

# **DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA.**

# ÍNDICE

ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS, ILUSTRACIONES Y TABLAS.....	3
CUADROS.....	3
GRÁFICOS .....	4
ILUSTRACIONES .....	5
TABLAS.....	5
INTRODUCCIÓN .....	8
Fundamentación y objetivos .....	8
Equipo de elaboración.....	11
Estructura del Informe .....	12
1. CONCEPTOS CLAVE Y METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO .....	15
Metodología, dificultades encontradas y fases de desarrollo del estudio.....	15
Ámbitos de trabajo y conceptos clave .....	20
El sistema de indicadores sobre el Voluntariado en España.....	28
Resumen y conclusiones del capítulo 1.....	30
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL, SOCIAL Y ECONÓMICO.....	31
Las instituciones reconocen la importancia del voluntariado.....	31
Los valores del voluntariado son positivos para la sociedad .....	33
Las instituciones públicas no tienen un conocimiento riguroso sobre las dimensiones y el impacto del voluntariado .....	41
La financiación del voluntariado por las Administraciones públicas no es suficientemente transparente.....	41
No hay estudios actualizados de ámbito estatal sobre el valor económico del voluntariado.....	44
La función y la financiación del voluntariado y de sus organizaciones dependen del contexto social y económico .....	49
Resumen y conclusiones del capítulo 2.....	54
3. EL VOLUNTARIADO ES PARTICIPACIÓN SOCIAL .....	55
Participación social ¿de qué tipo?.....	55
La participación institucional de las entidades de voluntariado.....	66
Resumen del capítulo 3 .....	68
4. VOLUMEN Y PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA .....	70

El volumen del voluntariado .....	70
Perfil sociodemográfico de las personas voluntarias.....	79
Resumen y conclusiones del capítulo 4.....	113
5. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA.....	117
Motivaciones para el voluntariado.....	117
Ámbitos y colectivos a los que se dirige la acción voluntaria .....	122
Tiempo de voluntariado: dedicación, estacionalidad y permanencia .....	133
Resumen y conclusiones del capítulo 5.....	136
6. ASPECTOS RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS ENTIDADES.....	138
Legalidad y normas éticas .....	138
Planificación estratégica, cultura de evaluación y calidad .....	143
Gestión del voluntariado y estrategias respecto al voluntariado .....	148
Estrategias de comunicación de las organizaciones.....	160
Trabajo en red de las organizaciones .....	163
Resumen y conclusiones del capítulo 6.....	173
7. TENDENCIAS ACTUALES EN EL VOLUNTARIADO ¿Y OTROS PERFILES? .....	177
Estado de situación .....	177
Voluntariado a distancia, cibervoluntariado y ciberactivismo .....	178
Voluntariado de y para personas mayores .....	183
Voluntariado medioambiental .....	187
El voluntariado especializado en grandes emergencias y en eventos .....	188
Voluntariado en la formación.....	189
Voluntariado asociado a la responsabilidad de las empresas.....	189
Resumen y conclusiones del capítulo 7.....	191
8. ANÁLISIS DAFO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL VOLUNTARIADO .....	193
El análisis del DAFO conlleva conclusiones en términos de aspectos clave a considerar. En este caso, se han denominado Retos del Voluntariado y se presentan tras el DAFO. ....	194
8.1. FORTALEZAS .....	194
8.1.1. Fortalezas Sectoriales.....	194
8.1.2. Fortalezas de las entidades de voluntariado y la acción voluntaria.....	196
8.2. DEBILIDADES.....	198
8.2.1. Debilidades actuales del sector .....	198
8.2.2. Debilidades de las entidades de voluntariado y la acción voluntaria .....	200
8.3. OPORTUNIDADES .....	204

8.3.1.	Oportunidades del sector y de las entidades de voluntariado .....	204
8.3.2.	Oportunidades del contexto social e institucional.....	205
8.4.	AMENAZAS .....	207
8.4.1.	Amenazas internas para el sector y las entidades de voluntariado .....	207
8.4.2.	Amenazas del contexto social e institucional para el sector y el voluntariado.....	208
9.	PRINCIPALES RETOS PARA EL DESARROLLO DEL VOLUNTARIADO.....	210
	Reto 1: Aumentar la capacidad de transformación social del voluntariado.....	210
	Reto 2. Ampliar los márgenes de sostenibilidad de las entidades y del Sector en conjunto.....	211
	Reto 3: Mejorar el conocimiento del voluntariado .....	213
	Reto 4. Mejorar la gestión del ciclo del voluntariado .....	215
	ANEXO: .....	218
	PROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES CLAVE PARA EL ESTUDIO DEL VOLUNTARIADO .....	227
	TRABAJOS CITADOS.....	218

## ÍNDICE DE CUADROS, GRÁFICOS, ILUSTRACIONES Y TABLAS

### CUADROS

Cuadro 1.	Características de las Reuniones del Grupo de Trabajo del Diagnóstico.....	16
Cuadro 2.	Definición y características del voluntariado de acción social .....	21
Cuadro 3.	Características básicas de la intervención social .....	22
Cuadro 4.	Factores de riesgo a tener en cuenta en la acción social .....	23
Cuadro 5.	Temas de interés y definición de los mismos, para un diagnóstico del voluntariado de acción social en España. ....	26
Cuadro 6.	Ejemplos del Centro Europeo del Voluntariado sobre el apoyo a la medición del voluntariado en la UE. ....	47
Cuadro 7.	Posiciones posibles respecto a las dimensiones fuertes y débiles respecto a la participación desde las entidades de voluntariado de acción social .....	63
Cuadro 8.	Algunos ejemplos de la especialización de las entidades de voluntariado .....	122
Cuadro 9.	Caracterización de la presencia del voluntariado según los ámbitos de acción social de las entidades.....	123
Cuadro 10.	Estrategias de las entidades de acción social en las que puede participar el voluntariado .....	132
Cuadro 11.	Información sobre entidades miembro de las cinco principales organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España. ....	166

Cuadro 12. Misión de las principales organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España .....	170
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

## GRÁFICOS

Gráfico 1 Importancia de las asociaciones, clubes y otras actividades asociativas en la vida de las personas por sexo. Año 2008 .....	40
Gráfico 2. Distribución de las asociaciones de primer nivel según la proporción de socios voluntarios sobre el total de personas voluntarias. Encuesta al TSAS (n=386). Porcentaje de personas socias- voluntarias sobre el total de personas voluntarias .....	55
Gráfico 3. Dedicación a la “participación activa” o trabajo voluntario en la UE25. 2006.....	71
Gráfico 4. Entidades a las que se pertenece o se ha pertenecido en el municipio donde se vive, según tipo de entidad. Año 2006.....	83
Gráfico 5. Participación en actividades sociales de organizaciones benéficas y de voluntariado informal, por grupo de edad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	87
Gráfico 6. Porcentaje de personas por nivel de estudios terminado que dicen haber participado en actividades sociales de organizaciones benéficas y voluntariado informal, por sexo. Porcentajes de respuestas afirmativas de cada nivel educativo para cada sexo. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007. ....	88
Gráfico 7. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, y situación laboral en el momento de la entrevista. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	89
Gráfico 8: Pertenencia a grupos o a asociaciones. % de respuesta según condición socioeconómica. Año 2008 .....	90
Gráfico 9. Personas que dicen NO haber pertenecido nunca, a asociaciones o grupos, según tipo de entidad. Sumatorio de respuestas eliminando partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional. % de respuestas. Año 2008.....	92
Gráfico 10. Feminización del voluntariado de las organizaciones. % de mujeres voluntarias sobre el total, por territorio con información disponible. Varios años. ....	94
Gráfico 11. Distribución por grupo de edad de las personas voluntarias de las entidades encuestadas en el Anuario del TSAS en España 2010 (n=635, =100%). Porcentaje sobre el total de cada grupo de edad.....	98
Gráfico 12. Distribución porcentual por grupos de edad y sexo de las personas voluntarias en las organizaciones de la PVE. Año 2008. ....	99
Gráfico 13. Porcentaje de Personas que han tomado parte en voluntariado en las cuatro últimas semanas en las que se realiza la encuesta de usos del tiempo (2002-2003).....	125
Gráfico 14. Asociaciones que se podrían clasificar como entidades de acción social, a las que se pertenece o se ha pertenecido en el municipio donde se vive, según tipo de entidad y sexo. Año 2006 .....	127
Gráfico 15. Porcentaje de personas encuestadas que dicen actualmente pertenecer (participando activamente o no) o haber pertenecido en el pasado, a asociaciones o grupos, según tipo de entidad.	

Sumatorio de respuestas afirmativas eliminando partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional. Porcentaje de respuestas. Año 2008.....	128
Gráfico 16. Proporción media (%) de personas voluntarias sobre el total de personas colaboradoras de las entidades del TSAS, sin tener en cuenta a las singulares, según ámbito de la entidad. Encuesta TSAS (n=805). .....	129
Gráfico 17. Porcentaje de entidades encuestadas que cumplen con el requisito legal del reembolso de gastos y el seguro para voluntariado. Encuesta TSAS 2010 .....	140
Gráfico 18: Conocimiento medio reconocido de cada herramienta vinculada a las NNTT (0 poco / 5 mucho).....	161
Gráfico 19: Conocimiento medio reconocido de cada herramienta vinculada a las NNTT (0 poco / 5 mucho). .....	162
Gráfico 20: Peso específico de las organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España, en función del número de entidades miembro.....	166
Gráfico 21: Organizaciones que pertenecen a más de una entidad de tercer o cuarto nivel relacionada con la Acción Social en España. ....	168
Gráfico 22: Coincidencia de organizaciones miembro entre las distintas organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España. ....	169

## ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Características de los indicadores sociales.....	28
Ilustración 2: Tabla incluida en los datos comparativos sobre el voluntariado que aporta el Center for Civil Society Studies (Johns Hopkins Institute for Policy Studies) .....	46
Ilustración 3. Los factores que caracterizan el contexto social actual respecto al voluntariado.....	53
Ilustración 4. Algunos rasgos característicos de los modelos fuerte y débil de la participación social del voluntariado. ....	60
Ilustración 5: Estrategias de las organizaciones para la gestión del ciclo del voluntariado.....	152
Ilustración 6. Categorías utilizadas para organizar el DAFO.....	193
Ilustración 7. Reto 1. Mejorar el conocimiento del Voluntariado.....	215
Ilustración 8. Reto 2: Aumentar la capacidad de transformación social del voluntariado .....	211
Ilustración 9. Reto 3: Ampliar los márgenes de sostenibilidad del Sector. ....	213
Ilustración 10. Reto 4: Mejorar la gestión del ciclo del voluntariado .....	217

## TABLAS

Tabla 1. Valores personales más importantes. EU 27 y España. EB 2008. Frecuencias acumuladas. ...	33
Tabla 2. Opinión sobre la confianza que despierta la actuación de diversos actores en la reducción de la pobreza, y su responsabilidad en su prevención y reducción. UE27 y España. 2009. ....	34
Tabla 3. Confianza de la población en las instituciones, según tipo de institución y sexo. % de respuesta. Totales para cada fila. Diciembre 2006. ....	35
Tabla 4. Confianza de la población en las asociaciones y ONG, según grupos de edad (% de respuesta), y puntuación media alcanzada según grupos de edad. Diciembre 2006.....	36

Tabla 5. Confianza en otras personas, por sexo. % de respuestas sobre el total de cada sexo. Año 2006.....	36
Tabla 6 Percepción de los principales problemas de España según los Barómetros de Opinión del CIS que se podrían relacionar con derechos sociales. Mediciones en julio y enero de cada año, retrospectivamente de julio del 2010 a enero del 2005. Multirrespuesta máximo 3 respuestas. % de respuesta.....	37
Tabla 7 Percepción de los principales problemas de España según los Barómetros de Opinión del CIS que se podrían relacionar con algunos grupos sociales. Mediciones en julio y enero de cada año, retrospectivamente de julio del 2010 a enero del 2005. Multirrespuesta máximo 3 respuestas. % de respuesta.....	38
Tabla 8. Aspectos importantes en la vida de las personas. % de respuestas. Año 2008.....	39
Tabla 9: Convocatoria IRPF 2008. Resumen de la distribución del crédito por colectivo.....	42
Tabla 10. Opiniones de los y las españolas sobre los derechos de las personas. Porcentaje de respuesta por cada fila. Barómetro enero 2008.....	57
Tabla 11. Personas que en los últimos 12 meses han prestado habitualmente ayuda voluntaria de cualquier tipo a un familiar, vecino o cualquier otra persona, según el medio por el que han prestado su ayuda. Por sexo. Porcentaje de respuestas. Respuesta múltiple. Diciembre 2006.....	59
Tabla 12. Aspectos de mayor importancia en la vida de los/as europeos/as. Media UE25. 2006. Frecuencias acumuladas.....	70
Tabla 13. Estimación del número aproximado de personas voluntarias en el TSAS según el tipo de entidad. Encuesta al TSAS 2010.....	72
Tabla 14. Media estimada de personas voluntarias por entidad del TSAS, según volumen presupuestario, excluyendo las entidades singulares.....	73
Tabla 15. Estimación cuantitativa de las personas voluntarias en España.....	75
Tabla 16. Algunos estudios territoriales realizados sobre Voluntariado en España en los últimos 5 años.....	77
Tabla 17. Porcentaje de personas que realizan la actividad “trabajo voluntario y reuniones” en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas. Resumen Nacional INE. 2003.....	81
Tabla 18. Personas que pertenecen o han pertenecido en el pasado a alguna asociación de su municipio, (de cualquier tipo), por grupos de edad- % de respuesta. Año 2006.....	82
Tabla 19. Personas que dicen pertenecer o haber pertenecido a una asociación en su municipio, por grupos de edad y tipo de asociación (*). Año 2006.....	84
Tabla 20. Participación en actividades sociales según tipo de actividad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	85
Tabla 21. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, sexo y grupo de edad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	86
Tabla 22. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, sexo y nacionalidad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	87
Tabla 24. Participación en actividades sociales de organizaciones benéficas y voluntariado informal, sexo y situación laboral en el momento de la entrevista. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.....	89
Tabla 25. Pertenencia y participación en asociaciones o grupos de voluntariado, según tipo. Año 2008.....	91

Tabla 25. Número de personas voluntarias y porcentaje de voluntariado por sexo, según ámbito territorial, año de medición y fuente. Varios años .....	96
Tabla 26. Distribución por edad de las personas voluntarias de las entidades según distintas variables. Encuesta TSAS 2010 .....	100
Tabla 27. Edades de las personas voluntarias en las entidades de voluntariado. Porcentaje por cada grupo de edad. Varios años.....	102
Tabla 28. Características sociodemográficas de las personas voluntarias por territorio de información disponible. Varios años. ....	106
Tabla 29. Razones principales de abandono de voluntariado en algunos territorios.....	121
Tabla 30. Voluntariado o participación activa de las y los europeos en una o varias de las siguientes organizaciones. % de respuestas acumuladas. Media UE25. 2006.....	126
Tabla 31. Principales áreas de actividad del voluntariado por territorios y año de medición. Porcentaje de personas voluntarias o de entidades de voluntariado según cada estudio.....	130
Tabla 32. Porcentaje de personas que realizan trabajo voluntario en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad. Por sexo. Duración media en horas y minutos según tipo de día de la semana. Total Nacional. 2003. ....	133
Tabla 34. Tiempo de dedicación a la acción voluntaria según los estudios territoriales y su año de medición, y el Anuario TSAS 2010. Horas por semana. ....	134
Tabla 34. Porcentaje de entidades de distinto tipo que utilizan cada uno de los distintos canales de captación del voluntariado. Respuestas múltiples. Porcentaje de frecuencia acumulada por cada tipo. Encuesta TSAS (n=650).....	154



# INTRODUCCIÓN

## Fundamentación y objetivos

El Diagnóstico que presenta el Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) ha sido elaborado por FOLIA con un Grupo de Trabajo de la PVE específico para este Diagnóstico, para el que se ha seguido una metodología de recuperación y generación de conocimiento colectivo, que ha incluido la consulta y participación de entidades de voluntariado y de personas expertas.

La Plataforma del Voluntariado de España se creó en el año 1986 y está declarada como una entidad de utilidad pública<sup>1</sup>. Desde hace años persigue el objetivo de dotar de mayor rigurosidad a la observación de la escena del voluntariado, gracias a ese empeño surgió el Observatorio del Voluntariado. El Observatorio es pues un instrumento clave de la Plataforma. Su fin social y su razón de ser es “conocer la realidad del Voluntariado y sensibilizar y comprometer a la sociedad con el movimiento voluntario, la participación ciudadana y los valores que estos representan, mediante la visibilización y el estudio de la evolución del movimiento voluntario organizado del tercer Sector de acción social”.

FOLIA es una entidad independiente de investigación social y medioambiental que trabaja desde 1996 dando asesoramiento especializado a organizaciones sociales y administraciones públicas. En este caso ha trabajado directamente como equipo de elaboración junto con el mencionado Grupo de Trabajo y el Observatorio de Voluntariado de la PVE.

Este Diagnóstico, además de ser el resultado de la propia trayectoria del Observatorio, se enmarca en un contexto de esfuerzos institucionales por mejorar el conocimiento sobre el voluntariado. En este caso, se centra exclusivamente en el **voluntariado de acción social**.

El voluntariado es una forma de participación social con sus propias características, y éstas varían según el espacio al que se circunscriba. El voluntariado ha sido definido por la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. Su definición<sup>2</sup> alude a las actividades de interés general<sup>3</sup> que se llevan a cabo

---

1 La Plataforma del Voluntariado de España (PVE) agrupa hoy en día a 81 organizaciones de las cuales 30 son Plataformas y 51 Entidades de Ámbito Estatal. A su vez, todas las entidades de la Plataforma aglutinan a más de 800 asociaciones. Aproximadamente, representa a 800.000 personas voluntarias de toda España. Nace en 1986 como “Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España” (PPVE), respondiendo a la necesidad de impulsar, promocionar y proponer el voluntariado organizado, con el objetivo de consolidarlo y representarlo ante los demás agentes tanto públicos como privados, enmarcándolo en un modo concreto de ejercer el derecho a la participación de la ciudadanía”. Fuente: <http://www.plataformavoluntariado.org> (fecha de consulta junio 2010)

2 A los efectos de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (Artículo 3), se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: a) Que tengan carácter altruista y solidario. b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico. c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione. d) Que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos. 2. Quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas o prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas sin ánimo de lucro, ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad. 3. La actividad de voluntariado no podrá en ningún caso sustituir al trabajo retribuido.

en ciertas condiciones, y que abarcan numerosos ámbitos de acción: “asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga”.

Teniendo en cuenta la norma anterior, **el voluntariado de acción social** se distingue a su vez por varias características. Así, las tareas voluntarias de la acción social se realizan, siempre, en el marco de un proyecto o programa concreto que promueve una entidad privada o pública; y que tienen como finalidad el servicio a la comunidad, en cualquier ámbito posible.

De esta forma, **una persona voluntaria de acción social** es aquella que, sensibilizada por las causas de la exclusión social o por la situación de grupos de personas desfavorecidas, excluidas o marginadas en su comunidad, decide, de manera altruista y solidaria, participar junto con otras en diferentes proyectos de una organización de voluntariado, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada en proyectos concretos.

**Los principales objetivos del Diagnóstico se han dirigido a tratar de mejorar el conocimiento sobre el perfil de las personas voluntarias de la acción social en España, mejorar el conocimiento sobre su situación dentro de las organizaciones, e identificar las nuevas tendencias en materia de voluntariado de acción social.** Se ha querido por tanto dar a conocer el estado actual del voluntariado de acción social, fundamentalmente para favorecer el desarrollo de las políticas en torno al voluntariado.

Han quedado fuera de este Diagnóstico algunos tipos de voluntariado, bien porque se alejan del ámbito de la “acción social” (por ejemplo el voluntariado de cooperación internacional o el de investigación); bien porque no se desarrolla por entidades privadas sin ánimo de lucro (por ejemplo, el voluntariado que se realiza dentro de las instituciones públicas como el de las Administraciones Locales); o bien porque en algunos casos, dadas las características de algunos tipos de voluntariado, éstos requerían de un estudio específico. Respecto a esto último, no se han contemplado el voluntariado de protección civil y emergencias, el voluntariado universitario, el voluntariado asociado a la responsabilidad social de las empresas<sup>4</sup>, el voluntariado deportivo, y el voluntariado cultural. En estos dos últimos casos porque, tal y como se ha podido valorar a lo largo de los trabajos, se trata de expresiones asociativas donde no hay labor de voluntariado de acción social tal y como es definido en este Diagnóstico. Como se explica en el capítulo uno, la voluntariedad no es “voluntariado”.

En cuanto al documento que se presenta, no se ha querido realizar un texto de resumen de posiciones y debates teóricos, sino de datos concretos cuando los ha habido, y de tendencias claras observadas, que faciliten la intervención práctica de las organizaciones y las administraciones públicas. Si bien el contexto actual plantea muchas dificultades para la aproximación cuantitativa a este fenómeno.

---

<sup>3</sup> Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, artículo 4. Actividades de interés general: se entiende por actividades de interés general, a efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, las asistenciales, de servicios sociales, cívicas, educativas, culturales, científicas, deportivas, sanitarias, de cooperación al desarrollo, de defensa del medio ambiente, de defensa de la economía o de la investigación, de desarrollo de la vida asociativa, de promoción del voluntariado, o cualesquiera otras de naturaleza análoga.

<sup>4</sup> Las entidades de voluntariado prefieren este término al de “voluntariado corporativo”. Ver: Javier Edo (Plataforma del Voluntariado Social de la Comunidad Valenciana), “ideas para el trabajo hacia un código ético de la Responsabilidad Social Corporativa” en <http://blog.plataformavoluntariado.org/2009/04/25/hacia-un-codigo-etico-de-la-responsabilidad-social-corporativa/> (fecha de consulta agosto 2010)

La elaboración del Diagnóstico se ha enfrentado a un contexto de partida débil respecto al conocimiento científico sobre el voluntariado en nuestro país, pese a los avances académicos significativos<sup>5</sup> y los esfuerzos del propio Sector hacia la mejora de la gestión y la búsqueda de buenas prácticas. Es verdad que se ha consolidado una rama de conocimiento sobre el Tercer Sector a lo largo del Estado, pero rara vez se incluye explícitamente al voluntariado. La debilidad sobre el voluntariado, es además un hecho que ha sido reiteradamente señalado en la literatura existente, tanto española como europea. Sin ir más lejos, en el reciente estudio de la Comisión Europea sobre voluntariado en la Unión del año 2010<sup>6</sup> se enfatiza claramente respecto a España.

La misma Plataforma del Voluntariado de España ha manifestado que en la actualidad, “no existe un registro con información veraz acerca del número de personas que hacen voluntariado en las entidades de acción social en España, ni hay datos sobre cuál es el perfil de esas personas, ni existe información suficiente sobre las motivaciones o intereses que les llevan a hacer voluntariado”. Excluyendo algunos estudios académicos, la última referencia “de la que hay constancia, es la que aparece en el Diagnóstico de Situación del Voluntariado en España que se elaboró para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de cara a la evaluación del Plan de Voluntariado 2001-2005 y para el diseño del Plan de Voluntariado 2005-2009, y ya eran, en algunos casos, referencias basadas en estimaciones”.

Las conclusiones a las que había llegado el Observatorio de la PVE respecto a la situación que planteaba el Diagnóstico del 2005<sup>7</sup>, siguen vigentes. En él se indicaba que la obtención de información cuantitativa contó ya entonces con numerosos problemas, entre los que se encontraron: el que no hubiera información sistematizada, puesto que el auge del voluntariado en España era –y es- todavía reciente en comparación con otros países; que no hubiese (ni haya) datos ni estadísticas oficiales sobre voluntariado a nivel estatal; que los datos disponibles procedían de investigaciones referidos a la segunda mitad de los 90 y a los primeros años de este siglo; y, que no existiese (ni tampoco ahora) un universo limitado, actualizado y específico de organizaciones de voluntariado, por lo que la representatividad estadística era (y es), muy relativa. Esta situación no ha mejorado sustancialmente en los últimos años, exceptuando la proliferación de estudios sobre la situación de las organizaciones de voluntariado en algunas Comunidades Autónomas, o sobre el Tercer Sector en general, y algunos académicos, bastantes sobre actitudes y motivaciones del voluntariado (ver bibliografía).

Falta la perspectiva de los sujetos voluntarios. Una aproximación analítica directa al voluntariado desde la perspectiva del propio voluntariado (y no mediada/interpretada por los gestores y representantes organizativos) hubiera sido muy productiva y necesaria<sup>8</sup>, pero como se explica en la metodología del estudio, los recursos de partida no lo permitieron.

De esta forma, el presente “Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave” puede considerarse un avance sobre todo cualitativo, en el conocimiento de algunos aspectos sobre el voluntariado de acción social. Dado que se circunscribe a

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, las contribuciones de Ángel Zurdo Alaguero, María Celeste Dávila, Fernando Chacón, María Luisa Vecina, Luis Aranguren, Antonio Ariño, y Rafael Aliena, entre otros.

<sup>6</sup> Comisión Europea: GHK. 2010. Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency, (EAC-EA). Directorate General Education and Culture (DG EAC). European Commission.

<sup>7</sup> Plataforma de Voluntariado de España. Presentación Observatorio de Voluntariado.

<sup>8</sup> Tal y como Ángel Zurdo ha enfatizado en sus aportaciones, y todo el equipo de elaboración comparte con él.

un marco temporal y de recursos limitados, su alcance debe de complementarse con el de otros estudios simultáneos<sup>9</sup>.

Al mismo tiempo, se sigue evidenciando la necesidad de mejorar el conocimiento sobre el voluntariado en aspectos que han tenido que quedar fuera de esta investigación, como es por ejemplo una encuesta exhaustiva sobre la opinión de nuestra sociedad acerca de este fenómeno y sobre las organizaciones de voluntariado, y también una encuesta nacional a las personas que ya son voluntarias.

## Equipo de elaboración

El equipo de desarrollo del “Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave” ha tenido dos componentes: por un lado el equipo de dinamización y de redacción, y por otro el Grupo de Trabajo de la PVE. La coordinación institucional ha estado a cargo del propio Observatorio del Voluntariado de la PVE.

FOLIA, a través de Pepa Franco Rebollar y Clara Inés Guilló Girard, ha sido la entidad responsable de la dinamización de las sesiones de trabajo, de la investigación de fuentes primarias y secundarias, de la elaboración de indicadores, y de la redacción final del estudio. Por su parte, el Grupo de Trabajo ha definido los objetivos de la investigación, ha delimitado colectivamente los conceptos clave y los ámbitos de estudio, ha contrastado el enfoque de trabajo a lo largo de la investigación, ha contribuido con información de las organizaciones que componen la PVE, y buscado información secundaria específica sobre territorios y temáticas, ha debatido todos los resultados, y aportado conclusiones, así como contrastado todos los documentos producidos por FOLIA. Ha sido el órgano de toma de decisiones del proyecto.

El Grupo de Trabajo ha estado compuesto por el equipo técnico del Observatorio del Voluntariado de la PVE, Isabel Castellano y Mónica Sánchez, y por miembros de diferentes organizaciones que son listadas a continuación.

Cuando en el documento se menciona al “equipo de elaboración” se refiere a la suma de FOLIA, el Observatorio y el Grupo de Trabajo.

Las personas participantes en el Grupo han sido<sup>10</sup>:

Pablo Navajo Cruz Roja Española  
Javier Fonseca Cáritas Española

---

9 Como son: en primer lugar otro estudio del propio Observatorio de Voluntariado de la PVE: Castellano, I., y Sánchez, M. 2010. Elaboración de análisis comparativos en relación a las diferentes políticas territoriales que atañen al Voluntariado en España y la Unión Europea. Madrid: Observatorio del Voluntariado. PVE. Sus resultados están disponibles en: <http://www.plataformavoluntariado.org/web/observatory/index>  
En segundo lugar, debe hacerse mención a la evaluación del Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009 (del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y diagnóstico institucional que lleva a cabo el actual Ministerio de Sanidad y Política Social. Y en tercer lugar, el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de Edis S.A. para la Fundación Luis Vives (2010).

10 En la primera sesión de trabajo también asistió una representante de “Solidarios para el Desarrollo” y de la “Fundación Luis Vives”.

Maribel Ruiz	Plataforma Extremeña del Voluntariado y Plataforma de Voluntariado de la Provincia de Badajoz (PVPBA)
Marga Fernández	Fundación Secretariado Gitano
María del Mar Izquierdo	Observatorio Andaluz del Voluntariado
Juan Manuel Ramírez	Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)
Juan Parra	Fundación Castellano Manchega de Cooperación
Laura García	Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid (FEVOCAM)
Begoña Lázaro	Red de Voluntariado Social de Salamanca
Carla López	Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente (UNAD)
Aurora Rojo	Técnica de la Dirección General de Voluntariado y Promoción Social de la Comunidad de Madrid
Adolf Díaz i Capón	Vicepresidente de La Taula, y Asesor Técnico Adjunto a La Coordinación Autonómica de CRE en Catalunya.
Natxo Arnaiz	Director de Bolunta. Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia
Adoración Martínez	Asociación Española Contra el Cáncer
Guillermo Fouce	Psicólogos sin Fronteras

Además se ha consultado a varias entidades de voluntariado para algunos temas: Cibervoluntarios, Hacesfalta.org, Soluciones ONG, Unión Democrática de Pensionistas (UDP), Amigos de los Mayores, Federación Española de Amigos de los Museos (FEAM), Asociación Española contra el Cáncer (AECC), Federación de Asociaciones de Scouts de España (ASDE).

Por último, una vez que se obtuvo un documento del estudio en su versión borrador, se contó con la colaboración de varias personas expertas para su contraste: Luis Aranguren, Fran Santolaya, Inmaculada Serra, Fernando Chacón Fuertes, M<sup>a</sup> Celeste Dávila, Carmen Marcuello Servós, Isabel De La Torre, Antonio Ariño Villarrolla, María Luisa Vecina, Angel Zurdo, Demetrio Casado, Rafael Aliena, Isidro Maya y Rosalía Mota.

Todas las entidades y personas que han colaborado cuentan con el más profundo agradecimiento del Observatorio, la Plataforma y el conjunto del equipo de elaboración.

## Estructura del Informe

Este documento está compuesto de diez capítulos.

El enfoque metodológico y los pasos en los que se ha desarrollado el estudio, junto con las definiciones de voluntariado y otros conceptos clave, son los componentes del primer capítulo. En él se expli-

can las características de la investigación y las dificultades metodológicas que han ido surgiendo a lo largo del mismo. También se describen los marcos conceptuales que definieron los componentes del Grupo de Trabajo, y se expone por ejemplo, qué se entiende por el voluntariado de acción social y cuáles son sus rasgos definitorios. Se recomienda la lectura inicial de este capítulo, pues en él está el posicionamiento del Observatorio de Voluntariado y la PVE sobre varios debates conceptuales respecto al voluntariado de acción social.

El segundo capítulo se refiere al contexto donde se inscribe en la actualidad el voluntariado y cómo le condiciona. Se refiere al contexto socioeconómico e institucional, e incluye un epígrafe sobre la imagen social del voluntariado, y la relevancia del valor de la solidaridad en las encuestas españolas y europeas, así como sobre las preocupaciones sociales de la sociedad española.

El tercer capítulo reflexiona sobre el voluntariado como participación social frente a otras formas que pueden ser complementarias. Explica los modelos de voluntariado en tanto que participación social como una fórmula débil o fuerte respecto a la participación de las personas *en* sus comunidades, y *con* sus comunidades. También valora la participación interna del voluntariado en las entidades de voluntariado y los riesgos que existen para las organizaciones que no promueven los valores democráticos dentro de su gestión. Finalmente, recoge la situación de la participación institucional de las propias entidades dentro del Tercer Sector de Acción Social y respecto a los poderes públicos.

El cuarto capítulo aporta un análisis de los datos existentes sobre el número y el perfil de las personas voluntarias en España. Para ello se ha recogido y analizado la información de las encuestas más actuales sobre participación social y la información de los estudios regionales que aportan datos sociodemográficos concretos respecto a las personas que son voluntarias dentro de las entidades de voluntariado de acción social.

El quinto capítulo trata de describir las características de la acción voluntaria. Incluye un epígrafe sobre las motivaciones, el tiempo dedicado, el conocimiento y el ciclo de la acción voluntaria en relación a los perfiles identificados.

El capítulo sexto se centra plenamente en las entidades de voluntariado. Recoge aspectos que son de interés para la buena gestión interna de las organizaciones, como el control de sus procedimientos, la planificación estratégica y las estrategias específicas con su voluntariado; y también, elementos importantes para su relación con el resto de las entidades y con la población en general, como su cultura de comunicación y el trabajo en red.

