo de estos objetivos.

Si eres parte de una entidad protectora, o si estás buscando darle impulso a un nuevo proyecto centrado en ayudar a los animales, creemos que encontrarás algunas ideas interesantes en las siguientes páginas. También puedes encontrar contenidos muy similares en nuestra página web, si te resulta más cómodo [<https://institucionales.us.es/protectoras>], pero creemos que tener una versión imprimible puede ser interesante para muchas personas.

Confiamos en poder aportar un grano de arena útil al tema. Por supuesto, sabemos que las soluciones que aquí aportamos son muy limitadas, pero también creemos que disponer de estos primeros hallazgos puede ayudar a dar visibilidad a lo que es un secreto a voces: las entidades protectoras realizan una labor social muy relevante sin contar con demasiado apoyo institucional.

En caso de tener cualquier duda o necesitar alguna orientación, nuestro equipo está a tu disposición en la dirección de correo electrónico [habier@us.es](mailto:habier@us.es). Este proyecto terminó en 2023, pero nosotros seguimos trabajando en el ámbito de la interacción humano-animal con proyectos muy variados. Si hay algo en lo que podamos colaborar, siempre estamos dispuestos a intentarlo.

Recibid un cordial saludo.

Dr. Javier López-Cepero Borrego  
Responsable del proyecto



## CÓMO USAR ESTA GUÍA

Esta guía busca ofrecer materiales de utilidad para apoyar la labor de las personas responsables de entidades protectoras. Si tienes experiencia en la dirección y gestión de estas entidades, es posible que muchas de las ideas que presentamos aquí te parezcan demasiado básicas, pero hemos intentado empezar desde lo más básico para dar soporte a las personas que están empezando. De todas formas, esperamos que las herramientas para la selección y seguimiento del voluntariado puedan resultarte útiles.

Si estás buscando ideas nuevas para mejorar la gestión del capital humano de tu entidad, o si sencillamente tienes interés en poner en marcha una iniciativa dedicada a la protección de animales, pensamos que en esta guía encontrarás un buen número de cuestiones sobre las que reflexionar. Hemos organizado la guía de modo cronológico, como si acompañara el proceso de creación, captación, selección y seguimiento del programa de voluntariado. Es posible que algunas de las cuestiones que señalamos lleguen tarde, pero creemos que puede ser interesante leer el contenido y comprobar si hay algún aspecto que te resulte nuevo.

Hemos incluido pequeños cuestionarios en la mayor parte de las secciones. Estos instrumentos pueden servir para evaluarte tú o para evaluar a las personas voluntarias que participen de tu entidad. No están diseñados para clasificar a nadie de ningún modo, sino como una plataforma para reflexionar juntos/as sobre el proceso de protección animal. Puedes contestarlos con total tranquilidad conforme los encuentres y consultar las correcciones que aparecen a continuación. También puedes encontrar todos estos cuestionarios en nuestra web (<https://institucionales.us.es/protectoras/>), si prefieres que cada voluntario reciba la corrección automáticamente en su correo electrónico.

En todo caso, insistimos en que los cuestionarios y orientaciones que encontrarás en esta guía buscan ayudar a la reflexión, pero no pueden tomarse como un diagnóstico de ningún tipo. Las recomendaciones que ofrecemos son, por supuesto genéricas y pueden no encajar con tus necesidades reales. Te animamos a comentar cualquier preocupación que te surja dentro de tu entidad, porque entre varios siempre se encuentran más soluciones que en solitario. También te animamos a buscar ayuda o apoyo profesional en los casos en que sea necesario. Finalmente, te animamos a escribirnos si necesitas cualquier aclaración al correo electrónico ([habier@us.es](mailto:habier@us.es)).

## SECCIÓN CERO: SER VISIBLE

La protección animal toma muchas formas. Algunas entidades atienden a cientos de animales, tienen una estructura muy profesionalizada y cuentan con recursos humanos y económicos adecuados a su carga; en otras ocasiones, las entidades nacen de la cooperación de un pequeño grupo de personas que, sacrificando tiempo y dinero, intentan llegar al máximo de animales posible dentro de su entorno. Todas ellas tienen un papel dentro del tejido de la protección animal.

Para que una entidad protectora pueda realizar su labor, es importante que sea visible para las personas y entidades con las que quiere conectarse. Si la entidad trabaja dentro de un término municipal, el gobierno local (p.ej. el ayuntamiento) debe estar informado de la existencia del recurso. También necesitaremos tener visibilidad de cara a los posibles adoptantes -si vamos a gestionar este tipo de servicio- y a las personas que puedan colaborar en el programa de voluntariado.

Sin embargo, no toda la visibilidad es deseable. Muchas entidades prefieren poner métodos de contacto en redes sociales, pero ocultar dónde está su sede. Esto ocurre porque, desgraciadamente, muchas personas acuden al sitio para abandonar animales - muchas veces, dejándolos atados en la puerta o incluso lanzándolos sobre las vallas del recinto-. Si no tienes claro cómo gestionar esto, consultar con otras entidades veteranas puede ser buena idea.

Nuestra web cuenta con un censo realizado en 2022, donde aparecen todas las entidades (220) que logramos localizar usando métodos variados. Este proyecto se realizó contando con participantes de Andalucía, Ceuta y Melilla. Por lo tanto, la lista de protectoras sólo incluye este ámbito geográfico. Pues escanear el siguiente código QR para visitar nuestro mapa interactivo.



Aunque el proyecto terminó, la web sigue activa. Si quieres incluir una nueva protectora, escríbenos a [habier@us.es](mailto:habier@us.es) y te incluiremos para darte visibilidad.





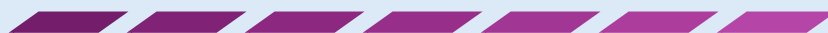
## SECCIÓN UNO: CREAR EL VOLUNTARIADO

Cuando una persona contacta con una entidad protectora, puede traer expectativas muy diferentes. Algunas personas traerán intención de ayudar en cualquier labor que se le pueda asignar, mientras que otras tendrán expectativas más concretas -ayudar en rescates, ser casa de acogida, ayudar a captar fondos, hacer labor administrativa o veterinaria, etc.-

Sin embargo, hay mucho que preparar antes de empezar con la labor. Aunque la mayor parte de las entidades de mayor tamaño ya disponen de planes de voluntariado específicos, puede ser interesante para las entidades de menor tamaño encontrar alguna información inicial sobre cómo gestionar estos programas de incorporación de voluntariado.

Con esta vocación, reunimos los siguientes contenidos:

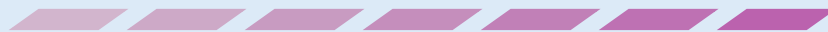
### 1.A. Ciclo de voluntariado



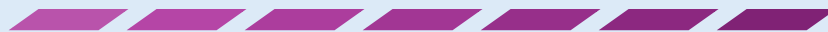
### 1.B. Compromiso de colaboración



### 1.C. Ayudar a crear planes de cuidado



### 1.D. Recursos para entidades



## 1.A: EL CICLO DEL VOLUNTARIADO

El voluntariado es una actividad que se desarrolla dentro de un tiempo limitado: es decir, comienza y acaba. La enorme cantidad de objetivos y funciones a desempeñar, así como la variable duración de la colaboración -que puede ir desde lo puntual hasta extenderse durante años-, hacen muy recomendable contar con un plan de voluntariado que ayude a comprobar su funcionamiento y que facilite la toma de ciertas decisiones.

Tomando como referencia las guías publicadas por la Fundación LaCaixa (2009) y la Plataforma de Voluntariado de España (2019), se diferencian cinco momentos o fases dentro del ciclo de gestión del voluntariado: 1) captación y selección; 2) acogida; 3) acompañamiento o seguimiento; 4) cierre de actividad; y 5) vinculación. Este manual ofrece diversos recursos para atender cada uno de estos pasos, que puedes conocer pulsando en los enlaces de este mismo párrafo.

Aunque se recomienda acudir a los textos originales para ganar mayor profundidad en la materia, podemos hacer un resumen con algunas ideas clave.

### Captación y selección

El primer reto radica en contactar con posibles voluntarios candidatos y decidir cuáles de ellos entrar a formar parte del programa de voluntariado. Algunas ideas de utilidad son:

- **Crear cuestionario web para captar candidatos/as.** Tener un cuestionario, quizás creado mediante aplicaciones gratuitas (p.ej.: Google docs) permitirá guardar datos de contacto de forma ordenada y almacenarlos en la nube. Eso sí, te recomendamos que crees una cuenta específica para la entidad, no mezcles tus cuentas personales con las de la organización.
- **Hacer una primera entrevista.** Más allá de la disponibilidad para ayudar, es posible que quieras testar si los candidatos tienen o no ciertas aptitudes. Eso sí, no preguntes por datos que no tienen conexión directa con el puesto.

*Si quieres aprovechar los recursos que ponemos a tu disposición, puedes invitar a los candidatos a completar los cuestionarios que ponemos a tu disposición en este manual o en la web (<https://institucional.us.es/protectoras>), de modo que podáis valorarlos juntos en la primera entrevista.*



- **Comentar los aspectos legales y normativos**, como los contenidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos (ley 3/2018; importante si se manejan datos de tipo personal), la Ley de Voluntariado (Ley 45/2015), las normas de funcionamiento de la entidad, etc. Las reglas claras ayudan a prevenir errores y problemas en el futuro.  
*\*La normativa puede cambiar y estar matizada a nivel autonómico. Puedes encontrar una lista en la Guía de la Red Acoge (p. 31) pero es importante comprobar su actualidad.*
- **Comprobar las motivaciones y preferencias del candidato/a**: conocer qué mueve a cada persona ayudará a elegir qué tareas le resultan más reforzantes, además de ayudar a prevenir algunos riesgos que pueden presentarse. Por otra parte, esta información permitirá aclarar cualquier expectativa poco razonable que las personas candidatas puedan tener.  
*\*Puedes ampliar información sobre este punto en la Sección tres.*
- **Devolver datos de la evaluación**. Bien sea en la misma entrevista o en un encuentro posterior, las personas candidatas deben recibir información sobre la decisión tomada –si participarán o no como voluntarios-. Si consideras que una persona no debe participar en el programa, hay que explicarle por qué -por ejemplo, porque hay más candidatos que plazas; en este caso, puedes pedirle permiso para guardar sus datos para la siguiente convocatoria-.

## Acogida

Una vez elegido el equipo, se acerca el momento de sacar lo mejor de cada implicado. Pero, antes de eso, es importante dedicar tiempo a ayudar con el aterrizaje en la entidad. Tienes que dar respuesta a las siguientes cuestiones:

- **Enseñar las instalaciones y presentar al resto del personal.**
- **Identificar a una persona responsable del voluntariado.** Será el primer eslabón de la cadena cuando haya que comunicar algo o pedir ayuda.
- **Comunicar toda la información relevante sobre la institución** y las tareas que realiza. Esto implica hablar:
  - Sobre la institución: estructura; misión, visión y valores.



- Sobre normativa de voluntariado: qué deben esperar y qué se espera que hagan mientras participen de la entidad.
- Sobre cómo se ha creado el programa de voluntariado
- **Establecer funciones y límites**, importantes para el buen funcionamiento de la entidad y para asegurar el bienestar del voluntariado.
- **Medidas para prevenir y solucionar problemas** que puedan aparecer: con especial atención a los basados en desigualdades institucionalizadas (p.ej. acoso sexual y otras violencias basadas en género).
- Firmar el acuerdo de incorporación de la persona voluntaria: además de las cuestiones burocráticas, es importante aprovechar la firma para **recabar la documentación exigida legalmente**, como: la cesión de datos personales a la entidad (LOPD), derechos de imagen, aportación de antecedentes penales y/o certificado negativo de antecedentes contra la indemnidad sexual, trata y explotación de menores (en función de la población con la que se trabaje). También debe quedar reflejada la contratación de un seguro del voluntario (al menos, de Responsabilidad Civil, aunque también puede cubrir accidentes).

## Seguimiento y acompañamiento

- El observatorio de la Plataforma de Voluntariado de España (2015) señala que un 78% de las personas voluntarias considera que su labor no recibe suficiente reconocimiento. En nuestra investigación, encontramos que los voluntarios que no perciben ser escuchados por la entidad suelen tener presentar más signos de burnout (síndrome de estar quemados) y menor satisfacción.
- La entidad puede facilitar una comunicación fluida y un mejor acompañamiento del voluntariado mediante acciones como:
  - Proponer personas de referencia para canalizar la comunicación.
  - Establecer reuniones grupales periódicas.
  - Establecer reuniones grupales específicas cuando surja un reto o dificultad sobrevenida.
- Ofreciendo apoyo emocional ante los retos.



- Creando un sistema de seguimiento, tanto del voluntario como del programa de voluntariado. Un ejemplo de esto aparece en el apartado 5 de la guía propuesta por la Plataforma de Voluntariado de España (2019), y también podrás encontrar información en la Sección cuatro de este manual.
- Finalmente, cabe comentar que la falta de un sistema y/o personal especializado en la evaluación del voluntariado dificulta en gran medida hacer un seguimiento de las personas que colaboran con la entidad. Por ello, este manual pone a disposición de las entidades protectoras una serie de herramientas de autoevaluación que el voluntariado puede completar, leyendo las instrucciones incorporadas.