En el capítulo siete se recogen tendencias del voluntariado que se han desvelado a lo largo de la elaboración de este informe y que pueden ser claves a corto y medio plazo. Se apuntan sus características porque habrán de tenerse en cuenta para futuros planes o estudios.

Los capítulos ocho y nueve recogen las conclusiones del estudio en clave de fortalezas, debilidades y retos para el conjunto del voluntariado, de sus organizaciones y de las Administraciones Públicas que promueven todo ello.

El último capítulo de este informe es la propuesta de indicadores clave necesarios para continuar con un estudio en profundidad del voluntariado. Indicadores que pueden ser útiles si son recogidos to-

talmente o en parte, por las investigaciones territoriales o Sectoriales, para comparar resultados y poder obtener un retrato panorámico de esta actividad. Son una propuesta de trabajo para que las Plataformas y los/as investigadores sigan profundizando en el conocimiento sobre el voluntariado.

Cómo citar este documento:

FOLIA (Franco & Guilló)- Observatorio del Voluntariado PVE. (2010). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España.

# 1. CONCEPTOS CLAVE Y METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

## Metodología, dificultades encontradas y fases de desarrollo del estudio

Este Diagnóstico es un estudio exploratorio en el que se ha tratado de conjugar la contribución de las organizaciones de voluntariado (mediante su participación en el Grupo de Trabajo, y en entrevistas), con el análisis de literatura especializada (principalmente investigaciones de ámbito autonómico, y estudios exploratorios), con la explotación de estadísticas ya existentes.

Se ha huido del manejo repetitivo de fuentes ya conocidas, muchas de ellas obsoletas que aparecen de modo reiterado en artículos de reflexión dentro del Tercer Sector de Acción Social en los últimos años. De este modo, se ha optado por incluir los resultados de investigaciones que aportan un conocimiento más actual al fenómeno del voluntariado, tanto en el Estado español como en el ámbito internacional, aunque sean investigaciones exploratorias que requieren de una profundización futura. No se ha querido recoger meras tendencias de opinión que no estén sustentadas por la observación sistemática y rigurosa de actores verdaderamente clave. En relación con esto, también se ha tratado de escoger las mejores fuentes estadísticas disponibles, y explotarlas de modo que aportaran una visión más actual sobre el perfil sociodemográfico de las personas que dicen hacer trabajo voluntario en entidades de acción social.

Aunque las organizaciones de voluntariado sean el corazón de este estudio, es imprescindible subrayar que están ausentes las propias personas voluntarias. La posibilidad de realizar una encuesta representativa para el conjunto del Estado español, lo que hubiera sido lo más deseable, superaba con mucho la dotación presupuestaria. En el proceso de formulación de la investigación con el Grupo de Trabajo del Diagnóstico se barajó también la posibilidad de contar con grupos de discusión de voluntarios y voluntarias, pero la confección de tales grupos para que cumplieren con los requisitos de ser representativos de la situación actual del voluntariado (en parte alejado de las grandes organizaciones, y atomizado), reflejar la diversidad autonómica territorial, y al mismo tiempo contemplar la diversidad de ámbitos de voluntariado (el Grupo de Trabajo identificó seis), superaba igualmente el marco de recursos. Este vacío se debe pues a una insuficiencia de partida, y no a la falta de conciencia sobre su importancia.

La participación de las organizaciones de voluntariado se ha concretado en las sesiones específicas del Grupo de Trabajo, y en las entrevistas grupales. En total ha habido un total de seis sesiones, y cuatro entrevistas. Que se han desarrollado entre febrero y septiembre del 2010. En cuanto a las entrevistas y reuniones, éstas han sido analizadas en cuanto a su contenido, pero no están seguidas por un proceso de análisis e interpretación discursiva



A finales del año 2009 se realizó una convocatoria-invitación a las entidades miembro de la Plataforma del Voluntariado en España para participar en el Grupo de Trabajo para la elaboración del Diagnóstico. Las personas integrantes del Grupo de Trabajo han participado en representación de las entidades que pudieron responder afirmativamente a la convocatoria. Algunas personas son dirigentes de entidades, y otras, personal técnico responsable del voluntariado en sus organizaciones. Las funciones del Grupo de Trabajo, han sido extensas (ver en la Introducción el epígrafe “Equipo de Elaboración”). La principal ha sido la toma de decisiones sobre la investigación, y la recuperación de su conocimiento como organizaciones de voluntariado.

La metodología de trabajo de las sesiones realizadas por FOLIA se ha basado, primero, en la elaboración de documentos de discusión y su envío por correo electrónico para su lectura a distancia, y posterior su contraste presencial. La temática de estos documentos iba siendo delimitada por las decisiones del propio Grupo. Y en segundo lugar, en la dinamización de las sesiones presenciales con un enfoque de debate, y construcción colectiva de conocimiento.

Las sesiones que se han llevado a cabo han desarrollado los siguientes contenidos:

**Cuadro 1. Características de las Reuniones del Grupo de Trabajo del Diagnóstico**

	<b>Fecha</b>	<b>Contenido básico</b>
<b>Sesión 1</b>	8/02/2010	Presentación del proyecto y de las entidades y personas participantes en el Grupo de Trabajo.
<b>Sesión 2</b>	16/02/2010	Establecimiento de los criterios y calendario de la organización del trabajo, incluyendo el papel de los distintos actores: Folia, Plataforma del Voluntariado y Grupo de Trabajo.  Delimitación de ámbitos y dimensiones de análisis del voluntariado. Elaboración de las preguntas de investigación.  Debate sobre las características de los indicadores sociales y delimitación de los ámbitos para la elaboración de indicadores de voluntariado.
<b>Sesión 3</b>	16/03/2010	Contraste de indicadores clave. Cierre de recogida de propuestas.  Contraste del documento de avance en la elaboración del diagnóstico. Reparto de tareas de búsqueda de información.
<b>Sesión 4</b>	11/05/2010	Contraste del documento de avance en la elaboración del diagnóstico.  Identificación de temas clave sobre los que obtener más información.
<b>Sesión 5</b>	14/09/2010	Revisión final del documento diagnóstico tras su contraste previo a distancia.  Presentación e incorporación de las aportaciones de personas expertas consultadas.  Evaluación del proceso de investigación diagnóstica con el Grupo de Trabajo y de construcción del Sistema de Indicadores Clave.

	<b>Fecha</b>	<b>Contenido básico</b>
<b>Sesión 6</b>	4/10/2010	Sistematización del proceso para enlazar con el de elaboración del Plan Estratégico de la Plataforma del Voluntariado de España.  Diseño del plan de trabajo para realizar el Plan Estratégico de la Plataforma del Voluntariado de España.

FOLIA 2010 Documentos de trabajo del Grupo de Trabajo del Diagnóstico

Además de tomar parte en el Grupo de Trabajo, se invitó a varias organizaciones a participar en entrevistas grupales para profundizar en algunas cuestiones. Para ello se contacto con entidades de voluntariado cuyo ámbito de trabajo coincidía con el ámbito sobre el que profundizar, y tenían una trayectoria conocida en el Sector.

En total se han realizado cuatro entrevistas grupales sobre cuatro temas previamente identificados por el Grupo de Trabajo en el análisis de los ámbitos y dimensiones del voluntariado: cibervoluntariado, ciberactivismo y voluntariado a distancia; voluntariado con, y de personas mayores; voluntariado cultural; y gestión del voluntariado. Tuvieron lugar el 15 y el 16 de junio del 2010. En estas entrevistas pudieron participar las siguientes entidades:

- Cibervoluntarios
- Hacesfalta.org
- Soluciones ONG
- Unión Democrática de Pensionistas (UDP)
- Amigos de los Mayores
- Federación Española de Amigos de los Museos (FEAM)
- Asociación Española contra el Cáncer (AECC)
- Federación de Asociaciones de Scouts de España (ASDE)

Por otro lado, como parte de las potenciales herramientas de investigación, se contactó con el Departamento de Investigación del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), para proponerle colaborar en el estudio. Si bien el CIS tenía cerrada su agenda de temas para el año 2010, se mostró muy favorable a una colaboración dentro del año 2011, Año Europeo del Voluntariado, por ejemplo mediante la inclusión de algunas preguntas clave sobre el voluntariado en los Barómetros de Opinión.

Como se verá en el epígrafe siguiente, el Grupo de Trabajo fue tomando decisiones sobre los conceptos y los ámbitos que delimitaron el estudio. En primer lugar, el Grupo definió 26 ámbitos de interés para la investigación. El objetivo inicial era pues la búsqueda de información sobre todos ellos, ya que así se obtendría una imagen extensa sobre cuáles son las características del voluntariado y de las organizaciones en las que trabajan (ver Cuadro 2).

En base a los 26 ámbitos de interés identificados y con las premisas antes descritas sobre la búsqueda de información (fuentes actuales, fiables y veraces), el equipo de FOLIA hizo un primer borrador en el mes de mayo del 2010, organizando la información en tres bloques: Contexto socioeconómico y político del voluntariado, Perfil del voluntariado en España, y la Organización de las entidades de vo-

luntariado. Como no es de extrañar, existían numerosos puntos donde la información era incompleta o directamente inexistente.

El reciente estudio “El Voluntariado en la Unión Europea” (*Volunteering in the European Union*, 2010), señala dificultades parecidas para el territorio de la Unión. A pesar de su interés, dicho estudio está lejos de generar una metodología cohesionada de investigación, y tampoco ha generado información nueva para España, sino que supone una revisión de los datos ya existentes<sup>11</sup>.

Se ha sugerido en la *Introducción* que este escenario se debía a las **barreras de la situación de partida**; situación sobre la que se debe profundizar en algunos aspectos:

- Existen dificultades para conocer el número de organizaciones de voluntariado:
  - o Ausencia de un registro nacional actualizado de entidades de voluntariado.
  - o Escasa fiabilidad de los registros autonómicos:
    - Existencia de múltiples registros de entidades de voluntariado en una misma comunidad autónoma. En algunos casos, como por ejemplo el andaluz, una entidad debe de registrarse por “colectivos de atención”, por lo que una misma organización podría aparecer varias veces contabilizada en el registro autonómico.
    - Imposibilidad de comparar registros entre Comunidades Autónomas, dado la disparidad de criterios.
    - Diversidad en el uso institucional del concepto de voluntariado, que supone para algunas organizaciones el no identificarse con el objeto del registro, por lo que se produce una situación de sub-registro de entidades, como es el caso del País Vasco.
    - Los registros autonómicos no contabilizan el número de personas voluntarias que están adheridas a cada organización.
  - o Las entidades de segundo nivel (plataformas territoriales, temáticas, y la PVE) no tienen un registro actualizado de cuántas organizaciones están afiliadas a cada plataforma, y cuántas lo están de modo simultáneo.
- Dificultades para conocer el número y el perfil de las personas voluntarias:
  - o Los registros o censos existentes tienden a limitarse al número de organizaciones, no al número de personas voluntarias adscritas a ellas.

---

<sup>11</sup> El estudio enfatiza que: “It is important to stress that the aim of this study was not to define a uniform methodology for measuring volunteering in the EU, nor indeed to carry out empirical research on volunteering in the EU-27; rather this report aims to review what national studies, surveys, reports and key stakeholders stated about volunteering and volunteers in each individual EU Member State. While this report has collated and made use of a wide-range of sources to gather the most information possible on the level of volunteering in the EU, the discrepancies between different national surveys, studies and methods means that it has not been possible to provide a statistically accurate comparison across Europe. Therefore, the statistical analysis of the level and nature of volunteering should be seen as indicative only”. Fuente: [http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/news/news1015_en.htm) (fecha de consulta: mayo 2010).

- Las entidades de voluntariado son muy diversas, y como enfatiza la propia PVE “su realidad organizativa muy heterogénea. Por una parte hay entidades con procesos organizativos muy desarrollados, con implantación de normas de calidad en la gestión, que implican la sistematización de toda la información relativa a su voluntariado. Entre estas nos encontramos con el problema de la poca comparabilidad de los mismos, ya que los diferentes ítems no tienen la misma categorización. Y por otra, hay entidades que se encuentran en fases muy primitivas de estructuración de la información, por no hablar de las entidades en las que los registros de voluntariado son prácticamente nulos” (PVE 2008:10).

Aunque en todas las leyes de voluntariado de las distintas Comunidades Autónomas especifiquen en alguno de sus apartados la necesidad u deber de las organizaciones de llevar un registro de altas y bajas del personal que tienen colaborando en actividades voluntarias, la mayoría de las organizaciones no lo tienen hecho o actualizado. Esto vuelve a dificultar la tarea de hacer un cálculo sobre el número de personas voluntarias que hay actualmente colaborando en nuestro país.

- La gran mayoría de organizaciones carece de un sistema de registro informatizado de personas voluntarias. Cuando existe rara vez es óptimo, por ejemplo, se actualiza ocasionalmente; en muchos casos no se recogen las características sociodemográficas de las y los voluntarios (incluso datos básicos como su edad y su sexo); y con frecuencia, el diseño del registro no permite el cruce estadístico de variables.

De acuerdo con un estudio realizado por la PVE, sólo “algo más de la mitad de las entidades de la PVE cuentan con un sistema de archivo de datos relativos al voluntariado que colabora en sus entidades”, lo que en el año 2007-2008 suponía unas 24 organizaciones de un total de 43. Un 12% de las entidades que fueron encuestadas en dicho estudio no tenía ningún dato recogido sobre su voluntariado<sup>12</sup>. Es más que significativo que, durante el periodo de elaboración de este informe, una entidad de apoyo al voluntariado lanzara la primera herramienta abierta para la “aplicación informática de gestión del voluntariado”<sup>13</sup>.

- Se carece de una encuesta nacional del voluntariado en España.
- Las encuestas disponibles están enfocadas a la participación social en general, donde el voluntariado no se distingue de modo específico de otras formas de participación asociativa, por lo que los resultados pueden interpretarse de modo diverso.
- Normalmente las encuestas no distinguen “pertenencia” y “participación”; y cuando lo hacen, la membresía tiende a referirse exclusivamente a la figura de persona socia o asociada. Lo que en el caso del voluntariado puede llegar a excluir a un gran volumen de personas, dado que muchas organizaciones distingue claramente la promoción del voluntariado, de la promoción del asociacionismo a la propia entidad (captación de socios/as). Es decir, las categorías de respuesta de las encuestas que existen

---

12 Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España. 2008. El perfil del voluntariado en la PVE. PVE.

13 Obra Social La Caixa, 2010, “Aplicación Informática de Gestión del Voluntariado”. Es un programa informático integrado que cuenta con: base de datos de voluntarios, registro de acogida, asignación y gestión de actividades, asignación de cursos de formación, entrevistas de seguimiento y desvinculación, listados y estadísticas de voluntarios.

no recogen todas las formas en las que el voluntariado puede llegar a manifestarse, por lo que no es posible saber con certeza de qué modo han entendido las personas entrevistadas en una encuesta el concepto de “pertenencia”.

- Dificultades para medir el impacto del voluntariado:
  - Dado que no se puede hacer una estimación sobre el volumen real del voluntariado en España es difícil hacer estimaciones sobre su impacto económico o su potencial contribución al producto interior bruto.
  - Como se explica en este informe, tampoco los datos de la financiación de los programas de voluntariado por parte de la Administración son muy accesibles. No obstante, se está haciendo un esfuerzo paralelo al desarrollo de este informe, por realizar una valoración del Plan de Voluntariado 2005-2009, lo que permitirá averiguar el gasto real de la Administración en voluntariado.
  - Muchas de las fuentes existentes recogen el peso del conjunto del Tercer Sector en el PIB, pero en ocasiones no es específico del sub-Sector de “Acción Social”, y no hace distinciones específicas sobre la contribución del voluntariado.

En resumen, sigue habiendo poca accesibilidad a fuentes primarias, y muchas de las fuentes secundarias disponibles se retrotraen a datos del año 2005 e incluso, del año 2000. Se considera que la realidad del voluntariado y de su contexto se ha modificado bastante en los últimos años, por lo que muchas veces la información disponible se ha quedado obsoleta, si bien en algún caso, su comparación con la situación actual puede dar cuenta de la evolución de determinados factores.

Tras la lectura y el contraste del primer borrador, tanto por parte del Grupo de Trabajo del Diagnóstico, como por parte del Observatorio, y del consejero técnico de la Dirección General de Voluntariado del Ministerio de Sanidad y Política Social asignado al seguimiento de este proyecto, se tomaron nuevas decisiones para priorizar determinadas áreas de interés. De este modo, se priorizaron una serie de ámbitos concretos, en base a la calidad de la información obtenida y en base a la delimitación establecida sobre las características del voluntariado de acción social. El resultado es el presente documento.

## **Ámbitos de trabajo y conceptos clave**

En la primera fase del Diagnóstico, el Grupo de Trabajo definió los conceptos clave que guían el estudio y los ámbitos en los que se iba a centrar. Se explican a continuación.

El Tercer Sector de Acción Social, en su primer Plan Estratégico señaló que “Las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social trabajan por la promoción y defensa de la libertad y la igualdad de todas las personas, y de los grupos en que se integran, para que éstas sean realidades efectivas de hecho y de derecho, y por la promoción de la plena participación social, para la inclusión y la cohesión

social, y están comprometidas en la lucha contra la exclusión social y por la erradicación de las situaciones de marginación y discriminación social”<sup>14</sup>. No todas las entidades del Tercer Sector de Acción Social son entidades de voluntariado, pero la gran mayoría de ellas tienen o han tenido en algún momento, personas voluntarias.

El estudio se centra exclusivamente en el **voluntariado de acción social** por ser el ámbito que más representa, para la Plataforma de Voluntariado de España (PVE), el tipo de voluntariado que promueven actualmente sus entidades miembros. También, porque el marco temporal y de recursos requería de una priorización al no poder englobar la totalidad de manifestaciones del fenómeno del voluntariado.

La definición de “voluntariado de acción social”, consensuada por las organizaciones que pertenecen a la Plataforma de Voluntariado de España, es la siguiente:

**Cuadro 2. Definición y características del voluntariado de acción social**

Persona voluntaria	Características del voluntariado
<p>Una persona voluntaria es aquella que, sensibilizada por la situación social de los colectivos desfavorecidos, excluidos o marginados, decide, de manera altruista y solidaria participar, junto con otras, en diferentes proyectos dentro de una organización de voluntariado, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada en proyectos concretos.</p>	<p>Se elige ser voluntario o voluntaria libremente, sin atenerse a ninguna obligación.</p> <p>El voluntariado es un tipo de participación social y las tareas se realizan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De forma altruista hacia intereses sociales colectivos.</li> <li>- Solidariamente.</li> <li>- Responsablemente.</li> <li>- De forma continua.</li> <li>- Respetuosamente con los derechos humanos.</li> <li>- De forma gratuita, cumpliendo con los requisitos de la Ley.</li> </ul> <p>Las tareas voluntarias se realizan en el marco de un proyecto o programa concreto que promueve una entidad privada o pública.</p> <p>El voluntariado tiene como finalidad el servicio a la comunidad, en cualquier ámbito posible</p>

Fuente: PVE 2009, FOLIA 2010 (Documentos de trabajo del Grupo de Trabajo del Diagnóstico)

Por el término “**acción social**”, para quien que no esté familiarizado con el mismo, se entiende, en el contexto de las políticas sociales, como un equivalente de “intervención social”, que sería un conjunto de acciones intencionadas para mejorar el contexto de un colectivo o de la población de un territorio dado (Folia 2007). Parte de que las personas pueden mejorar su situación individual y colectiva. La

<sup>14</sup> Folia Consultores, 2006, Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social (2006-2009), Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social. Pp. 17

intervención social propicia transformaciones hacia el progreso; entendido éste como un cambio social valorado positivamente, tanto por quienes intervienen, como por las personas o la población con la que se interviene, es decir, un cambio deseable. Desde las propuestas de intervención social pueden ponerse en marcha alternativas de construcción social que busquen cambios estructurales, de ahí que se conciba como un instrumento de cambio social, (Folia 2007).

### Cuadro 3. Características básicas de la intervención social

#### Características básicas de la intervención social

- Se trata de acciones coherentes entre si y organizadas.
- Estas acciones son además intencionadas lo que significa que alguien, una persona, un equipo, un colectivo, toma la decisión de actuar.
- La intención es mejorar el contexto, es decir, se sobreentiende que en primer lugar, existe una propuesta de cambio. La propuesta de mejora debe estar fundamentada en un análisis de la situación actual y en una decisión sobre cual deberá ser el punto de llegada deseable, o lo que es lo mismo, de cuáles deberían ser las características de la situación que se pretende alcanzar. En consecuencia, hay una consideración previa sobre la situación sobre la que se quiere intervenir porque sea injusta, insostenible o poco satisfactoria; y una decisión, sobre hacia donde se desea que se produzca el cambio y en qué tendencia de resultados.
- Se trata de actuar no sólo con las personas de forma individual sino también con su contexto. El trabajo comunitario es clave. En él, la intervención individual no se pierde de vista pero el acento se sitúa en la afirmación de que esa persona o ese colectivo o ese territorio están inmersos en una serie de condicionantes que influyen decisivamente en su bienestar y, por lo tanto, sobre los que es necesario intervenir. Las condiciones del contexto son el sistema en el cual las personas se desarrollan de forma individual y con sus propias capacidades e intereses.
- En dicho contexto, está afectado la población de un territorio dado o un colectivo. Cualquier colectivo y cualquier población. Se supera de este modo la concepción asistencialista de que sólo se interviene con población marginal o en riesgo de exclusión. La Intervención Social toma de la animación sociocultural el interés por la reflexión y la toma de decisiones colectiva, en suma, por la participación social como eje de trabajo, como medio para conseguir la implicación de personas y colectivos en su bienestar y en los cambios sociales que pueden propiciarlos.

Franco Rebollar & Guilló Girard, (FOLIA, 2007. Documentación Social número 145).

En línea con lo anterior, la primera sesión el Grupo decidió desvincular claramente el concepto “acción social” del trabajo exclusivo “con colectivos” y optó por establecer ámbitos de actuación donde conviven personas diversas con situaciones diversas.

Tradicionalmente, las políticas sociales y el trabajo gubernamental y no gubernamental de intervención social se han diseñado por “colectivos”, lo que pone el énfasis en las características individuales y colectivas de grupos desfavorecidos, en vez de ponerlo en las necesidades sociales de todas las per-

sonas, lo que además, alejaba la cuestión del espacio de los derechos sociales. De este modo, la acción social de las organizaciones de voluntariado se orientaba también a la atención diferenciada de grupos vulnerables o en exclusión, véase: migrantes, personas reclusas, exreclusas, dependientes, personas gitanas, infancia, jóvenes, personas mayores, mujeres, drogodependientes, etc. Desde finales de los años noventa algunas organizaciones sociales reivindican la desvinculación de esta clasificación de la intervención social, sin embargo casi la totalidad de las políticas públicas continúan organizando la mayor parte de las políticas sociales (incluyendo las de subvenciones a organizaciones no gubernamentales) en torno a colectivos, o “personas en situación de mayor vulnerabilidad” (como se las denomina en el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010).

En la actualidad, poco a poco se abre paso la perspectiva que entiende la exclusión como una clara negación de la ciudadanía, o lo que es lo mismo, como el impedimento para gozar de los derechos civiles, políticos y sociales (incluidos los culturales y económicos). Aunque las entidades de voluntariado no organizan aún sus actuaciones en torno a los derechos, cuya garantía es sin duda, la mejor estrategia de actuación a favor de la inclusión social (Franco & Guilló, *Actoría y participación desde el Tercer Sector de Acción Social*, 2009), algunas comienzan a diferenciarse, alejándose de la clasificación por “colectivos de atención”, situándose en “ámbitos de acción”. De este modo, comienza a haber anuarios, balances, memorias y estudios de entidades de voluntariado que contabilizan las organizaciones por ámbitos; por ejemplo, la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación (2010), el Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, (2010) y el Observatori del Tercer Sector y la Taula d'Entitats del Tercer Sector de Catalunya, (2009).

El Diagnóstico considera por tanto, que las organizaciones de acción social tienen como público destinatario: la población en general, y las personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Existiendo al mismo tiempo, factores de riesgo sobre los que se debe incidir de modo especial desde la acción social. Este Diagnóstico considera que, al menos, son los siguientes, y quedan así definidos:

**Cuadro 4. Factores de riesgo a tener en cuenta en la acción social**

Factores	Características
<b>Enfermedad.</b>	<p>La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estado de salud como "el completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad".</p> <p>No obstante, es necesario considerar que: “ la enfermedad genera síntomas físicos como el dolor y la disnea; síntomas psicoemocionales como miedo, ansiedad, ira, depresión; necesidades espirituales como sentimientos de culpa, de perdón, de paz interior; y demandas sociales como consideración y no abandono.» (Fuente: ¿Qué es un enfermo?, en Ferreras-Rozman <i>Medicina Interna</i>, 2010 (1):50.)</p>
<b>Discapacidad.</b>	<p>En la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, de la Organización Mundial de la Salud (2002), el término "discapacidad" engloba las deficiencias, las limitaciones en la actividad o restricciones en la participación. Así sustituye a la definición recogida en la anterior Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM): Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para</p>



Factores	Características
	un ser humano.
<b>Dependencia.</b>	La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, define Dependencia como: estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.
<b>Adicciones.</b>	Entendiendo Adicción, como la necesidad compulsiva de continuar un comportamiento, incluso si es perjudicial, como el consumo de drogas.
<b>Etnicidad.</b>	Categoría social, no biológica, referida a grupos sociales, a menudo con ascendencia y herencia cultural compartidas, que se forman como consecuencia de sistemas opresores de las relaciones entre las razas, justificados por la ideología, en los que un grupo se beneficia del dominio que ejerce sobre otros grupos, y se define a sí mismo y a los otros a través de esa dominación y de la posesión de características físicas selectivas y arbitrarias. <sup>15</sup>
<b>Privación de libertad.</b>	Se entiende en este documento como un factor de riesgo el paso por una pena privativa de libertad (prisión, arresto domiciliario o destierro).
<b>Origen extranjero.</b>	Es de origen extranjero toda persona que no sea nacional del país en el que permanece.
<b>Ruralidad.</b>	De acuerdo con el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (actualmente Ministerio de Medioambiente y Medio Rural y Marino), (2007), en el Plan Estratégico Nacional De Desarrollo Rural - 2007- 2013, se establece que la OCDE clasifica como rurales aquellos municipios cuya densidad de población es inferior a 150 habitantes/km2. Después, a nivel regional (NUTS 3 o NUTS 2), se distinguen tres tipos de regiones: 1. Regiones predominantemente rurales: más del 50% de la población vive en comunidades rurales (con menos de 150 habitantes/km2). 2. Regiones intermedias: entre un 15 y un 50% de la población de la región vive en municipios rurales. 3. Regiones predominantemente urbanas: menos del 15% de la población de la región vive en municipios rurales
<b>“Sinhogarismo”.</b>	Es una traducción del término inglés «homelessness». Supone no solo la falta de una vivienda, sino también de una red familiar o social cercana.
<b>Edad.</b>	La edad interfiere en el acceso y el uso de los recursos de todo tipo: sociales, económicos, culturales, etc.
<b>Desempleo.</b>	Situación de hombres y mujeres en edad de trabajar que no tienen empleo.
<b>Pobreza: Aislamiento</b>	La definición de pobreza basada en términos monetarios no es suficiente para reflejar el

15 Tomado de: “estudio de los lenguajes especializados en español (i).elaboración y desarrollo de vocabularios científicos y técnicos” (ES-LEE). Proyecto de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Nº de referencia: BFF2001-1506. <http://www.eslee.org/proyecto.php>

Factores	Características
<b>to, falta de red social,... pobreza económica.</b>	abánico de las situaciones de exclusión, ya que se puede ser pobre y participar de la sociedad gracias a la sujeción que proporcionan las redes familiares, vecinales y comunitarias y por otro lado, no se miden otras pobrezas vinculadas a factores subjetivos que se desarrollan en los nuevos espacios rurales y urbanos. Tomando como referencia el concepto de pobreza del Desarrollo a Escala Humana (CEPAUR/ Max-Neef), además de tener en cuenta lo económico, se considera pobreza cualquier necesidad humana no resuelta (afecto, participación, ocio, entendimiento...).
<b>Género</b>	El género es una construcción cultural por la que hombres y mujeres tienen roles sociales distintos que se traducen en desigualdades injustas. Victoria Sau y María Jayme (1996) dicen que el género es un conjunto de pautas de comportamientos sociales y culturales impuesto a dos colectivos que se excluyen entre sí: hombres y mujeres. El género organiza de un modo determinado a la sociedad porque da a las personas papeles sociales diferenciados.
<b>Analfabetismo funcional.</b>	Se denomina analfabetismo funcional a la incapacidad de un individuo para utilizar su capacidad de lectura, escritura y cálculo de forma eficiente en las situaciones habituales de la vida. Se diferencia del analfabetismo en sentido estricto en que éste supone la incapacidad absoluta de leer o escribir frases sencillas en cualquier idioma.
<b>Orientación e identidad sexual.</b>	La Asociación de Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), (2000) define: "Orientación sexual" como atracción erótica, romántica y afectiva hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto, o hacia ambos sexos. E "identidad sexual" como percepción interior de la persona como ser sexual, incluida la manera como la persona se identifica en función del sexo y en términos de orientación sexual.

FOLIA 2010 (Documentos de trabajo del Grupo de Trabajo del Diagnóstico)

En este sentido, los principales ámbitos que quedaron definidos como **"ámbitos de actuación" de las entidades de voluntariado de acción social** fueron: derechos humanos, exclusión, salud, ocio y tiempo libre (incluye deporte como principal estrategia de intervención social), educación (y dentro de esta cultura como una estrategia de intervención social), y el medioambiente.

En cuanto al ámbito medioambiental, desde la perspectiva sociológica de la ecología humana, se entiende que la intervención social no puede dissociarse del medioambiente; siendo las entidades protectoras de animales algo diferente del ecologismo social, dado que éste parte de una clara concepción de transformación social: "que entiende que los problemas medioambientales tienen su origen en un modelo de producción y consumo cada vez más globalizado e insostenible, del que derivan también otros problemas sociales, modelo que es necesario transformar si se quiere evitar la crisis ecológica" (Ecologistas en Acción, 2000).

Tal y como se explicaba en la Introducción al Diagnóstico, tras una sesión de debate, y valorando el marco de recursos, se decidió no incluir algunos tipos de voluntariado. En el caso del voluntariado público las razones fueron dos: primero, estaba el hecho de que no se desarrolla por entidades privadas sin ánimo de lucro, como son las entidades que componen la Plataforma de Voluntariado de Es-

paña; y segundo, que su amplitud y diversidad organizativa suponía suficientes diferencias como para impedir su comparabilidad con el voluntariado de acción social promovido por las entidades no gubernamentales de acción social. Necesitaría de un estudio propio que permitiera valorar el estado de su desarrollo en nuestro país.

En otros casos, se desestimó algún Sector de voluntariado porque su actividad se aleja de la “acción social”, como es el caso del voluntariado de cooperación internacional (cuyo ámbito de actuación no es la comunidad del propio individuo voluntario), y el de protección civil y el de emergencias (que no está totalmente alineado con características antes descritas en el cuadro 1).

Finalmente, se decidió también no tener en cuenta algunos subtipos específicos de acción social porque, dado su especificidad, requerían de un estudio particular para poder aportar datos fiables y rigurosos. Esta es la situación del voluntariado universitario, el voluntariado corporativo o asociado a la responsabilidad corporativa, el llamado voluntariado deportivo, y el voluntariado cultural. Respecto a estos últimos, se ha podido valorar a lo largo de los trabajos, que se trata de un fenómeno asociativo y de servicios culturales de ocio y educativos a sus propios asociados/as. Lo que es diferente de aquellas entidades de voluntariado social que utilizan las estrategias de intervención deportivas y culturales como elementos de la educación o la animación sociocultural, dentro de su acción social.

En cuanto a los temas de interés de la investigación, una vez delimitado el tipo de voluntariado de acción social en el que se iba a centrar, el Grupo de Trabajo del Diagnóstico estableció que lo ideal era que un estudio pudiera abarcar los siguientes temas. Estos son sobre los que se centró la primera fase del estudio, sobre la que luego se priorizó los temas que trata este informe (ver epígrafe anterior sobre las fases de la investigación). Estos temas pueden verse listados en el siguiente cuadro, junto con su definición básica (ordenadas de mayor a menor prioridad, según las entidades de voluntariado).

**Cuadro 5. Temas de interés y definición de los mismos, para un diagnóstico del voluntariado de acción social en España.**

Ámbito	Elementos de definición de cada ámbito
<b>1. Cantidad de personas voluntarias y perfil sociodemográfico</b>	Número de personas voluntarias. Edad, sexo, nivel educativo, nivel de ingresos, tamaño del hábitat de residencia.
<b>2. Motivaciones del voluntariado</b>	Motivos por las que una persona se hace voluntaria.
<b>3. Tiempo de dedicación del voluntariado</b>	Horas de dedicación semanal/ mensual de las personas a la acción voluntaria.
<b>4. Imagen social del voluntariado</b>	Percepción que la sociedad, y las propias organizaciones, tienen del voluntariado.
<b>5. Áreas de trabajo /tareas en las que se ocupa el voluntariado</b>	Áreas y tareas a las que se incorporan las personas voluntarias en las organizaciones.
<b>6. Permanencia del voluntariado</b>	Tiempo continuado de dedicación a la acción voluntaria en una organización.
<b>7. Eficacia del trabajo voluntario</b>	Aportación del trabajo voluntario a los resultados obtenidos

Ámbito	Elementos de definición de cada ámbito
	por las organizaciones.
<b>8. Relevancia y eficiencia del trabajo voluntario</b>	Aportación, en términos económicos, del trabajo voluntario a las organizaciones.
<b>9. Características del abandono de las personas voluntarias</b>	Características de las situaciones en las que las personas deciden dejar de ser voluntarias; y mecanismos con los que las organizaciones gestionan estas situaciones.
<b>10. Organización del voluntariado en las organizaciones</b>	Métodos y estructuras que articulan las organizaciones para la gestión del voluntariado.
<b>11. Trabajo en red de las organizaciones</b>	Estructuras para la articulación complementaria de recursos (coordinación), incluyendo el intercambio de información, que utilizan las organizaciones de voluntariado para aumentar su eficacia.
<b>12. Auto percepción del voluntariado</b>	Opinión de las personas voluntarias sobre su propio trabajo voluntario.
<b>13. Cumplimiento legal de las organizaciones</b>	Adecuación de las organizaciones de voluntariado a las medidas, normas y leyes que les afectan.
<b>14. Contexto socioeconómico y político del voluntariado</b>	Contexto institucional (espacios de relación de las instituciones públicas y el voluntariado), contexto económico y contexto social.
<b>15. Estrategias de comunicación de las organizaciones</b>	Medios y soportes a través de los cuales las organizaciones informan de su actividad, o permiten la relación entre los distintos actores que las componen.
<b>16. Estrategias de acompañamiento</b>	Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para la atención de las personas voluntarias en la organización.
<b>17. Formación previa del voluntariado</b>	Capacitación inicial que recibe una persona voluntaria para realizar la tarea que se le encomienda en una organización.
<b>18. Percepción del voluntariado sobre las organizaciones</b>	Opinión de las personas voluntarias sobre las organizaciones de voluntariado.
<b>19. Formación continua de voluntariado en las organizaciones</b>	Capacitación permanente del voluntariado dentro de la organización, y relacionada con el desempeño de sus tareas.
<b>20. Estrategias de seguimiento y promoción del voluntariado en las organizaciones.</b>	Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para la supervisión del trabajo que realiza el personal voluntario, y para decidir sobre la intervención en tareas de mayor responsabilidad.
<b>21. Estrategias de captación de voluntariado en las organizaciones</b>	Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para captar a personas para que sean voluntarias.
<b>22. Metodología de acción de las organizaciones.</b>	Conjunto de métodos y técnicas establecidos para la realización de la tarea voluntaria en los distintos ámbitos.
<b>23. Estrategias de acogida del voluntariado</b>	Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para

Ámbito	Elementos de definición de cada ámbito
en las organizaciones.	recibir al voluntariado, explicar el funcionamiento de la organización, y acompañarle en sus primeros momentos.
24. Conocimiento previo sobre la acción voluntaria de las personas voluntarias.	Experiencia y conocimiento previo de la acción voluntaria.
25. Estrategias de salida que establecen las organizaciones para su voluntariado.	Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para facilitar que el voluntariado encuentre espacios alternativos para realizar otra acción voluntaria, con el objeto de evitar el abandono.
26. Identificación del voluntariado con los objetivos organizacionales.	Filiación entre las ideas y creencias personales del voluntariado, y los objetivos institucionales de las organizaciones.

FOLIA 2010 Documentos de trabajo del Grupo de Trabajo del Diagnóstico

## El sistema de indicadores sobre el Voluntariado en España

El Instituto Nacional de Estadística, define a los indicadores sociales como compendios de datos estadísticos básicos, que dan una medida concisa de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población que son objeto de preocupación social. Algunas de las funciones de los indicadores se ven recogidas en la ilustración 1.

Ilustración 1 Características de los indicadores sociales



Franco, Guilló y Santiago. 2010. Metodología e Investigación social con perspectiva de género. Máster en Género y Políticas de Igualdad, FOREM- URCJ.

**El sistema de indicadores que se plantea debe tomarse como una propuesta de trabajo para ser debatida y compartida entre los distintos observatorios e instituciones que se dedican al estudio del fenómeno del voluntariado en nuestro país.** Es producto del debate y el consenso entre las organizaciones del Grupo de Trabajo del Diagnóstico y por tanto del propio Observatorio del Voluntariado de la PVE.

No es en ningún caso un compendio definitivo, aunque sí exhaustivo, y por ello mismo algo inabarcable para ser medido en su totalidad. De hecho la medición de algunos aspectos no es posible hoy por hoy, ya que nunca se ha registrado esa información.

Por otro lado, en algunos casos para encontrar categorías de respuesta habría que hacer previamente preguntas abiertas para después establecer categorías. Y en algunos casos establecer las escalas de algunas categorías de respuestas. Todo ello queda en manos de futuras investigaciones.

Como sistema de indicadores aspira a poder llegar a reflejar la evolución de un fenómeno o un hecho social. Además, de poder orientar en un futuro próximo la toma de decisiones de la política social en esta materia, y convertirse en un instrumento al servicio de las entidades de voluntariado para promover el cumplimiento de los compromisos institucionales. Así, pretende llamar la atención a los actores clave, sobre todo administraciones públicas, sobre la necesidad de producir información, sistematizarla y analizarla del modo más comparable posible.

Dado que miden o representan una variable teórica definida previamente, la operativización de los conceptos es una cuestión absolutamente determinante. En este sentido, el sistema de indicadores que se presenta es una propuesta de entre las muchas posibles a realizar. Su ventaja fundamental es que los conceptos han sido operativizados de modo consensuado en el Grupo de Trabajo del Diagnóstico, y que siempre que ha sido posible, se han escogido mediciones ya probadas en otros estudios de modo exitoso.

El sistema de indicadores propuesto se fundamenta en los temas de interés que se han explicado en el epígrafe anterior sobre “Ámbitos de trabajo y conceptos clave” del Diagnóstico (ver Cuadro 2).

Está reorganizado en torno a 29 dimensiones de estudio, que son en orden alfabético, las siguientes:

<b>DIMENSIONES DEL ESTUDIO</b>	
<b>1.</b>	<b>ABANDONO</b>
<b>2.</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO</b>
<b>3.</b>	<b>CONOCIMIENTO DE LOS CÓDIGOS ÉTICOS DEL VOLUNTARIADO.</b>
<b>4.</b>	<b>CONTEXTO DEL VOLUNTARIADO</b>
<b>5.</b>	<b>CUMPLIMIENTO LEGAL</b>
<b>6.</b>	<b>EFICACIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO</b>
<b>7.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE ACOGIDA</b>
<b>8.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO</b>
<b>9.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN</b>
<b>10.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE INFORMACIÓN</b>
<b>11.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE SALIDA</b>
<b>12.</b>	<b>ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN</b>
<b>13.</b>	<b>EXPERIENCIA ACTUAL</b>
<b>14.</b>	<b>EXPERIENCIA PREVIA</b>
<b>15.</b>	<b>EXPERIENCIAS CERCANAS DE VOLUNTARIADO</b>
<b>16.</b>	<b>FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO</b>
<b>17.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN CON LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES</b>
<b>18.</b>	<b>IMAGEN DEL VOLUNTARIADO</b>
<b>19.</b>	<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN</b>
<b>20.</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>21.</b>	<b>MOTIVACIONES</b>

<b>22. ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO</b>
<b>23. ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO: Participación</b>
<b>24. PERCEPCIÓN DE SU VOLUNTARIADO</b>
<b>25. PERCEPCIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES</b>
<b>26. PERFIL DEL VOLUNTARIADO</b>
<b>27. PERMANENCIA</b>
<b>28. RELEVANCIA Y EFICIENCIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO</b>
<b>29. TRABAJO EN RED</b>

Cada dimensión ofrece un conjunto de indicadores para su medición. Algunos son cuantitativos y otros cualitativos. En todo caso se sugiere un posible rango o valor a ser alcanzado, y se deja a iniciativa de cada investigador/a el instrumento para producir los datos de su medición (entrevistas, encuestas, grupos de discusión, análisis documental, etc.).

El sistema de indicadores aparece como el capítulo 10 de este documento.

## **Resumen y conclusiones del capítulo 1**

Este diagnóstico se ha elaborado a partir de la información obtenida de fuentes secundarias lo más actualizadas posible, y de la reflexión y aportación de las entidades de voluntariado que han participado a través de un Grupo de Trabajo y entrevistas grupales. Las personas voluntarias no han participado en el estudio y hubiera sido deseable.

El Grupo de Trabajo estableció para este estudio, los ámbitos de trabajo y los conceptos clave sobre el voluntariado, centrándose exclusivamente en el voluntariado de acción social, desde una definición consensuada del mismo. El enfoque del estudio trata de avanzar en una concepción de la acción social más basada en ámbitos de actuación en los que se trabaja con la población en general, considerando que hay factores que inciden en la vulnerabilidad de algunos grupos. Se considera que la intervención social es un instrumento para el cambio social positivo de la sociedad.

Se decidió también sobre los temas de interés y las dimensiones finales del estudio, y la necesidad de realizar una propuesta de indicadores clave que permitieran la comparabilidad de las informaciones y datos aportados por estudios Sectoriales o territoriales.

Existe otro tipo de voluntariado que requiere investigaciones específicas para comprender mejor sus características y cuál es su estado actual.

## 2. CONTEXTO INSTITUCIONAL, SOCIAL Y ECONÓMICO

### Las instituciones reconocen la importancia del voluntariado

La evaluación ex ante (2009) realizada por la Comisión Europea para el Año Internacional de Voluntariado, llegaba al consenso de utilizar el término voluntariado para referirse a:

*“Todas las formas de actividad voluntaria, tanto formal como informal. Se realiza desde el deseo, elección y motivación individual de cada persona y se lleva a cabo sin prestación económica alguna. La actividad voluntaria beneficia al individuo, así como a sociedades y comunidades en su conjunto. También se considera un medio de las personas y asociaciones para atender las necesidades humanas, sociales y medioambientales. Y habitualmente, se lleva a cabo apoyando organizaciones sin ánimo de lucro o en iniciativas basadas en una comunidad. Las actividades voluntarias no sustituyen las oportunidades profesionales de un empleo remunerado, pero añade un valor considerable a la sociedad.”<sup>16</sup>*

Es decir, hay implícito el reconocimiento del valor social del voluntariado. La declaración del 2011 como “Año Europeo de las actividades de Voluntariado que fomenten una ciudadanía activa” es un indicador de la relevancia que tiene en el contexto actual el voluntariado<sup>17</sup>. De acuerdo con la Alianza del Año Europeo del Voluntariado 2011, esta celebración aúna esfuerzos con la conmemoración del décimo aniversario del Año Internacional del Voluntariado de la ONU, y puede suponer el impulso de una agenda política europea para el voluntariado “2011 +”, que fomente, reconozca, facilite y apoye el voluntariado para que éste adquiera todo su potencial.<sup>18</sup>

La Decisión establece un presupuesto total de 8 millones de euros para todos los Estados Miembros y las actividades europeas de la Comisión Europea. La cofinanciación europea será de un máximo del 80%.

Como la propia página del Ministerio de Sanidad y Política Social anuncia, los objetivos de este evento serán:

---

16 A pesar de este intento de consenso, no hay una definición común de lo que supone ser voluntario o voluntaria. En algunos países europeos las acciones voluntarias se pueden confundir con formas de trabajo remunerado, ya que por desarrollar actividades “voluntarias” las personas “voluntarias” reciben una remuneración económica que aunque no pueda ser equiparable a la de un salario, es una remuneración que va más allá de cubrir los gastos ocasionados por el ejercicio de la acción (desplazamientos, etc.); las personas que realizan tareas de voluntariado y estén en situación de desempleo puede que tengan problemas para seguir cobrando la prestación si no dedican tiempo a buscar activamente empleo. Incluso en algunos países, se ve limitado el tiempo en el que la persona voluntaria puede desarrollar la actividad.

17 Decisión del Consejo: Council decision of 27 November 2009 on the European Year of Voluntary Activities Promoting Active Citizenship (2011) (2010/37/EC). Disponible en: Official Journal of the European Union 22.01.2010.

18 Alianza del Año Europeo del Voluntariado 2011. Antecedentes sobre el Año Europeo del Voluntariado 2011. Disponible en: <http://www.eyv2011.eu> The EYV 2011 Alliance is an informal network of major NGO European networks with a particular interest in volunteering who have committed to working together on the promotion, lobbying, organisation and implementation of the EYV 2011.



1. Trabajar para lograr un entorno que favorezca el voluntariado: consagrar que el voluntariado forme parte de la promoción de la participación ciudadana y abordar los obstáculos existentes en el desarrollo de las actividades voluntarias.
2. Ofrecer medios de actuación a las organizaciones de voluntarios y mejorar la calidad del voluntariado: mejorar la calidad de estas actividades orientadas a ayudar a sus organizaciones a poner en marcha nuevos tipos de acciones voluntarias y fomentar el establecimiento de redes y cooperación entre la sociedad civil.
3. Reconocer las actividades de voluntariado: fomentar iniciativas apropiadas para particulares, empresas y organizaciones implicados en el desarrollo del voluntariado y conseguir un reconocimiento mayor de los responsables políticos, las organizaciones de la sociedad civil y los empleadores para las aptitudes y competencias desarrolladas a través del voluntariado.
4. Sensibilizar sobre el valor y la importancia del voluntariado: aumentar la conciencia general sobre la importancia del voluntariado como expresión de la participación ciudadana que hace su aportación a asuntos que son de interés común para todos Estados miembros, como un desarrollo social armonioso y una cohesión social.

Para España, otro elemento significativo reciente es el proceso de elaboración del quinto Plan Estatal de Voluntariado por el Ministerio de Sanidad y Política Social para que se inicie en 2011 y la evaluación del anterior Plan. También es importante el incremento del apoyo de la Administración Pública en general al desarrollo del voluntariado en los últimos cinco años, sobre todo en cuanto a planes estratégicos y legislación<sup>19</sup>.

En ese sentido, la Plataforma del Voluntariado de España (2010) ha analizado el desarrollo legislativo y de planificación estratégica en las Comunidades Autónomas a lo largo de los últimos cinco años. En su informe puede comprobarse como, además de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (que regula en general todos los aspectos relacionados con este tema), en todas las Comunidades y Ciudades Autónomas, a excepción de Cantabria<sup>20</sup>, hay una norma propia sobre voluntariado<sup>21</sup>.

---

19 Como señala la PVE en su documento "Bases para la realización de un diagnóstico del Voluntariado en España": La administración pública en los últimos años ha mantenido su apoyo al voluntariado a través de varios canales: la elaboración de planes autonómicos y regionales de voluntariado, la financiación del plan estatal de voluntariado a través de crédito a las comunidades autónomas, la financiación de programas específicos de voluntariado a través de subvenciones derivadas de la asignación tributaria del IRPF, la creación del Consejo Estatal de RSC y la sensibilización que supone el Congreso Estatal de voluntariado. El apoyo de la administración central al tercer Sector de acción social también ha sido patente a través de la financiación del Plan Estratégico del tercer Sector. 2010:7

20 El voluntariado de protección civil se regula por Ley de Cantabria 1/2007, de 1 de marzo, de Protección Civil y Gestión de Emergencias de Cantabria y el voluntariado cultural, mediante el Decreto 59/2000, de 26 de julio.

21 A la fecha de redacción de este informe: agosto 2010.

## Los valores del voluntariado son positivos para la sociedad

En España no existen mediciones sobre la imagen social del voluntariado, es decir cómo la sociedad ve a las personas voluntarias, ni sobre el fenómeno del voluntariado de acción social. Las organizaciones no gubernamentales de desarrollo sí han realizado un estudio sobre la percepción de la sociedad sobre las entidades de cooperación internacional y sus actuaciones (CONGDE 2010, y 2005)<sup>22</sup>.

En general, el “voluntariado” está unido a la idea de la acción solidaria, desinteresada, y a la preocupación por el bienestar colectivo de la sociedad en la que se vive. En este sentido sí puede afirmarse que la “solidaridad” es un valor importante para la sociedad española.

De acuerdo con los datos del Eurobarómetro de primavera del año 2008, para las y los ciudadanos españoles **el valor de la solidaridad** estaba ligeramente por encima de la media europea<sup>23</sup>. La solidaridad era un valor tan importante como el de “la libertad”, y sería el séptimo más importante de los doce valores que la Unión Europea considera como *valores europeos*.

Tabla 1. Valores personales más importantes. EU 27 y España. EB 2008. Frecuencias acumuladas.

EB 69	Los valores personales más importantes (de la siguiente lista, máximo de 3)											
	Paz	Respeto por la vida humana	Derechos Humanos	Democracia	Igualdad	Tolerancia	Solidaridad	Libertad Individual	Estado de Derecho	Realización Personal	Respeto por otras culturas	Religión
<b>ES</b>	45%	42%	38%	33%	24%	17%	<b>16%</b>	16%	14%	12%	5%	3%
<b>EU27</b>	45%	41%	42%	27%	19%	16%	<b>13%</b>	21%	21%	11%	9%	7%

Eurobarómetro 69. Primavera 2008.QD2 and in the following list, which are three most important values for you personally? (Max. 3 answers). Traducción Folia 2010.

Además, la solidaridad supone para el conjunto de la ciudadanía europea uno de los valores más importantes asociados con la idea de “felicidad personal” (para un 6%)<sup>24</sup>. Aunque esto sí es algo más bajo en el caso de España (un 2%). Los países en los que la solidaridad forma parte en mayor medida de la “felicidad personal” son Dinamarca, con un 16%, y Francia con el 15%.

22 Son accesible a través de la página web de su coordinadora.

23 Fuente: Eurobarómetro 69 Primavera 2008. Valores de los Europeos. En España la encuesta fue desarrollada por Demoscopia a través de 1.033 entrevistas cara a cara, del 27/03/2008 al 26/04/2008. Para el total de la Unión se llevaron a cabo 30.170 entrevistas. La paz, los derechos humanos y el respeto por la vida humana son los tres valores más importantes para el conjunto de todas las personas entrevistadas.

24 Eurobarómetro 69. Primavera 2008. QD7. Among the following values, which one is most important in relation to your idea of happiness?

A pesar de su importancia, lo cierto es que del año 2006 al año 2008<sup>25</sup>, el valor personal de la “solidaridad” ha disminuido dos puntos en España, del 15%<sup>26</sup> al 13%, y ha disminuido un punto en la media de la UE, del 14% al 13%. Pese a ello, en ese mismo año, al menos el 77% de los y las españolas creía que era muy importante que “todos los ciudadanos tengan un nivel de vida adecuado”<sup>27</sup>.

En relación con este valor, es importante tener en cuenta que la ciudadanía europea, y especialmente la española, parece mostrar mucha confianza en la actuación de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y en las entidades sociales sobre la reducción de pobreza<sup>28</sup>; y esto sin considerarlas al mismo tiempo agentes responsables en su prevención o reducción. Para la ciudadanía, los principales responsables de este tema son las Administraciones públicas, sobre todo la Administración General del Estado.

**Tabla 2. Opinión sobre la confianza que despierta la actuación de diversos actores en la reducción de la pobreza, y su responsabilidad en su prevención y reducción. UE27 y España. 2009.**

Actores	Confianza en su actuación sobre la reducción de pobreza		Principal responsable de la reducción o prevención	
	España	UE27	España	UE27
<b>El Gobierno Central</b>	40	36	<b>67</b>	<b>53</b>
<b>Los propios ciudadanos</b>	69	57	4	13
<b>La Unión Europea</b>	54	45	14	9
<b>Las ONG y entidades sociales</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>Las empresas</b>	32	32	2	3
<b>Entidades religiosas</b>	45	51	1	2
<b>Autoridades regionales o locales</b>	51	50	6	7

Eurobarómetro Especial Pobreza y Exclusión Social, 2009 (321/ EB72.1). Traducción Folia 2010.

La confianza en las organizaciones no gubernamentales en España es alta. El estudio sobre Ciudadanía y Participación Local del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2006)<sup>29</sup>, ya apuntaba cifras parecidas. Entre diferentes instituciones, las asociaciones y las ONG eran sobre las que más confianza se mostraba: el 44,5% tenía bastante o total confianza en ellas. De hecho, entre las instituciones de refe-

25 Del Eurobarómetro 66 al Eurobarómetro 69

26 En el informe de país sobre este Eurobarómetro se señalaba que “Un 28% de los habitantes de Canarias y un 27% de los habitantes de la región de Noroeste ha elegido esta opción. A diferencia, solo el 10% de los habitantes del Centro, un 7% de los del Sur y un 15% de los del Madrid, has escogido la misma”.

27 CIS. Fecha: 14/01/08 Número de estudio 2749. Pregunta 13. “Existen diferentes opiniones sobre los derechos de la gente. ¿Cómo considera Ud. de importante en una escala del 0 al 10, en la que el 0 significa 'nada importante' y el 10 'muy importante' que...?” N= 2477.

28 Eurobarómetro Especial Pobreza y Exclusión Social, 2009. El trabajo de campo se desarrolló en septiembre del 2009, con un total de 26.719 entrevistas para el conjunto de la UE de los 27; y en España de 1.026 entrevistas.

29 Estudio 2661, CIS 2006. Muestra nacional. Municipios que pertenecen al estrato 5: 100.001 a 400.000 habitantes. Población española de ambos sexos de 18 años y más. 3.994 entrevistas realizadas. Puntos de muestreo: 51 municipios y 34 provincias. Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y P = Q, el error real es de ±1,58% para el conjunto de la muestra.

rencia, (el ayuntamiento, el gobierno autonómico, o el gobierno central), las ONG recogían las puntuaciones más bajas de desconfianza, y las más altas de “total confianza” (ver tabla más abajo)

**Tabla 3. Confianza de la población en las instituciones, según tipo de institución y sexo. % de respuesta. Totales para cada fila. Diciembre 2006.**

Institución	Sexo	En una escala del 0 al 10							Total
		Ninguna (0-1)	(2-3)	(4-6)	(7-8)	Total (9-10)	N.S.	N.C.	
El Ayuntamiento	Hombre	8.1	10.9	46.2	24.9	4.8	4.0	1.2	100
	Mujer	8.7	7.4	46.3	24.6	5.5	6.0	1.5	100
	Total	8.4	9.1	46.2	24.8	5.2	5.1	1.3	100
El Gobierno autonómico	Hombre	10.3	11.6	48.3	18.0	4.2	6.0	1.5	100
	Mujer	8.7	9.9	46.0	18.4	4.1	11.4	1.6	100
	Total	9.5	10.7	47.1	18.2	4.1	8.8	1.5	100
El Gobierno central	Hombre	12.6	12.8	47.5	16.3	3.3	5.6	1.9	100
	Mujer	12.2	11.1	49.7	13.9	2.5	9.0	1.7	100
	Total	12.4	11.9	48.6	15.1	2.9	7.4	1.8	100
Los partidos políticos	Hombre	20.3	18.7	47.2	4.2	1.2	4.6	3.8	100
	Mujer	20.7	18.8	42.0	5.0	0.4	10.1	3.1	100
	Total	20.5	18.7	44.5	4.7	0.8	7.5	3.4	100
Las asociaciones, ONG	<b>Hombre</b>	<b>5.5</b>	<b>4.5</b>	<b>35.8</b>	<b>34.1</b>	<b>10.0</b>	<b>8.9</b>	<b>1.2</b>	100
	<b>Mujer</b>	<b>4.0</b>	<b>3.8</b>	<b>33.7</b>	<b>32.9</b>	<b>12.0</b>	<b>12.5</b>	<b>1.1</b>	100
	<b>Total</b>	<b>4.7</b>	<b>4.1</b>	<b>34.7</b>	<b>33.5</b>	<b>11.0</b>	<b>10.8</b>	<b>1.2</b>	100
Las personas que viven en este municipio	Hombre	2.4	2.2	36.3	40.5	12.9	4.8	1.0	100
	Mujer	1.5	2.6	34.1	36.2	16.6	8.0	0.9	100
	Total	2.0	2.4	35.1	38.3	14.8	6.5	0.9	100

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

Tanto hombres como mujeres reflejan un valor medio sobre las entidades sociales por encima de una confianza moderada (de un valor de 0 a 10): de 6,36 puntos de media para las mujeres, y 6,12 puntos de media para los hombres<sup>30</sup>. A excepción del valor dado a los vecinos y vecinas del municipio donde se reside, todas las instituciones puntúan con un valor inferior al de las asociaciones.

Quienes muestran unos valores más extremos respecto a las asociaciones y ONG (o no confían nada o confían totalmente), son las personas de entre 55 y 64 años. El grupo de edad de 35 a 54 años tiende más a sentir una confianza media hacia estas organizaciones, y los más jóvenes, de 18 a 34 años, señalan con más frecuencia el que sienten bastante confianza hacia estas organizaciones.

<sup>30</sup> Con una desviación típica de 2,32 para los hombres y de 2,25 para las mujeres.

Tabla 4. Confianza de la población en las asociaciones y ONG, según grupos de edad (% de respuesta), y puntuación media alcanzada según grupos de edad. Diciembre 2006.

Edad	Confianza del 0 al 10								Puntuación media		
	Ninguna 0-1	2-3	4-6	7-8	Total 9-10	N.S.	N.C.	Total (N)	Media	Desviación típica	(N)
De 18 a 24 años	2.6	4.7	36.8	36.7	14.0	4.4	0.7	(420)	6.44	2.10	399
De 25 a 34 años	4.5	4.9	35.3	38.4	10.6	5.7	0.6	(922)	6.27	2.19	864
De 35 a 44 años	5.0	3.6	37.1	35.6	10.3	7.6	0.8	(752)	6.25	2.27	689
De 45 a 54 años	4.4	3.9	38.8	34.7	11.2	5.6	1.4	(620)	6.25	2.21	576
De 55 a 64 años	7.2	4.0	34.8	28.3	13.9	11.6	0.2	(555)	6.02	2.60	489
65 y más años	4.1	3.7	26.8	25.9	8.4	28.1	3.0	(719)	6.23	2.36	495
N.C.	.	.	.	100.0	.	.	.	(2)	7.00	0.00	2

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

En el informe "Así nos ven. ¿Qué sabemos y cómo valoramos a las ONGD?", de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo España (2010), también son las ONG las instituciones mejor valoradas por la sociedad, por encima de partidos políticos, sindicatos y medios de comunicación.

Es importante tener en cuenta que para la participación un valor imprescindible es el de la confianza en las otras personas. De hecho se han hallado correlaciones estadísticas entre la participación asociativa y la confianza social, (Hazemi, 2002). Como ya se ha podido apreciar en las cifras anteriores, en España se confían en otras personas por encima de cualquier institución. Los hombres confían en otras personas algo más (5,56 puntos de media) que las mujeres (5,41 puntos).

Tabla 5. Confianza en otras personas, por sexo. % de respuestas sobre el total de cada sexo. Año 2006.

Escala de valor de 0 a 10	Hombre	Mujer	TOTAL	(N)
<b>No se puede confiar en absoluto (0-1)</b>	3,4	5,5	4,5	180
(2-3)	9,8	10,1	10	398
(4-6)	53,8	50,7	52,2	2083
(7-8)	25,4	25,5	25,5	1016
<b>Se puede confiar por completo (9-10)</b>	4,6	4,3	4,5	178
N,S,	1,7	2,5	2,1	85
N,C,	1,2	1,4	1,3	50
<b>TOTAL</b>	100	100	100	3994

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

Con independencia de a quién se responsabilice sobre el estado de la sociedad, la preocupación sobre cuestiones sociales no siempre es una de las principales causas de inquietud entre la ciudadanía española.

Las mediciones de los Barómetros de Opinión del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)<sup>31</sup>, permiten ver la evolución de algunas de las principales preocupaciones sociales, (ver tablas siguientes). Es significativo en este sentido, que “la crisis de valores” siga siendo un problema con escasa puntuación en relación con el resto, pero que aún así, el porcentaje de respuesta se haya incrementado, de un 1,4% en julio del 2005, a un 2,6% en julio del 2010.

Si excluimos de los principales problemas que percibe la población española (a julio del 2010), el paro (78%) y los problemas de índole económica (51,3%), que por otro lado son en gran parte objeto de acciones de voluntariado, y eliminamos también aquellos relacionados con la inseguridad ciudadana (8%), el terrorismo (5,5%), y el propio gobierno y partidos políticos (6,4% y 21%), el resto de preocupaciones están todas directamente relacionadas con el voluntariado de acción social.

**Tabla 6 Percepción de los principales problemas de España según los Barómetros de Opinión del CIS que se podrían relacionar con derechos sociales. Mediciones en julio y enero de cada año, retrospectivamente de julio del 2010 a enero del 2005. Multirrespuesta máximo 3 respuestas. % de respuesta.**

Medición Problemas *	jul- 10	ene- 10	jul- 09	ene- 09	jul- 08	ene- 08	jul- 07	ene- 07	jul- 06	ene- 06	jul- 05	ene- 05
La vivienda	6.7	9.4	10.5	13.5	21.5	29.1	36.7	29.8	26.5	18.2	21.2	19.6
La sanidad	4.0	3.7	4.1	4.5	3.8	5.5	4.6	4.2	4.1	5.2	4.2	6.5
La educación	3.8	4.4	4.7	3.2	4.1	4.4	3.9	3.0	3.3	4.1	4.2	4.3
La administración de justicia	1.2	2.1	2.3	2.5	1.4	1.6	1.1	1.6	1.4	1.5	1.3	1.7
Los problemas medioambientales	0.6	0.6	0.8	0.6	1.2	1.3	2.7	1.5	1.7	1.0	5.1	0.6
El funcionamiento de los servicios públicos	0.3	0.3	0.4	0.1	0.3	0.4	0.4	0.2	0.5	0.2	0.1	0.4
N (entrevistas)	2472	2477	2482	2482	2468	2477	2483	2472	2482	2485	2425	2495

Fuente: CIS 2010. \* Se han eliminado categorías de respuesta que se alejaban del objeto de estudio.

De ellas, las que más parecen preocupar a la ciudadanía española son las relacionadas con derechos sociales fundamentales: la justicia, la vivienda, la educación y la sanidad; y en menor medida aquellas

31 Los Barómetros son las encuestas que el CIS realiza con periodicidad mensual (excepto los agostos) para medir el estado de la opinión pública en relación con la situación política y económica del país y sus perspectivas de evolución. Son de ámbito nacional y se realiza a la población española de ambos sexos de 18 años y más. La afijación es proporcional y suele tener como puntos de muestreo unas 50 provincias. Los cuestionarios se aplican mediante entrevista personal en los domicilios. El nivel de confianza tiende a situarse en el 95,5%, y el error en  $\pm 2\%$ . Están accesibles en: [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2\\_barometros/indicadores.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2_barometros/indicadores.html)

preocupaciones más relacionadas con algunos grupos que padecen en mayor medida algunas dificultades: la inmigración (como algo negativo), la juventud, la violencia contra la mujer y las drogas. Si bien parece que estos problemas más concretos se diluyen para la gente en la categoría de “problemas de índole social” en general, (ver tabla siguiente).

Por sexo, a los hombres les preocupa más (como principales problemas), los de la administración de justicia (1,5%, y las mujeres 0,9%), y a las mujeres la sanidad (5,3%; 2,7% en el caso de los hombres) y la educación (4,8% y 2,7%, cada cual). Son los varones quienes más se preocupan por la inmigración (en un sentido negativo, 13,1% y 11,7% cada sexo), y las mujeres por la violencia por razones de género (1,9% frente al 0,8%). En cualquier caso, las mujeres muestran una mayor preocupación por los temas sociales que los hombres.