## Cierre de la actividad

La duración del programa al que se incorpora el voluntariado puede ser muy variable, pero es probable que llegue a su fin en algún momento. Cuando esto sucede, hay que tener en cuenta lo que sigue:

- **Hay muchas razones por las que la colaboración puede terminar:** porque el programa acabe, por falta de financiación u otros obstáculos, por decisión del voluntario, o por decisión de la entidad (en casos de incumplimiento del acuerdo de incorporación, puede producirse el cese de la colaboración).
- Del mismo modo que se firma un acuerdo de incorporación, puede ser relevante **firmar y documentar el final de la colaboración**. Es importante que la persona que termina pueda llevar un reconocimiento documental de las tareas realizadas, las fechas en que se realizaron, el número de horas o días invertidos, etc. Es posible que más adelante lo puedan necesitar –por ejemplo, algunas Universidades lo consideran méritos para acceder a algunas formaciones o proyectos de cooperación al desarrollo-. Puedes consultar un modelo de certificado en la guía de Red Acoge (p.40).
- Es importante **establecer fechas para el fin del acceso a las dependencias**, la devolución de llaves o de cuentas institucionales (correos, servidor de fotos, redes sociales...), de modo que no se produzcan malos entendidos ni accesos no autorizados con posterioridad.



- Finalmente, se recomienda **realizar algún ritual de despedida**. Las entidades más grandes suelen tener pautadas reuniones o actos para despedir grupos de voluntarios, pero las entidades más pequeñas deben fabricarlos conforme surgen las despedidas. Bien sea en persona o a través de redes sociales, tener un gesto con las personas que han dedicado su tiempo a ayudar con nuestra labor resulta reforzante y hace más probable volver a coincidir en el futuro.

## Vinculación

Finalmente, cabe decir que el final de un programa no tiene por qué significar el final de toda colaboración. Algunas personas voluntarias estarán contentas de mantener el contacto, y esas vías de comunicación facilitarán volver a contar con apoyo cuando surja una nueva necesidad. Por ello, se recomienda hacer algunos de los siguientes pasos:

- **Reconocer la labor realizada**, documentalmente y en persona (ya explicado en la etapa 4).
- **Invitar a estas personas a eventos posteriores.**
- **Mantenerlos en la lista de distribución o RRSS.**
  - Para estas dos últimas acciones, **es importante pedir permiso por escrito para cumplir con LOPD**: los datos fueron recabados para iniciar el programa de voluntariado, no para recibir difusiones, de modo que es necesario un consentimiento expreso. Si no se incluyó en el acuerdo de incorporación, ahora puede ser buen momento para hacerlo.

## Evaluar el ciclo de gestión del voluntariado

Dada la gran cantidad de cuestiones a tener en cuenta, resulta recomendable disponer de medios de evaluación para comprobar que todo funciona conforme a lo esperado. Una lista de comprobación (check list) puede ayudarnos con esto.

Puedes encontrar una lista muy completa en la guía de la [Plataforma del Voluntariado de España](#) (2018), páginas 59 a 65. Si es la primera vez que preparas un plan de voluntariado, seguro que será de utilidad.



## Referencias

- Fundación LaCaixa (2009). Manual de gestión del voluntariado. Barcelona: LaCaixa. Accedido en junio de 2023 en <https://www.publicacionestecnicas.com/lacaixa/>
- Plataforma de Voluntariado de España (2019). Manual del ciclo de gestión de las personas voluntarias. Madrid: PVE. Accedido en junio de 2023 en <https://plataformavoluntariado.org/>
- Red Acoge (2018). Guía de gestión del voluntariado. Madrid: Red Acoge. Accedido en junio de 2023 en <https://redacoge.org/>



## 1.B: PREPARAR EL COMPROMISO DE COLABORACIÓN

El compromiso de colaboración es un contrato que recoge los derechos y deberes de la persona voluntaria, y es un elemento básico dentro del plan de gestión del voluntariado.

Como su nombre indica, el acuerdo establece **qué labores y obligaciones** asume el voluntario/a. La información que puede recoger incluye:

- Calendario y horario de asistencia
- Realización de tareas de rescate
- Realización de tareas de cuidado (pasear, alimentar, administrar tratamientos...)
- Realización de tareas de mantenimiento (limpieza, reparación de instalaciones...)
- Realización de tareas administrativas (manejo de datos, administrar redes sociales, etc.)
- Realización de tareas formativas (por ejemplo, mentorización de nuevos voluntarios)

A la vez, es importante que el voluntario/a sepa **qué derechos tiene**. Por ejemplo:

- Acceder ciertos recursos de la entidad (uso de logos, redes sociales, instalaciones...).
- Disponer de personas de referencia a las que recurrir cuando surge un problema.
- Ser escuchado cuando surge un problema
- Recibir formación sobre las labores a realizar, así como sobre los límites de dichas acciones. Es recomendable que se especifique qué formación va a recibir.
- Ser supervisado a lo largo de su colaboración
- Recibir compensación por ciertos gastos (p.ej. transporte)





Existen muchos modelos de contrato que puedes firmar y la entidad debe proponer el que considere más ajustado a su situación real. En todo caso, **existen numerosas guías y materiales disponibles online** que pueden servir de guía. Por ejemplo;

- Guía para preparar la acogida del voluntario de la Plataforma de Voluntariado de España (2019), a partir de la página 21.
- Modelo de compromiso de incorporación de la Red Acoge (2018), a partir de su página 34.
- Ambos aspectos pueden consultarse, de un modo más extenso, en la guía elaborada por la Fundación LaCaixa (2009).



## 1.C: AYUDA A CREAR PLANES DE CUIDADO

El voluntariado comprende actividades que son beneficiosas para la comunidad, pero también deben serlo para las personas que se ofrecen a apoyar una causa.

El manual que estás leyendo tiene una versión para voluntarios, con contenidos muy similares a los que presentamos a continuación. Puedes ser interesante referir a las personas voluntarias a este recurso (o a la página web) para que puedan leer y pensar sobre el tema antes de tener una entrevista.

A continuación, se detallan contenidos que quizás puedas incorporar a tu propio plan para el voluntariado.

### Qué es un plan de cuidados

El plan de cuidados del voluntario/a es un documento en que se recogen ciertos objetivos e indicadores sobre su propio bienestar. De manera esquemática, buscamos reflexionar sobre:

- **Objetivos:** qué quiere lograr con su experiencia, tanto para él/ella mismo/a como para los demás.
- **Indicadores:** qué elementos permiten saber si se acerca al objetivo. Es importante que los objetivos queden asociados a indicadores o medidas más o menos objetivos; cuando la experiencia va bien es sencillo ignorar los aspectos negativos, y viceversa. Tener indicadores concretos de qué se espera ayudará al voluntario/a a ser más consciente de su propia situación.
- **Líneas rojas:** animamos determinar qué experiencias o situaciones se consideran excesivamente exigentes o inaceptables. Esto es importante, ya que se guarda relación con los valores y creencias, además de con el bienestar psicológico del voluntario/a. Conocer esto de antemano ayudará a encajarlo/a dentro de la entidad.

Es importante contemplar las **motivaciones y expectativas** del voluntariado, más allá de las cuestiones evidentes (ayudar a los animales, estar en contacto con animales, etc.). No



hay respuestas correctas e incorrectas, lo importante es aprender sobre las personas que incorporamos a nuestra entidad para ayudarlas en su trayectoria.

## Áreas a valorar en un plan de cuidados

No existe una lista definitiva de todos los ámbitos a valorar pero, de manera genérica, recomendamos los siguientes. El voluntario puede pensar qué espera lograr en cada uno de ellos y hacer su propia lista de situaciones deseadas:

- **Relación con otras voluntarias/os:** ¿espera hacer amigos? ¿conocer gente con intereses similares a los suyos? ¿o prefiere centrarse en hacer tareas y no hacer más conexión personal? Cada uno tiene su nivel óptimo, y es positivo anticiparlo para buscar puestos que sean motivantes.
- **Relación con la entidad:** ¿qué nivel de autonomía espera el voluntario/a en la entidad? ¿prefiere que recibir asignaciones y ejecutarlas? ¿espera participar de las decisiones? Por supuesto, esto viene determinado por la entidad, pero puede ser interesante valorarlo en la selección del candidato.
- **Trabajo a realizar:** ¿El voluntario/a espera tener acceso a algún área en particular (p.ej. educación, veterinaria...)? ¿Hay tareas que le parecen demasiado difíciles o que le preocupan? Aunque las labores del voluntariado están preestablecidas, saberlo puede ayudar a la entidad a encajarlos dentro del organigrama, manteniéndolos alejados de las labores que pueden impresionarlos o hacerles sentir ansiosos (quizá la experiencia les dé más seguridad).
- **Interacción con los animales:** ¿hay alguna cuestión que sea relevante para el voluntario/a? ¿Prefiere encargarse de labores más activas, como proporcionar ejercicio y limpiar las instalaciones? ¿Prefiere algo más tranquilo? ¿tiene aprensión a la sangre, las heridas o a administrar tratamientos?
- Una vez conocidos los retos a los que se enfrentarán: **¿se siente lo bastante formado/a?** ¿cree estar preparado/a para afrontarlos? Son preguntas importantes, ya que nadie debería enfrentarse a labores con las que no se siente seguro.
- En general, **¿qué haría sentir lleno/a a esta persona con su labor?** ¿Qué sería, en sus palabras, “alcanzar sus objetivos”?

## Generar un plan de cuidados

Una vez haya pensado un poco en los puntos anteriores, el voluntario/a tendrá los elementos para generar un plan de cuidados personalizado. Una forma de acometer esta tarea es:

- **Ordenar sus prioridades:** elegir y poner en orden qué cuestiones valora más frente a las que valora menos permitirá jerarquizar los esfuerzos. Eso no quita que, a veces, los voluntarios/as deban hacer cosas que no les resulten tan motivantes pero, si conocemos esto, es más sencillo lograr una mezcla de tareas que les haga sentir llenos.
- **Determinar motivaciones y límites:** en esta misma web los voluntarios/as pueden aprender sobre su nivel de empatía, antropomorfización, apego, expectativas e interacción con la entidad. Al completar los cuestionarios, recibirán consejos en su correo electrónico, con los que podrán ajustar mejor sus límites.  
*\*Es importante recordar que estas evaluaciones son orientativas y que no representan ningún tipo de diagnóstico; si algo les preocupa, es mejor que consulten con un profesional o que contacten con nosotros para que les orientemos al respecto.*
- **Solicitar que informen a la entidad sobre sus expectativas:** quizás no todos los objetivos que se marquen sean posibles, pero conocerlos nos ayudará a buscar las tareas que mejor se ajustan a lo que esperan.
- **Monitorizar su evolución:** Sobre todo, si aparecen tiempos más difíciles. Es importante que reciban el mensaje por parte de la entidad de que sus preocupaciones deben ser comunicadas, a fin de buscar soluciones. Este apartado se amplía al hablar del seguimiento del voluntariado.
- **Atender a las líneas rojas:** Cuidar a los animales es una motivación muy humana, pero todos tenemos nuestros límites. Si el voluntario/a se siente sobrepasado/a, debe acudir a su referente dentro de la entidad. ¡Hay que estar bien para ayudar!

## Siguientes pasos

La creación del plan de cuidados es responsabilidad del voluntario/a, pero la entidad puede incentivar su realización. Una persona motivada y que trabaja dentro de los límites que le resultan aceptables es una persona que puede colaborar durante mucho tiempo.

Si quieres ayudar al voluntariado de tu entidad a completar su plan de cuidados personal, puedes pedirle que lea los materiales presentados en el manual del voluntario/a, que traiga un borrador o esquemas con ideas y discutirlos en una reunión, ya sea de dos personas o incluso de grupo.

Disponer de un plan de cuidados ayudará a realizar un seguimiento de la trayectoria de las personas voluntarias, protegiéndolas del estrés y alargando su colaboración con la entidad. ¡Todos ganamos!



## 1.D: RECURSOS PARA ENTIDADES

Aquí listamos una serie de recursos que pueden ser de ayuda a las entidades protectoras. Si conoces otras fuentes, contáctanos y las incluiremos para ponerlas al alcance de todas las personas interesadas:

### Para consultar dudas:

- ASANDA, Asociación Andaluza para la Defensa de los Animales: cuentan con muchos recursos para protectoras dentro de su área de Documentos, así como foros para consultar aspectos legales de la protección animal.
- Fundación Affinity: web con muchos datos sobre el estado de las entidades protectoras en España.
- FAADA, Fundación para el Asesoramiento y Acción en Defensa de los Animales: esta organización ofrece infinidad de recursos para entidades y particulares interesados en promocionar el bienestar animal.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Derechos de los Animales: recursos ofrecidos desde el Estado central (España).

### Guías sobre el voluntariado:

- Fundación LaCaixa (2009): una completa guía sobre cómo se organiza la vida del voluntariado dentro de la entidad. Incluye un buen número de fichas y documentos, así como preguntas para reflexionar. Es bastante larga, pero ofrece información muy detallada y útil.  
\*Dada su antigüedad, es importante revisar la vigencia de la normativa referida.
- Red acoge (2018): incluye anexos con normativa, acuerdo de incorporación, toda la información legal que ambas partes deben firmar e informar y certificado de participación. También incluye un modelo de seguimiento, pero mejorable.

- Plataforma de voluntariado de España (2019): incluye descripción de los requisitos legales del plan de voluntariado y una guía para elaborarlo mediante cinco pasos o momentos.

### Sobre la interacción humano-animal:

- Si te interesa saber más sobre la interacción entre humanos y otros animales, los beneficios de salud que se derivan del vínculo, las percepciones que la sociedad tiene sobre los animales, su inclusión dentro de intervenciones terapéuticas, etc., puedes aprender sobre las iniciativas que llevamos a cabo desde la Universidad de Sevilla a través de la página web de la HABIER (<https://grupos.us.es/habier>), nuestro laboratorio.



## SECCIÓN DOS: CAPTAR VOLUNTARIADO

Cuando una entidad comienza su andadura, es probable que pueda hacer frente a las demandas del proyecto contando sólo con los miembros fundadores, pero el paso del tiempo puede cambiar las cosas.

Los programas de voluntariado permiten incorporar colaboradores al proyecto de un modo ordenado y simbiótico: contar con personas motivadas y que comparten nuestra misión, visión y valores de cómo ayudar a la comunidad multiplica nuestro alcance, beneficiando tanto a los animales como a los propios voluntarios/as.

Como comentamos al principio de esta guía, hemos confeccionado un mapa para ofrecer un censo lo más completo posible de las entidades protectoras de Andalucía, Ceuta y Melilla. Por favor, comprueba que el siguiente mapa recoge tu entidad y, si no es así, escríbenos para poder incluirte. [Sigue el código QR para consultarlo].



La mayor parte de las entidades protectoras optan por usar redes sociales para llegar a un público lo más amplio posible. Sin embargo, de cara a captar personas voluntarias para tu entidad, la proximidad física es importante: por ello, publicitar tu programa de voluntariado en el entorno geográfico parece mejor estrategia. Contar con negocios locales - especialmente aquellos que tienen que ver con la salud cuidado animal- puede ser una vía sencilla para llegar a las personas que te acompañarán en tu labor.



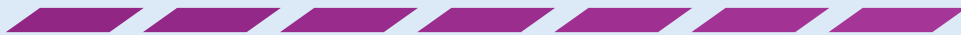
## SECCIÓN TRES: SELECCIONAR VOLUNTARIOS/AS

Las labores de protección animal permiten trabajar por el beneficio comunitario, ayudando tanto a animales humanos como no humanos. Según nuestra experiencia, el 100% de las personas voluntarias se sienten satisfechas o muy satisfechas con su participación; sin embargo, esto no debe desviarnos del hecho de que la protección animal implica una serie de retos que no todas las personas se encuentran en condiciones de asumir.

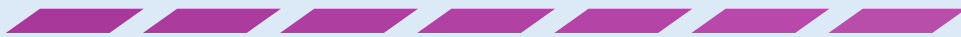
En consecuencia, hemos preparado algunos contenidos dedicados a la selección del voluntariado. Si tu entidad ha preparado los elementos básicos del plan de voluntariado y ha realizado la captación de candidatos/as, llega el momento de citar a las personas interesadas y decidir si pueden incorporarse y qué objetivos y tareas realizarán.

En estos momentos, puedes encontrar contenidos relacionados con los siguientes temas:

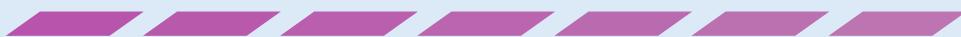
### 1.A. Motivos para empezar



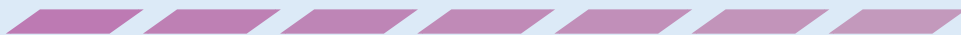
### 1.B. Lo que sentimos por los animales



### 1.C. Nuestro vínculo con los animales



### 1.D. Lo que vemos en los animales



### 3.A: MOTIVOS DE LOS/LAS VOLUNTARIOS/AS

Las personas que acuden a las entidades protectoras para colaborar suelen tener ciertas características en común, como un fuerte apego a los animales, interés en su bienestar y una fuerte motivación. Sin embargo, no todas las personas esperan encontrar lo mismo en la experiencia. Conocer qué esperan encontrar puede ayudar a asignar mejor las tareas y a aumentar el bienestar y satisfacción con la labor de protección. Por ello, parece un buen punto para empezar la exploración en la primera entrevista.

Aunque los objetivos pueden variar mucho entre personas, existe una serie de aspectos que son especialmente frecuentes en este colectivo. A continuación, presentamos un pequeño instrumento de creación propia para valorar algunas de ellas: si una persona quiere ser voluntaria en tu entidad, puedes pedirle que la rellene en papel o que la complete en la página web, recibiendo los resultados en su correo.

Responde a las siguientes preguntas pensando hasta qué punto te mueven (o movieron) estas razones para decidirte a participar en una entidad protectora de animales.

<i>Puedes responder usando tres niveles: 0 = Nada, 1= En parte y 2 = Totalmente</i>		Nada	En parte	Totalmente
1	Hacer cosas concretas por los animales (pasearlos, cuidarlos, etc.)	0	1	2
2	Lograr un cambio en la sociedad o la comunidad	0	1	2
3	Demostrar que soy capaz de afrontar el reto	0	1	2
4	Poner mis habilidades al servicio de la comunidad	0	1	2
5	Solucionar un problema social (el abandono, el maltrato...)	0	1	2
6	Cubrir funciones que casi nadie cubre (trabajar con casos difíciles, acudir donde casi nadie acude, etc.)	0	1	2

<i>Si tuviera que elegir una descripción sobre mí mismo/a, diría que soy...</i>	Marca con X
Una persona práctica: hago lo que puedo para ayudar a cosas concretas	
Una persona entregada: siempre estoy dispuesta a hacer más por lo que creo justo	
Una persona activista: creo que puedo liderar el cambio en mi comunidad	

## CORREGIR EL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVOS

Si el voluntario/a ha contestado el cuestionario, es momento de ver qué pueden significar sus respuestas. Recuerda que estos resultados no son una evaluación exhaustiva de tus motivaciones, sólo un pequeño ejercicio para facilitar una reflexión. Es importante aprovechar esta evaluación para establecer un diálogo entre los gestores de la entidad y el voluntario/a.

En primer lugar, las primeras seis preguntas ofrecen información sobre tres aspectos de la motivación que tienes para participar en el voluntariado.

**A. Aspecto práctico: Suma los valores de las preguntas 1 y 4.**

Este valor habla del grado en que la motivación se centra en acciones concretas, en aportar lo que se pueda, aunque no siempre se logre un gran cambio. A menudo, tener expectativas limitadas ayuda a establecer **límites** que protegen a los voluntarios.

**B. Aspecto social: Suma los valores de las preguntas 2 y 5.**

Las personas con altas puntuaciones pueden entender que la labor de protección no se limita a ayudar a los animales, sino que se busca liderar un cambio social positivo. Esta motivación ayuda a ejercer como **motor del cambio**, pero puede predisponer a la **frustración cuando el reto te desborda**.

**C. Aspecto identitario: Suma los valores de las preguntas 3 y 6.**

Las personas que puntúan alto en esta escala entienden que la protección animal no es sólo una actividad, sino que está muy en el centro de lo que uno es -quizás lo vivan como un **estilo de vida**-. Eso hace que a veces **lleven su compromiso al límite**, incluso cuando tiene mucho coste. Si es elevado, existe mayor riesgo de *burnout* (sensación de *estar quemado*).

Una lectura orientativa de estos resultados sería considerar los valores:

- **0-1 puntos** = nivel bajo
- **2-3 puntos** = nivel medio
- **4 puntos** = nivel alto.

Por otra parte, en la pregunta de "**con qué descripción te identificas mejor**", podías seleccionar tres opciones: práctica, entregada y activista. Quizás te costó elegir solo una

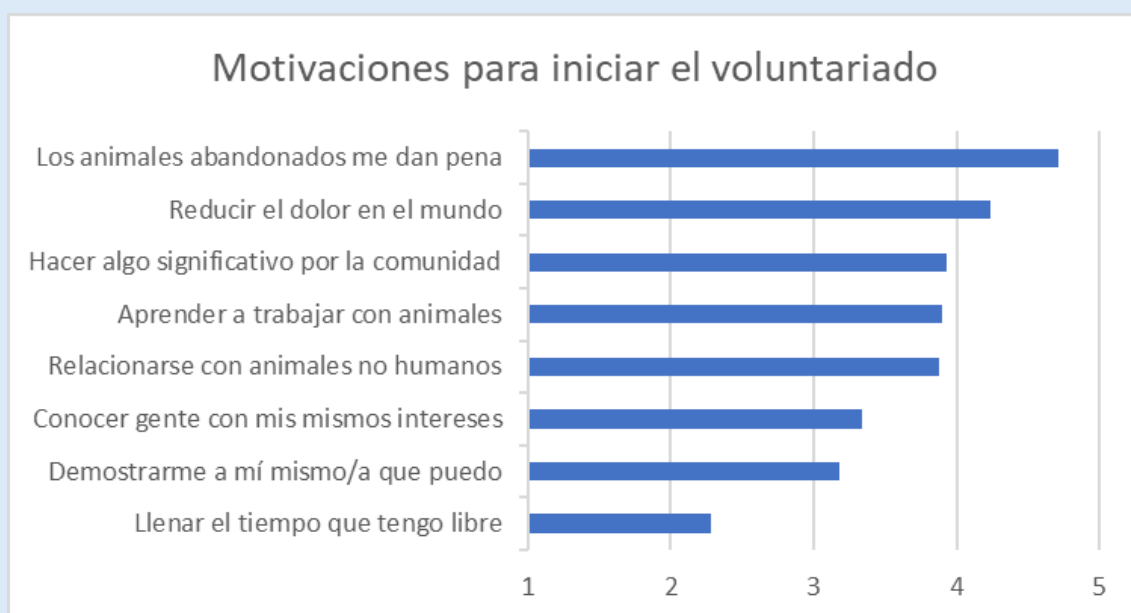
de las tres opciones -es perfectamente normal, las motivaciones no suelen ser únicas-, pero puede servir para reflexionar sobre qué les mueve a la hora de ayudar a los demás. No deja de ser una cuestión orientativa, pero puede servir para pensar y compartir con las compañeras/os en la entidad protectora.

Recuerda que esta evaluación **es sólo una guía para facilitar la reflexión**. No es un diagnóstico ni debe entenderse como algo definitivo. Tampoco debe asumirse que unas motivaciones son mejores que otras: todos podemos aportar bienestar a los animales que llegan a las entidades protectoras. Sin embargo, **algunas motivaciones parecen proteger**, mientras que **otras parecen facilitar que el voluntariado se sienta sobrepasado o frustrado** cuando la tarea es excesiva. Es importante tener esto en cuenta al diseñar un programa de autocuidados.

## MOTIVOS PARA EMPEZAR: ALGUNAS REFLEXIONES

### Algunas motivaciones frecuentes

Las personas que participaron de nuestra investigación señalaron diversas motivaciones para enrolarse en la protección animal. La principal fue, como era de esperar, ayudar a los animales. Sin embargo, distintas personas buscan distintos aspectos de la experiencia: tener contacto con los animales, conocer a otras personas o reducir el sufrimiento de los animales. La siguiente gráfica presenta los resultados de mayor a menor importancia.



## ¿Por qué es importante atender a la motivación?

Es importante señalar que todas las motivaciones nombradas (y otras muchas que seguro que se han quedado fuera del estudio) son válidas. Unas personas encuentran motivación en el contacto con los animales; otras se lo proponen como un reto personal; y otras quizás se centren en encontrar personas con las que compartir la experiencia. Todas ellas colaboran para mejorar la situación de los animales.

Sin embargo, distintos tipos de motivación llevan aparejados ciertos riesgos:

- Las personas movidas por la empatía ante el dolor de los animales pueden estar más expuestas a estrés cuando tienen que tratar con animales enfermos, accidentados o maltratados. También pueden sentirse peor cuando no encuentran maneras de resolver el problema, por lo que es importante atender a su evolución en el tiempo y programar tareas con menor implicación emocional para darles descanso si lo necesitan.
- Las personas que se centran en tareas, o que piensan en el voluntariado como una manera de aprender algo práctico, suelen sufrir menos desgaste ante la sobrecarga de trabajo. Con frecuencia, las personas centradas en tareas se sentirán cómodas recibiendo encargos por parte de la entidad, y no necesariamente querrán implicarse en la toma de decisiones.
- Las personas que valoran más los aspectos sociales de la experiencia se sentirán más cómodas si pueden colaborar en el equipo y si se sienten escuchadas. Aunque una buena comunicación dentro de la entidad siempre es importante, estas personas sacarán lo mejor de sí mismas cuando puedan participar de las decisiones: las reuniones de equipo son un buen medio para mantener engrasada la relación.

## Para saber más

- Visitar la información que hemos preparado sobre el plan de cuidados y la llegada a la entidad.
- Schabram, K. y Maitlis, S. (2017). Negotiating the challenges of a calling: emotion and enacted sensemaking in animal shelter work. *Academy of Management Journal*, 60, 584-609. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0665>

### 3.B: LO QUE SENTIMOS POR LOS ANIMALES: EMPATÍA

Indudablemente, las personas que conviven con animales no humanos experimentan una serie de emociones y vínculos compartidos. Al igual que en las relaciones sociales humano-a-humano, la empatía juega un papel relevante en el modo en que conectamos con los animales no humanos.

Aunque sabemos que el nivel de empatía hacia los animales es, en promedio, muy elevado entre las personas que colaboran con la protección animal, hay aspectos concretos de la empatía que pueden resultar relevantes para ajustar los roles y tareas que se les encomiendan. Por ello, disponer de mayor información puede ser valioso para los gestores de la entidad.