**Tabla 7 Percepción de los principales problemas de España según los Barómetros de Opinión del CIS que se podrían relacionar con algunos grupos sociales. Mediciones en julio y enero de cada año, retrospectivamente de julio del 2010 a enero del 2005. Multirrespuesta máximo 3 respuestas. % de respuesta.**

Medición Problemas *	jul- 10	ene- 10	jul- 09	ene- 09	jul- 08	ene- 08	jul- 07	ene- 07	jul- 06	ene- 06	jul- 05	ene- 05
Las drogas	0.7	1.1	1.7	1.5	2.3	2.5	4.8	3.7	5.8	5.4	6.7	8.5
Los problemas de índole social	2.5	3.3	3.8	3.5	2.6	4.4	3.7	3.3	3.9	3.2	3.7	3.7
El racismo	0.1	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3	0.2	0.7	0.1	0.3	0.4	0.5
La inmigración	12.4	16.6	18.3	19.3	27.9	23.7	31.5	34.5	35.9	32.5	21.7	20.2
La violencia contra la mujer	1.4	1.9	1.7	1.8	2.1	2.2	2.4	2.3	1.6	3.5	2.5	4.8
Los problemas relacionados con la juventud	1.3	1.3	1.7	0.8	1.9	2.2	2.7	1.6	2.5	2.0	2.5	1.3
N (entrevistas)	2472	2477	2482	2482	2468	2477	2483	2472	2482	2485	2425	2495

Fuente: CIS 2010. \* Se han eliminado categorías de respuesta que se alejaban del objeto de estudio.

En este mismo periodo, otro Eurobarómetro (2009) señalaba que el 62% de la ciudadanía en Europa creía que, el modo en que la desigualdad y la pobreza estaban siendo tratadas en sus países, era incorrecto (en comparación con el 31% que creía que se hacía bien). El 62% de los y las españolas encuestadas consideraban que se estaba haciendo mal<sup>32</sup>.

En términos sociodemográficos, los hombres europeos (33%) señalaban en mayor medida que las mujeres (30%) que el tratamiento era el adecuado. La edad reducía la opinión favorable sobre el tratamiento de la pobreza: a mayor edad, peor opinión.

32 Eurobarómetro Especial sobre Clima Social, 2009

En relación con todo lo anterior, y con el valor de la solidaridad, se encuentra la participación social y política de la propia ciudadanía para modificar las situaciones que considera injustas; esto es, involucrarse en “la cuestión pública”.

En el año 2006 el Eurobarómetro mostraba a una ciudadanía “totalmente de acuerdo” en que los y las ciudadanas deberían participar más activamente en la política de sus países (81%). En España se mostraba “de acuerdo” el 72%. Aunque sólo algo más de la mitad de las personas (58%) se mostrara “totalmente interesada” en hacerlo<sup>33</sup>.

De los datos anteriores, puede concluirse que **aunque la solidaridad es un valor social de importancia, éste no determina un comportamiento solidario**. El voluntariado sería pues una de las formas posibles de ejercer de forma práctica la solidaridad: participando en una entidad de voluntariado.

Sin saber si las asociaciones en las que participan las personas son o no entidades de voluntariado, ya que las fuentes existentes nunca han recogido esta diferenciación, parece que en la vida de las personas “las asociaciones, clubes y otras actividades asociativas” serían muy importantes sólo para un 7,1%. De una puntuación de valor del 0 al 10, la media de importancia que se asigna a este tema es de un 5,11 sobre 10 puntos, (CIS 2008)<sup>34</sup>.

Tabla 8. Aspectos importantes en la vida de las personas. % de respuestas. Año 2008

Aspectos a valorar	Escala: 0 significa 'nada importante' y 10 'muy importante'							
	Nada importante 0-1	2-3	4-6	7-8	Muy importante 9-10	N.S.	N.C.	Total
La familia	0.2	0.1	2.2	9.7	87.3	0.3	0.1	100
Los amigos	0.9	0.8	17.4	33.3	46.3	0.6	0.7	100
El tiempo libre	1.0	0.8	18.0	38.0	40.2	1.4	0.6	100
La política	24.2	14.4	37.6	15.7	5.5	1.9	0.8	100
El trabajo	1.7	1.1	10.7	28.8	56.0	1.1	0.6	100
La religión	26.1	13.2	31.6	13.9	13.5	0.8	0.8	100
Las asociaciones, clubes y otras actividades asociativas	11.9	9.4	44.4	20.4	7.1	5.0	1.8	100

CIS Barómetro de Opinión 2008. Fecha: 14/01/08 Número de estudio 2749. Pregunta 8 ¿Podría decirme qué importancia tienen en su vida los siguientes aspectos? [En una escala que va del 0 al 10, en la que 0 significa 'nada importante' y 10 'muy importante'], ¿Dónde se colocaría Ud. en ella? N=2477

33 Eurobarómetro 66. Otoño 2006.

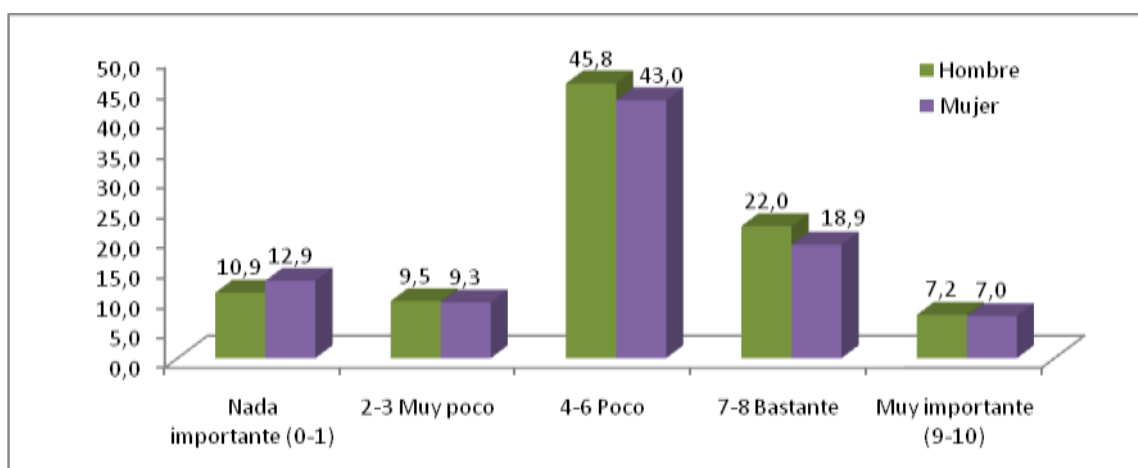
34 Con una desviación típica del 2,61 para un total de respuestas de 2.309 personas.



Es cierto que las respuestas anteriores no mide en sí la actividad voluntaria, ni el apoyo mutuo, pero sí nos aproxima al hecho de cómo es de importante para las personas organizarse con otras.

En este sentido, sería necesario diferenciar esta opinión según el sexo de las personas. Las principales diferencias (ver gráfico inferior), residen en que hay más mujeres que hombres que opinan que las actividades asociativas no son nada importantes en sus vidas, en comparación con los hombres. Y que hay más hombres que mujeres que sienten que las asociaciones son bastante importantes en sus vidas. En general las diferencias de opinión no van más allá de dos puntos. De hecho, la media del valor asignado se sitúa en el 5,22 para los hombres, y en un 5 para las mujeres (es decir, siempre algo moderado). Dependiendo de la edad, la puntuación dada gira igualmente en torno al 5, descendiendo ligeramente sólo para las personas entre 35 y 44 años, y de 65 y más años. Según el tamaño de hábitat (el tamaño de municipio donde viven), no hay diferencias significativas, ya que la media en todos los casos se mantiene alrededor del valor señalado.

**Gráfico 1** Importancia de las asociaciones, clubes y otras actividades asociativas en la vida de las personas por sexo. Año 2008



CIS Barómetro de Opinión. Fecha: 14/01/08. Número de estudio 2749. Pregunta 8. N mujeres= 1266. N hombres= 1211 N total= 2477.

Lamentablemente, como veremos más adelante a lo largo del estudio, las cifras que existen sobre asociacionismo no nos permiten hacer una inferencia real al ámbito del voluntariado.

Por el contrario, a lo largo de este epígrafe sí hemos podido inferir que la solidaridad es un valor muy importante para la sociedad española, y que para ella las ONG son entidades sobre las que se tiene bastante confianza, y sobre las que se considera que saben resolver de manera eficaz los problemas sociales. También, que los ámbitos de los que se ocupan las entidades de voluntariado son, a veces, parte de las preocupaciones principales de la sociedad, sobre todo, aquellas que tienen que ver con los derechos sociales.

## **Las instituciones públicas no tienen un conocimiento riguroso sobre las dimensiones y el impacto del voluntariado**

Puede por tanto concluirse del apartado anterior, que las instituciones y las ONG declaran la importancia del voluntariado como factor de cohesión y de participación social. Sin embargo, a pesar de ello, hay pocos instrumentos prácticos que favorezcan el conocimiento en profundidad del voluntariado.

En España, el “Diagnóstico de Situación del Voluntariado en España” (2005)<sup>35</sup>, ya puso de manifiesto “la no existencia de datos ni estadísticas actualizadas sobre voluntariado en España”, así como la “no existencia de un registro fiable de entidades de voluntariado”<sup>36</sup> (ver Capítulo 1). Este panorama no se ha modificado, aunque se ha avanzado en la producción de literatura (sistematización de prácticas, artículos científicos, tesis doctorales, investigaciones de extensión autonómica). Literatura que, con la excepción de estudios específicos, en especial de carácter territorial, está basada en fuentes secundarias. Por lo que puede afirmarse que en los últimos cinco años se ha producido poca información sobre el voluntariado en España basada en fuentes primarias, y se carece de información uniforme y comparable respecto al conjunto del Estado español.

Como se ha visto en apartados anteriores, el voluntariado tampoco es un fenómeno bien conocido en el ámbito europeo, no obstante, este no es un problema español, ni siquiera europeo. En las recientes conclusiones de la Comisión Stiglitz<sup>37</sup>, se afirma que en los estudios que se hacen en el mundo sobre lazos sociales (“liens”), se deberían utilizar encuestas que permitan comparaciones válidas de los resultados, entre países y a lo largo del tiempo, sobre la base de preguntas y de protocolos adecuados, (Fitoussi, Stiglitz, & Sen, 2010).

## **La financiación del voluntariado por las Administraciones públicas no es suficientemente transparente**

La Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas financian programas y actividades desarrolladas por voluntariado en las ONG, pero no hay datos públicos accesibles sobre cuál es el monto económico vinculado a las actividades de carácter voluntario. Más allá de lo existente en los Presupuestos Generales del Estado, y sus equivalentes en las Comunidades Autónomas, así como las concesiones de subvenciones.

Para este estudio se han realizado aproximaciones basadas en la información proporcionada por los Presupuestos Generales del Estado, en los que, por ejemplo, se incluye la partida para los fines de

---

35 Elaborado para el Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

36 Las Comunidades Autónomas de Andalucía, País Vasco poseen un registro propio.

37 Las recomendaciones de la llamada Comisión Stiglitz, creada en 2008 por iniciativa del Presidente de la República francesa, profundizan sobre cómo medir el progreso social. Presidida por el Premio Nobel de Economía Joseph Stiglitz e integrada por destacados expertos, señala la necesidad de cambios estructurales en el sistema financiero pero también de adoptar medidas inmediatas y serias para promover la recuperación después de la crisis actual.

interés social regulados por el artículo 2 del Real Decreto 825/1988, de 15 de la asignación tributaria del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas (BOE nº 180, de 28 de julio de 1988). Dichas aproximaciones no son significativas porque las partidas presupuestarias no están desglosadas lo necesario como para averiguar el monto dedicado específicamente a voluntariado.

A modo de ejemplo de la falta de información, si se busca cuál ha sido la financiación para el Plan Estatal de Voluntariado, solo se encontrará que la partida 458 del Programa 231F, se denomina “Plan Estatal del Voluntariado. Congreso Estatal de Voluntariado”, a la que se han destinado en 2009 y en 2010, 300 mil y 150 mil euros<sup>38</sup> respectivamente, y no hay más menciones.

El último dato del que se dispone es el de la distribución de las subvenciones a cargo del IRPF en 2008 para todos los programas<sup>39</sup>, donde la partida para los programas específicos de voluntariado suponía el 3,55% del total de importe concedido, como puede comprobarse en la tabla siguiente:

**Tabla 9: Convocatoria IRPF 2008. Resumen de la distribución del crédito por colectivo.**

Colectivo	Importe solicitado	% Importe solicitado	Importe concedido	% Importe concedido
<b>Infancia y Familia</b>	53.985.881,80	9,66	14.919.253,62	11,11
<b>Jóvenes</b>	43.858.785,12	7,85	8.760.112,67	6,52
<b>Mujeres</b>	42.047.3336,91	7,53	9.21.566,00	6,90
<b>Mayores</b>	123.456.837,70	22,10	34.074.851,00	25,37
<b>Personas con discapacidad</b>	127.106.760,55	22,75	29.524.266,05	21,98
<b>Personas con problemas de drogodependencias</b>	30.480.598,87	5,46	5.359.339,36	3,99
<b>Personas afectadas por el VIH/Sida</b>	7.797.990,85	1,40	3.047.119,00	2,27
<b>Pueblo gitano</b>	14.934.715,30	2,67	3.052.276,00	2,27
<b>Personas reclusas y ex reclusas</b>	15.690.207,64	2,81	3.217.518,92	2,40
<b>Fondo de Emergencia Social</b>	1,00	0,00	0,00	0,00
<b>Programas para la Inclusión Social</b>	35.923.822,81	6,43	7.811.423,00	5,82
<b>Migrantes, solicitantes de asilo y protección internacional</b>	38.406.006,69	6,87	10.490.981,00	7,81
<b>Voluntariado</b>	24.951.383,08	4,47	4.767.069,00	3,55

Fuente: Secretaría de ONG y Voluntariado. Dirección General de Política Social. Secretaría de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. 2008.

En la convocatoria de subvenciones para los programas de cooperación y voluntariado sociales con cargo a la asignación tributaria del IRPF de fecha de 12 de junio de 2010, uno de los trece tipos de

38 Así se recoge también en la página del Ministerio de Sanidad y Política Social: <http://www.msps.es/politicaSocial/ongVoluntariado/premiosVoluntariado.htm>

39 A través de la prensa, se conoce que de la recaudación de impuestos en 2009 a través de la casilla de Fines Sociales se destinarán a financiar proyectos sociales 204.934.103 euros (casi 14 millones de euros más que el año anterior). 12/Nov/2009 | SERVIMEDIA

programas a ser subvencionados es el de “Programas para la Promoción del Voluntariado”, si bien en los otros doce tipos también se producen acciones voluntarias que no es posible disgregar. De hecho, un criterio de valoración de las entidades solicitantes es:

*“Participación social y voluntariado (máximo de 15 puntos): Que la entidad promueva la participación y movilización social. Que cuente con un número relevante de voluntarios/as para el desarrollo de los programas, priorizándose aquéllas que dispongan de un sistema de formación de los/as voluntarios/as y de incorporación de éstos/as a las actividades de la entidad.”*

Y de las propuestas:

*“k) Voluntariado (máximo de 5 puntos): Que el programa sea desarrollado por personal voluntario, en el mayor grado posible, así como que las actividades que el mismo desarrolle estén en consonancia con la formación que haya recibido.”*

Tampoco es fácil conseguir información sobre cuánto invierten las Comunidades Autónomas en Voluntariado desde sus competencias y, por tanto, conocer su evolución. Como ya afirmaba la Plataforma del Voluntariado de España, “tan solo el Plan Andaluz de Voluntariado y el Plan Vasco de Voluntariado muestran las partidas económicas necesarias para la ejecución de cada una de las acciones. En el resto de los planes, o bien no aparece de ninguna manera, o bien se indica que es el gobierno de la comunidad el encargado de distribuir las diferentes partidas presupuestarias” (PVE, 2010).

A modo de ejemplo, se recoge aquí la evolución de los presupuestos de los dos planes autonómicos que los incluyen:

- El presupuesto global del II Plan Vasco del Voluntariado (2008-2010) ha aumentado de los 13.446.942,95 € recogidos en el Balance Final del I Plan Vasco del Voluntariado hasta los 30.196.000,90 € que se estiman para el II Plan Vasco del Voluntariado.<sup>40</sup> Supone un incremento del 124,55% del primero al segundo Plan.
- Los presupuestos del II Plan Andaluz del Voluntariado (2006-2009) sumaron 41.244.010 € y el III Plan (2010-2014), suma 77.300.000 €. Supone un incremento real del 40,57%, considerando que el primer plan abarcaba tres años y el segundo, cuatro.

El contraste con las entidades de voluntariado del grupo de trabajo participante en este Diagnóstico, invita a rebajar en la práctica las cifras declaradas, si bien no puede confrontarse con datos aportados por las propias Comunidades Autónomas.

En cualquier caso, la información posible para este Diagnóstico puede mejorarse con - la previsiblemente inmediata - aportación de la evaluación económica del III Plan Estatal del Voluntariado 2005 – 2009, que anunciaba que su financiación se produciría, *“mediante aportaciones conjuntas de todos los agentes -públicos y privados- implicados en su desarrollo. Así, diferentes departamentos ministe-*

---

40 <http://www.zerbitzuan.net/documentos/zerbitzuan/II%20Plan%20Vasco%20Voluntariado.pdf>

*riales, Comunidades y Ciudades Autónomas, Ayuntamientos, ONG, Universidades y Sector empresarial contribuyen al sostenimiento económico del Plan Estatal del Voluntariado”<sup>41</sup>.*

## **No hay estudios actualizados de ámbito estatal sobre el valor económico del voluntariado**

El valor del voluntariado como productor de bienestar hace que se le incluya como una de las variables necesarias para medir el progreso económico y social. Específicamente en relación al capital social, cuya idea central es que igual que los instrumentos (“outils”) son el capital físico y la formación es el capital humano, los vínculos sociales son parte del valor de la calidad de vida (Fitoussi, Stiglitz, & Sen, 2010).

El voluntariado además genera capital económico. A modo de ejemplo, porque los estudios no son comparables, el Estudio sobre la Contribución del Voluntariado de la Comunitat Valenciana a la Contabilidad Nacional, (Serra Yoldi & Sajardo Moreno, 2007) demostraba que por cada euro que las organizaciones invierten en apoyo a las personas que se insertan en programas para realizar voluntariado, estas personas devuelven a la sociedad un servicio por un valor equivalente a 7 euros. En el Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia (Canto & López-Aróstegui, 2010), se estima que el conjunto de su actividad podría movilizar cerca de 500 millones de euros al año, lo que supone un 1,58% del PIB de Bizkaia. El Anuario del Tercer Sector en Cataluña señala que su dimensión económica en esta comunidad era casi el 1% de su PIB en 2003, al 2,8% en 2007 (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009). Y, por último, el estudio realizado por el Consejo Económico Social de Aragón en 2003 (Oliván Villobas & Ruiz Olano, 2003) afirma que el Sector no lucrativo de la región fue el responsable directo de aproximadamente un 2,4% del PIB aragonés.

De hecho, las aproximaciones sobre el valor económico, cuando se han realizado han tendido a dirigirse al conjunto del Tercer Sector, en ocasiones abarcando a toda la “economía social”, y a veces respecto al Sector de “Acción Social”. En este sentido, la estimación del peso del TSAS en el PIB nacional para el ejercicio de 2008 que ha realizado el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (Edis S.A., 2010) estima que los gastos de las entidades del TSAS ascendieron a unos 15.519,0 millones de euros (sin contar con las entidades singulares), lo que supone el 1,42% del PIB español (en 2008). Añadiendo los gastos de las entidades singulares, el dato se incrementa hasta el 1,69% del PIB.

¿Qué supone el trabajo voluntario para las economías nacionales? Esta cuestión, medir el valor económico del voluntariado, se ha convertido en un interés central en los análisis y diagnósticos recientes sobre el tema<sup>42</sup>. En esta línea, la Universidad Johns Hopkins (JHU) en Estados Unidos, ha estado dirigiendo investigaciones sobre la contribución del Sector del voluntariado a las economías nacio-

---

41 Ministerio de Sanidad y Política Social (junio 2010): <http://www.msps.es/politicaSocial/ongVoluntariado/premiosVoluntariado.htm>

42 Es de especial interés el resumen sobre el tema que propone el Centro Europeo de Voluntariado, accesible en: [http://www.cev.be/113-economic\\_value\\_of\\_volunteering-en.html](http://www.cev.be/113-economic_value_of_volunteering-en.html)

nales y sus PIB – el también llamado “Proyecto Comparado del Sector No Lucrativo”- proporcionando datos con estudios en 46 países y algunos de los resultados obtenidos son bastante impactantes<sup>43</sup>:

- Las personas voluntarias representan entre el 3 y el 5% de la población activa en muchos países.
- Las personas voluntarias hacen una contribución a la economía global de 400 billones de dólares.
- El número de personas voluntarias que colaboran (trabajan) a tiempo completo es aproximadamente de 140 millones.
- Y si las personas voluntarias fueran una nación, serían el noveno país más poblado del mundo.

España colaboró con este estudio<sup>44</sup> con datos de 1995 que no han sido actualizados; en aquel momento, la labor del voluntariado suponía entre el 3 y el 4% del Producto Interior Bruto<sup>45</sup>. En la información que proporciona dicha Universidad, hay datos comparados que abarcan información entre 1995 y 2000. Un ejemplo del trabajo comparativo que se trata de hacer, es la siguiente tabla, en la que como puede verse, el valor del trabajo voluntario en España en ese periodo, ascendía a más de 7 millones de dólares US; y se calculaba que había casi un millón setecientas mil personas voluntarias, que suponían el 5% de la población adulta (algo superior a la media que era un 4,4%, pero muy inferior a las cifras proporcionadas por países como los países del norte europeo, Reino Unido, Francia, o Alemania).

La Universidad Johns Hopkins (JHU) desarrolló también el “Manual de Instituciones sin Fines de Lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales” en 2003 que proporciona herramientas a los Institutos Nacionales de Estadística para incluir estos datos en las cuentas nacionales. Este manual propone crear una “cuenta satélite” que permita utilizar herramientas para recoger entre otros, los siguientes datos:

- El número de organizaciones de la sociedad civil, por ámbito de actividad.
- El número de personas que trabajan en organizaciones de la sociedad civil, tanto de forma remunerada como voluntaria.
- El valor añadido de las organizaciones de la sociedad civil.
- El valor de la contribución voluntaria por ámbito de actuación.
- El valor de los gastos operativos y de las fuentes de financiación.

A la fecha, no se tiene información de que este sistema esté trabajándose en España.

---

43 El estudio es accesible desde la página de la universidad en: <http://www.ccss.jhu.edu/index.php?section=content&view=9&sub=3>

44 El estudio realizado en España fue coordinado por el Dr. José Ignacio Ruiz Olabuénaga, y colaboraron en el mismo Antonio Jiménez Lara, Demetrio Casado, José Luis Orella, Carmen Labrador, Mikel Mancisador y María Luisa Oyarzabal. Además colaboró con este equipo un comité local de asesoramiento presidido por María Ángeles Oiarzabal. El proyecto de la Universidad Johns Hopkins ha sido dirigido por Lester M. Salamon y Helmut K. Anheier, que también supervisaron los estudios de Europa Occidental.

45 Este estudio ya fue citado del siguiente modo en el Diagnóstico para el Plan de Voluntariado 2005-2009: Lester M. Salamon; Helmut K. Anheier; Regina List; Stefan Toepler; S.Wojciciech Sokolowski, et al.: La sociedad civil global. Las dimensiones del Sector no lucrativo. Proyecto de estudio comparativo del Sector no lucrativo de la Universidad Johns Hopkins. Bilbao, Fundación BBVA, 2001.

Ilustración 2: Tabla incluida en los datos comparativos sobre el voluntariado que aporta el Center for Civil Society Studies (Johns Hopkins Institute for Policy Studies)

Country	Value of volunteer work (millions US \$)	People volunteering*	
		number (thousands)	percent of adult pop.
Argentina	\$2,693.2	1,913	8%
Australia	\$4,484.8	1,832	13%
Austria	\$1,380.4	550	8%
Belgium	\$4,197.7	809	10%
Brazil	\$754.1	6,483	6%
Colombia	\$229.1	1,149	5%
Czech Rep.	\$196.4	381	5%
Egypt	\$22.1	233	1%
Finland	\$2,657.5	326	8%
France	\$41,929.6	6,536	14%
Germany	\$48,433.0	7,071	10%
Hungary	\$49.7	277	3%
India	\$1,355.9	16,490	2%
Ireland	\$715.6	293	11%
Israel	\$894.7	235	6%
Italy	\$8,290.7	2,048	4%
Japan	\$23,354.8	485	0.5%
Kenya	\$52.0	955	6%
Mexico	\$219.6	30	0.1%
Morocco	\$98.4	699	4%
Netherlands	\$16,991.6	1,962	16%
Norway	\$4,255.8	1,847	52%
Pakistan	\$68.1	133	0.2%
Peru	\$38.2	729	5%
Philippines	\$775.9	2,833	6%
Poland	\$150.8	3,614	12%
Romania	\$155.0	325	2%
Slovakia	\$7.3	149	4%
South Africa	\$960.5	2,659	9%
South Korea	\$2,433.2	1,204	3%
Spain	\$7,055.1	1,681	5%
Sweden	\$10,206.1	2,009	28%
Tanzania	\$289.5	2,092	11%
Uganda	\$30.5	2,606	23%
United Kingdom	\$21,976.2	14,357	30%
United States	\$109,012.6	44,564	22%
Total	\$316,415.6	131,557	-
Developing / transitional country average			6%
Developed country average		-	15%
All-country average		-	10%

\* See Methodological Appendix for estimating procedures.

SOURCE: The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (2004)

Reference years: 1995-2000

Country-specific data on the above countries and additional countries with data published after 2004 can be found on the CGSS website's [Findings by Country](#) page.

Fuente: Center for Civil Society Studies <http://www.ccss.jhu.edu/index.php?section=content&view=16&sub=91&tri=92%22>

El Centro Europeo de Voluntariado, con la Universidad Johns Hopkins (JHU) ha tratado de integrar a los países europeos y a Eurostat en esta práctica. La Asamblea General del Centro Europeo de Voluntariado celebrada en Ljubljana (Eslovenia) en abril de 2008, llevaba el lema “Poner al Voluntariado en el Mapa Económico de Europa”, y, en ella, se reconoció que el voluntariado es mucho más que una

actividad económica, pero que tiene también un valor que puede ser contabilizado en términos económicos. Todos los miembros del Centro Europeo de Voluntariado estaban de acuerdo en la idea de que presentar el valor económico del voluntariado, puede ser una buena forma de ganar reconocimiento para el mismo, y especialmente, el de las personas responsables de tomar las decisiones (o personal político)<sup>46</sup>.

También hay una nueva oportunidad de conocer el valor económico del voluntariado: un proyecto reciente para medir el voluntariado en los estudios sobre empleo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha organización está revisando sus estudios sobre población activa y está considerando incluir, por primera vez, cuestiones sobre voluntariado. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso a la Universidad Johns Hopkins (JHU) realizar un borrador de un posible “Manual para la Medición del Trabajo Voluntario”<sup>47</sup> para incorporar el voluntariado de un modo regular en los informes sobre población activa en todos los países del mundo. Los estudios sobre población activa y otros, han sido satisfactoriamente utilizados para medir el trabajo voluntario en un considerable número de países, por ejemplo, Estados Unidos y Canadá, por lo que la OIT y el Centro de Estudios de la Sociedad Civil de la UJH están instando a los países a utilizar este Manual aprovechando la conmemoración de 2011<sup>48</sup>. De hecho, durante la décimo octava Conferencia Internacional de Estadísticos de Empleo, que tuvo lugar en Ginebra (Suiza) en noviembre y diciembre de 2008, se tomó la decisión de adoptar pautas para medir el trabajo de las personas voluntarias utilizando estudios de población activa.

El Centro Europeo de Voluntariado, a través de sus miembros, ha sido muy activo en recomendar a los organismos que se ocupan de la información estadística de ámbito nacional, la adopción de directrices que permitan la medición del valor económico del voluntariado<sup>49</sup>.

A continuación se muestra parte del apoyo demostrado a la medición del voluntariado en la Unión Europea de acuerdo con el Centro Europeo del Voluntariado (support demonstrated for the measurement of volunteering at EU level):

#### Cuadro 6. Ejemplos del Centro Europeo del Voluntariado sobre el apoyo a la medición del voluntariado en la UE.

**2006. La opinión del Comité Económico y Social sobre la Actividad Voluntaria: su papel en la Sociedad Europea y su Impacto. [2006/C 325/13]**

1.8 “En el ámbito europeo se necesitan estadísticos fiables y comparables, así como conceder valor socioeconómico e importancia a la actividad voluntaria.

2.5 La actividad voluntaria también hace una contribución esencial al producto de nuestras economías. Esta contribución es a menudo pasada por alto en las estadísticas nacionales, debido a que no siempre implica un intercambio de bienes de valor monetario, y también porque no hay un solo método acepta-

46 El informe completo de esta conferencia está disponible en: [http://www.cev.be/data/File/GA\\_Ljubljana\\_FINALReport.Complete.pdf](http://www.cev.be/data/File/GA_Ljubljana_FINALReport.Complete.pdf)

47 ILO Manual on the Measurement of Volunteer Work. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS\\_100574/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS_100574/index.htm)

48 Para obtener más información sobre este proyecto de la Universidad Johns Hopkins y la OIT, puede dirigirse a: <http://www.ccss.jhu.edu/>

49 Para más información, es posible consultar: <http://www.jhu.edu/news/home08/dec08/volunteer.html> y <http://www.ccss.jhu.edu/>



do para medir su valor económico. En los lugares en los que se mide, por el contrario, el valor económico de la actividad voluntaria, su contribución a la economía ha sido demostrada considerablemente. Por ejemplo, en el Reino Unido el valor económico de la actividad voluntaria está estimado en el 7.9% del PIB, con un 38% del total de la población empleada en la actividad voluntaria. En Irlanda y Alemania, más del 33% de la población está involucrada en actividades de voluntariado, de una u otra forma, y en Polonia, el 18%. A los indicadores cuantitativos de desarrollo generalmente usados para un país (indicadores económicos esenciales como crecimiento económico y balanza de pagos financiera), necesitan añadirse nuevos y alternativos indicadores, los cuales midan el capital social y la cohesión social, así como la contribución a la actividad del voluntariado. El valor económico de la actividad voluntaria debería ser también cuantificado como proponen las Naciones Unidas en su “Manual para las Instituciones sin Ánimo de Lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales”.

**Opinión sobre la Contribución del Voluntariado a la Cohesión Económica y Social, Comité de las Regiones, Relator: Consejero Declan McDonnell ECOS-IV-017**

Recomendaciones de actuación:

Falta de investigación y datos estadísticos sobre voluntariado.

“15. destaca la necesidad de enfrentarse a la falta de datos estadísticos completos y veraces, tanto en la Unión europea como en sus países miembros, sobre la contribución económica del voluntariado. El Comité de las Regiones, por tanto, da la bienvenida al compromiso de implementar el “Manual para las Instituciones sin Ánimo de Lucro en el Sistema de Cuentas Nacionales” de las Naciones Unidas a Bélgica, Francia, República Checa, Italia y Eslovaquia.

16. anima a los estados miembro (de la Unión Europea) a recoger información estadística veraz sobre la implicación del voluntariado en el ámbito local y regional, además de apoyar el desarrollo de iniciativas apropiadas en sendos ámbitos;

17. insta a la Comisión Europea a desarrollar una recogida de datos más sistemática sobre personas voluntarias y los servicios que ofrecen, y apoya la inclusión del voluntariado como una categoría específica en la presentación estadística de Eurostat para analizar verazmente el valor económico del voluntariado.

18. recomienda que la investigación comparada sobre voluntariado debe ser llevada a cabo en toda la Unión Europea para obtener datos de su tendencia de desarrollo, así como de su alcance y características de los ámbitos locales y regionales. Esto permitiría hablar de similitudes y diferencias culturales en relación a la actividad del voluntariado y su infraestructura.

19. recomienda que la investigación debe ser llevada a cabo en toda la Unión Europea para identificar buenas prácticas en la promoción y apoyo del voluntariado de un modo regular en el ámbito local y regional. Dependiendo de los hallazgos de la investigación, áreas con más experiencia histórica en voluntariado podrían ayudar a otras regiones y localidades en el desarrollo de nuevas iniciativas.