Esta evaluación puede realizarse de muchas maneras, aunque el uso de cuestionarios es quizás de las más sencillas de aplicar. A continuación, se presenta una herramienta corta (extraída del *Brief Interpersonal Reactivity Index*; Ingoglia et al., 2016) para medir algunos aspectos de la empatía. Puedes pedirle a tus voluntarios/as que la rellenen en papel, o usando los formularios disponibles en la página web para que reciban la corrección automáticamente.



A continuación, se presentan ocho preguntas sobre cómo sueles reaccionar ante ciertas situaciones. Te preguntamos por tu impresión, a valorar según el nivel de acuerdo que tengas con cada enunciado.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, sólo queremos facilitar reflexionar al respecto. Para ello, responde a las siguientes preguntas pensando hasta qué punto estás de acuerdo, señalando la opción que consideres más adecuada para cada frase.

<p>Puedes responder desde <b>1 = Totalmente en desacuerdo</b> hasta <b>7 = Totalmente de acuerdo</b></p>		1.Total desacuerdo	2. Bastante desacuerdo	3. Algo desacuerdo	4. Ni a favor ni en contra	5. Algo de acuerdo	6. Bastante de acuerdo	7. Total acuerdo
1	Cuando veo que se aprovechan de alguien, siento necesidad de protegerle	1	2	3	4	5	6	7
2	Me asusta estar en una situación emocional tensa	1	2	3	4	5	6	7
3	Cuando veo que alguien está siendo tratado injustamente, suelo sentir mucha pena por él	1	2	3	4	5	6	7
4	En situaciones de emergencia, me siento preocupado e incómodo	1	2	3	4	5	6	7
5	A menudo tengo sentimientos de compasión y preocupación hacia gente menos afortunada que yo	1	2	3	4	5	6	7
6	Tiendo a perder el control en las emergencias	1	2	3	4	5	6	7
7	Me describiría como una persona bastante sensible	1	2	3	4	5	6	7
8	Cuando veo a alguien en una emergencia que necesita ayuda, pierdo el control	1	2	3	4	5	6	7

## CORREGIR EL CUESTIONARIO DE EMPATÍA

Las ocho preguntas que conforman el cuestionario se dividen en dos grupos: cuatro cuestiones preguntan por la preocupación empática -nivel de molestia que provoca presenciar situaciones negativas o injustas- y estrés interpersonal -incomodidad ante situaciones tensas-. Estas preguntas han sido extraídas -con permiso de la autora- del Brief Interpersonal Reactivity Index (Ingoglia et al., 2016).

El cuestionario ofrece información sobre dos cuestiones:

**A. Preocupación empática: Suma los valores de las preguntas 1, 3, 5 y 7.**

Las personas que obtienen puntuaciones bajas suelen poder trazar una línea divisoria entre los problemas ajenos y los propios, evitando con ello que las situaciones presenciadas contaminen el resto de su vida. Por otra parte, las

personas con valores altos suelen presentar preocupación por lo que otras personas -y animales- pueden experimentar. Por ejemplo, es probable que pases un mal rato al ver que otros están en problemas.

**B. Estrés interpersonal: Suma los valores de las preguntas 2, 4, 6 y 8.**

Esta escala mide la reactividad ante las situaciones tensas o de emergencia. Las personas que obtienen puntuaciones bajas suelen mantener la calma ante eventos potencialmente amenazantes, mientras que las personas que obtienen puntuaciones altas suelen reaccionar con gran preocupación ante los eventos sobrevenidos.

Este cuestionario no tiene una corrección con puntos de corte pero podemos dar unos valores orientativos:

- **Entre 4 y 12 puntos:** consideraremos que son valores bajos.
- **Entre 13 y 19 puntos:** valores intermedios.
- **Entre 20 y 28 puntos:** valores altos.

Estas indicaciones no representan una evaluación psicológica profesional, pero pueden ayudar a plantear algunas **reflexiones** y/o ayudar al voluntario a hacer una **autoobservación** a lo largo del tiempo. Entre las muchas labores que existen dentro de las entidades protectoras existen distintos niveles de exposición al daño o trauma de los animales, así como a situaciones de emergencia. Reflexionar sobre las propias características puede ayudar a tomar consciencia de los aspectos que pueden provocar dificultades a medio o largo plazo. Esta información puede ayudar a establecer **límites** para proteger a los voluntarios, que pueden cambiar de encargo -por ejemplo, haciendo rotaciones- en función del momento que atraviesen.

## EMPATÍA: ALGUNAS REFLEXIONES

En este apartado vamos a hablar de una de las variables mejor conocidas dentro de la Psicología: **la empatía**. A continuación, hablaremos sobre este término y sus implicaciones para las personas voluntarias, combinando tanto lo que sabemos por la literatura científica como por nuestra propia experiencia.



## Qué es la empatía

La empatía suele definirse como **la capacidad de entender lo que otros sienten o piensan**. A pesar de ser una definición muy corta, los sistemas que permiten la empatía son muy complejos, siendo recomendable hablar de “empatías” o circuitos diferenciados.

En nuestro estudio con protectoras incluimos parte de una herramienta denominada *Brief Interpersonal Reactivity Index* (instrumento abreviado de reactividad interpersonal; Ingoglia et al., 2016), centrada en medir dos aspectos de la empatía:

- **Preocupación empática:** nivel de preocupación por lo que otras personas pueden experimentar. Por ejemplo, cuando pasas un mal rato al ver que otros están en problemas.
- **Estrés interpersonal:** malestar en situaciones interpersonales: por ejemplo, cuando los demás dependen de ti para solucionar un problema.

Aunque el B-IRI está diseñado para analizar la experiencia en la interacción con otras personas, ha sido utilizado con frecuencia para hablar de la interacción humano-animal, por lo que disponemos de varios estudios realizados en distintos puntos del mundo dedicados a analizar su importancia para el bienestar. En especial, las dos escalas descritas (preocupación empática y estrés interpersonal) han demostrado tener un papel relevante en el bienestar del personal voluntario.

## Por qué importa la empatía

En primer lugar, es importante reiterar que **las puntuaciones obtenidas en el cuestionario no buscan señalar nada patológico, raro o extremo**, sino ayudar a las personas voluntarias a tener más información sobre sus características para poder tomar mejores decisiones al trabajar con animales.

En nuestra investigación, encontramos que las personas voluntarias con **mayores niveles de estrés interpersonal fueron más propensas a presentar fatiga por compasión y mayor sintomatología general**. Además, su satisfacción tendió a ser menor. Esto puede ser explicado de un modo sencillo: dado que la labor de protección puede enfrentarte con situaciones difíciles, las personas que se sienten mal gestionando la tensión interpersonal tendrán menor probabilidad de recurrir a los demás, quedando más aisladas. **Y es vital**

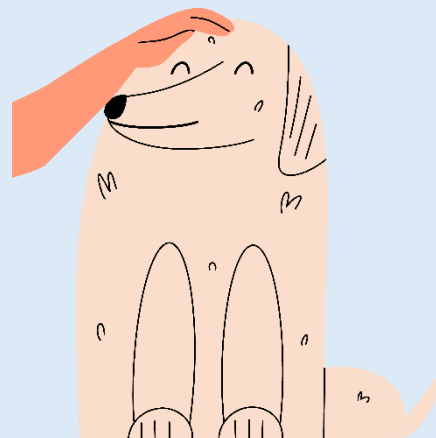
que el voluntariado disponga de redes con las que compartir las decisiones complicadas y se sienta cómodo recurriendo a ellas. Si has obtenido una puntuación alta en esta escala, debes prestar especial atención a tu nivel de preocupación y estrés, manteniéndote en comunicación con tus compañeras de entidad para compartir las decisiones y rotando periódicamente entre roles de mayor y menor exigencia emocional.

Por otra parte, **los niveles más altos de preocupación empática se asociaron a mayor probabilidad de presentar estrés traumático secundario**; o, lo que es lo mismo, a presentar problemas para conciliar el sueño, preocupaciones recurrentes incluso en el tiempo libre, etc.

Estos resultados invitan a prestar especial atención a los niveles de empatía del personal voluntario. **Presentar niveles altos no supone ningún impedimento para participar de una entidad protectora**, pero sí anima a mantener la atención sobre el nivel de fatiga emocional del voluntario y a establecer un plan de cuidado al comienzo de la experiencia, a fin de disponer de un protocolo que nos ayude a tomar decisiones saludables.

## Referencias

- Ingoglia, S., Lo Coco, A., & Albiero, P. (2016). Development of a Brief Form of the Interpersonal Reactivity Index (B-IRI). *Journal of Personality Assessment*, 98(5), 461–471. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1149858>
- López-Cepero, J., Catalina, L., & Ruiz, J. (2023). Attitudes and intention of using animal-assisted interventions: Associated variables among southern Spain psychologists. *Society and Animals*, 12 (1). <https://doi.org/10.1163/15685306-bja10161>
- López-Cepero, J., Martos-Montes, R., Rivera, F.J. y García-Martínez, J. [Manuscrito en revisión]. Riesgos de salud asociados a la labor de voluntarios en entidades protectoras de animales en el sur de España.



### 3.C: NUESTRO VÍNCULO CON LOS ANIMALES: APEGO

A ningún lector le sorprenderá la noción de que las personas puedan forjar relaciones intensas y significativas con los animales no humanos. Los animales de compañía forman parte de nuestra vida diaria y de nuestras familias, y los tenemos en cuenta para organizar nuestras rutinas y calendarios.

La intensidad de este vínculo es una variable interesante para las personas que trabajan con animales. Para aprender más, puedes completar el siguiente cuestionario y corregirlo para obtener algunas indicaciones útiles para reflexionar.

Existen muchas formas de valorar esta variable. A continuación, le presentamos una de las más frecuentes, una adaptación de la escala de Apego del *Lexington Attachment to Pet Scale* (González et al., 2014; Johnson et al., 1992). Usted y las personas que colaboran con su entidad pueden usar este cuestionario directamente en papel, o rellenarlo online para recibir la corrección directamente en su correo electrónico.

A continuación, se presentan cinco preguntas sobre la relación que mantenemos con los animales de nuestra vida. No hay respuestas correctas ni incorrectas: nos interesa conocer su opinión sobre los enunciados. Por favor, indica cómo de acuerdo estás con cada enunciado.

<p><i>Puedes responder desde <b>1 = Totalmente en desacuerdo</b> hasta <b>7 = Totalmente de acuerdo</b></i></p>		1.Total desacuerdo	2. Bastante desacuerdo	3. Algo desacuerdo	4. Ni a favor ni en contra	5. Algo de acuerdo	6. Bastante de acuerdo	7. Total acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7
1	Mi mascota y yo tenemos una relación muy cercana	1	2	3	4	5	6	7
2	Juego con mi mascota con mucha frecuencia	1	2	3	4	5	6	7
3	Considero que mi mascota es una gran compañía	1	2	3	4	5	6	7
4	Mi mascota me hace sentir feliz	1	2	3	4	5	6	7
5	Tener una mascota contribuye a mi felicidad	1	2	3	4	5	6	7

[Nota: se usa la expresión “mascota” porque aparecía así en el cuestionario original]

## CORREGIR EL CUESTIONARIO DE APEGO

El cuestionario que has contestado es una versión abreviada (sólo cinco preguntas) del cuestionario de Lexington de Apego a las Mascotas (LAPS, por sus siglas en inglés). Es un instrumento muy utilizado en investigación, y lo hemos usado contando con el permiso del autor original (T. Johnson, 1992).

Por supuesto, la mayor parte de personas que dedican su tiempo a cuidar a los habitantes de las entidades protectoras tienen experiencia conviviendo con animales no humanos, y éstas suelen ser intensas. La intensidad del apego es un elemento relevante para el voluntariado porque, a mayor conexión con los animales, mayor impacto puede tener la experiencia con el trauma animal (enfermedad, lesiones, maltrato o muerte). Por ello, es una variable para tener en cuenta al preparar tu plan de autocuidados como voluntario/a en una entidad protectora.

La medida ofrecida por el cuestionario es:

**A. Intensidad de apego: Suma los valores obtenidos en las cinco preguntas.**

Cuanto mayor es la puntuación, mayor es la importancia y fortaleza percibida para el vínculo que mantienes con los animales de tu vida.

Para interpretar el resultado, vamos a usar una medida de posición: es decir, comparando la puntuación lograda con la que han obtenido otras personas. Imagina que ponemos a todos los participantes en fila, empezando por la persona que obtuvo menos puntos y terminando por quien puntuó más alto. ¿Dónde estarías esta puntuación, si se ordenara dentro de la fila?

En un estudio realizado con casi 400 personas (López-Cepero, Catalina y Ruiz, 2023), se encontró que la **mediana (el valor central de la fila)** se situó en **30 puntos**. Puede comparar el resultado con estos valores de referencia:

- **5-20 puntos:** está entre el 10% de participantes con menor intensidad de apego. ¡Eso no significa nada malo! Sencillamente, vives la relación de un modo más tranquilo que otras personas.
- **21-25 puntos:** está entre el 11 y el 25% de menor puntuación. Por lo tanto, si tiene 25 o menos puntos, se encuentra en lo que llamamos el cuartil (cuarta parte) más bajo en cuanto a intensidad.
- **26-30 puntos:** está próximo al centro de la fila, aunque por la parte de abajo.

- **31-33 puntos:** está en la parte central, pero ligeramente por arriba.
- **34-35 puntos:** su puntuación está por encima del 75% de los participantes. En esta ocasión no hay modo de diferencial al 10% con puntuaciones más extremas, ya que muchas personas obtienen la máxima puntuación.

Recuerda que estos resultados no son una evaluación exhaustiva, sólo un pequeño ejercicio para facilitar una reflexión. Es importante compartirlo con otras personas de la entidad protectora, especialmente con las personas que la gestionan, para que puedan orientarte sobre cómo desarrollar la mejor labor para ayudar a los animales.

## APEGO: ALGUNAS REFLEXIONES

### Qué es el apego

El concepto de apego se refiere a la relación establecida con otros seres, ya sean humanos o no humanos. Dicha relación puede ser analizada desde distintos puntos de vista, como el modelo general con el que cada persona suele relacionarse (apego seguro, cuando prima la confianza; apego evitativo, cuando mantener una cierta distancia resulta más cómodo, etc.) o la intensidad de un vínculo concreto (es decir, la fortaleza del apego).

El apego es un tema muy estudiado en Psicología. Principalmente, porque pocas cosas hay en el mundo que resulten más importantes que la relación con los demás. Los estudios se han centrado sobre todo en analizar cómo los humanos crean vínculos desde el nacimiento y a lo largo de su desarrollo, pero también tenemos muchos estudios que se han centrado en la relación con otros animales. Incluso tenemos varios instrumentos específicos para medirlo.

Los datos son muy claros: para muchas personas, los animales de compañía pueden ser muy queridos y ser un integrante más dentro de la familia. Por lo tanto, debemos atender a este apego con la misma seriedad y respeto que a cualquier otra relación.

## ¿Por qué importa conocer el nivel de apego a los animales?

Como hemos comentado, disponemos de muchos estudios que analizan la relación entre personas y animales de compañía convivientes. Pero el papel del apego en voluntarios de entidades protectoras, donde tenemos contacto y relación con muchos animales a la vez, es más compleja de analizar. Entre los aspectos importantes están:

- No todas las personas voluntarias tienen el mismo número de animales a su cargo, y eso puede afectar a la fortaleza del vínculo que se genera con cada animal.
- No todos los animales al cargo llevan el mismo tiempo en la entidad, y el apego necesita tiempo.
- Las condiciones de los animales pueden variar. Por ejemplo, cuando un animal necesita tratamientos diarios o es muy mayor es fácil que se le dedique tiempo extra frente a otros animales más autónomos, y el apego se construye con la interacción.
- El tipo de voluntariado: la frecuencia de asistencia y los roles asumidos por el voluntario pueden facilitar o dificultar crear un vínculo fuerte.

Hay muchas otras cuestiones a tener en cuenta, como el hecho de que ciertos animales pueden recordarnos a nuestros propios animales de compañía. Abordar todas las opciones necesitaría de mucho espacio.

Aun así, es importante valorar -aunque sea como promedio- el nivel de apego que los voluntarios generan con los animales de los que cuidan. Especialmente, porque las personas con mayor facilidad para generar vínculos fuertes con animales no humanos parecen obtener mayor satisfacción con su labor que aquellos con valores intermedios o bajos.

Sin embargo, esto tiene un reverso menos amable: las personas con mayor apego pueden encontrar dificultades para tomar un respiro cuando las situaciones les superan porque, ¿quién abandona a un amigo? Por ello, y porque sabemos que el desgaste suele extenderse poco a poco, es importante contar con un plan de autocuidado que te ayude a detectar las señales de cansancio emocional. Volveremos a hablar de estas cuestiones más adelante en este mismo manual.

### 3.D: LO QUE VEMOS EN ELLOS: ANTROPOMORFIZACIÓN

Los seres humanos cambiamos nuestra conducta en función del mundo que percibimos. Cambiamos el modo en que nos comportamos según si sentimos que el contexto es peligroso o seguro, del mismo modo que no actuamos exactamente igual según a quién tenemos delante.

En el caso de la interacción entre humanos y otros animales, qué esperamos de perros, gatos y otras especies influye sobre el modo en que nos comportamos con otras especies. Por ello, preguntar al respecto a las personas voluntarias puede darnos pistas sobre cómo planear su encaje dentro de la organización.

El siguiente cuestionario (AAQ; López-Cepero et al., 2021) recaba información sobre algunas cuestiones que han mostrado ser relevantes para entender nuestra relación con otros animales: cada persona que colabore en la entidad puede completarla, ya sea en papel o a través de los cuestionarios interactivos de la web.

A continuación, se presentan siete preguntas sobre algunas cualidades que los animales no humanos pueden tener. No hay respuestas correctas ni incorrectas: nos interesa conocer su opinión sobre los enunciados. Puedes responder señalando la opción que consideres más adecuada para cada enunciado.

<div>Puedes responder desde <b>1 = Totalmente en desacuerdo</b> hasta <b>7 = Totalmente de acuerdo</b></div> <div>EN GENERAL, LOS ANIMALES DE COMPAÑÍA...</div>		1.Total desacuerdo	2. Bastante desacuerdo	3. Algo desacuerdo	4. Ni a favor ni en contra	5. Algo de acuerdo	6. Bastante de acuerdo	7. Total acuerdo
1	Tienen sus propias ideas	1	2	3	4	5	6	7
2	Tienen sus propias intenciones	1	2	3	4	5	6	7
3	Tienen capacidad de elección (libre albedrío)	1	2	3	4	5	6	7
4	Son seres conscientes, que entienden	1	2	3	4	5	6	7
5	Tienen sus propios deseos	1	2	3	4	5	6	7
6	Tienen sus propias convicciones y creencias	1	2	3	4	5	6	7
7	Pueden experimentar muchas emociones diferentes	1	2	3	4	5	6	7

## CORREGIR EL INSTRUMENTO DE ANTROPOMORFIZACIÓN

Este cuestionario analiza la percepción de proximidad -o lejanía- entre las cualidades de los seres humanos y otras especies (lo que en la literatura se denomina *antropomorfización*).

Como verás en nuestra web, antropomorfizar es algo natural, pero reflexionar sobre esta cuestión puede ser importante de cara a preparar un plan de autocuidados para los voluntarios/as en tu entidad protectora. Básicamente, porque cuantas más cualidades reconoce alguien en los animales de compañía, más fácil es que le afecte al voluntario que su situación sea precaria.

La medida ofrecida por el cuestionario es:

- **Antropomorfización: Suma las puntuaciones de los siete enunciados.**

Cuando mayor es la puntuación, mayor proximidad se percibe entre las cualidades de los animales humanos y no humanos.

Este cuestionario no tiene un punto de corte para señalar si los valores son altos o bajos, pero podemos comparar los resultados obtenidos con los de un grupo de referencia. Imagina que ponemos a todos los participantes en fila, empezando por la persona que obtuvo menos puntos y terminando por quien puntuó más alto. ¿Dónde estaría la puntuación que hemos obtenido, si la sumáramos a la fila?

En un estudio realizado con casi 400 personas (López-Cepero, Catalina y Ruiz, 2023), se encontró que la **mediana (el valor central de la fila)** se situó en **33,5 puntos**. Puedse comparar los resultados obtenidos con estos valores de referencia:

- **7-20 puntos:** está entre el 10% de participantes con menor antropomorfización.
- **21-28 puntos:** está entre el 11 y el 25% de menor puntuación. Por lo tanto, si tiene 28 o menos puntos, se encuentra en lo que llamamos el cuartil (cuarta parte) más bajo.
- **29-33,5 puntos:** está próximo al centro de la fila, aunque por la parte de abajo.
- **33,5-39 puntos:** está en la parte central, pero ligeramente por arriba.
- **40-43 puntos:** la puntuación está por encima del 75% de los participantes, aunque no llega a estar en el extremo.



- **44-47 puntos:** la puntuación se encuentra entre las más altas, superando -al menos- al 90% de los participantes (o, lo que es lo mismo, se encuentra entre el 10% de población que más antropomorfiza).

Recuerda que estos resultados no son una evaluación exhaustiva, sólo un pequeño ejercicio para facilitar una reflexión. Es importante compartirlo con las personas responsables de la entidad protectora para que puedan orientarte sobre cómo desarrollar la mejor labor para ayudar a los animales. Si necesitas aclarar cualquier cuestión o quieres hacernos llegar un comentario, puedes escribirnos al correo.

## ANTROPOMORFIZACIÓN: ALGUNAS REFLEXIONES



Aunque existen muchas maneras de aproximarnos a qué vemos en los animales no humanos, posiblemente el término más relevante sea el de la **antropomorfización**. A continuación, profundizamos sobre este término y sus implicaciones, basándonos tanto en la literatura científica como en nuestra propia experiencia.

### La antropomorfización

La antropomorfización es una variable muy relevante que permite a los seres humanos relacionarse con otros individuos de su entorno. Pertenece a las denominadas cogniciones sociales (como la empatía) y **se define como la atribución de cualidades humanas a individuos (como los animales o las máquinas) y fenómenos (por ejemplo, el clima) no humanos**. Cuando uno percibe que la impresora se atasca porque quiere fastidiarnos, o cuando pensamos que el clima está esperando a que guardemos las mantas para volver a traer frío... estamos atribuyendo intenciones y voluntad a elementos que ni siquiera tienen vida.

Más complicado es cuando se habla de seres vivos. En el caso de los animales de compañía, es frecuente encontrar que las personas con las que conviven los consideran capaces de entenderlos, de vivir vidas emocionalmente complejas y de tener sus propias preferencias y deseos. Esto es perfectamente normal y, de hecho, se da incluso dentro de

nuestra misma especie: así, solemos hablar a los niños pequeños como si pudieran entendernos, aunque sepamos que no pueden. De no ser por este tipo de mecanismo, ¡quizás nuestra especie se hubiera extinguido!

## Por qué es importante para el voluntariado

El nivel de antropomorfización es importante de cara a trabajar con animales porque nos da una idea de cómo de cerca nos percibimos de perros, gatos y otras especies. De este modo, las personas con valores altos en esta variable suelen percibir que otros animales pueden hacer la mayor parte de cosas que hacen los humanos, incluyendo tener esperanzas en el futuro, libre albedrío, sus propias convicciones... y eso puede multiplicar la preocupación por la situación de los animales a los que cuidan. En el lado contrario, las personas que presentan poca antropomorfización suelen trazar una diferencia muy clara entre las capacidades de nuestra especie y otras, lo que puede resultar protector frente a algunos de los riesgos más frecuentes -como la fatiga por compasión-.

Insistiremos por última vez en la noción de que todos los niveles de antropomorfización son normales y asumibles. Ninguno de los extremos es problemático. Pero **saber cómo de alto puntúan las personas que colaboran en tu entidad puede ayudar a establecer límites** en los roles que desempeñan.

En nuestro estudio, la antropomorfización demostró ser un precursor de uno de los componentes de la fatiga por compasión: el estrés traumático secundario. Este estrés aparece cuando se presencia sufrimiento ajeno y se asocia a signos como dificultades para dormir, preocupación intensa y recurrente, etc. Por ello, es importante tenerlo en cuenta de cara a asignar tareas y supervisar la evolución de los voluntarios de tu entidad.

Un voluntario con una puntuación baja puede hacer mucho por los animales. Probablemente, le costará menos desconectar de las preocupaciones al terminar su jornada que a otros compañeros. Si las puntuaciones han sido altas -y es lo más usual entre el voluntariado- también podrá llevar a cabo una labor muy importante, pero los gestores de la entidad deben prestar especial atención a la aparición de signos de fatiga por compasión. Por ello, es recomendable incluirlo dentro del plan de seguimiento del voluntariado.

## Referencias

- López-Cepero, J., Catalina, L., & Ruiz, J. (2023). Attitudes and intention of using animal-assisted interventions: Associated variables among southern Spain psychologists. *Society and Animals*, 12 (1). <https://doi.org/10.1163/15685306-bja10161>
- López-Cepero, J., Martos-Montes, R., Rivera, F.J. y García-Martínez, J. [Manuscrito en revisión]. Riesgos de salud asociados a la labor de voluntarios en entidades protectoras de animales en el sur de España.



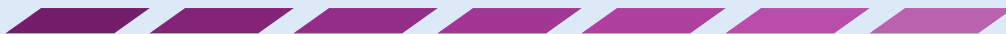
## SECCIÓN CUATRO: SEGUIMIENTO

Una vez el programa de voluntariado ha comenzado su andadura, las personas que has incorporado a tu entidad estarán realizando las labores que has diseñado y que comprender desde cuestiones burocráticas hasta acciones de rescate, pasando por la limpieza, educación y cuidado de los animales.

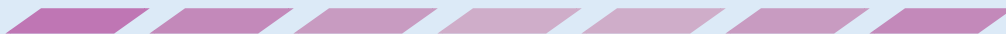
Sin embargo, esto no termina con el reto sino que lo hace cambiar de fase, dando comienzo el **seguimiento o monitorización del voluntariado**. Por una parte, las entidades deben comprobar que se alcanzan los objetivos marcados; y, por otra parte, es importante comprobar que **las personas que lo hacen posible se sienten seguras, protegidas y apoyadas**. Son estas últimas cuestiones las que pretendemos atender desde esta sección.

De momento, puedes leer contenidos sobre las siguientes cuestiones:

### 4.A. Fatiga por compasión



### 4.B. Apoyo de la entidad



### 4.C. Reacciones de duelo



## 4.A: EL COSTE DEL CUIDADO: FATIGA POR COMPASIÓN

Pocas cosas pueden ser más reconfortantes que establecer una relación de cuidado. En el mundo del voluntariado, poner tu grano de arena para mejorar el bienestar de otros (ya sean humanos o no humanos) se asocia con múltiples beneficios. Pero eso no quita que el cuidado, a veces, tenga un coste para el cuidador.