**2008. Informe sobre el papel del voluntariado en la contribución a la cohesión económica y social. [A6-0070/2008] Parlamento Europeo, Comité de Desarrollo de la Regiones, Relator: Marian Harkin**

“(…) el voluntariado no sólo tiene un valor económico medible sino también origina ahorros significativos para los servicios públicos, por lo que, en este contexto, es importante asegurar que la actividad voluntaria es adicional a los servicios públicos y no los reemplaza. De acuerdo con el informe de la Universidad de Johns Hopkins “Midiendo la Sociedad Civil y el Voluntariado”, editado el 25 de Septiembre de 2007, las instituciones del Sector sin ánimo de lucro contribuyen a engrosar el PIB en una buena parte de los países, del mismo modo en que lo hacen el Sector de la construcción y el de las industrias financieras, y duplican esta contribución de muchas de las industrias del Sector servicios. Esto supone una contribución al PIB de entre el 5 y el 7% de los países que forman parte de la investigación. Estos hallazgos emergen de los datos generados por las agencias de estadística oficiales de ocho países: Australia, Bélgica, Canadá, la República Checa, Francia, Japón, Nueva Zelanda y los Estados Unidos. Es importante mencionar que veinte países más, tanto desarrollados como en vías de estarlo, se han comprometido a publicar estos datos y otros tantos están a punto de hacerlo. Esto indica claramente que cada vez mas países son conscientes de la importancia de incluir el voluntariado en sus cuentas nacionales.

Fuente: European Volunteer Centre (Centre européen du volontariat, CEV), *Economic Value of Volunteering*, en <http://www.cev.be>. Traducción Folia 2010

## La función y la financiación del voluntariado y de sus organizaciones dependen del contexto social y económico

Un sistema “capitalista a todas luces social y medioambiental irresponsable” (Almeyra & Jerez, 2009) necesita de la participación social en lo social para reforzar valores democráticos y no permitir que solo el libre mercado sea la *mano oculta* que decida.

En ese contexto existe el riesgo de que el voluntariado se centre, como anuncia Luis Enrique Alonso, en “un sentimiento desideologizado y pre político, que sin modificar los derechos productivos y de propiedad se puede ejercer como lenitivo de los males sociales que ya se han dado por demasiado grandes para poder resolverse de manera real” (Alonso, 2007).

No es eso lo que pretenden las ONG que han sido consultadas para este estudio, y como se comprobará en otros apartados están trabajando para mantener un voluntariado cuya principal motivación es altruista y de transformación; pero sí se puede afirmar que el voluntariado español en el contexto actual, social y económico, se ve influenciado por distintos factores que hace que se sitúe en distintas posiciones, desde lo transformador a lo puramente asistencial. Estos factores se enuncian a continuación de forma esquemática:

- Un incipiente (resistente y subdesarrollado) Estado de Bienestar (Navarro V. , 2007), cuya tendencia no parece que sea incrementar su inversión económica en prestaciones sociales, sino una creciente tendencia a la racionalización y la eficiencia en el gasto (Gimeno, 2007).

Este factor conlleva un incremento de la delegación en organizaciones voluntarias, de tareas por ejemplo, de cuidado de las personas dependientes, sin que el gasto asociado esté reflejado en los Presupuestos Generales, y sujeto por tanto, a subvenciones o programas esporádicos.

- El surgimiento de nuevas necesidades sociales:
  - o Necesidades derivadas de factores sociodemográficos, el envejecimiento es un ejemplo, que demandan nuevos servicios para la producción de bienestar. Dichos servicios pasan a ser cubiertos en algunas ocasiones, por entidades de voluntariado cuyos miembros organizan la provisión solidaria de servicios, pero en otras, por entidades donde el trabajo precario se enmascara tras un teórico voluntariado.
  - o Necesidades derivadas del incremento de la pobreza en una coyuntura de crisis; cuando se evidencia que hay colectivos y grupos humanos que viven en el límite de sus posibilidades, lo que demanda mayores apoyos por las organizaciones ante el colapso de los servicios públicos (Fundación Luis Vives, 2009 b)
- Una crisis económica que en algunos casos hace aumentar el número de personas que solidariamente se incorporan a las organizaciones de voluntariado<sup>50</sup>; pero en la que hay que velar por que “no se tenga el reflejo de recurrir a voluntarios para paliar los efectos negativos de la crisis en nuestras sociedades” (Comité Económico y Social Europeo, 2009), de modo sustitutivo de prestaciones y servicios relacionados con los derechos sociales<sup>51</sup>.
- La consolidación del Tercer Sector de Acción Social como un ámbito más del mercado laboral. Dentro de él comienzan a identificarse elementos de precarización, siendo la más visible, la de la situación de sus recursos humanos. En este sentido, algunas fuentes hablan de estrategias de inserción laboral a través del voluntariado, en un marco de crisis del mercado de trabajo (Zurdo A. , 2004).

Esa tendencia, se ve consolidada en las conclusiones de las Jornadas Cívicas Europeas 2010, cuando se afirma que es necesario el “Reconocimiento del voluntariado como recurso de aprendizaje profesional. Es necesario fomentar la economía social, de manera que las empresas, sociedades y cooperativas con doble función, mercantil y social, compitan en mercados y servicios”. (Grupo Promotor de las Jornadas Cívicas Europeas, 2010)

La incorporación de nuevas personas voluntarias a las entidades es un factor que también hay que observar desde la óptica del desempleo, y de la oportunidad de trabajar en una organización, esperando que, tras el voluntariado, vengan los contratos laborales. De hecho, la óptica de llevar a cabo “un voluntariado” como paso previo a la contratación laboral, es una manera de superar el factor desmotivador (voluntariado como subproducto) y, a la vez, de reforzarlo, dando al voluntariado un valor económico futurible.

---

50 “Sólo el programa de voluntariado de La Caixa en la provincia de Barcelona ha registrado entre el mes de septiembre y diciembre pasados un aumento del 24%. Es gente dispuesta a echar una mano. También Cáritas en los últimos meses ha duplicado el número de personas que acudían a sus oficinas para ofrecer su ayuda.”, La Vanguardia, 9-03-2009. Hay otras informaciones publicadas al respecto recogidas en la página web de la Plataforma del Voluntariado en España: <http://blog.plataformavoluntariado.org/2009/04/23/algunas-noticias-que-se-han-publicado-en-los-medios-sobre-la-crisis-y-el-voluntariado/>

51 Un ejemplo es la propuesta realizada en julio, 2010, del premier británico, David Cameron. Se trataría de “reducir el peso del poder público en la vida británica incorporando a los ciudadanos a las tareas diarias de gestionar el país” [http://www.elpais.com/articulo/internacional/Cameron/llama/sustituir/poder/publico/traves/sociedad/civil/elpepuint/20100720elpepiint\\_3/Tes](http://www.elpais.com/articulo/internacional/Cameron/llama/sustituir/poder/publico/traves/sociedad/civil/elpepuint/20100720elpepiint_3/Tes)

Simultáneamente a la tendencia de aumento de incorporaciones al voluntariado se da la contraria: percepción de que no se tiene tiempo para ser voluntario o voluntaria, cuando hay que estar buscando un empleo.

- Una consolidación de la centralidad del empleo como factor de socialización y éxito que convierte al voluntariado en un subproducto poco deseable para quienes están inmersos en la cultura monetarista. (García Roca, 1994)
- El Tercer Sector de Acción Social se ha convertido en una fuente de negocio, donde la competencia entre las entidades tiende a acentuarse, frente a dinámicas de colaboración, alianza o red (Fantova, 2009).

En el contexto, hay dos elementos que cobran fuerza:

Por una parte, las organizaciones de voluntariado afrontan problemas financieros derivados bien de su dependencia de las Administraciones Públicas (Canto & López-Aróstegui, 2010) – que a su vez, tienen dificultades de liquidez o que han reducido (total o relativamente) su gasto social –; bien del ajuste de la financiación recibida desde las Obras sociales de las Cajas de Ahorros<sup>52</sup>; bien de la reducción de las fuentes de ingresos propias (comercio justo, por ejemplo) derivada del descenso del consumo. Y ante esta situación, se anuncia una mayor atención por las organizaciones hacia la Banca Ética<sup>53</sup> (Fundación Luis Vives, 2009 b).

Por otra parte, las ONG son conocedoras de todos estos factores y de cómo pueden incidir en su imagen pública y sobre todo, en su eficacia social. Por esa razón también han tomado algunas iniciativas para asegurar, por ejemplo, la defensa de los derechos sociales de las personas que utilizan sus servicios. Es el caso de la Guía de Cláusulas Sociales (Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, 2009), que pretende ser un instrumento para consolidar y reforzar el espacio que las entidades del Tercer Sector ocupan en la gestión y la prestación de servicios sociales y en las políticas de integración y participación<sup>54</sup>. Otro ejemplo sería el proceso de la “Convención del Tercer Sector Social” (2010), impulsado por la EAPN, la POAS y la PVE, que pretende impulsar una Estrategia de Inclusión Social en

---

<sup>52</sup> A pesar de que en 2007, las cifras proporcionadas por estas entidades era que el volumen de recursos gestionado en colaboración con las organizaciones del Tercer Sector ascendía al 36% del total de la inversión social (Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS), julio 2009)

<sup>53</sup> De acuerdo con la Banca Popolare Etica “la banca ética nace para poner en práctica la idea de un banco colaborador como punto de encuentro entre los ahorradores que comparten la exigencia de una más que consciente y responsable gestión de su dinero y la iniciativa socio-económica que se inspira en los principios de un modelo de desarrollo humano y social sostenible. La Banca se propone gestionar las reservas financieras de familias, mujeres, hombres, organizaciones, sociedades colectivas, en pleno respeto con la dignidad humana y con el ambiente. En este contexto, Banca Ética desarrolla una función educativa respecto a los ahorradores y a los beneficiarios del crédito, responsabilizando al primero a conocer el destino y la modalidad de uso de su dinero y estimulando al segundo a desarrollar con responsabilidad proyectiva su autonomía y capacidad empresarial. La acción de Banca Ética no está dirigida a rechazar las reglas fundamentales de las finanzas tradicionales, pero aspira más bien a reformar los valores sobre los cuales se fundan las finanzas”. Fuente: Banca popolare Etica Scpa, “La idea y los Principios de la Banca Ética”, disponible en: <http://www.bancaetica.com> (fecha de consulta: septiembre 2010).

Para mayor información sobre la banca ética o banca social ver: Sociedad Europea de Finanzas Éticas y Alternativas (SEFEA), o Federación Europea de Bancos Éticos y Alternativos (FEBEA).

<sup>54</sup> Su principal objetivo es promover la ocupación de personas y colectivos con dificultades para la inserción sociolaboral y poner en valor “la vertiente social en las políticas sociales; es decir, concretar el principio de que la intervención pública tiene responsabilidades sociales, especialmente en el ámbito de los servicios sociales, y que debe propugnar la consecución de objetivos sociales en el marco de sus intervenciones”. La Guía establece seis cláusulas sociales a considerar en la contratación pública en servicios sociales: 1) Ajuste de los servicios a las necesidades de los grupos receptores. 2) Fomento de la calidad del empleo. 3) Promoción del empleo de determinados grupos. 4) Proximidad a la comunidad local. 5) Inclusión de beneficios a la sociedad. 6) Promoción de la participación.

España para la próxima década en referencia a la Estrategia 20/20 de la Unión, que enfatice la responsabilidad de los poderes públicos en garantizar los derechos de todas las personas<sup>55</sup>.

Ambos retos, sostenibilidad financiera y puesta en valor de su responsabilidad social, están marcando en las entidades de voluntariado sus modelos de organización, comunicación y relación con sus financiadores públicos o privados.

Este contexto puede resumirse del siguiente modo:

---

55 Desde la perspectiva del Tercer Sector es imprescindible que: "La lucha contra la pobreza y la exclusión social sea un elemento esencial y prioritario del Programa Nacional de Reforma y de los objetivos y medidas que se establezcan en el mismo. El Tercer Sector Social reivindique con una voz única decidida y clara, la defensa de los derechos de las personas más vulnerables y las medidas que son imprescindibles para que todas tengan el derecho a unos ingresos y servicios mínimos que les permiten vivir con dignidad e incorporarse activamente a la sociedad. El Tercer Sector Social movilice a sus bases y sensibilice al conjunto de la sociedad, recordando que la dignidad de las personas y el derecho a que las mismas puedan participar plenamente en la sociedad, está en la esencia de nuestros valores democráticos y que en consecuencia nuestra sociedad no se puede permitir que se sigan agravando las desigualdades sociales y que cada vez haya más personas en situación vulnerable". Fuente: Convención del Tercer Sector de Acción Social. EAPN, POAS, PVE. 2010. Propuestas del Tercer Sector para una Estrategia de Inclusión y Cohesión social 2011-2020. Madrid, 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2010.

Ilustración 3. Los factores que caracterizan el contexto social actual respecto al voluntariado



Elaboración propia FOLIA 2010

## Resumen y conclusiones del capítulo 2

Los datos mostrados en este epígrafe muestran que hay numerosas declaraciones institucionales reconociendo el valor del voluntariado como agente de cohesión, de participación y de creación de capital social. El Año Europeo del Voluntariado que se celebrará en 2011 es una oportunidad para demostrarlo.

También la ciudadanía da importancia a la solidaridad y las organizaciones sociales de causas solidarias, le merecen mucha confianza, más que cualquier otra institución, especialmente a las personas más jóvenes, lo que sin duda, pueden tener incidencia en el interés por la participación social.

Sin embargo, el discurso de instituciones públicas y de la ciudadanía, contrasta con la práctica de unas y otra. Por una parte, no se dedican suficientes recursos a conocer en profundidad las dimensiones y el impacto social y económico del voluntariado (El último estudio en el que España proporcionó datos comparables con los de otros países europeos, data de 1995) y de acuerdo con las entidades de voluntariado, tampoco se dedican suficientes recursos a su financiación. Y por otra, tampoco la ciudadanía percibe prioritarios los problemas sociales que las entidades de voluntariado afrontan. La desigualdad y la pobreza parece que no son temas de interés. Por esas razones, aunque la participación social y el involucrarse en asuntos públicos se consideren importantes, no se ejercen. Sin embargo, queda claro que si alguien resuelve eficazmente los problemas sociales son, en opinión de la ciudadanía, las organizaciones sociales.

Desde ese planteamiento se hace evidente la necesidad de medir el impacto social y económico del voluntariado para darle el valor que merece en el imaginario del prestigio social. Pero para ello, es imprescindible garantizar la transparencia y accesibilidad de los presupuestos públicos dedicados al voluntariado. Si no se conoce cuál es el coste, tampoco podrán compararse cuantitativamente sus beneficios, y se hace necesario visualizarlos.

El contexto actual de crisis financiera y económica puede observarse como una oportunidad para clarificar qué papel se espera que cumpla el voluntariado en un debilitado Estado del Bienestar, en el que las organizaciones son proveedoras de servicios que han de satisfacer necesidades actuales y emergentes. Y para ello, entre otras tareas, la Administración debe poder valorar la aportación del voluntariado, mientras las propias entidades de voluntariado deben enfrentarse a dos retos: afrontar innovadoramente su propia financiación y asegurar los derechos sociales y laborales de las personas que trabajan en ellas de forma remunerada o voluntaria.

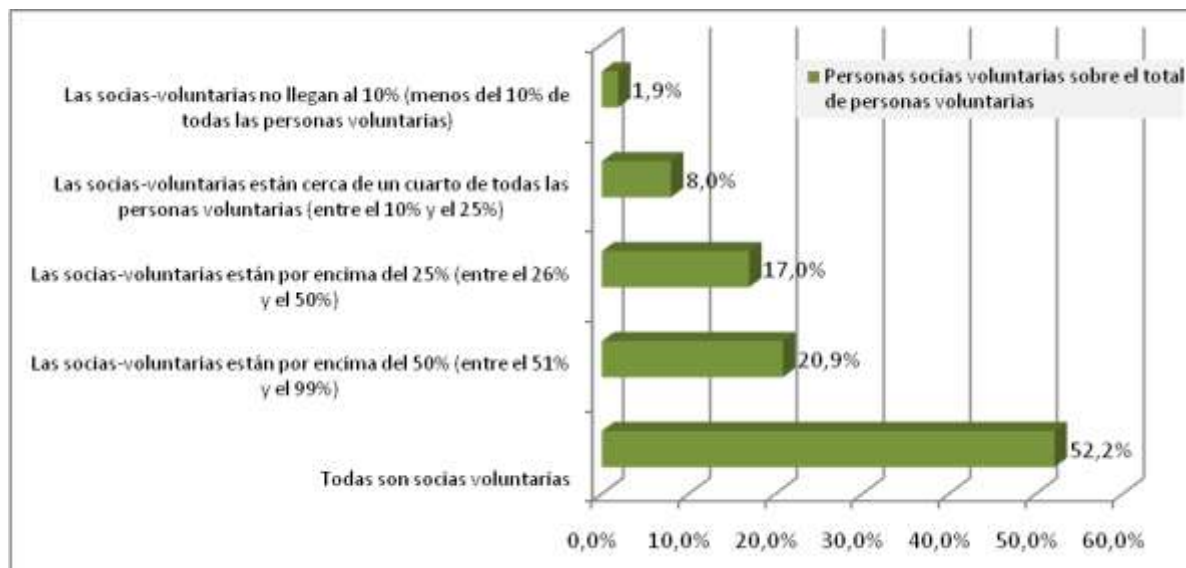
### 3. EL VOLUNTARIADO ES PARTICIPACIÓN SOCIAL

#### Participación social ¿de qué tipo?

Para la Comisión Europea, la idea de voluntariado está fuertemente asociada a la de participación social, y es una forma preferente de participación<sup>56</sup>.

La encuesta realizada para la elaboración del Anuario del Tercer Sector de Acción Social de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), muestra que la inmensa mayoría de las asociaciones de acción social cuentan con personas socias voluntarias (el 86,8%), si bien no todas las entidades de voluntariado tienen la forma de “asociación”. En la encuesta, además se señala que “para más de la mitad de las asociaciones, la totalidad de las personas socias son, a su vez, colaboradores voluntarios (52,2%)”. De hecho, un cuarto de las entidades del Sector estaría llevando a cabo su actividad sólo con voluntariado.

Gráfico 2. Distribución de las asociaciones de primer nivel según la proporción de socios voluntarios sobre el total de personas voluntarias. Encuesta al TSAS (n=386). Porcentaje de personas socias-voluntarias sobre el total de personas voluntarias



Elaboración propia a partir de Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

56 El Año Europeo del Voluntariado está dentro del “Europe for Citizens Programme” de la Comisión Europea. Puede consultarse en la página web: [http://ec.europa.eu/citizenship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm)



Hay una correlación positiva entre el asociarse y la actividad voluntaria en las asociaciones (ver gráfico inferior). Aunque el voluntariado sea un fenómeno diferente y a veces lejano del asociacionismo este dato es un buen ejemplo de la dificultad que existe en diferenciar las actividades voluntarias de las personas asociadas, y el voluntariado formal (de socios/as o no).

El Tercer Sector de Acción Social trabaja entre otros objetivos “por la promoción de la plena participación social, para la inclusión y la cohesión social” y se atribuye estar “trabajando en la vertebración de la sociedad civil, función que es reconocida y apoyada por el conjunto de sectores sociales y, especialmente, por los poderes públicos” y, de hecho, “la creación de conciencia de responsabilidad social está siendo ejercida por el conjunto del sector y de sus entidades como una cuestión válida en sí misma y no sólo de tipo instrumental. Se está planteando como conciencia de participación de la propia sociedad civil y como objetivo estratégico del mismo sector, pues se entiende que le es exigible para mejorar su credibilidad social”, (Consejo Estatal de ONG de Acción Social, 2004).

El voluntariado de acción social es un tipo de participación, que se realiza en el marco de un proyecto o programa concreto promovido por una entidad privada (o pública). Se participa pues en un espacio delimitado y con unas características específicas: en una entidad de voluntariado, de forma altruista hacia intereses sociales colectivos, solidariamente, responsablemente, de forma continua, respetuosamente con los derechos humanos, y de forma gratuita, cumpliendo con los requisitos de la Ley.

La Plataforma del Voluntariado de España considera que además del voluntariado, existen otras muchas formas de participación social, basadas “en la solidaridad y en el papel activo de la ciudadanía en la construcción de un nuevo modelo social o al menos en un modelo social más participativo y más responsable”<sup>57</sup>. Está claro que el voluntariado es un modo de participación en lo social que requiere de una entidad que lo organice, independientemente de la duración y de la modalidad del mismo. Si el hecho de estar organizado/a con otras personas puede verse como un requisito para este modo de participación, también debía serlo el hecho de tener una actitud solidaria previa, aunque esta última cuestión sigue siendo hoy en día objeto de debate.

Hay autores que señalan como factor decisivo para la participación, frente al poder socializador de las organizaciones (y por ejemplo su capacidad de captación), la selección previa, y autónoma, de la persona a la hora de querer participar en una organización (lo que implicaría actitudes cívicas – solidarias- anteriores a su ingreso). De hecho, como dice Hooghe (2003) hoy por hoy se desconoce si el efecto socializador de las organizaciones permanece después de que la experiencia socializadora haya finalizado.

En cualquier caso, un elemento clave para entender la participación social a través del voluntariado es el vínculo que se produce entre las actitudes solidarias y finalmente el comportamiento solidario. En los siguientes párrafos, y en el epígrafe correspondiente a las motivaciones de las personas voluntarias, se profundiza un poco más en este tema.

---

57 PVE. 2009 Artículo 9. Aprender y colaborar a la vez: ¿es el aprendizaje servicio un tipo de voluntariado? Disponible en: <http://www.plataformavoluntariado.org/web/resources/index> Citando a Zurdo 2003.

El Barómetro de Opinión del CIS de enero del 2008 (el último disponible que preguntó por la participación social), mostraba una población que en un 62,8% se mostraba de acuerdo con que “el voto es la única forma en que la gente [como yo] puede influir en lo que hace el Gobierno”<sup>58</sup>. Casi el mismo porcentaje pensaba igualmente (68,5%) que es muy importante que “los políticos tengan en cuenta las opiniones de los ciudadanos antes de tomar decisiones”. De hecho, para un 54,4% era muy importante que se dieran “más oportunidades a la gente para participar en las decisiones políticas”. Y casi un 30% pensaba que era muy importante el que “los ciudadanos puedan participar en actos de desobediencia civil, cuando se opongan a las acciones del Gobierno”.

**Tabla 10. Opiniones de los y las españolas sobre los derechos de las personas. Porcentaje de respuesta por cada fila. Barómetro enero 2008**

Derechos	Se considera importante del 0 al 10							Total
	Nada importante 0-1	2-3	4-6	7-8	Muy importante 9-10	N.S.	N.C.	
Todos los ciudadanos tengan un nivel de vida adecuado	0.0	0.1	3.8	16.8	<b>77.6</b>	1.5	0.4	<b>100</b>
El Gobierno respete y proteja los derechos de las minorías	0.5	0.6	9.5	22.2	<b>62.4</b>	4.1	0.7	<b>100</b>
Las autoridades traten a todo el mundo por igual, independientemente de cuál sea su posición en la sociedad	0.3	0.6	5.3	15.0	<b>76.6</b>	1.7	0.5	<b>100</b>
Los políticos tengan en cuenta las opiniones de los ciudadanos antes de tomar decisiones	0.4	0.5	6.3	21.3	<b>68.5</b>	2.7	0.4	<b>100</b>
Se dé más oportunidades a la gente para participar en las decisiones políticas	0.6	0.6	10.5	27.5	<b>54.4</b>	5.7	0.8	<b>100</b>
Los ciudadanos puedan participar en actos de desobediencia civil, cuando se opongan a las acciones del Gobierno	7.9	4.8	22.6	18.9	<b>29.6</b>	13.9	2.3	<b>100</b>

CIS. Fecha: 14/01/08 Número de estudio 2749 Pregunta 13. “Existen diferentes opiniones sobre los derechos de la gente. ¿Cómo considera Ud. de importante en una escala del 0 al 10, en la que el 0 significa 'nada importante' y el 10 'muy importante' que...?” N= 2477

A pesar del interés que puede haber en que la ciudadanía exprese su opinión, el 89,9% de las personas encuestadas en el estudio sobre Ciudadanía y Participación Local (CIS 2006) declaró sin embargo que nunca había ido a un pleno municipal de su gobierno local, (92% en el caso de las mujeres)<sup>59</sup>.

58 Barómetro enero 2008. Pregunta 11. En esta categoría de respuesta “El voto es la única forma en que la gente como yo puede influir en lo que hace el Gobierno”, los resultados fueron: De acuerdo 62.8%; Ni de acuerdo ni en desacuerdo 8.1%; En desacuerdo 23.7%; N.S. 5.1%; N.C. 0,3%. N= 2477. CIS. Fecha: 14/01/08 número de estudio 2749

59 Estudio 2661, CIS 2006. Muestra nacional. Municipios que pertenecen al estrato 5: 100.001 a 400.000 habitantes. Población española de ambos sexos de 18 años y más. 3.994 entrevistas realizadas. Puntos de muestreo: 51 municipios y 34 provincias. Para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), y P = Q, el error real es de ±1,58% para el conjunto de la muestra.

Las prácticas participativas en las ciudades medias españolas no están precisamente muy extendidas, y puede que en parte esto se retroalimente por el conocimiento tan bajo que muestra la población respecto a los posibles medios de participación ciudadana, (las mujeres con todavía menos conocimiento que los hombres), (CIS, 2006; Navarro, Cuesta y Font 2009). Aunque esta no es la única razón, ya que las tendencias de opinión recogen que sólo el 50% estaría dispuesto a participar, si su Ayuntamiento pusiera en marcha mecanismos para que pudiera tomar parte en los asuntos municipales (46,4% en el caso de las mujeres), (CIS 2006).

En este contexto de escasas oportunidades para ejercer la ciudadanía sin estar organizado en el entorno más cercano, las asociaciones deberían de ser un canal preferente para la participación social en general. El estudio del CIS al que se ha aludido señalaba que el 36,2% pertenecía en ese momento, o había pertenecido en el pasado, a alguna asociación (de cualquier tipo) en su municipio (40% de los varones y 32,7% de las mujeres).

Lamentablemente, como ya se ha apuntado, las cifras que existen sobre asociacionismo no nos permiten hacer una inferencia real al ámbito del voluntariado. Y en cualquier caso el asociacionismo no es fenómeno fuerte en España. Además, como señala el estudio sobre el voluntariado castellano-manchego, no todas las asociaciones son entidades de voluntariado: “en el voluntariado, a diferencia del asociacionismo, las actividades que se desarrollen han de ser de interés social, de cara a los demás y persiguiendo intereses colectivos. No buscan el beneficio propio, ni sólo el de los asociados, sino también beneficiar a terceros”, (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010). Es decir, que aunque en una asociación los y las asociadas trabajen en ella, o por su causa, de modo altruista, voluntario, eso no las convierte en “entidades de voluntariado”. Tampoco es ese tipo de actividad *voluntariosa* el objeto de este estudio.

Por otro lado, y enlazando con la idea anterior, las organizaciones sociales despiertan bastante confianza entre la población, en comparación con otros actores que podrían promover la participación social (como se ha visto en el epígrafe sobre “los valores sociales del voluntariado”). Pensando en los datos que se han podido exponer hasta el momento, y en que la participación política y social requiere de asociaciones y entidades que organicen las respuestas ciudadanas, y recordando que la solidaridad organizada requiere igualmente de estas entidades, puede afirmarse que existe un vacío entre algunos valores solidarios y opiniones de la sociedad, y su puesta en práctica.

En el estudio ya mencionado sobre Ciudadanía y Participación Local (CIS 2006), se revelaba que el 58,1% de las personas encuestadas no había “prestado habitualmente ayuda voluntaria de cualquier tipo a un familiar, vecino o cualquier otra persona” en los últimos 12 meses, (60,3% de los hombres, y 56,1% en el caso de las mujeres). El 41,6% que representa a las personas solidarias (un 39,3% de los hombres y un 43,7% de las mujeres), había prestado esta ayuda mayoritariamente a título personal. En el 6% de los casos sí lo había hecho, en algún momento, a través de una organización no gubernamental o una asociación. Ese 6% podrían ser mujeres y hombres voluntarios, si bien como ya se ha explicado no es posible saberlo con seguridad.

**Tabla 11. Personas que en los últimos 12 meses han prestado habitualmente ayuda voluntaria de cualquier tipo a un familiar, vecino o cualquier otra persona, según el medio por el que han prestado su ayuda. Por sexo. Porcentaje de respuestas. Respuesta múltiple. Diciembre 2006**

	Hombre	Mujer	TOTAL	(N)
<b>Ayuntamiento</b>	2.6	4.2	3.5	(58)
<b>Asociación u ONG</b>	<b>6.6</b>	<b>6.5</b>	<b>6.5</b>	(108)
<b>Título particular</b>	92.2	91.7	91.9	(1526)
<b>No sabe</b>	0.3	0.3	0.3	(5)
<b>No contesta</b>	0.8	0.8	0.8	(12)
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	(1660)

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. Total encuesta N= 3994 entrevistas

Todo voluntariado es una expresión práctica de solidaridad. Ahora bien, si el voluntariado es un modo de participación social crítica o no, es un tema que conduce a un gran debate entre el propio Tercer Sector de Acción Social.

Para muchos actores clave, el voluntariado debería caracterizarse por un espíritu crítico y transformador (Fundación Castellano Manchega 2009, Observatori del Tercer Sector de Catalunya 2009, Observatorio de Voluntariado de la PVE 2010, etc.), orientado a eliminar las causas de la inequidad, y no sólo trabajar sobre sus consecuencias, pero lo cierto es que no puede afirmarse con rotundidad que la mayoría del voluntariado en España se caracterice por estos rasgos.

Primero, porque no todas las organizaciones proveen de formación a su voluntariado sobre las causas que han originado las situaciones sobre las que intervienen; segundo porque no todas cuentan con mecanismos de comunicación social de sensibilización y denuncia, ni con mecanismos de incidencia política ni articulación de demandas.

Por ejemplo, en el *Anuari del Tercer Sector* en Catalunya se señala, respecto a las motivaciones por las que las entidades se hacen miembro de organizaciones de segundo y tercer nivel del Sector, que sólo el 50% ve como un motivo “muy importante” el hacerlo para obtener visibilidad e incidencia, y exclusivamente un 47%, por la influencia política (2009:123). No se sabe si esto es así porque las redes no proveen a las entidades de estas funciones, o porque verdaderamente las motivaciones principales son las que se reflejan: mantenerse en contacto con otras entidades afines (75%) y el intercambio de experiencias (69%).

En el panorama actual hay por tanto una división entre quienes opinan que el voluntariado es una forma débil de participación social, y entre quienes ven al voluntariado como una forma de participación social con conciencia transformadora y reivindicativa, luego igual de fuerte que otras.

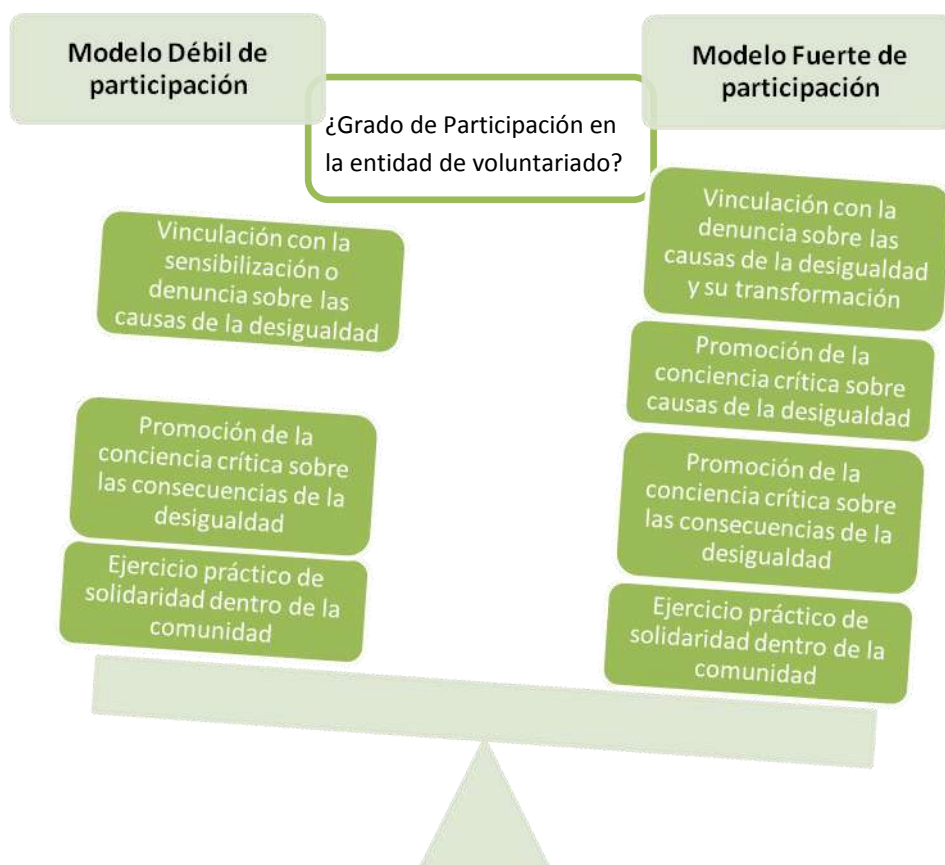
Se dan pues dos modelos, no de voluntariado, sino de la participación social como voluntariado, que algunos ven como opuestos, y otros como complementarios: uno sobre una visión puramente asis-

tencialista, y otro sobre una visión cercana al activismo social, (García Inda, 1999), (Aranguren L. , 2001), (Sarasola, 2000), (Colectivo IOE, 2002), (Fouce Fernández, 2009), etc.

El voluntariado siempre va a ser un ejercicio práctico de solidaridad dentro de la comunidad, donde además desde la entidad de voluntariado se promueve una toma de conciencia sobre cuáles son las consecuencias de la desigualdad, y desde donde –en general- se va a tratar de vincular al voluntariado con la sensibilización sobre las causas de esta desigualdad.

En su “modelo fuerte de participación”, tal y como ha sido identificado en las sesiones de trabajo para la elaboración del Diagnóstico con las entidades de voluntariado participantes, se iría más allá de estos rasgos básicos. Así, las entidades de voluntariado promocionarían entre las personas voluntarias una conciencia crítica sobre las causas de la desigualdad, no sólo sobre sus consecuencias, y vincularían al voluntariado no sólo a la sensibilización, sino a la denuncia sobre las causas, y a las demandas de transformación social, (ver ilustración siguiente).

**Ilustración 4. Algunos rasgos característicos de los modelos fuerte y débil de la participación social del voluntariado.**



Folia 2010

Con independencia de la capacidad crítica y de las demandas que puedan articularse desde las entidades desde un modelo débil o fuerte de participación social del voluntariado, la cuestión de cómo se participa dentro de la propia entidad plantea un debate a mayor.

Como se ha señalado con anterioridad, el voluntariado parece ser un fenómeno de aceptación social, lo que ha supuesto que para varios autores desde finales de los años noventa pueda hablarse de una “moda”<sup>60</sup>, y que por ello conjuntamente exista una tendencia a la “demanda de personas voluntarias” por parte las organizaciones<sup>61</sup>. Lo cual, dentro de un modelo débil de participación social no tiene “por qué corresponderse necesariamente con una activación pareja de la participación social, o con un aumento del grado de involucración de los ciudadanos en los asuntos públicos”.

Además, hay dificultades para encontrar evidencias empíricas consistentes sobre mecanismos causales que expliquen la relación entre una democracia de mayor calidad y la proliferación de organizaciones voluntarias, tal y como Marc Hooghe ha señalado (2003, 2003b). Siendo más fácil establecer una relación entre la contribución al bienestar y cohesión social de las propias organizaciones y la participación de las personas voluntarias en esta contribución con su trabajo, que la contribución de éstas a una sociedad más democrática.

Respecto a las actitudes democráticas y cívicas existe una correlación, pero es más compleja de lo que parece a simple vista. Esta creencia, recuerda Hooghe, está basada en la descripción clásica de Tocqueville de la vida democrática, según la cual, en un nivel micro las y los ciudadanos que participan en asociaciones quedan impregnados por los valores democráticos y al mismo tiempo se empoderan junto con otros, trascendiendo su individualidad. Dada la existencia de un extenso número de ciudadanos y ciudadanas democráticas, se fuerza al propio sistema político a funcionar de un modo más efectivo. Esta es la idea de las asociaciones como “escuelas de democracia”.

De acuerdo con esto, se ha argumentado que las organizaciones voluntarias son (como las asociaciones), clave para la difusión de una cultura política democrática porque contribuyen a formar una cultura cívica, lo que ayuda a garantizar la viabilidad de las instituciones democráticas (Almond y Verba, 1963; Putnam 1993,2000). Sin embargo, suele omitirse el peso de elementos como el rol que tienen los gobiernos y su responsabilidad a la hora de crear oportunidades de participación y un clima social de confianza<sup>62</sup>.

En cualquier caso, Hooghe alude a que las investigaciones existentes sobre las consecuencias de la participación ponían de manifiesto una relación significativa entre “participación” y “actitudes democráticas”, pero no más que con otras variables como son el nivel educativo, la edad, el sexo y la religión. Lo que es debido a varios factores, como un uso limitado del concepto “participación” y a unos indicadores poco desarrollados para su medición, así como a un concepto poco operativizado de “actitud cívica o actitud democrática”. A lo que podemos añadir, que también es demasiado limitado dar por sentado que el funcionamiento interno de las organizaciones es democrático.

Respecto a la concreción, el estudio específico de Hooghe en la región flamenca de Bélgica demostró que es necesario operativizar mejor ambas variables a la hora de realizar mediciones que sean verdaderamente significativas (“actitudes democráticas” y “participación”). En España esta cuestión sigue suponiendo un reto. Trabajos tan específicos como este de Hooghe han identificado variables signifi-

---

60 Aranguren aporta interesantes reflexiones al respecto: “Ser solidario: más que una moda”, en: Caritas, Suplemento, 231, n. 376 (sept. 1997).

61 Rodríguez Cabrero y Montserrat Codorniu (1996: 29);

62 Hooghe 2003 cita los trabajos críticos de: Skocpol, Ganz y Munson 2000; van Deth 1997; Uslaner 2002.

cativas que hacen comprender mejor la relación que existe entre participación y el generar actitudes democráticas. Por ejemplo, se ha identificado que la experiencia previa de las personas, la experiencia o trayectoria participativa, está fuerte y significativamente relacionada con la integración de las personas en sus comunidades (políticas y vecinales), y en menor medida también, con tener actitudes “democráticas”<sup>63</sup> en oposición a actitudes autoritarias<sup>64</sup>.

En este sentido, desde las entidades de voluntariado que han tomado parte en el Diagnóstico<sup>65</sup>, no hay dudas en señalar que la participación de las personas voluntarias sigue siendo uno de los mayores retos actuales en la gestión del voluntariado. El Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia (2010), señala que “la participación de las personas voluntarias en la planificación y evaluación de la actividad de la organización, contribuye no solo a reforzar la motivación y el desarrollo personal del voluntariado sino que además, contribuye a consolidar el proyecto que llevan a cabo las organizaciones en las que desempeñan su labor”. En este sentido, en esta región, se ha identificado que el voluntariado estable, “aquel con una dedicación más o menos periódica o regular en la organización”, participa en mayor medida que el voluntariado ocasional.

Hoy por hoy coexisten entidades fuertemente reivindicativas que no han generado espacios de participación social dentro de su organización, con entidades asistencialistas, que por el contrario cuentan con una alta participación de sus voluntarios y voluntarias porque han generado dichos espacios dentro de su organización interna.

De este modo, el cómo puede entenderse que una entidad de voluntariado promocióne un modelo débil o fuerte de participación social se vuelve algo más complejo. Así, no sólo se tiene que tener en cuenta cómo se interviene “sobre” la comunidad, de un modo más o menos crítico, más o menos reivindicativo; sino sobre todo, cómo se interviene “con” la comunidad. Si se hace “sólo” con una acción solidaria, o si además se hace participando en una entidad social con otros/as miembro de esta comunidad. Dándose por lo tanto un continuum de posibilidades, que pueden expresarse de modo resumido en el cuadro inferior:

---

63 Sobre todo en relación a la confianza, solidaridad, reciprocidad y tolerancia.

64 (Hooghe, Participation in voluntary associations and value indicators: the effect of current and previous participation experiences, 2003)

65 Participando en las entrevistas grupales en las que han sido consultadas, y como miembros del Grupo de Trabajo. Ver Capítulo 1 “Conceptos Clave y Metodología para la elaboración del Diagnóstico”.

**Cuadro 7. Posiciones posibles respecto a las dimensiones fuertes y débiles respecto a la participación desde las entidades de voluntariado de acción social**

Intervención con la comunidad	Débil	Ejercicio práctico de solidaridad dentro de la comunidad	Promoción de la conciencia crítica sobre causas de la desigualdad	Débil	Intervención sobre la comunidad
	Fuerte	+ Participación dentro en una entidad social [con independencia de la membresía o asociación]	+ Vinculación con Demandas de transformación	Muy fuerte	
			+ Vinculación con la sensibilización o denuncia sobre las causas	Fuerte	

Folia 2010

En cuanto a la primera dimensión, la de “intervención con la comunidad”, es necesario distinguir entre la participación a través de la tarea o acción voluntaria, y la participación de la persona voluntaria dentro de la entidad de voluntariado.

En la vinculación con la comunidad es donde es más evidente el tipo de participación social que representa el fenómeno del voluntariado. Lo que ocurre con independencia del modelo –fuerte o débil- de participación que se promueva. La participación social a través del voluntariado contribuye a la cohesión social de la sociedad. El Consejo de Europa en este sentido, reconoce a las organizaciones no gubernamentales un papel explícito como actores de cohesión social. Entendiendo la cohesión social como la “capacidad de una sociedad para asegurar el bienestar de todos sus miembros, reduciendo las desigualdades y evitando la exclusión”<sup>66</sup>, lo que abarca también “la calidad de las relaciones sociales y la existencia de confianza, obligaciones mutuas y respeto en la comunidad o en la sociedad más extensa”<sup>67</sup>.

En cuanto al segundo tema, la participación interna en las entidades, se puede afirmar que en el panorama actual español no se cuenta con suficientes espacios para la participación dentro de las entidades de voluntariado. Como ha señalado Aranguren, esto es una tendencia negativa del voluntariado actual: “el progresivo déficit democrático al interno de las organizaciones solidarias, (es un) precio necesario para mantener estructuras de control, gestión y eficacia. El riesgo de la creatividad y de la

66 "Social cohesion is the capacity of a society to ensure the well-being of all its members, minimising disparities and avoiding marginalisation". Traducción Folia Consultores 2010, de: Report of the High Level Task Force on Social Cohesion in the 21st century. Towards an active, fair and socially cohesive Europe. TFSC (2007) 31E. Strasbourg, 28 January 2008. Council of Europe

67 Definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en: “Los determinantes sociales de la salud. Hechos probados. Resumen”, (sin fecha) pag. 22. Ministerio de Sanidad y Política Social; citado por De Castro Sanz, M. (Coord.). 2010, “Las relaciones entre el Tercer Sector y los poderes públicos”, VII Foro Tercer Sector, Cuadernos de Debate 7, mayo 2010, Fundación Luis Vives. Madrid: Obra Social Caja Madrid.



propuesta es sustituido por la disciplina de la ejecución de programas y proyectos, que en ocasiones no resisten la prueba del principio de realidad”<sup>68</sup>.

Sin embargo, una tendencia positiva frente a esto, es que las entidades empiezan a utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar la participación de simpatizantes y voluntarios/as. Así por ejemplo, el Anuari 2009 del Tercer Sector de Acción Social en Catalunya señala que, el 54% de las entidades se utilizaban las TIC para el fomento de la participación interna de la entidad.

En relación con lo anterior, cuando se mide la participación social en términos de pertenencia, hay que recordar que la participación meramente nominal, “ser miembro de”, no mide la intensidad real de la participación. De hecho es un error vincular voluntariado a membresía, pues tal y como han puesto de manifiesto las entidades que han tomado parte en la elaboración del Diagnóstico, se disocia deliberadamente las figuras de las personas: “socia” “voluntaria” “colaboradora” “simpatizante” o “donante”. En cualquier caso, tal y como dice Hooghe (2003)<sup>69</sup>, para adquirir algunas actitudes cívicas, se requiere tener una experiencia activa (no meramente nominal) en una organización.

De hecho, “ser miembro de”, sin más, no implica necesariamente tener un contacto realmente estrecho con una organización, y por tanto ser más permeables a sus ideas o su visión sobre la sociedad; aunque ciertamente es más probable. De hecho, algunos autores han manifestado la importancia de la “adhesión pasiva” o “membresía pasiva” a las organizaciones (Wollebaek y Selle 2002)<sup>70</sup>. Frente a esto, se ha argumentado que lo que importa a la hora de medir el compromiso cívico es la membresía activa e implicada en una organización (Putman 2000:58). Sin embargo, las encuestas tienden a señalar que el tiempo dedicado a la participación es normalmente escaso (por ejemplo INE, 2002). Lo que hace difícil establecer una relación determinante entre el tiempo dedicado a una organización y su capacidad de influencia en las actitudes de las personas.

En una visión fuerte de la participación del voluntariado, se daría una situación donde alguien que es voluntario/a en una entidad podría participar dentro de ella. En este caso, la persona voluntaria tendría una experiencia extensa de socialización en los valores cívicos y democráticos, y por tanto las organizaciones de voluntariado que promueven este modelo contribuirían a la sociedad fortaleciendo la práctica de estos valores. Sin embargo, como se ha explicado, una experiencia de voluntariado no está relacionada con el hecho de participar activamente dentro de la organización que la promueve. Esto puede tener implicaciones en la contribución de las organizaciones de voluntariado a la cultura democrática que se mencionaba antes.

Esto supondría en el modelo de débil de participación, donde las personas voluntarias no participan de las decisiones de la organización, el que las y los voluntarios tengan una experiencia de participación social en tanto que se vinculan con su comunidad, y de menor (o ninguna) participación social respecto a su empoderamiento colectivo, ya que no tienen por qué tener una vinculación con el sistema político ciudadano de articular demandas y reivindicaciones a los poderes públicos a través de

---

68 Aranguren (sin fecha), “Tendencias del Voluntariado”.

69 Hooghe utiliza el término voluntariado en el sentido de participación voluntaria en entidades sociales de voluntariado o asociaciones. (Hooghe, Participation in voluntary associations and value indicators: the effect of current and previous participation experiences, 2003)

70 Citados por Hooghe 2003.

una organización. En este sentido, es de suponer que en tales contextos, la socialización en valores de las y los voluntarios podría ser débil, y no se puede dar por sentado que en los modelos débiles de participación del voluntariado, este tipo de participación genere actitudes democráticas ya que tal experiencia socializadora puede no existir. Como señala Guillermo Fouce: “correremos el riesgo de desvirtuar el término y la realidad que intenta manifestar [el voluntariado], el mismo perderá sentido en este importante momento de consolidación y maduración del movimiento de voluntariado” (2009).

En línea con lo anterior, es de interés señalar que muchas entidades de acción social tienen como otro reto pendiente la propia participación de las y los destinatarios (personas usuarias o beneficiarias) de sus acciones, (Franco & Guilló, Folia 2010).

Dado el panorama anterior, algunas fuentes como el estudio internacional desarrollado al respecto por la red de entidades CIVICUS, la Asociación Internacional de Voluntariado y el Programa de Voluntariado de Naciones Unidas<sup>71</sup>, diferencian entre voluntariado y activismo social, reconociendo que se complementan y contribuyen al desarrollo de las comunidades.

De esta forma señalan que, si bien el activismo social está siempre orientado a la transformación social, y el voluntariado *puede* estarlo: “por ejemplo, el voluntariado puede dirigirse a influenciar la agenda política, la elaboración de políticas concretas, la toma de decisiones, y la representación. (...) Las dimensiones asistenciales, humanitarias y filantrópicas del voluntariado pueden igualmente considerarse “políticas”, ya que llaman la atención sobre necesidades básicas a los gobiernos, al Sector privado, y a la sociedad civil, para que cambien sus respuestas sobre las situaciones que producen tales necesidades. (...) También puede promover el cambio social contribuyendo a la transformación de las personas, mientras los individuos cambian sus creencias, sus perspectivas y sus comportamientos diarios, una vez que han desarrollado una nueva conciencia o una mejor comprensión de una situación particular (...) El voluntariado produce cambios porque cambia las relaciones entre las personas (...). Por su parte, el activismo social juega un importante rol proveyendo liderazgo, y definiendo áreas de compromiso y movilización para los individuos. Puede decirse que el activismo social depende de la contribución de voluntarios para conseguir el cambio que persigue. (...) El voluntariado también puede hacer que el lenguaje del activismo social sea más relevante y más comprensible a pie de calle”, (CIVICUS, IAVE & UNV, 2008).

---

71 Traducción Folia 2010: CIVICUS, IAVE & UNV. 2008. Volunteering and Social Activism. World Alliance for Citizen Participation (CIVICUS), the International Association for Volunteer Effort (IAVE) and United Nations Volunteers (UNV) Programme

## La participación institucional de las entidades de voluntariado

En último lugar, queda reflexionar sobre el panorama de participación institucional de las entidades de voluntariado. ¿En el contexto institucional está prevista de algún modo la participación del voluntariado? Aunque casi toda la legislación autonómica en materia de voluntariado establece espacios Sectoriales propios de coordinación y gestión – en forma de comisiones o de consejos específicos -, no siempre tales espacios dejan lugar a la participación del voluntariado o de sus organizaciones.

Sin embargo, en diez de las dieciséis leyes de voluntariado autonómicas actuales sí se contempla alguna figura cuyo carácter es siempre consultivo, pero que incluye a las entidades de voluntariado y, de forma más excepcional, a personas voluntarias. Son las de:

- Castilla-La Mancha, en cuya Comisión Regional de Voluntariado participan las “entidades de voluntariado más representativas”;
- Canarias, que establece la Comisión Intersectorial de Voluntariado que incluye, entre otros, a “representantes de la entidades de voluntariado, de las personas voluntarias”.
- Navarra, que crea el Consejo Navarro de voluntariado, en el cual están presentes representantes de las entidades de voluntariado y personas voluntarias.
- País Vasco, en cuyo Consejo Vasco de Voluntariado participan organizaciones.
- Galicia, que constituye un Consejo Gallego de Voluntariado, en el cual están presentes “seis representantes de las entidades de acción voluntaria nombrados por el Presidente de Consejo”.
- Andalucía, que crea el Consejo Andaluz del voluntariado, que anuncia “la representación paritaria de las Administraciones públicas, de un lado, y de las organizaciones que desarrollen programas de acción voluntaria y de agentes sociales, de otro”.
- Asturias, donde en su Consejo del Voluntariado del Principado de Asturias, incluye a “tres representantes de las entidades de voluntariado elegidas entre las que estén inscritas en el Registro de Entidades de Voluntariado”.
- Murcia, que crea el Consejo Asesor del Voluntariado de la Región de Murcia, en el que se rige que “la presencia de representantes de la Administración pública y de las asociaciones de voluntariado será paritaria”.
- Castilla León, en cuyo Consejo Regional del Voluntariado incluye a “entidades inscritas en el Registro Regional y personas voluntarias”.

- En Extremadura, el Decreto 43/2009, de 6 de marzo, además de regular el estatuto del voluntariado social extremeño, crea el Consejo Extremeño del Voluntariado (artículo 15), como “órgano de participación y consulta de la Administración autonómica en la materia”. Que está presidido y vice presidido por la Administración, estando las vocalías repartidas entre la Plataforma Extremeña del Voluntariado, las plataformas provinciales, la FEMPEX, Departamentos de la Junta, Universidad, sindicatos y asociaciones empresariales. El Decreto señala que “Podrán además participar, con voz pero sin voto, los/as representantes de aquellas organizaciones y/o entidades de voluntariado que sean designados/as por el Consejo”.

Por su parte, en la Administración General del Estado existe el Consejo Estatal de ONG de Acción Social, que constituye un Órgano colegiado, de carácter consultivo, que pretende fomentar el diálogo y la participación de las organizaciones solidarias en la elaboración de políticas sociales. Está regulado por el Real Decreto 235/2005, de 4 de marzo, que lo articula como foro de encuentro donde se analiza, debate y propone las diferentes iniciativas que persiguen el fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social. Sus funciones son de asesoramiento y propuesta. Su composición formal refleja una representación de la administración de al menos de 11 miembros, incluyendo la Presidencia y Vicepresidencia primera, y de 26 representantes de ONG, incluyendo la segunda Vicepresidencia.

El Consejo de Europa y su Grupo de Expertos en su Revisión de la Estrategia por la Cohesión Social en el Siglo XXI ha señalado explícitamente que es necesario que una política social, para una sociedad activa e integrada, incluya: el promocionar y posibilitar la participación y compromiso democrático, instituir el dialogo cívico y expandir el diálogo social<sup>72</sup>. Se alude específicamente al desarrollo de “habilidades democráticas” como una condición para inculcar los valores que fomentan la cohesión social. Habilidades que son<sup>73</sup>:

- Habilidad para generar y compartir conocimiento
- Habilidad para analizar y preguntarse por objetivos y estrategias relacionadas con el interés general; lo que incluye saber qué es de interés general, clarificar la distribución de roles de diferentes actores y repartir recursos de modo justo respecto a sus responsabilidades
- Habilidad de suscribir contratos o compromisos, y desarrollar confianza
- Habilidades sobre el aprendizaje y el conocimiento colectivo, su capitalización y su transmisión.

Dentro de esto, el Consejo de Europa incluye el diálogo civil como un elemento nuevo a sumar al diálogo social. Y apuesta directamente por instituirlo<sup>74</sup>, lo que supone reconocer y promocionar las organizaciones de voluntariado. Lo que implicaría volver a señalar la necesidad de reflexionar sobre la

---

72 Report of the High Level Task Force on Social Cohesion in the 21st century. Towards an active, fair and socially cohesive Europe. TFSC (2007) 31E. Strasbourg, 28 January 2008. Council of Europe.

73 Council of Europe (2005) Concerted Development of Social Cohesion Indicators Methodological Guide. Strasbourg: Council of Europe. Traducción Folia Consultores 2010.

74 Pero teniendo en cuenta varias consideraciones: 1.greater stakeholder involvement in public decision making generally; 2. the introduction and expansion of dialogue among faith communities; 3. the promotion of civic leadership in low-income communities; 4. recognising and promoting the work of NGOs and voluntary associations. The Council of Europe is exemplary here, having in 2003 granted NGOs participatory status which, among other things, gave them the right to be invited to certain meetings, to receive documentation and to provide expert advice on Council of Europe policies, programmes and actions. The NGOs’ experience and knowledge as well as their often strong connections to people living poor and marginalised lives are to be recognised as important resources in increasing social cohesion in Europe;-. (Council of Europe, TFSC (2007) 31E.) Pp.: 48.

organización interna de las organizaciones de voluntariado y su democracia interna. Porque respecto a esto último, podría tener un impacto negativo en su representatividad.

Para terminar, las Jornadas Cívicas Europeas (2010) promovidas por un grupo de trece asociaciones y plataformas sociales españolas en colaboración con Solidar y el Foro Cívico Europeo, en el marco del periodo de Presidencia española de la Unión Europea 2010, concluía con algunas ideas sobre el papel social del voluntariado, que se resumen a continuación:

- Es preciso fomentar y promover el voluntariado como respuesta activa y participativa de la ciudadanía a la pregunta sobre qué tipo de sociedad queremos ser.
- El voluntariado es una escuela de compromiso asociativo y de participación ciudadana.
- Se reconoce al voluntariado como escuela de formación en valores y en justicia social.
- También se le reconoce un papel como recurso de aprendizaje profesional.
- Se solicita el reconocimiento de las ONG y del voluntariado como agentes sociales.
- Se reivindica el papel del voluntariado como interlocutor con las ONG, que a su vez lo son con los poderes públicos.

Y finalmente, se promueve la continuación del voluntariado en la agenda política europea, al concluir el Año Europeo del Voluntariado de 2011, pidiendo que se le dé la máxima visibilidad.

## Resumen del capítulo 3

Como se veía también en el capítulo 2, el voluntariado es un espacio bien valorado de participación social. La pregunta pendiente es si se consolida el vínculo entre tener actitudes solidarias y actuar solidariamente. Pero la participación social requiere de un contexto favorable a ella y de canales que la favorezcan. Las asociaciones lo son, pero el porcentaje de personas que se asocian sigue siendo muy bajo.

La encuesta del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (Edis, 2010) muestra una vinculación entre las personas socias de las entidades que son además voluntarias en las mismas, sobre todo respecto a las pequeñas entidades.

En cualquier caso, estudiar el asociacionismo no es lo mismo que estudiar el voluntariado, aunque pueden inferirse algunas conclusiones comunes. El voluntariado es una expresión de la práctica de la solidaridad, pero como modo de participación social puede ser más o menos crítico, más o menos transformador. Y en ese sentido, según como se organice el voluntariado puede dar lugar a modelos débiles o fuertes de participación social. Son las organizaciones de mayor volumen presupuestario o de recursos humanos, las que tienen una mayor responsabilidad sobre la promoción de la cultura de organización democrática. En el caso de las más pequeñas, el voluntariado se convierte en muchas ocasiones en la manera de suplir las carencias internas de personal asociado, más que en un proyecto real de participación con lo social.

La relación entre actitudes democráticas y participación es aún objeto de estudio, pero un reto evidente es trabajar en la vinculación del voluntariado y lo comunitario; y otro crear espacios de toma de decisiones democráticas en las organizaciones y dar entrada en ellos, al voluntariado. Otra opción es

diferenciar entre voluntariado y activismo social, a partir de concederles diferentes y complementarios, papeles sociales.

A todo ello es necesario añadir la influencia en el modelo de participación social del voluntariado, que se promueve desde las políticas públicas. Crear estructuras, por ejemplo Consejos, es importante, pero aún lo es más, dotarlas de contenido, facilitar en ellas la toma democrática de decisiones y garantizar que la información fluya hacia las entidades teóricamente representadas.

## 4. VOLUMEN Y PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA

### El volumen del voluntariado

Como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad, hay una ausencia de datos actualizados sobre quiénes son las personas voluntarias en España<sup>75</sup>. El estudio sobre El Voluntariado en la Unión Europea (*Volunteering in the European Union, 2010*) pone de manifiesto que en general, en Europa se da una falta de sistematización, y un enfoque poco estructurado, hacia el voluntariado desde las instituciones. Cuando el informe se refiere a la realidad del voluntariado en España, alude a cifras y datos contradictorios y metodologías de estudio muy dispares<sup>76</sup>.

Este estudio de la Comisión Europea establece que hay entre 92 y 93 millones de europeos y europeas comprometidos con actividades de voluntariado (2010). Las estimaciones del Eurobarómetro Especial del año 2006<sup>77</sup>, puso de manifiesto que 3 de cada 10 europeos hacían tareas de voluntariado, y que 8 de cada 10, consideraba que las actividades de voluntariado eran una parte importante de sus vidas. En cualquier caso, se evidenció que el alcance del voluntariado en la UE es muy desigual, (ver Tabla 14).

La media de “participación activa” en el conjunto de la Unión señalaba a un 34% de europeos/as tomando parte en tareas voluntarias, frente a esto, se identificaba **un 18% en España**. Lo que situaba a España en el grupo de países con menor participación voluntaria (ver gráfico siguiente).

Tabla 12. Aspectos de mayor importancia en la vida de los/as europeos/as. Media UE25. 2006. Frecuencias acumuladas.

EBS273	Las tres cosas más importantes en la vida							
	Trabajo	Familia	Amigos	Tiempo Libre	Política	Religión	Ayudar a otras personas o trabajo voluntario	Salud
EU25	84%	97%	95%	90%	43%	52%	79%	99%
ES	87%	99%	96%	93%	26%	34%	74%	100%

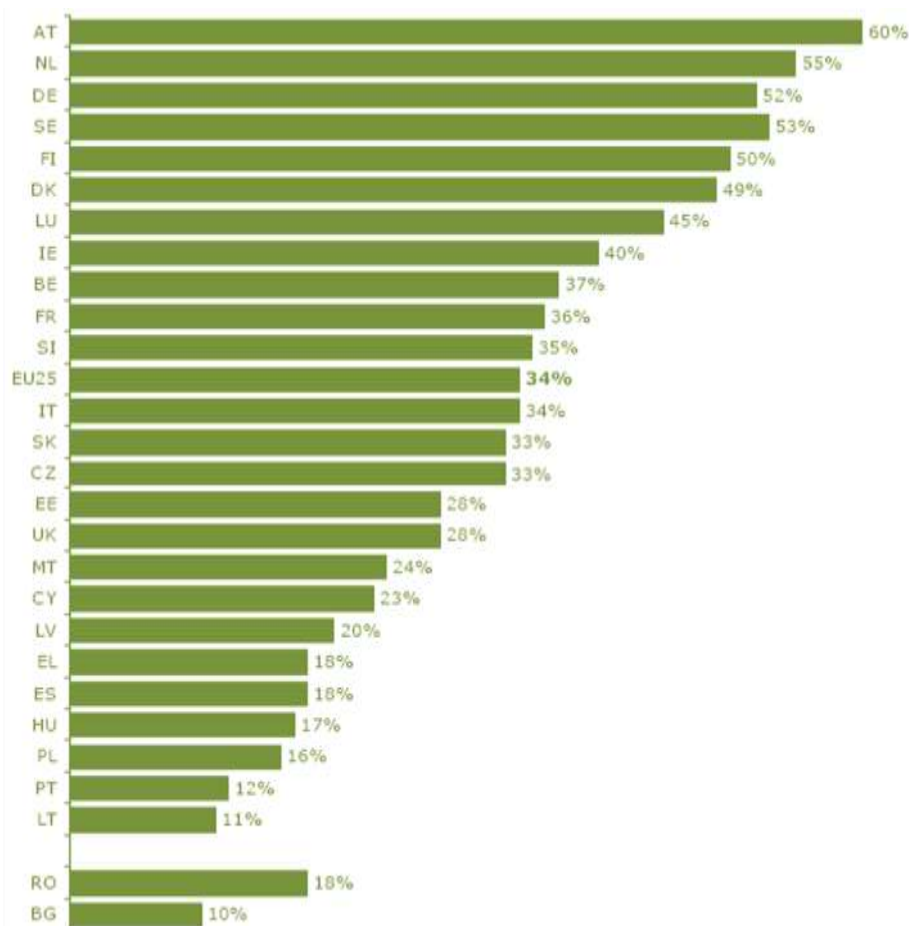
Fuente: Special Eurobarometer 273 “European Social Reality” 2006. Traducción Folia 2010.

75 GHK. 2010. Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA). Directorate General Education and Culture (DG EAC). European Commission.

76 En concreto señala: “Information and data: In Spain, there is a lack of up to date official data on volunteering at national level, since there are no official statistics (e.g. national surveys) on this issue, the most recent data being published in Spain dates from the late 90’s or 2000/01. Also some of the sources are contradictory or the methodology used varies. The interviewees identified this point as one of the main challenges encountered. (GHK, 2010b, pág. 27)

77 Special Eurobarometer 273 “European Social Reality” 2006. 26.755 entrevistas cara a cara realizadas entre el 17/11/2006 y el 19/12/2006. En España 1.000 entrevistas realizadas entre el 21/11/2006 y el 15/12/2006.

Gráfico 3. Dedicación a la “participación activa” o trabajo voluntario en la UE25. 2006.



Fuente: Special Eurobarometer 273 “European Social Reality” 2006. Pp.35.

EU25: Unión Europea de 25 Estados Miembro. BE Bélgica; CZ República Checa; DK Dinamarca; D-E Alemania del Este; DE Alemania del Oeste; EE Estonia; EL Grecia; ES España; FR Francia; IE Irlanda; IT Italia, CY Chipre; CY (tcc) Área no contralada por el Gobierno de Chipre; LT Lituania; LV Letonia; LU Luxemburgo; HU Hungría; MT Malta; NL Holanda; AT Austria; PL Polonia; PT Portugal; SI Eslovenia; SK Eslovaquia; FI Finlandia; SE Suecia; UK Reino Unido; BG Bulgaria; RO Rumania; HR Croacia; TR Turquía. NMS10: Nuevos Estado Miembro de la ampliación del 2004. DK/NA: No sabe/No Contesta

Siguiendo con el informe correspondiente a España del Voluntariado en la Unión Europea, (GHK, 2010b), se señala que el voluntariado es ciertamente un fenómeno más tardío aquí que en otros países, aunque se ha “incrementado muy considerablemente en la última década”. Estaría además caracterizado por la alta fragmentación de organizaciones y estructuras. Desafortunadamente el informe no provee de información sobre el volumen de personas voluntarias, no más allá de citar la disparidad de fuentes que van desde los posibles 5 millones de personas voluntarias, al algo más de 1 millón de personas. Los datos que cita son sobre todo del año 2005 y anteriores, por lo que no van a ser reproducidos en este Diagnóstico.

El estudio del Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) sobre “el perfil del voluntariado en la PVE” (2008), a pesar de los problemas que encaró sobre la falta de



sistemas de registro de personas voluntarias en las organizaciones, dio como resultado algunas cifras que sí nos aproximan al volumen de lo que podría ser el número de personas voluntarias en el país<sup>78</sup>. Y que además son totalmente coherentes con las aportadas en el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010).