Hemos preparado algo de material sobre este tema. Pero, antes de leerlo, puede ser interesante completar el siguiente cuestionario para obtener información en primera persona. Estos resultados pueden ayudarte a reflexionar sobre los retos que a los que te enfrentas (o enfrentarás) durante tu voluntariado (o como gestora/gestor de la entidad).

Responde a las siguientes preguntas pensando en tu experiencia reciente dentro de la entidad protectora de animales con la que colaboras.

<i>Puedes responder usando tres niveles: 0 = Nada, 1= En parte y 2 = Totalmente</i>		Nada	En parte	Totalmente
1	Me siento abrumado/a por la cantidad y tipo de trabajo que tengo que afrontar	0	1	2
2	Me siento “atrapado/a” por mi labor	0	1	2
3	Por causa de esta labor me siento agotado/a	0	1	2
4	Creo que me han afectado negativamente las experiencias traumáticas de los animales a los que he ayudado	0	1	2
5	Debido a mi labor tengo la sensación de estar al límite en varias cosas	0	1	2
6	Como resultado de mi labor, tengo pensamientos molestos, repentinos, indeseados	0	1	2

<i>Con respecto a hace un mes, mi situación actual en la entidad es...</i>				
Mucho peor	Algo peor	Más o menos la misma	Algo mejor	Mucho mejor

## CORREGIR EL CUESTIONARIO DE FATIGA POR COMPASIÓN

Este cuestionario corto utiliza preguntas extraídas del Cuestionario de Calidad de Vida Ocupacional (ProQOL-5), y recaban información sobre dos cuestiones principales:

**A. Sensación de estar quemado (burnout): Suma los resultados de 1, 3 y 5.**

Cuanto mayor es la puntuación, mayor es la sensación de agotamiento con la labor ocupacional.

**B. Estrés traumático secundario: Suma los resultados de 2, 4 y 6.**

Los valores más elevados pueden ser indicador de daño o sobrecarga emocional, derivada de presenciar situaciones como malos tratos, dolor o enfermedad en otras personas (o animales).

Este cuestionario no cuenta con un método de corrección oficial, pero podemos usarlo para analizar la evolución de la situación del voluntariado en la protectora a lo largo del tiempo. En todo caso, añadimos unas indicaciones sencillas para entender cómo analizar los resultados.

El valor obtenido en cada escala (burnout y estrés traumático secundario) puede ser entendido como un termómetro de indicios a los que atender. Una interpretación posible es:

- **0 = Sin indicios:** Parece que la labor se desarrolla con normalidad. Se recomienda volver a realizar más adelante.
- **1 = Primeros indicios:** es importante comunicar con la persona de referencia dentro de la protectora. Si sientes que la situación empeora, pide que se revise tu asignación.
- **2-3 = Indicios reiterados:** parece que tu colaboración te está exigiendo bastante en este momento. Es el momento de hablar con tu referente dentro de la entidad y buscar algún cambio para reducir el impacto de la experiencia.
- **4-6 = Muchos indicios:** parece que tu labor está siendo demasiado exigente en este momento. Quizás necesites descansar o, al menos, cambiar de tareas durante un tiempo. Recuerda que hace falta estar bien para poder ayudar a los demás.

Estos resultados no deben ser confundidos con una evaluación psicológica, pero pueden ayudar a reflexionar sobre la experiencia. Puedes pedir al voluntario que anote los resultados en algún diario o registro para consultarlos más adelante, de modo que pueda hacer un seguimiento de sus sensaciones a lo largo de su trayectoria. También debe anotar la respuesta a la pregunta sobre sus sensaciones durante el último mes.

## FATIGA POR COMPASIÓN: ALGUNAS REFLEXIONES

En esta página reunimos información sobre una realidad importante: cuidar puede resultar muy exigente. Sobre todo, porque depende de nuestras circunstancias: no es lo mismo afrontar el reto cuando pasas por un buen momento que hacerlo cuando llevas mucho cansancio acumulado.

### Qué es fatiga por compasión

Existen muchos términos para describir esa situación en la que sientes que tu tarea de cuidado te pesa cada vez más. En general, podemos hablar de estrés cuando una situación resulta exigente y activa tu cuerpo, que se prepara para poder superarla. El estrés es una respuesta natural y no supone problema por sí misma, salvo que se mantenga demasiado en el tiempo.



El estrés crónico puede expresarse de varias maneras. Entre las personas que cuidan de otros –como los profesionales de la medicina, psicología, la veterinaria...- hay dos formas de estrés que son especialmente frecuente: el síndrome de estar quemado (burnout) y el estrés traumático secundario.

- **Burnout:** es un conjunto de síntomas que incluye la sensación de hartazgo, cansancio físico y psicológico con la labor realizada. Este cansancio afecta tanto al trabajo como a la vida personal y, a la larga, suele conllevar el abandono de la

tarea –ya sea cambiando de puesto o manteniéndose, pero con la menor implicación posible-.

- **Estrés traumático secundario:** en ocasiones, cuidar de otros nos obliga a presenciar situaciones muy duras, como malos tratos, abandono, heridas y enfermedades, etc. Algunas personas pueden encontrar dificultades para desconectar de estas experiencias, reexperimentando sensaciones negativas en otros momentos –por ejemplo, recordando escenas desagradables o encontrando dificultades para dormir-.

Burnout y estrés traumático secundario han sido estudiados sobre todo en ámbito laboral, pero también se presentan en personas voluntarias. Cuando ambas se combinan, se habla de Fatiga por Compasión -cansancio crónico por actividades de cuidado-.

## Prevenir la fatiga por compasión

Cualquier voluntario puede sufrir fatiga por compasión; sólo hace falta acumular situaciones que le sobrepasen emocionalmente y un tiempo prolongado. Es muy importante no asociar este problema con la debilidad o falta de habilidades: esta creencia no se sustenta y, además, empeora la experiencia de quien la sufre –que no sólo se siente desgastado, sino que también se siente incapaz-. Debemos desterrar esta idea. Cualquier persona puede lesionarse una pierna si hace deporte demasiado intenso, y cualquier persona puede sufrir fatiga por compasión si coinciden ciertas circunstancias.

En esta web hemos repasado algunas ideas sobre cómo protegernos de la fatiga por compasión en entidades protectoras de animales:

- **Establecer límites:** el plan de voluntariado de la entidad debe tener en cuenta la carga a la que se ven sometidas las personas voluntarias. Al incorporarte, consensua qué tareas crees que puedes realizar y advierte de aquellas que pueden costarte más. Pedir ayuda es importante para ayudar.
- **Personalizar el reto:** Algunas características personales pueden facilitar la fatiga (por ejemplo: alta empatía, antropomorfización, apego intenso). Aprende sobre ti mismo/a para decidir cuánto te implicas en cada momento.



- **Trabajar en grupo:** el apoyo dentro de la entidad protectora es un factor clave, tanto por los recursos que nos puede proporcionar como por el aspecto humano. Disponer de un grupo de referencia es todo un seguro.
- **Atención a los eventos traumáticos:** trabajar con animales muy enfermos, víctima de abusos... tiene un coste extra. Igualmente, decidir sobre la necesidad de administrar eutanasias (incluso cuando) suele resultar doloroso. Compartir esas responsabilidades, disponer de espacios para hablarlo en la entidad y rotar entre distintos roles o funciones pueden ayudar a paliar el impacto.

## La importancia del seguimiento

Dado que la fatiga por compasión aparece por acumulación de estrés, es de esperar que las personas que se incorporan por primera vez no lo experimenten hasta pasado un tiempo. Por ello, el seguimiento es especialmente importante.

Si has tenido experiencias anteriores en la protección animal y sufriste esta fatiga, es posible que la evolución sea más rápida en esta nueva ocasión, si no se toman precauciones.

Es importante realizar un seguimiento de tu evolución. Repetir estas preguntas cada mes, aproximadamente, puede ayudar a dedicar un rato a explorar la experiencia del voluntario/a. No olvides preguntar por esta evolución como persona responsable del programa de voluntariado; mantener la comunicación permitirá detectar pronto la aparición de problemas, facilitando su rápida solución.



## 4.B: APOYO DE LA ENTIDAD A LOS/LAS VOLUNTARIOS/AS

Más allá de las cuestiones personales de la persona voluntaria, es importante atender a los **aspectos organizativos** de la experiencia: es decir, a cómo funciona la protectora. El modo de organizar el trabajo, así como los recursos percibidos, son elementos que pueden afectar a la trayectoria de las personas colaboradoras.

Si eres responsable (o una de las responsables) de una entidad protectora, puedes completar el siguiente cuestionario para recibir información personalizada sobre algunos aspectos del funcionamiento del centro; igualmente, puedes ofrecer al personal voluntario que lo complete para obtener algunas ideas.

Responde a las siguientes preguntas pensando hasta qué punto estás de acuerdo. No existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa conocer algo de tu experiencia para poder tomar decisiones que te ayuden a mejorar tu bienestar.

<p><i>Puedes responder desde <b>Totalmente en desacuerdo</b> hasta <b>Totalmente de acuerdo</b></i></p> <p><b>EN GENERAL...</b></p>		Total desacuerdo	Bastante desacuerdo	Algo desacuerdo	Ni a favor ni en contra	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Total acuerdo
1	Me siento escuchado por mi entidad	1	2	3	4	5	6	7
2	Mis propuestas e ideas son tenidas en cuenta por la entidad	1	2	3	4	5	6	7
3	Mi entidad ignora las preferencias y opiniones de los colaboradores	7	6	5	4	3	2	1
4	Si tengo un problema, sé con quién tengo que hablar para solucionarlo	1	2	3	4	5	6	7
5	En ocasiones, tomo decisiones que oculto a mi entidad	7	6	5	4	3	2	1
6	Por lo general, la entidad tiene recursos (espacio, financiación...) suficientes para atender la actividad de protección	1	2	3	4	5	6	7
7	Tenemos demasiado trabajo para nuestros recursos	7	6	5	4	3	2	1

8	En ocasiones, tengo que tomar decisiones importantes para las que la entidad no me ha formado	7	6	5	4	3	2	1
9	En mi entidad tenemos suficiente personal profesional	1	2	3	4	5	6	7
10	En mi entidad tenemos suficiente personal voluntario	1	2	3	4	5	6	7

## CORREGIR EL INSTRUMENTO SOBRE ENCAJE EN LA ENTIDAD

El cuestionario que has completado es una herramienta desarrollada por nuestro equipo para este proyecto (López-Cepero et al., 2023). En el momento en que lo iniciamos, no disponíamos de ninguna medida específica para evaluar el apoyo que los y las voluntarias perciben por parte de las entidades protectoras.

Si has marcado tus respuestas sobre el cuestionario, verás que en algunas ocasiones los valores van de 1 a 7 y en otras en el sentido contrario. Esto es así porque algunos enunciados preguntan de manera negativa -es decir, lo contrario que el resto de cuestiones-. Si tienes problemas para corregirlo, puedes completarlo directamente en la página web para que te devuelva los cálculos hechos.

Las diez preguntas que has respondido se dividen en dos grupos:



A. **Calidad de la comunicación: Suma los valores de las preguntas 1 a 5.**

Cuanto mayor es el valor, mayor es la percepción de sentirte apoyado y escuchado en tu organización.

B. **Recursos percibidos: Suma los valores obtenidos en las preguntas 6 a 10.**

El valor de esta escala crece conforme percibes tener las herramientas necesarias para desarrollar tu labor dentro de la entidad.

En cuanto a los métodos de corrección, el instrumento es demasiado reciente como para tener cifras concretas. Sin embargo, proponemos unos puntos de corte orientativos que pueden ayudar a establecer algunas decisiones:

Al respecto de la **calidad de la comunicación**, podemos decir que:

- Las personas con **valores altos** (valores de **25 o más puntos**) suelen considerar que su entidad escucha sus propuestas y saben a quién recurrir cuando aparece un problema.
- Por otra parte, los **valores bajos (19 o menos)** suelen reflejar la sensación de que no existe cohesión dentro de la entidad.
- Los valores entre **20 y 24 se consideran intermedios** (el 50% de los participantes se encuentra en este segmento).

Por supuesto, hablamos de percepciones subjetivas, pero es algo a vigilar: con independencia de lo que ocurra realmente, es difícil colaborar cuando existen dificultades de comunicación, y afrontarlo con calma puede ayudar a que la experiencia de todos los implicados -incluso de los animales no humanos- sea la mejor posible.

Al respecto de los **recursos percibidos**, la puntuación obtenida refleja el equilibrio entre los retos afrontados y las herramientas disponibles:

- Los **valores altos** son indicadores de comodidad y solvencia.
- Los **valores bajos** pueden señalar que el voluntariado se siente desprovisto de recursos.



A nadie se le escapa que, en la protección animal, los recursos rara vez sobran. Tanto es así que, en nuestra investigación, el 99% de participantes sacó puntuaciones negativas - por debajo del punto medio de esta escala-, razón por la cual no podemos siquiera proporcionar intervalos para corregir el instrumento.

Sin embargo, que la situación sea común no debe llevarnos a ignorar la sensación de carencia, porque estas situaciones pueden llevar a la desesperación y al abandono de la labor de protección. Desde nuestra iniciativa entendemos que es importante dar publicidad a estos hechos y llamar a la acción a la Administración para que dote de recursos suficientes a las personas que trabajan por el bienestar animal.