En el estudio de la Plataforma, aunque el número total de personas que hacían voluntariado en las entidades de la PVE (que contestaron al cuestionario), indicara algo más de trescientas mil personas (314.682 personas), la estimación que hizo el Observatorio, teniendo en cuenta la tasa de respuesta, “no haría variar la estimación general con la que trabaja la PVE de **unas 800 mil personas voluntarias**”.

Por su parte el Anuario de la Fundación Luis Vives estimaba, en el sondeo realizado a tal efecto, “que en el TSAS colaboran **en torno a 873.171 personas voluntarias**, de las cuales casi tres de cada diez colaborarían en una entidad de tipo singular”<sup>79</sup>.

**Tabla 13. Estimación del número aproximado de personas voluntarias en el TSAS según el tipo de entidad. Encuesta al TSAS 2010**

Tipo de entidades	Estimación del número personas voluntarias	Respuestas (n)
<b>Total TSAS</b>	873.171	819
<b>Entidades singulares *</b>	236.762	3
<b>Entidades de nivel 1, 2 y 3 **</b>	636.409	816

Fuente: Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

\*Cáritas Española, Cruz Roja, la ONCE.

\*\* Las organizaciones de primer nivel (asociación, fundación u otras entidades) son organizaciones de base que no agrupan a otras. Las organizaciones de segundo nivel agrupan a otras entidades de base (federación y similar). Las organizaciones de tercer nivel (confederación, y similar) agrupan a otras entidades de segundo nivel como federación.

El volumen de entidades del Tercer Sector de Acción Social en España estimado por el Anuario del Tercer Sector de Acción Social de la Fundación Luis Vives (Edis, S.A., 2010), partía como universo de estudio de 47.753 entidades, pero descartadas muchas entidades por su extinción o inactividad (o por no ser de acción social), el Anuario redujo sus estimaciones a un universo final de referencia de

<sup>78</sup> El universo de estudio lo componen las 43 entidades que formaban parte de la PVE. En el momento de la recogida de la información, de septiembre a diciembre de 2007, “aunque se incluyeron también los datos enviados en enero de 2008 por alguna entidad rezagada”. El criterio de selección fue el de formar parte de la PVE. De las 43 entidades que componen la PVE (sin tener en cuenta las Plataformas Territoriales, que no se consideraron para este estudio), contestan a las cuestiones 24 entidades, por lo que ellas son consideradas la muestra. Hay 14 entidades con las que no se consigue contactar, y 5 entidades que según nos dicen, no disponen de información relativa a su voluntariado. (Observatorio del Voluntariado de la PVE, 2008)

<sup>79</sup> En general, se entiende por “entidades singulares” a Cáritas Española, Cruz Roja, la ONCE y la Obra Social de las Cajas de Ahorro. En el Anuario sólo se menciona a las tres primeras

28.790 entidades. El 92,8% serían entidades de primer nivel<sup>80</sup>. Se desconoce exactamente cuántas son de voluntariado, pero el Anuario estima que **el 83,5% de las entidades cuenta con personal voluntario**.

Según el Anuario 2010, “las entidades que se financian mayoritariamente a través de subvenciones públicas cuentan con una proporción relativamente inferior al resto de entidades, el 53,3%. La mayor presencia de personas voluntarias la encontramos en las entidades en las que predomina la financiación privada (68,2%)”. De hecho, parece haber una relación positiva entre **el asociacionismo y el voluntariado**, ya que el Anuario enfatiza que “la inmensa mayoría de las asociaciones de acción social **cuentan con personas socias voluntarias (86,8%)**. De éstas, agrupando el total de socios voluntarios, podemos apreciar que para más de la mitad de las asociaciones, la totalidad de las personas socias son, a su vez, colaboradores voluntarios (52,2%)”.

El 37% de las entidades que fueron consultadas para la elaboración del Anuario tenían entre 10 y 25 voluntarios/as; sin que hubiese diferencias significativas según el volumen presupuestario de la entidad, exceptuando a partir de un millón de euros (ver siguiente tabla).

**Tabla 14. Media estimada de personas voluntarias por entidad del TSAS, según volumen presupuestario, excluyendo las entidades singulares.**

Volumen presupuestario	Nº medio de personas voluntarias
Hasta 30.000 €	17,9
De 30.001 a 300.000 €	20,6
De 300.001 a 1.000.000 €	20,0
Más de 1.000.000 €	46,8
<b>Media total</b>	<b>26,4</b>

Fuente: Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

La encuesta del TSAS muestra que, desde el punto de vista de los ingresos de las entidades, “se da una lógica relación, inversamente proporcional, entre el nivel de ingresos y el peso que representa el personal voluntario sobre el total de colaboradores, de manera que en aquellas entidades que disponen de mayores ingresos, el voluntariado representa menos de un tercio del total de personas colaboradoras, mientras que en las entidades con ingresos más reducidos, la participación voluntaria prevalece ampliamente sobre el resto”. Según el anuario “disponer de escasos recursos económicos, por tanto, obliga a apoyarse en mayor medida en la colaboración desinteresada de las personas voluntarias” si bien esto no tiene por qué estar asociado a la gestión de recursos económicos, sino al tipo de acción social que se realiza.

Siguiendo con esta fuente, “para el conjunto de las entidades del TSAS -sin tener en cuenta a las entidades singulares-, las personas voluntarias representan de media el 56,7% del total de personas que

<sup>80</sup> De acuerdo con el Anuario las organizaciones de primer nivel (asociación, fundación u otras entidades) son organizaciones de base que no agrupan a otras. Las organizaciones de segundo nivel agrupan a otras entidades de base (federación y similar). Las organizaciones de tercer nivel (confederación, y similar) agrupan a otras entidades de segundo nivel como federación, (Edis, 2010).

trabajan en la entidad, bien sea percibiendo una remuneración, o no (62,3% incluyendo a las singulares). De manera desagregada, se constata cómo **en el 45,2% de los casos, el voluntariado representa más de la mitad de las personas colaboradoras de la entidad**. Además, una cuarta parte de las entidades (el 24,5%) desarrollan su actividad exclusivamente con colaboración voluntaria”.

Existen muy pocos datos recientes sobre voluntariado en las Comunidades Autónomas, y la mayoría están referidos a las “organizaciones de voluntariado” y no a las personas voluntarias. Aunque algunas investigaciones se han basado en encuestas al voluntariado con muestras suficientemente amplias para generar un buen perfil de estas personas, pocas han dado cifras sobre su volumen. En la siguiente tabla y cuadro se recoge la información más significativa al respecto.

Tabla 15. Estimación cuantitativa de las personas voluntarias en España

Año de medición	Estimación nº de personas voluntarias	% Mujeres	% Hombres	Ámbito territorial	Fuente
2009	353.125 personas voluntarias	54% 69,7% en ámbito rural	46%	Andalucía	(Consejería de Gobernación y Justicia., 2008) (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010)
2009	29.689 personas voluntarias	55%	45%	País Vasco	(Gobierno Vasco, 2010)
2008	800.000	58%	42%	Organizaciones miembro en España	(PVE 2008)
2008	Sin información	63,75%	36,25%	Castilla La Mancha	Fundación Castellano-Manchega de Cooperación 2010)
2008	204.000 personas voluntarias	Sin información	Sin información	Comunitat Valenciana	(Conselleria de Inmigración y Ciudadanía, 2009)
2008	Sin información 83% de las entidades tienen voluntariado en sus equipos. Sólo un 27% de las organizaciones disponen de políticas de gestión de personas	66%	34%	Catalunya	(Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)
2007-2008	147.977 personas voluntarias. 94% de las organizaciones cuenta con personas voluntarias	63,3%	36,7%	Bizkaia	(Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2010)
200?	12.491 personas voluntarias (*) Dos de cada tres asociaciones cuentan con menos de 10 voluntarios. Sólo el 27% tiene un programa de gestión del voluntariado.	62,83%	37,17%	Badajoz	(López Rey & Centella Moyano, 2008)
2006-2007	Sin información	64% de las entidades dicen tener más mujeres	Sin información	Comunidad de Madrid	(Zurdo, Mota, & Vidal, 2008)

Año de medición	Estimación nº de personas voluntarias	% Mujeres	% Hombres	Ámbito territorial	Fuente
2004	Sin información El 81% de las asociaciones tenía voluntarios; el 56% no supera las 10 personas voluntarias. Sólo el 23% de asociaciones contaba con voluntarios dentro de un programa formal de voluntariado.	56%	44%	Galicia	(López & Pérez-Díaz, 2005)
	El 49,7% de las fundaciones tenía voluntarios. Sólo el 17% tenía un programa formal de voluntariado. El 84,1% de las fundaciones con voluntariado son privadas. El 71% tenía menos de 10 personas voluntarias	57,5%	42,5%		
	El 54% de las entidades religiosas tenía voluntariado. El 29% tenía un Programa formal de voluntariado El 76,9% correspondiente al subSector “sociales” tenía voluntariado. El 34,8% de todas superaba los 26 voluntarios por entidad (el 51% supera las 10 personas voluntarias)	37,3%	62,7%		
2003	41.610 personas voluntarias	Sin información	Sin información	Aragón	(Oliván Villobas & Ruiz Olano, 2003)

Folia, 2010. Fuentes citadas en la tabla.

Tabla 16. Algunos estudios territoriales realizados sobre Voluntariado en España en los últimos 5 años

Territorio	Características del estudio	Algunos datos significativos	Principales áreas de trabajo identificadas /colectivos de intervención
<b>Galicia: El Tercer Sector, presente y promesa (2005)</b>	<p>Este estudio se realiza por encargo de Caixa Galicia y lo dirige Víctor Pérez Díaz.</p> <p>Se basa en una encuesta telefónica realizada en 2004 a una muestra de 437 asociaciones, 149 fundaciones y 85 entidades religiosas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las fundaciones tienen un ámbito de actuación sobre todo autonómico (38,3%) y las asociaciones trabajan sobre todo en el ámbito provincial (27,1%).</li> <li>- El 7,4% de las entidades religiosas, el 20,1% de las fundaciones y el 24,7% de las asociaciones trabajan en todo el estado o son internacionales.</li> </ul>	<p>El principal colectivo atendido por las asociaciones (46,3%; N=162) y fundaciones (26,7%; N=56) encuestadas era el de las personas con discapacidad. Para las entidades religiosas eran las personas mayores, con un 24,1% (N=29) de respuestas en ese sentido.</p>
<b>Cataluña: Anuari del Tercer Sector Social de Catalunya (2009)</b>	<p>Realizado por el Observatori del Tercer Sector y la Taula d'entitats del Tercer Sector, define el universo del Anuario como Tercer Sector Social y define que "está formado por las organizaciones del Tercer Sector que trabajan para la promoción de la persona para la inclusión de los colectivos vulnerables".</p> <p>El Estudio es cualitativo y cuantitativo y el trabajo de campo se realizó entre junio y diciembre de 2008.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El estudio estima un universo de 7.503 entidades</li> <li>- Valora que económicamente, las entidades del Tercer Sector Social representaron un 2,8% del PIB catalán en 2007.</li> <li>- Hay más de 100.000 personas contratadas y más de 245.000 personas voluntarias.</li> <li>- Estima que el número de personas es más de 1.700.000</li> <li>- El 82% de las entidades tienen Cataluña como ámbito de actuación y el 6% son de ámbito estatal.</li> </ul>	<p>En la respuesta de 869 entidades a la encuesta realizada son las personas con discapacidad (26%) y la infancia y juventud (20%), los colectivos a los que se dedica el mayor porcentaje de organizaciones</p>
<b>Andalucía: Análisis del movimiento de voluntariado en Andalucía, (2008)</b>	<p>Realiza su análisis a partir del Registro de entidades que gestiona la Agencia Andaluza de Voluntariado.</p>	<p>En el Registro General de Entidades de Voluntariado en Andalucía en 2008 estaban consignadas 1.408 organizaciones de voluntariado.</p> <p>Más de una de cada 4 entidades (27%) tiene como área de intervención, la acción social.</p> <p>El 25% de las entidades son de ámbito estatal.</p>	<p>Los grupos a los que se dedican en mayor medida las organizaciones del estudio son jóvenes (16%) y menores (15%). El tercer destinatario en orden de importancia es la población en general a la que se dedica el 14%.</p>
<b>Castilla-La Mancha: Situación 2009 Voluntariado en Castilla-La Mancha</b>	<p>La Fundación Castellano Manchega de Cooperación (FCMC) es la responsable del desarrollo del Observatorio de la Solidaridad de Castilla-La Mancha, desde donde se ha realizado el estudio.</p> <p>El estudio es cualitativo y cuantitativo y se realizó entre mayo y</p>	<p>Basándose en el Registro de Entidades de Voluntariado de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el estudio aproxima un número de 433 entidades.</p> <p>El principal campo de trabajo de las entidades es el Voluntariado de Acción Social (68%).</p>	<p>El grupo de atención más citado por las entidades es el de las personas con discapacidad intelectual (17,6%), seguido de las personas mayores (14,7%) y, con el mismo porcentaje (11,7%), jóvenes y personas con discapacidad física.</p>

Territorio	Características del estudio	Algunos datos significativos	Principales áreas de trabajo identificadas /colectivos de intervención
	noviembre de 2008.	El 21% tienen un ámbito de actuación provincial; y el 20% internacional. Son de ámbito regional el 19% y estatal el 12%.	
<b>Comunidad de Madrid: Situación y tendencias del voluntariado en la Comunidad de Madrid, 2007.</b>	Estudio cuantitativo que replica la investigación ya realizada en 2001, y cualitativo. Encargado por la Dirección General de Voluntariado y Promoción Social. Realizado por: Fernando Vidal, Rosalía Mota y Ángel Zurdo.	<p>El Censo de entidades registraba en el último trimestre de 2006, 3.777.</p> <p>4 de cada 10 entidades tienen como Sector de actividad la Acción social.</p> <p>El 34% trabaja con la población en general.</p> <p>El voluntariado que trabaja con colectivos en situación de exclusión ha incrementado su especialización con respecto a 2001.</p>	El 33,6% de las entidades dedican su trabajo a la población en general; el 27,9% a la infancia; el 23,5% a la familia y el 21, 5% a la juventud.
<b>País Vasco: Estudio del voluntariado en Bizkaia (Bolunta, 2008).</b>	<p>En la Comunidad Autónoma Vasca existen tres agencias para el voluntariado, una por cada territorio histórico. Se trata de ERDU, Bolunta y Gizalde.</p> <p>El estudio de Bolunta tiene el interés especial de que la fuente de información son las personas, no las organizaciones.</p> <p>Realizaron un cuestionario telefónico a una muestra representativa de la población vizcaína.</p>	<p>El 41% de la población (36% de las mujeres y 45,5% de los hombres) participa en una asociación solidaria.</p> <p>El 59% de los hombres y el 58,5% de las mujeres llegaron a esa organización a través de sus amistades, vecinos o familiares.</p> <p>El interés por la actividad es lo que animó a elegir la organización al 96,5% de las personas encuestadas. El 22,5% de las personas organizadas lo están en una entidad de cooperación al desarrollo y ayuda al tercer mundo; el 20% en una dedicada a la “marginación social” ó a “enfermedades y servicios sociosanitarios”; el 18% está en una organización dedicada a la defensa de los derechos humanos.</p>	El 33% está en una organización que no tiene un colectivo específico de referencia; el 23% en organizaciones dedicadas a infancia y juventud y el 13% en otras dedicadas a personas mayores.
<b>País Vasco: Informe Anual de la situación del voluntariado en la CAPV (Gizalde Voluntariado Guipúzcoa, 2008)</b>	Se realiza desde 2004, a partir de datos del Censo General de Organizaciones del Voluntariado, cuya última edición disponible es de 2008.	<p>El Censo registra 246 entidades a 31 de diciembre de 2008.</p> <p>El 18,4% tienen como ámbito “la lucha contra la exclusión social”. El ámbito en el que más entidades trabajan es “Salud” (25,2%).</p>	A la población en general se dedica el 60,6% de las entidades. Sigue en porcentaje, la Infancia, adolescencia y juventud, con un 28,5% de las entidades; Mujer (14,6%) y familia (13%).

## Perfil sociodemográfico de las personas voluntarias

El “Diagnóstico de Situación del Voluntariado en España” (2005) elaborado para el Plan Estatal del Voluntariado 2005-2009 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>81</sup> señalaba que el perfil de las personas voluntarias en España era el de una persona entorno a los 40 años, mujer y con alto nivel educativo. Así mismo, se concretaba que el voluntariado de acción social era el más numeroso en el país.

Estos datos se apoyaban fundamentalmente en la percepción de las propias organizaciones no gubernamentales<sup>82</sup>, y se ha estado manteniendo como “el perfil” del voluntariado en España desde entonces; sin embargo, en la actualidad se dispone de datos algo más actualizados que permiten poner al día algunos elementos este perfil. De hecho, se puede hablar, no de un perfil, sino de varios perfiles de voluntariado.

El “perfil de las personas voluntarias” en España depende de la propia definición de lo que supone la “acción voluntaria”, algo que establecen las entidades de voluntariado, y las administraciones responsables de los registros. En el caso de este Diagnóstico se emplea la definición establecida en la Metodología (ver Capítulo 1, Cuadro 1.).

Dados los problemas metodológicos que plantean los censos y registros de las administraciones, y los sistemas de recogida de datos (cuando existen) de las propias entidades, se ha optado por hacer un doble ejercicio descriptivo. Por un lado, describir el panorama que sugieren las encuestas sobre participación social, y por otro, presentar el de los estudios territoriales y de las propias entidades de voluntariado.

## Perfil de las personas que dicen participar en entidades sociales

En España, se puede reconocer una evolución de la participación social a través de las encuestas que han medido en algún momento la participación ciudadana de la población española (entre otros métodos). Hay excelentes trabajos enfocados al análisis del asociacionismo como los de Montero, Font, & Torcal, (2006), Alberich, T. (1993, 1994), Martí, J.L. (2008), Morales, L. (2005), etc. Enfoque que excede el ámbito del Diagnóstico, pero que ya ha aparecido en el epígrafe sobre participación social. Lo cierto es que voluntariado y asociacionismo no son fáciles de diferenciar en la práctica, aunque sí lo sea más conceptualmente. Y esto es debido, como ya se ha explicado, a que las fuentes no suelen diferenciar en profundidad “la forma” en que participan las personas. Lamentablemente ninguna de las cifras que existen sobre asociacionismo, permiten hacer una inferencia real al ámbito del voluntariado. Las asociaciones, por el mero hecho de tener asociados y que trabajen de modo altruis-

---

81 Actualmente con las competencias en el Ministerio de Sanidad y Política Social.

82 Y se citan reiteradamente, por ejemplo: Association of Voluntary Service Organisations AVSO and European Volunteer Centre CEV (2005) Voluntary Action in Spain. Facts and Figures.



ta para ellos mismos o su causa, no se convierten en entidades de voluntariado. Esto ha sido ya explicado en la primera parte del Capítulo 3 “El voluntariado es una forma de participación social”<sup>83</sup>.

Ha sido señalado con frecuencia que diferenciar entre “voluntariado formal” en organizaciones de voluntariado y “voluntariado informal” empobrece un panorama mucho más rico de ayuda mutua, vecindad, y ejercicio de la ciudadanía. Este es uno de los motivos por los que en las encuestas que citamos a continuación, y de las que alguna información ha sido expuesta en capítulos anteriores, no distingue el trabajo o la acción voluntaria, del voluntariado formal, que es a lo que trata de aproximarse este Diagnóstico.

De esta forma, las siguientes cifras han de interpretarse en clave meramente orientadora, de hacia “dónde” parece dirigirse la participación en entidades sociales de la sociedad española, y quiénes son sus protagonistas. También es interesante en la línea antes citada por Hooghe (2003), ya que cuanto mayor es la participación social de una persona, mayor podría ser la probabilidad de que siga participando, por ejemplo como voluntaria.

En verdad, el voluntariado es un modo de participación social que no puede medirse directamente como membresía en términos de “socio/a” de una organización. Pero sí es un “vínculo” activo a una organización, con una dedicación temporal concreta en esa organización, estando concisamente en contacto con su misión. En cuanto al tiempo, se carecen de datos para el total nacional pero sí se conoce la dedicación del Voluntariado en algunas regiones.

Así, en Bizkaia el 59,6% del voluntariado realiza actividades que tienen una duración superior a las 6 horas<sup>84</sup>; en Catalunya, el 68% dedica más de 5 horas por semana<sup>85</sup>; en Castilla La Mancha el 23% del voluntariado tiene una dedicación de más de 6 horas a la semana (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010); en Galicia el 37,6% del voluntariado de asolaciones dedica más de 4 horas a la semana (López & Pérez-Díaz, 2005); y en la Comunidad de Madrid el 56% se dedicaba a un voluntariado por encima de las 4 horas semanales (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008).

En la encuesta del empleo del tiempo del Instituto Nacional de Estadística (2003), las personas que señalaban haber tomado parte en trabajo voluntario (incluidas las reuniones de organizaciones) eran más mujeres que hombres, y su dedicación a estas tareas disminuía según aumentaba el tamaño del hogar en el que vivían. También tenían una mayor implicación quienes no estaban ocupados/as laboralmente, y las personas a partir de los 45 años. De igual forma, participaban más las personas viudas o casadas, y que tenían estudios secundarios completados, (ver tabla siguiente). Sin duda este es el perfil al que se aludía en el “Diagnóstico de Situación del Voluntariado en España 2005” empleado para el último Plan de Voluntariado hasta la fecha.

---

83 Citando de nuevo el estudio castellano-manchego: “en el voluntariado, a diferencia del asociacionismo, las actividades que se desarrollen han de ser de interés social, de cara a los demás y persiguiendo intereses colectivos. No buscan el beneficio propio, ni sólo el de los asociados, sino también beneficiar a terceros” (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010).

84 (Bolunta, 2008)

85 (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)

Tabla 17. Porcentaje de personas que realizan la actividad “trabajo voluntario y reuniones” en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas. Resumen Nacional INE. 2003.

Actividad: Trabajo voluntario y reuniones						
Principales variables	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
<b>TOTAL</b>	<b>12,4</b>	<b>1:49</b>	<b>9,5</b>	<b>1:54</b>	<b>15,1</b>	<b>1:46</b>
Tipo de día de la semana						
<b>Lunes a jueves</b>	10,5	1:53	7,8	1:55	13,0	1:52
<b>Viernes a domingo</b>	14,9	1:45	11,8	1:52	17,9	1:40
Tamaño del hogar en el que viven						
<b>Hogar de 1 miembro</b>	23,0	1:46	11,9	1:48	30,2	1:45
<b>Hogar de 2 miembros</b>	16,8	1:51	13,5	1:51	19,8	1:51
<b>Hogar de 3 miembros</b>	12,1	1:48	10,0	1:56	14,2	1:43
<b>Hogar de 4 miembros</b>	9,5	1:48	7,6	1:50	11,4	1:46
<b>Hogar de 5 ó más miembros</b>	8,8	1:52	7,2	2:06	10,4	1:42
Nivel de ingresos del hogar en el que viven						
<b>Menos de 1.000 €</b>	17,2	1:52	12,7	1:58	20,6	1:49
<b>De 1.000 a 1.499,99 €</b>	12,5	1:50	9,4	1:56	15,5	1:46
<b>De 1.500 a 1.999,99 €</b>	10,2	1:45	7,9	1:44	12,6	1:45
<b>2.000 € o más</b>	9,6	1:44	8,3	1:52	11,0	1:36
Tipo de municipio en el que viven						
<b>Capitales de provincia</b>	12,5	1:51	9,5	1:51	15,3	1:50
<b>Resto de municipios</b>	12,3	1:48	9,5	1:55	15,0	1:44
Edad						
<b>Menos de 25 años</b>	6,3	1:43	5,4	1:57	7,2	1:33
<b>De 25 a 44 años</b>	8,2	1:50	6,9	1:55	9,5	1:47
<b>De 45 a 64 años</b>	15,9	2:02	11,5	2:00	20,2	2:03
<b>65 ó más años</b>	22,5	1:37	17,9	1:45	26,0	1:33
Nivel de estudios alcanzado						
<b>Analfabetos, sin estudios o educación primaria</b>	15,4	1:47	10,9	1:53	19,1	1:45
<b>Educación secundaria. Primera etapa</b>	11,9	1:55	8,6	2:02	15,3	1:50
<b>Educación secundaria. Segunda etapa</b>	9,4	1:57	7,8	2:08	11,1	1:50
<b>Formación profesional superior</b>	8,9	1:47	8,6	1:43	9,4	1:52
<b>Educación universitaria</b>	11,1	1:33	11,1	1:32	11,0	1:34
Estado civil						
<b>Casado</b>	13,9	1:51	11,6	1:54	16,2	1:49
<b>Soltero</b>	7,6	1:46	6,2	1:55	9,3	1:38
<b>Viudo</b>	24,4	1:36	14,9	1:30	26,3	1:36
<b>Separado o divorciado</b>	12,6	2:27	8,2	2:19	15,3	2:30
Relación con la actividad y situación profesional respecto al primer traba-						

Actividad: Trabajo voluntario y reuniones						
Principales variables	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
jo						
Activos	8,5	1:51	7,5	1:54	9,9	1:47
Ocupados	7,9	1:47	7,2	1:50	9,0	1:43
– Empresarios	7,9	1:53	6,6	1:51	10,8	1:55
– Asalariados	7,9	1:45	7,4	1:50	8,7	1:39
Parados	13,1	2:09	10,4	2:25	15,1	2:02
Inactivos	16,9	1:47	13,2	1:53	19,1	1:45
Estudiantes	6,6	1:39	5,9	1:47	7,3	1:33
Jubilados o pensionistas	21,2	1:46	17,6	1:53	25,5	1:39
Labores del hogar	20,7	1:51	*20,4	*2:16	20,7	1:51

INE Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003.

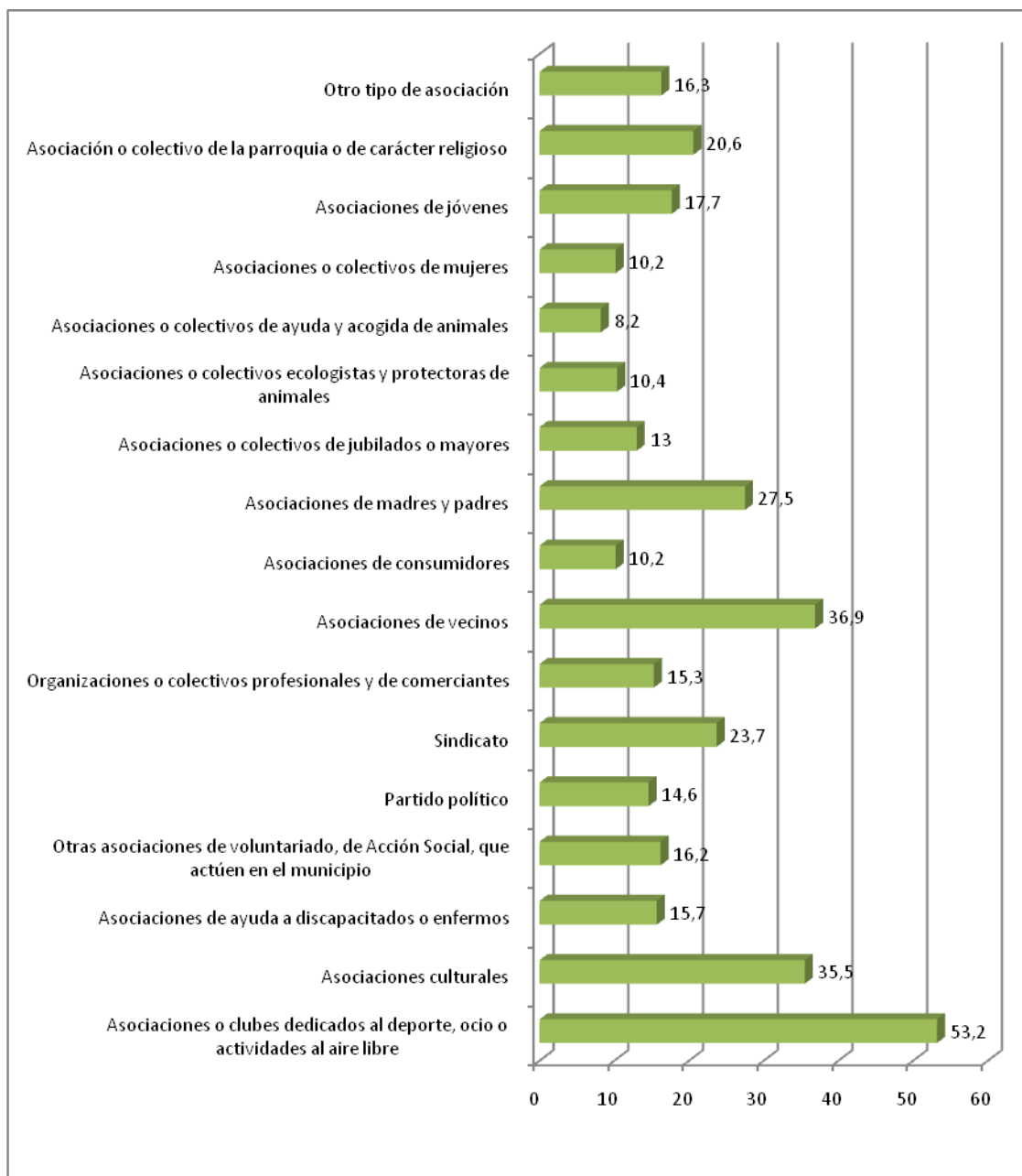
La encuesta del CIS sobre Ciudadanía y Participación Local (2006) mostraba una considerable riqueza en la participación de las personas adultas (ver gráfico 3). Como se verá en el epígrafe sobre “Ámbitos de la acción voluntaria”, la participación se tiende a concentrar en unos cuantos ámbitos. En la encuesta se señala que el 40% de los hombres había pertenecido o pertenecía a alguna asociación de su municipio, pero que esto sólo era así para el 32% de las mujeres. Un rasgo que parece distinguirse es que la pertenencia formal quizás sea algo más distintivo en el caso de la participación masculina que femenina. También es algo más presente en las edades jóvenes, lo que quizás se ve igualmente influido por, en primer lugar la institucionalización de lo comunitario, y en segundo lugar, por posibilidades democráticas que no tuvo la generación que vivió la dictadura (ver Tabla 17). Las personas más jóvenes (de 18 a 24 años) y los adultos entre 35 y 44 años son los grupos de edad que más dicen pertenecer (o haber pertenecido) a asociaciones en su municipio, (42,6% y 37,1% respectivamente).

Tabla 18. Personas que pertenecen o han pertenecido en el pasado a alguna asociación de su municipio, (de cualquier tipo), por grupos de edad- % de respuesta. Año 2006

	De 18 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	65 y más años	N.C.	TOTAL	(N)
Sí	42.6	34.4	42.7	37.1	33.4	29.1	100.0	36.2	(1445)
No	57.3	62.9	57.0	60.9	64.5	68.9	.	62.2	(2482)
N.C.	0.2	2.7	0.4	1.9	2.1	2.0	.	1.7	(66)
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	(3994)

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

Gráfico 4. Entidades a las que se pertenece o se ha pertenecido en el municipio donde se vive, según tipo de entidad. Año 2006



CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

El tipo de asociaciones que se ha identificado que con mayor probabilidad podría relacionarse con la acción social, muestran algunas pautas diferenciales según los grupos de edad de la población que señalan pertenecer o haber pertenecido a una asociación. De esta forma, en las organizaciones religiosas o en las asociaciones o parroquias confesionales, la gente que más afirmaba participar o haber participado tenía una edad por encima de los 55 años. Quienes hacían lo propio en las organizaciones

de jóvenes, se concentraban sobre todo de los 18 a los 34 años; lo mismo que quienes participan (o han participado) de las asociaciones o colectivos ecologistas y protectoras de animales. Las personas de 25 a 44 años sobre todo participaban (o lo habían hecho) de asociaciones culturales. Y todos los grupos de edad, sobre todo los jóvenes, tenían bastantes vivencias en las asociaciones o clubes dedicados al deporte, ocio o actividades al aire libre.