Estas indicaciones no representan una evaluación profesional, pero pueden ayudar a plantear algunas **reflexiones** y/o ayudarte a hacer una **autoobservación** a lo largo del tiempo. Poner en común las percepciones del voluntariado y la entidad facilitará el intercambio productivo de información, así como una mayor claridad y coherencia en la organización del trabajo.

## APOYO DE LA PROTECTORA: ALGUNAS REFLEXIONES

### Aspectos clave para entender el funcionamiento organizativo

Son muchos los aspectos del funcionamiento de la entidad que van a afectar a la experiencia del voluntariado. Por citar algunos ejemplos, la literatura destaca:

- El nivel de compañerismo o cohesión con otros voluntarios (las relaciones humanas, en definitiva).
- La cantidad de trabajo al que hay que hacer frente.
- Los recursos percibidos para afrontar las demandas.
- La formación ofrecida por la entidad.
- La transparencia del plan de organización de voluntariado.

Y la lista sigue, siendo posible encontrar muchas otras cuestiones relevantes. Por ello, vamos a concentrar la mirada en dos cuestiones clave: recursos percibidos y comunicación.

## Recursos percibidos

El equilibrio entre recursos y retos a afrontar es uno de los principales aspectos a cuidar en el plan de voluntariado. Una persona enfrentada a una tarea que no puede resolver suele experimentar frustración; si la frustración se prolonga, puede terminar emocionalmente exhausto (lo que se denomina burnout o síndrome de estar quemado); y el burnout hace más probable que los voluntarios decidan terminar su colaboración (Geoffrion et al., 2016).

En otras palabras, percibir un equilibrio entre retos y recursos puede mejorar el bienestar de los voluntarios, hace que la colaboración dure más en el tiempo, y hace que los animales estén mejor atendidos.

Existe un buen número de elementos que pueden ayudar a mejorar este apartado: si estás interesado en hacerlo, sería recomendable que leyeras más sobre la creación del plan de voluntariado para tu entidad. De cualquier modo, podemos destacar algunas estrategias que pueden ayudar a generar mayor sensación de seguridad entre tu voluntariado.

- **Aumentar la formación:** Los planes de voluntariado deben contemplar algún tipo de introducción o formación inicial. Las entidades de gran tamaño suelen tener formatos muy estructurados, pero las entidades pequeñas pueden optar por un formato más relajado. En todo caso, es importante 1) enseñar a realizar las tareas, 2) asegurarse de que se ha comprendido el proceso, practicando y supervisando y 3) mantenerse abiertos a dudas y preguntas, a fin de detectar posibles dificultades.

¡A veces, las ganas de agradar por parte del voluntario pueden provocarle dificultades!

- **Establecer límites:** Algunos roles son más pesados que otros. Cuidar de animales gravemente enfermos o víctimas de abusos puede resultar muy duro a medio y largo plazo. Especialmente, cuanto más directa es tu conexión emocional con los animales. Por ello, los responsables de entidades protectoras deben establecer límites a las tareas, siempre en función del nivel de experiencia y las cualidades personales del voluntario. No se trata de lo que “no pueden hacer”, sino de aprovechar su energía en el sitio donde más puedan ayudar a los animales.
- **Reducir la carga:** todas las personas tenemos límites. A veces estos vienen determinados por tu contexto (por ejemplo, trabajo o familia) y otras veces tienen que ver con tu forma de ser (por ejemplo, alta empatía o antropomorfización). Como en cualquier otra relación, las cosas pueden cambiar conforme el voluntario y/o sus circunstancias cambien; mantener un seguimiento del voluntariado permitirá ajustar la carga a estos cambios, mejorando la experiencia del voluntario y previniendo la aparición de fatiga por compasión.
- **Compartir las cargas:** en este ámbito hay algunos retos especialmente difíciles, y la literatura ha estudiado uno por su especial importancia: la toma de decisiones sobre las eutanasias (p.ej.: cuando un animal no tiene opciones de recuperación y su calidad de vida es muy baja). Las personas que se aproximan a las entidades protectoras no suelen anticipar esta función, pero a veces resulta inevitable. Por ello, contar con un equipo con el cual consultar estas decisiones resulta un elemento protector.

Como ves, muchas de las acciones que suelen recomendarse para prevenir sobrecarga implican mantener una relación fluida entre todos los participantes de la entidad. Por ello, no sorprende que el segundo gran tema a tratar haga referencia a la comunicación.

## Mejorar la comunicación

No importa cómo de bien funcione una organización, la aparición de nuevos participantes (por ejemplo, voluntarios) y retos exige de retoques que permitan ajustarse a las nuevas circunstancias. Por ello, mantener canales de comunicación es prioritario.

Entre las estrategias a tener en cuenta como persona que gestiona una entidad podemos destacar:

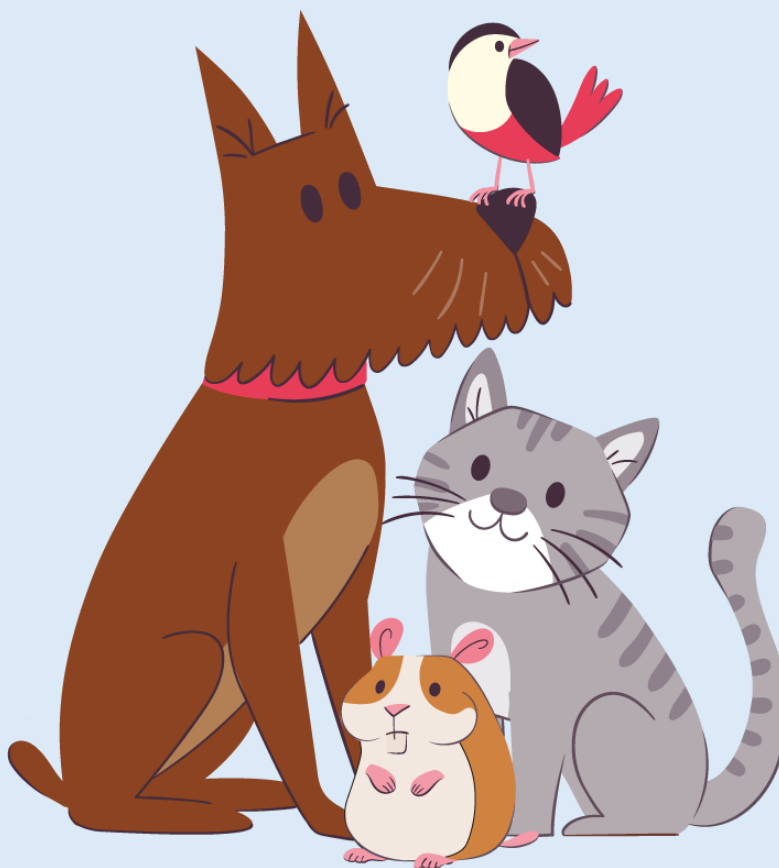
- **Identificar a personas referente:** todos los colaboradores deben saber quién se encarga de cada tarea dentro de la entidad para evitar errores de comunicación. Al acoger voluntariado, es importante dedicar tiempo a establecer a quién debe recurrirse en cada situación típica. Si la entidad es de tamaño mediano o grande, tenerlo por escrito puede facilitar mucho las cosas.
- **Las diferencias son positivas:** existen muchas maneras de aproximarse a la protección animal y muchas formas de entender nuestro rol dentro de la comunidad. Por ello, es muy frecuente que existan opiniones diversas dentro de la entidad. Crear foros donde compartir estas ideas –por ejemplo, reuniones semanales o quincenales- ayudará a canalizar los debates hacia una mayor cohesión.
- **...Aunque todos deben recordar su rol:** A pesar de que debatir puede ayudar a mejorar la sensación de pertenencia y llegar a estrategias más completas para arreglar problemas, a veces resulta imposible llegar a un acuerdo total. En estos casos, es importante transmitir la decisión tomada por los representantes de la entidad, aunque enfatizando que todas las opiniones han sido tenidas en cuenta, que el proceso de decisión a veces viene muy determinado por las opciones que otros deciden (p.ej. Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, etc.) y que se pueden estudiar otras formas de afrontar el problema en la siguiente ocasión. De este modo, el voluntariado seguirá percibiendo que la entidad valora su participación.
- Por último, es importante señalar que **los conflictos sólo pueden solucionarse si se trabajan entre los implicados**. Es responsabilidad de la entidad realizar un seguimiento para detectar cualquier abuso de poder o comportamiento inadecuado (también entre personas voluntarias) y proporcionar recursos para reconducirlo –o ponerlos en conocimiento de las autoridades competentes, en caso de ser necesario-. En todo caso, usar medios públicos para desahogar la frustración -por ejemplo, redes sociales- no suele ayudar a arreglar el problema: suelen provocar desgaste en todas las personas implicadas y, a la larga, pueden afectar al funcionamiento de la entidad, lo que redundaría en el bienestar de los



animales acogidos. Por ello, puede ser interesante establecer normas al respecto en el acuerdo de incorporación del voluntariado.

#### Referencia:

- Geoffrion, S., Morselli, C., & Guay, S. (2016). Rethinking compassion fatigue through the lens of professional identity: The case of child-protection workers. *Trauma, Violence, and Abuse*, 17(3), 270–283. <https://doi.org/10.1177/1524838015584362>
- López-Cepero, J., Rivera, F.J., García-Martínez, J. y Martos-Montes, R. (2023). *Recursos percibidos, satisfacción y fatiga por compasión en entidades protectoras de animales andaluzas*. Póster presentado en XIII Congreso Internacional de la SEAS. Valencia, España. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.10915.46884>



## 4.C: PÉRDIDA DE UN ANIMAL: EL PROCESO DE DUELO

*<< La vida de los perros es demasiado corta.  
En realidad, es el único defecto que tienen>>*

[Agnes Sligh Turnbull, escritora]

La muerte es un evento natural y esperable, pero eso no le resta capacidad de impactar en nuestro bienestar.

Hablamos de duelo para referirnos a todas las reacciones que rodean a la pérdida. Estas reacciones dependen en gran medida del contexto cultural en que vivimos, pero pueden ser muy diferentes en función de la persona que lo atraviesa. Las reacciones de duelo suelen incluir la tristeza y el llanto, pero también el aislamiento, el enfado, y otras muchas opciones, todas las cuales pueden ser consideradas normales.

El personal que colabora en entidades protectoras tiene una alta probabilidad de enfrentarse a la muerte de animales bajo su cuidado. Por las propias circunstancias que rodean al abandono animal, muchos individuos llegan a nuestra tutela en condiciones que comprometen su supervivencia. Un segundo problema tiene que ver con la falta de apoyo social que -a veces- experimentan las personas que han perdido a animales de compañía: si ya es frecuente escuchar mensajes como “si sólo era un gato” o “busca otro perro y arreglado” cuando un animal muere, en el caso del personal de entidades protectoras el riesgo de no ver reconocido el sufrimiento personal por la pérdida de animales es muy alto. Esta circunstancia, denominada “duelo no reconocido” (por la sociedad), puede afectar negativamente a la recuperación de la persona doliente.

Por todo esto, vigilar el impacto que la muerte tiene sobre el personal colaborador es muy importante. A menudo, las personas deciden atravesar este trance en solitario como estrategia de protección: por ello, es importante dar cabida al sufrimiento, hablar sobre esta experiencia de un modo abierto e incorporar la exploración de los posibles duelos no expresados dentro del protocolo de seguimiento del voluntariado.

El siguiente instrumento puede ayudar a evaluar las reacciones de duelo entre el personal voluntario de la entidad. Se recomienda responder a estas preguntas cada cierto tiempo

(dejando aproximadamente un mes entre ocasiones) para ver cómo evoluciona la experiencia de los voluntarios.

*Puedes responder usando tres niveles:  
0 = Nada, 1= En parte y 2 = Totalmente*

	Nada	En parte	Totalmente
1 Echo mucho de menos a los animales que ya no están	0	1	2
2 Lloro cuando pienso en los animales que ya no están	0	1	2
3 Tengo recuerdos aterradores sobre lesiones, enfermedad o muerte de animales	0	1	2
4 Me enfado con las personas que estuvieron implicadas en la muerte de estos animales	0	1	2
5 Me siento culpable por no haber cuidado más de algún animal	0	1	2
6 Me siento mal por no haber hecho más para salvar a algún animal	0	1	2

<b>Con respecto a hace un mes, mi situación actual en la entidad es...</b>				
Mucho peor	Algo peor	Más o menos la misma	Algo mejor	Mucho mejor

## CORREGIR EL CUESTIONARIO SOBRE EL PROCESO DE DUELO

La muerte es un evento natural y esperable, pero puede tener un efecto muy profundo en nuestras vidas. Hablamos de duelo para referirnos a todas las reacciones, tanto voluntarias como involuntarias, que rodean a la pérdida.

Las personas que colaboran con entidades protectoras tienen una probabilidad alta de enfrentarse a la muerte de animales de compañía. Si bien estos animales no suelen convivir con los voluntarios, es frecuente que el tiempo y el contacto ayuden a generar vínculos emocionales. Por ello, es importante atender a cómo la pérdida nos afecta.

Las preguntas que has respondido están extraídas de la versión española del cuestionario PBQ (López-Cepero et al., 2024) y hacen referencia a tres aspectos del duelo:



- A. **Tristeza:** Suma los ítems 1 y 2.
- B. **Ira** (también llamado **enfado**): Suma los resultados de 3 y 4.
- C. **Culpa:** Suma los valores de los enunciados 5 y 6.

Cada persona reacciona de distinta manera ante la muerte, y una misma persona puede expresar distintas reacciones a lo largo de su proceso. En el caso del personal de entidades protectoras, la acumulación de experiencias de pérdida puede hacer que los duelos se prolonguen, por lo que podemos utilizar estas preguntas para reflexionar sobre nuestra experiencia.

De manera orientativa, podemos valorar las tres reacciones en conjunto (sumando todas las puntuaciones) usando la siguiente regla de corrección:

- **0 = Sin indicios:** No se detecta ninguna respuesta que alerte de estar pasando por problemas. En todo caso, es importante mantenerse atento por si en algún momento aparecen. Por ello, recomendamos volver a realizar la evaluación más adelante.
- **1-2 = Primeros indicios:** Según las respuestas ofrecidas, el participante ha sentido algunas de las cosas que suelen aparecer cuando pasamos por un duelo. No hace falta siquiera que haya muerto un animal: a veces, dejar de tener contacto con él puede hacernos sentir mal. Compartir cómo se sientes con sus compañeros/as de entidad puede ayudar a ver que no está solo/a en esta experiencia. Te recomendamos mantenerte alerta: si la sensación empeora, puede ser conveniente buscar ayuda.
- **3-12 = Indicios reiterados:** Según las respuestas ofrecidas, el voluntario ha estado experimentando varias sensaciones desagradables relacionadas con la pérdida de animales. Es muy importante ofrecerle apoyo, comentando la experiencia con personas de la entidad, ya que quizás necesite cambiar de tareas durante un tiempo. También es importante que se observe: si las sensaciones se mantienen o van a peor, quizás sea buena idea buscar alguien con quien hablar.

Anotar estas puntuaciones, así como la valoración general para el último mes, ayudará a hacer un seguimiento de la evolución del voluntario.

## PROCESO DE DUELO: ALGUNAS REFLEXIONES

En esta página vamos a hablar de **pérdida y duelo**. Los animales con los que convivimos llenan nuestras vidas de significado y experiencias, pero también nos suelen enfrentar a despedidas por su menor esperanza de vida; en el caso de los voluntarios de entidades protectoras, la probabilidad de afrontar despedidas se multiplica.

### Duelo por la pérdida de un animal

Dado que la mayor parte de las personas que conviven con animales los consideran parte de la familia, a nadie debería sorprenderle que la muerte de perros, gatos y otros compañeros animales suponga un fuerte impacto en quien la sufre. La literatura científica muestra que la reacción ante estas muertes puede ser similar a la experimentada por la pérdida de amigos o familiares humanos (Habarth et al., 2017; Lee, 2020).

Las reacciones ante la pérdida -es decir, reacciones de duelo- pueden ser variadas y dependen en gran medida de tu contexto cultural. En nuestro estudio, utilizamos una herramienta llamada *Cuestionario de Duelo por Animales de Compañía* (*Bereavement for Pets Questionnaire*; Hunt y Padilla, 2006) que diferencia tres grandes grupos de reacciones:

- **Tristeza o pena:** la más frecuente y, quizás, la más sencilla de entender por otras personas.
- **Culpa:** en ocasiones, las personas pueden plantearse si pudieron hacer más para evitar la muerte, o para aprovechar mejor el tiempo que compartieron.
- **Ira o enfado:** por último, muchas personas pueden sentirse enfadadas por la muerte del animal. Este enfado puede centrarse en cosas que ellas mismas han hecho, o quizás los profesionales de la veterinaria, en otras personas o incluso en la injusticia del mundo.

Las tres reacciones son usuales y deben ser acompañadas con empatía y paciencia, ya que cada persona necesita de un tiempo y unas acciones para digerir la pérdida. Por desgracia, nuestra cultura no ofrece demasiadas pautas sobre qué esperar cuando un animal muere. Por ejemplo, no todas las personas saben qué recursos de apoyo existen, qué trámites se deben seguir o, más importante aún, de qué manera se puede llevar el luto. Si el lector tiene experiencia con animales, es probable que se haya preguntado si hacer un entierro, una reunión conmemorativa o tener una lápida son cosas que se hacen... y que haya echado de menos tener una guía clara de qué hacer.

Las sociedades avanzan y, poco a poco, el duelo por animales de compañía se va volviendo más visible. Sin embargo, en el personal de entidades protectoras aparece un problema que ha sido discutido en varias investigaciones: el hecho de que el animal fallecido no sea “tuyo”, en el sentido de que conviva contigo, suele usarse como argumento para devaluar la pérdida. Seguir dando visibilidad a la importancia del vínculo entre humanos y otros animales es una tarea que ayudará a minimizar este tipo de problema en el futuro.

## Variables que afectan a la reacción de duelo

Al hablar de duelo, podemos señalar que la experiencia suele verse influida por varias cuestiones:

- **Variables personales:** cuanto más altas son la empatía y la antropomorfización, mayor suele ser la preocupación por el bienestar de los animales, y más intensa suele ser la reacción de duelo.
- **Relación con el animal:** a mayor apego, mayor será el impacto de la pérdida. Aunque las personas que colaboran con entidades protectoras pueden tener vínculos de diversa intensidad con los distintos animales cuidados, es frecuente que los voluntarios destaquen como personas con especial facilidad para forjar relaciones emocionales intensas con ellos.
- **Apoyo social:** más allá de tener gente cerca, es importante sentir que las personas importantes de tu vida comprenden la importancia de esta pérdida para ti. Cuando el duelo no es reconocido como válido o importante por tu entorno, es fácil que se produzca aislamiento o enfado, lo que puede hacer más difícil el tránsito.

- **Reiteración:** la acumulación de situaciones dolorosas incide sobre uno de los componentes de la Fatiga por Compasión, el Estrés Traumático Secundario. Es importante atender a los signos iniciales de estas reacciones.
- **Responsabilidad percibida:** aunque a veces la eutanasia resulta inevitable, por presentarse situaciones en las que el animal no puede sobrevivir con un mínimo de calidad de vida, tomar decisiones sobre administrar este recurso puede resultar especialmente duro. Al fin y al cabo, nadie se inicia en la protección animal queriendo tomar esa responsabilidad.

## Qué hacer para afrontar la pérdida

Dado que el proceso de duelo es muy personal, resulta difícil ofrecer pautas fijas sobre cómo afrontarlo. Sin embargo, varias son las cuestiones que la literatura señala como posibles puntos de apoyo para elaborar la pérdida:

- **No tener prisa:** las reacciones de dolor pueden variar mucho de una a otra persona, desde la tristeza hasta la sensación de vacío vital. También es posible encontrar a personas que experimentan el duelo de un modo inmediato, mientras que otras parecen necesitar unos días para empezar a notar el cambio. En todos los casos, es importante reclamar que el dolor es una reacción natural, no es patológico ni anormal. El duelo dura lo que dura.
- **Mantente en conexión:** otras personas pueden entenderte, busca apoyo en ellas. Es posible que otras personas importantes de tu vida no puedan conectar contigo o que te digan cosas que no te vienen bien (por ejemplo, “es sólo un gato” o “ya llegará otro perro”); posiblemente no lo hacen con mala intención, pero en este momento debes buscar quien pueda entenderte. Si no, es fácil sentir que estás luchando en dos frentes: el dolor que sientes y reclamar que esto es legítimo, que tienes derecho a sentirte así.
- **Escucharse y protegerse:** de un modo parecido a lo descrito para la Fatiga por Compasión, es importante buscar un tiempo de tranquilidad para recuperarte. No tengas miedo de hablar con tu entidad para limitar ciertas tareas –las que te recuerden al animal fallecido o las que te hagan sentir mal-.
- **Cuando estés preparado/a, haz algo especial:** algunas entidades organizan reuniones para despedir a los animales que ya no están; quizás puedas reunir a

unas cuantas personas que conocieron al animal para decir unas palabras, revisar unas fotos o hacer una despedida bonita; incluso puedes intentar ponerte de acuerdo con otras personas para buscar una fórmula que os parezca bien a todas las personas implicadas –plantar un árbol en su memoria, publicar una esquila en redes sociales o hacer un donativo en su nombre en alguna asociación o fundación-.

- En el caso de las entidades protectoras, **organizar reuniones periódicas** o eventos para dar una despedida a los animales que ya no están con nosotros pueden servir como rituales compartidos donde expresar el dolor de la pérdida y dar salida a las emociones. La mayor parte de las personas puede superar la pérdida con sus propios medios pero, en caso de detectar que el duelo se prolongue, impidiendo realizar las actividades diarias con normalidad, puede ser útil contar con un profesional para asesorarnos.

El dolor no dura para siempre. Si pasado un tiempo sientes que te cuesta avanzar, habla con tu entidad para que te den más orientación, y no descartes buscar ayuda profesional si lo necesitas. Si tienes alguna duda, contacta con nosotros e intentaremos orientarte.

## Referencias

- Habarth, J., Bussolari, C., Gomez, R., Carmack, B. J., Ronen, R., Field, N. P., & Packman, W. (2017). Continuing Bonds and Psychosocial Functioning in a Recently Bereaved Pet Loss Sample. *Anthrozoos*, 30(4), 651–670. <https://doi.org/10.1080/08927936.2017.1370242>
- Hunt, M., & Padilla, Y. (2006). Development of the pet bereavement questionnaire. *Anthrozoos*, 19(4), 308– 324. <https://doi.org/10.2752/089279306785415493>
- Lee, S. A. (2020). Does the DSM-5 grief disorder apply to owners of deceased pets? A psychometric study of impairment during pet loss. *Psychiatry Research*, 285(October 2019), 112800. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112800>
- López-Cepero, J., Ferrer, M., Mori, M. y Español, A. (2024). Companion animal bereavement: Psychometric properties of the Spanish version of the Pet



<https://doi.org/10.1080/07481187.2024.2363477>

- López-Cepero, J., García-Martínez, J., Martos-Montes, R. y Rivera, F.J. (2024). Bereavement for companion animals: intensity, moderating variables, and effects on wellbeing. *Journal of Loss and Trauma*. <https://doi.org/10.1080/15325024.2024.2324284>



## SECCIÓN CINCO: EPÍLOGO

Este manual recoge algunas ideas para desarrollar programas de voluntariado en entidades protectoras de animales. Estas ideas se derivan de la experiencia lograda a través del proyecto de investigación. Sin embargo, no se nos escapa que son muchas sus limitaciones.

En primer lugar, no existen dos voluntarios iguales. Ni las motivaciones, ni las experiencias personales ni las habilidades pueden ser las mismas, por lo que cualquier consejo que se dé está condenado a servir sólo a una parte de las personas que dedican su tiempo a ayudar a los animales no humanos. Si al leer este texto has encontrado cuestiones que no te resultan útiles o que no reflejan tu experiencia, es normal.

En segundo lugar, las herramientas y consejos que hemos recogido resultan insuficientes. Por una parte, un manual como éste no puede ofrecer una evaluación adecuada de las condiciones del voluntariado; tan sólo puede intentar ofrecer algunas preguntas interesantes y animar a la reflexión. Por otra parte, los consejos que recoge son muy genéricos, pero es que ¡tampoco sabemos quién está leyendo esto! Aún así, el material para apoyar la labor de estos voluntarios es tan escaso, que consideramos que puede resultar una aportación interesante para parte de estas personas. Por supuesto, estamos más que abiertos a seguir mejorando; no dudes en contactar para hacernos llegar tus impresiones, si quieres.

En tercer lugar, la experiencia de voluntariado depende en gran medida de las condiciones materiales en que se realiza la labor. Cuando se evalúan las cualidades personales (por ejemplo, cómo de empático/a eres) corremos el riesgo de asumir que, si el voluntario se quema, es porque tenía condiciones para hacerlo. Esto es sólo una parte de todo el cuadro y quizás no sea siquiera lo principal. Cuando uno conoce las condiciones de trabajo de las entidades protectoras, se da cuenta de que las instituciones -locales, provinciales, autonómicas y centrales- no hacen, en muchos casos, su parte. Y cuando alguien se entrega a la labor de ayuda para paliar ese vacío, lo último que debemos hacer es transmitir la idea de que las dificultades que experimentan obedecen a limitaciones individuales. Todos nos podemos romper cuando acumulamos cansancio, tristeza o impotencia. Si la labor de protección contara con mayor apoyo institucional, el desgaste descendería inmediatamente.

La protección animal es una labor hermosa e inspiradora que beneficia a toda la comunidad, incluyendo humanos y no humanos. Nuestro proyecto ha procurado generar algunos recursos para apoyar esta labor desde nuestro ámbito, que es el de la investigación, pero sabemos que sólo es un grano de arena en un desierto enorme. Si piensas que nos ha faltado algo importante, o crees que deberíamos atender a alguna cuestión que no hemos sabido recoger en este texto, no dudes en contactar con nosotros en [habier@us.es](mailto:habier@us.es)

Muchas gracias por vuestra labor. Marcáis la diferencia entre la vida y la muerte para miles de animales cada año.



TODA LA INFORMACIÓN ACTUALIZADA ESTÁ DISPONIBLE EN:

[HTTPS://GRUPOS.US.ES/HABIER](https://grupos.us.es/habier)

[HTTPS://INSTITUCIONAL.US.ES/PROTECTORAS](https://institucional.us.es/protectoras)

PUEDES CONTACTAR CON NOSOTROS EN:

[HABIER@US.ES](mailto:HABIER@US.ES)