**Tabla 19. Personas que dicen pertenecer o haber pertenecido a una asociación en su municipio, por grupos de edad y tipo de asociación (\*). Año 2006.**

Tipo	Edad	Sí	No	NC	total	Tipo	Edad	Sí	No	NC	Total
<b>Asociaciones o clubes dedicados al deporte, ocio o actividades al aire libre</b>	De 18 a 24 años	<b>85,7</b>	14	0,3	100	<b>Asociaciones culturales</b>	De 18 a 24 años	37,6	60,8	1,6	100
	De 25 a 34 años	66	32,5	1,6	100		<b>De 25 a 34 años</b>	<b>45,1</b>	54,1	0,8	100
	<b>De 35 a 44 años</b>	<b>52,6</b>	46,7	0,8	100		<b>De 35 a 44 años</b>	<b>34,8</b>	63,6	1,6	100
	<b>De 45 a 54 años</b>	<b>45,1</b>	53,8	1	100		De 45 a 54 años	26	71,7	2,3	100
	De 55 a 64 años	35,7	64,1	0,1	100		De 55 a 64 años	38	61,9	0,1	100
	65 y más años	26	72,9	1,1	100		65 y más años	21,3	78,7	,	100
	N,C,		100	,	100		N,C,		100	,	100
TOTAL	52,3	46,8	0,9	100	TOTAL	34,4	64,5	1,1	100		
<b>Asociaciones de ayuda a personas con discapacidad o enfermas</b>	De 18 a 24 años	8,5	88,5	3	100	<b>Otras asociaciones de voluntariado, de Acción Social, que actúen en el municipio</b>	<b>De 18 a 24 años</b>	<b>16,2</b>	82,2	1,6	100
	<b>De 25 a 34 años</b>	<b>16,9</b>	80,8	2,3	100		<b>De 25 a 34 años</b>	<b>20,7</b>	78,5	0,8	100
	De 35 a 44 años	15,7	81,9	2,4	100		De 35 a 44 años	13,3	84,3	2,4	100
	De 45 a 54 años	11	86,8	2,2	100		De 45 a 54 años	8	90,8	1,1	100
	De 55 a 64 años	11,8	86,8	1,4	100		De 55 a 64 años	16	82,5	1,4	100
	<b>65 y más años</b>	<b>15,7</b>	84,3	,	100		65 y más años	14,4	85,6	,	100
	N,C,		100	,	100		N,C,		100	,	100
TOTAL	13,8	84,3	1,9	100	TOTAL	15	83,8	1,3	100		
<b>Asociaciones o colectivos ecologistas y protectoras de animales</b>	<b>De 18 a 24 años</b>	<b>12,9</b>	84,1	3	100	<b>Asociaciones o colectivos de ayuda y acogida de animales</b>	De 18 a 24 años	7	90	3	100
	<b>De 25 a 34 años</b>	<b>9,7</b>	87,9	2,3	100		<b>De 25 a 34 años</b>	<b>8,2</b>	90,2	1,6	100
	De 35 a 44 años	8,2	89,3	2,5	100		De 35 a 44 años	4	93,4	2,5	100
	De 45 a 54 años	5,1	91,7	3,2	100		De 45 a 54 años	3,6	93,2	3,2	100
	De 55 a 64 años	9,3	89,3	1,4	100		<b>De 55 a 64 años</b>	<b>9,3</b>	89,2	1,5	100
	65 y más años	3,5	95,3	1,1	100		65 y más años	5,9	94,1	,	100
	N,C,		100	,	100		N,C,		100	,	100
TOTAL	8	89,6	2,3	100	TOTAL	6,2	91,8	2	100		
<b>Asociaciones de jóvenes</b>	<b>De 18 a 24 años</b>	<b>22,9</b>	74	3	100	<b>Asociación o colectivo de la parroquia o de carácter religioso</b>	De 18 a 24 años	15,7	81,3	3	100
	<b>De 25 a 34 años</b>	<b>26,9</b>	71,7	1,5	100		De 25 a 34 años	15,7	82,7	1,6	100
	De 35 a 44 años	17,5	80,8	1,6	100		De 35 a 44 años	16	81,5	2,4	100
	De 45 a 54 años	6,8	89,9	3,3	100		De 45 a 54 años	13,9	82,9	3,2	100
	De 55 a 64 años	13,3	86,5	0,2	100		<b>De 55 a 64 años</b>	<b>27,1</b>	72,8	,	100
	65 y más años	3,6	95,2	1,1	100		<b>65 y más años</b>	<b>28,5</b>	71,4	0	100
	N,C,		100	,	100		N,C,		100	,	100
TOTAL	15,9	82,3	1,8	100	TOTAL	18,8	79,4	1,8	100		

CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas. \*Sólo se recogen algunas categorías de asociaciones; las más similares a las de las entidades de voluntariado de acción social

La encuesta del Instituto Nacional de Estadística (INE 2007), sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA)<sup>86</sup>, tiene un capítulo entero dedicado a la participación

86 La Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA) es la implantación en España del proyecto europeo Adult Education Survey, coordinado por Eurostat. El objetivo de la encuesta es conocer las actividades de formación y

social y cultural de las personas de 25 a 74 años que aporta datos de gran interés sobre actividades que pueden considerarse voluntarias. Su muestra es de 24.030 entrevistas.

Sobre ésta se ha hecho el ejercicio de situar potencialmente algunas organizaciones en las áreas de voluntariado de acción social. El resultado puede verse en las dos tablas siguientes.

**Tabla 20. Participación en actividades sociales según tipo de actividad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.**

* Edad	Entidades que no se consideran de voluntariado en el estudio			Potencial Voluntariado cultural	Potencial Voluntariado de acción social	Se desconoce
	De partidos políticos o sindicatos	De asociaciones profesionales	De las diferentes confesiones o de organizaciones religiosas	De organizaciones o de grupos recreativos	De organizaciones benéficas y voluntariado informal	De otros grupos u organizaciones
<b>Total</b>	<b>6,16</b>	<b>8,05</b>	<b>15,16</b>	<b>13,03</b>	<b>12,75</b>	<b>8,23</b>
<b>De 25 a 34 años</b>	5,44	7,74	10,43	13,13	10,97	7,64
<b>De 35 a 44 años</b>	7,55	10,1	14,19	13,33	11,7	9,05
<b>De 45 a 54 años</b>	7,69	10,07	14,26	12,88	14,56	9,05
<b>De 55 a 64 años</b>	6,04	7,11	18,09	13,08	14,72	8,26
<b>De 65 a 74 años</b>	2,65	2,68	24,41	12,44	13,08	6,54

INE 2008. Encuesta EADA. \* Se ha añadido la fila superior

El marco conceptual de la encuesta no es evidentemente el mismo que este estudio. En primer lugar, las organizaciones benéficas no tienen por qué ser necesariamente de voluntariado, y el “voluntariado informal” no se incluye en esta investigación<sup>87</sup>. En segundo lugar, la encuesta se refiere a tomar parte en “actividades” de las organizaciones o los grupos, lo que pueden ser tareas de voluntariado (con una duración y una pertenencia a la organización), o eventos de una entidad de voluntariado.

En cualquier caso, resulta de gran interés saber que la cifra que estima esta encuesta, un 12,75% de participantes en actividades de voluntariado de acción social (potenciales), es perfectamente coherente con el 10%-19% estimado para España en el estudio sobre Voluntariado en la Unión Europea (Comisión Europea 2010). Esta cifra aumenta al 13,21% si se cuenta sólo a la población de nacionalidad española, y disminuye al 9,11% si solo se contabiliza la de nacionalidad extranjera.

aprendizaje realizadas por la población adulta "aprendizaje a lo largo de la vida". La muestra de la encuesta es de 24.030 adultos de 25 a 74 años que viven en hogares familiares. Se realizó en el 2007. Último dato publicado a marzo del 2008. Fuente: INE 2010.

<sup>87</sup> Por voluntariado informal se entiende por ejemplo aquel que no ha suscrito un acuerdo por escrito de voluntariado con una entidad, el que es espontáneo o muy ocasional, sin una duración determinada establecida previamente con la organización, o aquel que no está circunscrito a un programa o proyecto específico.

Profundizando en las diferencias por sexo y edad de la encuesta (ver la tabla siguiente), en los tipos de actividades que más podrían acercarse al voluntariado de acción social, se observa que en todas las edades, las mujeres participan más de las actividades benéficas y de voluntariado informal que los hombres. También las mujeres participan más de los 35 a los 44 años en actividades de otro tipo de organizaciones. En el caso de los varones, ellos lo hacen en mayor medida de las actividades recreativas, lo que se ha denominado como “potencial voluntariado cultural”, que en este caso incluye el ámbito deportivo.

**Tabla 21. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, sexo y grupo de edad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.**

*	Potencial Voluntariado cultural			Potencial Voluntariado de acción social			Se desconoce		
	Actividades de organizaciones o de grupos recreativos			Actividades de organizaciones benéficas y voluntariado informal			Actividades de otros grupos u organizaciones		
Edad	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	13,03	<b>15,22</b>	10,85	12,75	10,94	<b>14,56</b>	8,23	8,39	8,07
<b>De 25 a 34 años</b>	13,13	<b>16,51</b>	9,50	10,97	9,49	<b>12,55</b>	7,64	7,43	7,86
<b>De 35 a 44 años</b>	13,33	<b>15,75</b>	10,81	11,70	10,44	<b>13,01</b>	9,05	8,49	<b>9,63</b>
<b>De 45 a 54 años</b>	12,88	<b>15,15</b>	10,63	14,56	13,13	<b>15,97</b>	9,05	<b>10,00</b>	8,10
<b>De 55 a 64 años</b>	13,08	<b>13,56</b>	12,63	14,72	11,70	<b>17,58</b>	8,26	8,72	7,82
<b>De 65 a 74 años</b>	12,44	<b>13,47</b>	11,56	13,08	10,59	<b>15,21</b>	6,54	<b>7,22</b>	5,95

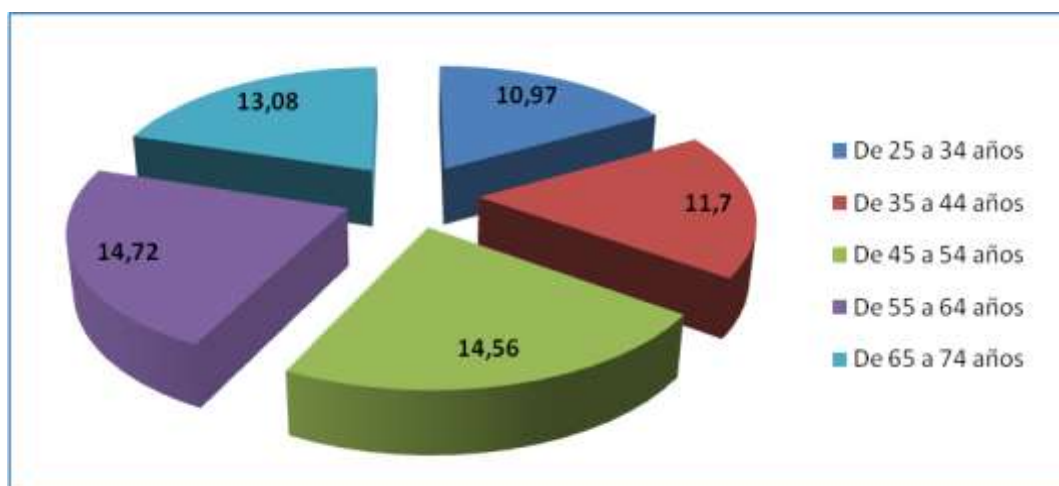
INE 2008. Encuesta EADA. \* Se ha añadido la fila superior. En negrita las diferencias porcentuales más significativas

Cuando se compara a españoles de origen con inmigrantes se encuentran diferencias de más de 4 puntos porcentuales. En el caso de las actividades recreativas, las diferencias son de 6 puntos, mostrando una mayor participación los españoles de origen.

En el caso de las mujeres extranjeras, la participación en las actividades benéficas o de voluntariado informal es de casi 4 puntos menos que las españolas. Las actividades en las que más se encuentra población extranjera son las de confesiones u organizaciones religiosas: 4,71 puntos porcentuales por encima de la española.

En general en estas actividades, la participación se incrementa con la edad, y vuelve a disminuir a partir de los 65 años (ver gráfico). Por grupos de edad, la mayor diferencia en las actividades benéficas y de voluntariado informal se da entre las mujeres y los hombres de 55 a 64 años.

Gráfico 5. Participación en actividades sociales de organizaciones benéficas y de voluntariado informal, por grupo de edad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.



Folia 2010. INE 2008; encuesta EADA

Tabla 22. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, sexo y nacionalidad. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.

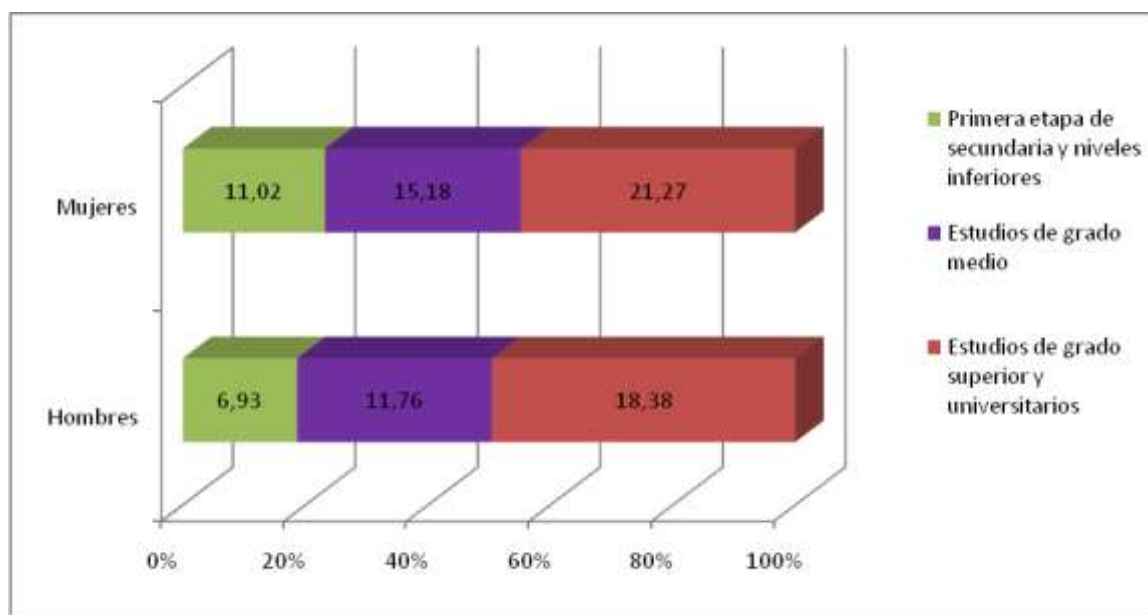
Nacionalidad y sexo	De las diferentes confesiones o de organizaciones religiosas	De organizaciones o de grupos recreativos	De organizaciones benéficas y voluntariado informal	De otros grupos u organizaciones
<b>Ambos sexos</b>				
Total	15,16	13,03	12,75	8,23
Española	14,63	13,58	13,21	8,63
Otra nacionalidad	19,34	8,72	9,11	5,12
<b>Varones</b>				
Total	12,08	15,22	10,94	8,39
Española	11,25	15,94	11,42	8,96
Otra nacionalidad	18,58	9,61	7,26	3,97
<b>Mujeres</b>				
Total	18,23	10,85	14,56	8,07
Española	18	11,23	15	8,29
Otra nacionalidad	20,12	7,79	11,01	6,29

INE 2008. Encuesta EADA.

Cuanto mayor es el nivel de estudios, más participan las personas en las actividades benéficas y de voluntariado informal en comparación con otras actividades. Lo que ocurre indistintamente tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. En todos los tipos de actividades, cuanto mayor es el nivel educativo terminado, más se participa socialmente. Con una excepción: las actividades de las diferentes confesiones o de organizaciones religiosas; en las que quienes más participan son las personas que sólo han terminado la primera etapa de secundaria y niveles inferiores.



Gráfico 6. Porcentaje de personas por nivel de estudios terminado que dicen haber participado en actividades sociales de organizaciones benéficas y voluntariado informal, por sexo. Porcentajes de respuestas afirmativas de cada nivel educativo para cada sexo. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.

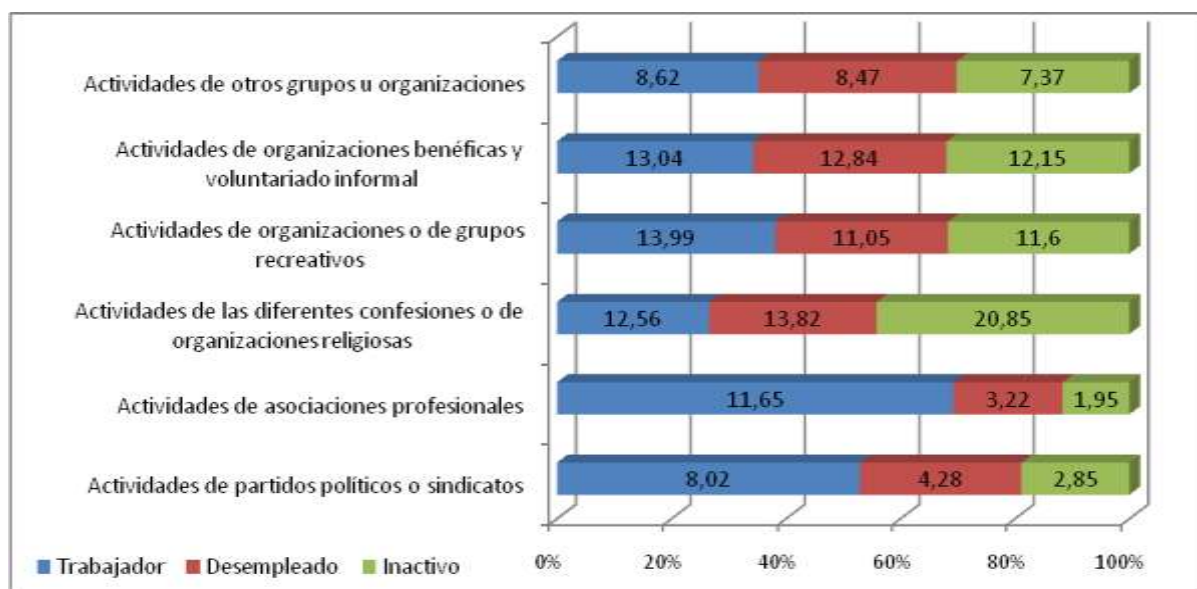


Folia 2010. INE 2008, encuesta EADA. La categoría 'Estudios de grado medio' comprende: bachillerato, enseñanzas técnico-profesionales de grado medio y equivalentes.

En cuanto a la situación laboral de las personas, participan más quienes están activos y empleados. Exceptuando de nuevo las personas que son inactivas, lo que coincidiría con el Barómetro de Opinión del CIS del 2008, que señalaba que participaban más de organizaciones religiosas y confesiones los menores de 25 años y los mayores de 65 años.

Las personas desempleadas según esta encuesta, participan más de las actividades de organizaciones religiosas y confesionales, y de las organizaciones benéficas y de voluntariado. Lo que se desconoce es si esto es así, porque acuden en tanto que personas beneficiarias de esas actividades, y no en términos de participación ciudadana como voluntarios y voluntarias.

Gráfico 7. Participación en actividades sociales según tipo de actividad, y situación laboral en el momento de la entrevista. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.



Folia 2010. INE 2008. Encuesta EADA.

En el caso de las actividades de organizaciones benéficas o de voluntariado informal, las mujeres participan más que los hombres, y casi con independencia de su situación laboral. La situación laboral parece que podría ser más determinante para la participación de los hombres.

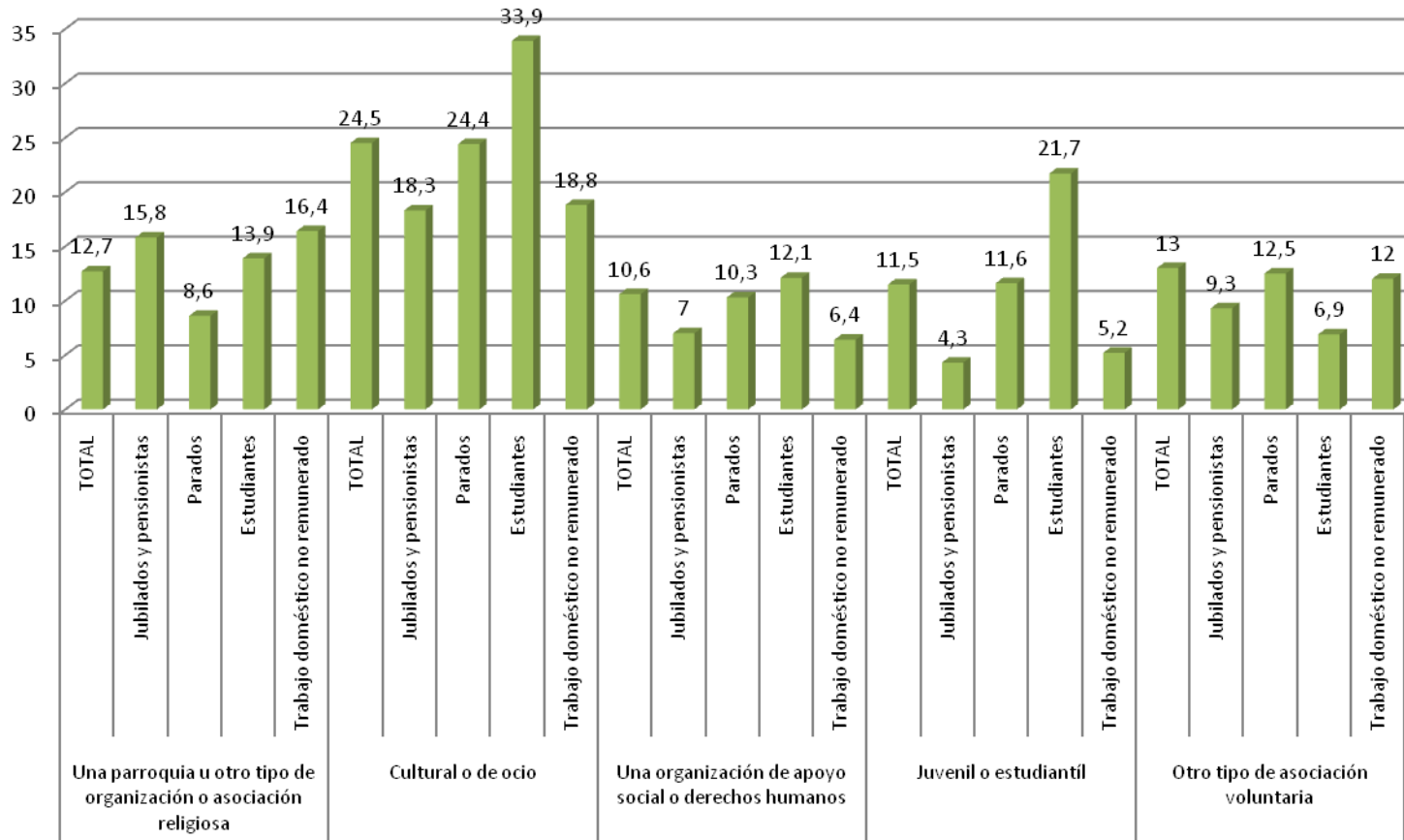
Tabla 23. Participación en actividades sociales de organizaciones benéficas y voluntariado informal, sexo y situación laboral en el momento de la entrevista. Porcentajes. Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. Año 2007.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	12,75	10,94	14,56
<b>Trabajando</b>	13,04	11,2	15,7
<b>En desempleo</b>	12,84	9,99	14,87
<b>Inactivo/a</b>	12,15	10,31	13,05

INE 2008. Encuesta EADA.

Igualmente, en la encuesta sobre Participación Social del CIS (enero 2008), las personas que más participan eran las que estaban ocupadas, igual que en la encuesta anterior.

Gráfico 8: Pertenencia a grupos o a asociaciones. % de respuesta según condición socioeconómica. Año 2008



CIS. Fecha: 14/01/08. Número de estudio 2749. Se exponen sólo algunas de las asociaciones como categoría de respuesta

En cuanto a la participación de las personas no empleadas (las que están jubiladas, estudiando, en paro o se dedican a las tareas del hogar), hay algunas diferencias significativas según la condición socioeconómica (ver gráfico anterior). Así, las personas que están en paro participarían menos que la media en las organizaciones religiosas, y son las que más participan en “otro tipo de asociaciones voluntarias”. Las personas desempleadas son junto con los/as estudiantes, quienes más presencia tienen o han tenido en las asociaciones juveniles o de estudiantes (probablemente por el fenómeno del paro juvenil en España); y, además, son el grupo más numeroso –después del estudiantil– que declara tomar parte en asociaciones de defensa de los derechos humanos o de apoyo social. Si bien, como se señala en otra parte, se desconoce si pueden hacerlo en calidad de personas beneficiarias de tales organizaciones.

Este Barómetro del 2008 sobre participación social, mostró que aproximadamente el 8% y el 4% de las personas encuestadas estaban participando activamente, en ese momento, y pertenecía, a algún tipo de asociación, o grupo de voluntariado, (ver tabla siguiente).

**Tabla 24. Pertenencia y participación en asociaciones o grupos de voluntariado, según tipo. Año 2008.**

Tipo de asociaciones o grupos	Pertenece y participa activamente	Pertenece, pero no participa activamente	Antes pertenecía, pero ahora no	Nunca ha pertenecido a ninguno de esos grupos	N.C.	Total
Un partido político	1.9	1.5	3.8	92.6	0.1	100
Un sindicato o una asociación de empresarios	4.4	7.3	8.8	79.5	0.1	100
Un colegio profesional	2.6	2.9	2.1	91.8	0.5	100
Una parroquia u otro tipo de organización o asociación religiosa	4.3	3.2	5.2	86.9	0.4	100
Un grupo deportivo	7.0	5.0	14.7	72.9	0.4	100
Un grupo cultural o de ocio	8.6	4.7	11.2	74.6	0.9	100
Una organización de apoyo social o derechos humanos	4.1	2.6	3.9	89.0	0.4	100
Una asociación juvenil o estudiantil	1.4	1.0	9.1	88.2	0.2	100
Otro tipo de asociación voluntaria	4.4	3.2	5.4	86.8	0.2	100

CIS. Fecha: 14/01/08. Número de estudio 2749. N= 2477

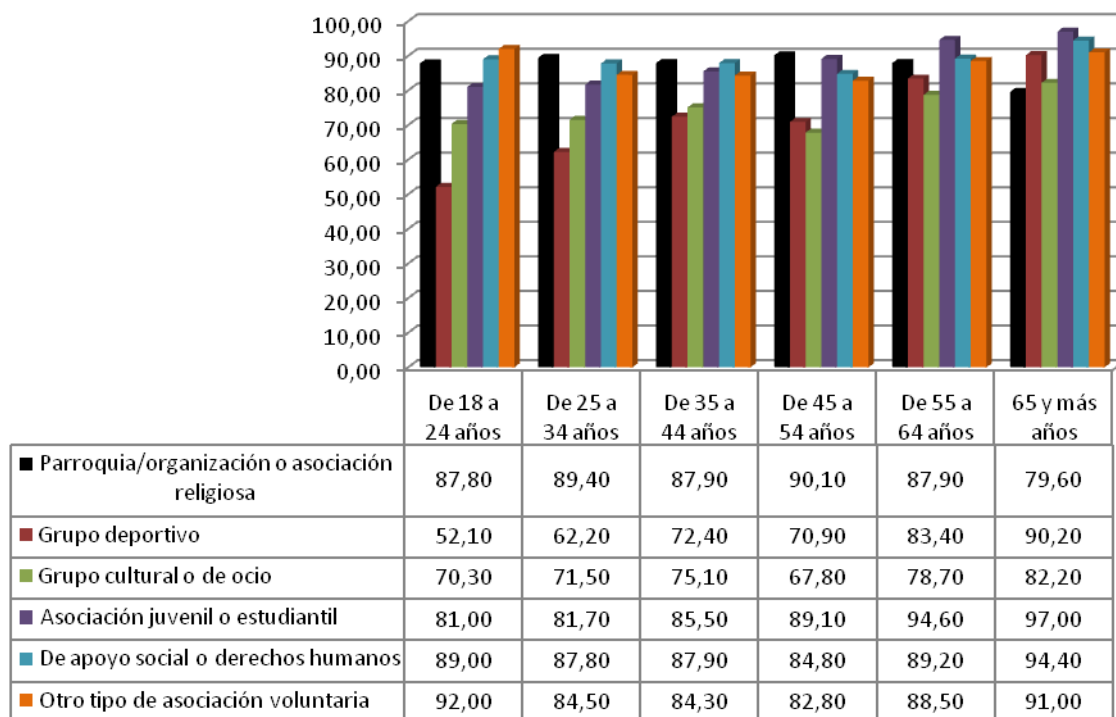
Se percibe claramente en la medición anterior que la membresía o pertenencia, es la variable clave a medir, junto con el grado de participación (activamente o no activamente). En este caso, para quienes son miembros de una organización (socios/as), la encuesta diferencia entre quienes “participan activamente” y quienes simplemente pertenecen “pero no participan activamente”. Esta distinción es

crucial, porque en el caso del voluntariado, muchas personas no son socias de la entidad donde realizan esta función. En cualquier caso, no hay que dejar de enfatizar que las categorías de respuesta excluyen a las personas que participan activamente de una entidad (por ejemplo como voluntarios/as) pero no son socias de la misma. Si bien puede jugarse con la hipótesis de que los y las entrevistadas hayan entendido de un modo amplio el término “pertenecer” (ver Capítulo sobre metodología).

Centrando la atención en estas últimas, este Barómetro nos devuelve unas cifras interesantes sobre la participación diferenciada de mujeres y hombres. Frente a quienes nunca han participado en este tipo de grupos o asociaciones, dicen pertenecer (participando o no activamente) o haber pertenecido a “organizaciones de apoyo social o derechos humanos” un 12,10% de los hombres respecto a un 10% de mujeres; y al mismo tiempo también afirman pertenecer (participando o no activamente) o haber pertenecido a “otro tipo de asociación voluntaria” (ninguna de las antes mencionadas), el 13,70% de los encuestados frente a un 12,70% de las mujeres encuestadas.

Las diferencias más significativas son no obstante, generacionales. En el gráfico inferior, que tiene una lectura negativa, pues señala a quienes “nunca han pertenecido a esos grupos”, pueden verse interesantes contrastes por edad y por tipo de entidad.

Gráfico 9. Personas que dicen NO haber pertenecido nunca, a asociaciones o grupos, según tipo de entidad. Sumatorio de respuestas eliminando partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional. % de respuestas. Año 2008.



Folia 2010. Fuente: CIS. Fecha: 14/01/08. Número de estudio 2749. N= 2477

El perfil de menor participación es el de las personas de 65 y más años, seguidas por el grupo de edad que comprende de los 55 a los 64 años.

Quienes han participado o participan más de entidades de apoyo social o derechos humanos, y de otro tipo de asociaciones voluntarias (excluyendo de éstas: partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional), son las personas de 35 a 54 años. Las de 45 a 54 años además lo hacen en general de todas las entidades arriba señaladas a excepción de las juveniles y las religiosas.

Los y las jóvenes –a excepción de los grupos estudiantiles, deportivos y culturales, son los menos participativos del resto de entidades sociales después de las personas mayores. De los 18 a los 24 años se participa también más de las asociaciones o grupos religiosos, lo que cambia a partir de los 25 años.

## **El perfil de las personas voluntarias registradas en las entidades de voluntariado**

### **Rasgos sociodemográficos básicos: sexo y edad**

El ya mencionado estudio del Observatorio del Voluntariado sobre “El perfil del voluntariado en la PVE” (2008), pretendía conocer mejor a las personas que hacen voluntariado en las entidades de la PVE. El “perfil tipo” que se obtiene se refiere exclusivamente al sexo y a la edad de las personas, y en cuanto a esto es necesario tener en cuenta que las entidades de la Plataforma son entidades de acción social, por lo que los datos resultan especialmente orientadores.

Aunque los datos obtenidos hacían referencia a más de trescientas mil personas, se desconocía el sexo de las personas registradas como voluntarias en Cáritas Española, una de las principales de entidades de acción social del país<sup>88</sup>. A pesar de ello, desde Cáritas se hacía alusión a una general feminización de su voluntariado. Por lo tanto, la distribución por sexo y edad del voluntariado se hace a partir de los datos de 250.850 personas. Estos datos vuelven a señalar a una mayoría de mujeres, el 58% por ciento, (146.123 personas), y aun 42% de hombres voluntarios (104.727 25 personas).

El Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (2010) señala a partir de su encuesta que “entre las personas voluntarias de las entidades de acción social predominan las mujeres (63,1%) sobre los varones (36,9%). La feminización del voluntariado se aprecia en todos los tipos de entidades, aunque de manera algo más moderada en las entidades de segundo y tercer nivel (58,1%).”

En cuanto a la información que hay por Comunidades Autónomas, puede afirmarse que hay un considerable vacío de información en lo que respecta a investigaciones concretas en la mayoría de territorios, si bien hay otros que cuentan con instituciones que han ido periódicamente produciendo y actualizando sus datos (por ejemplo la Comunidad Autónoma de Madrid y Catalunya). En la tabla inferior puede verse alguna información básica sobre el voluntariado, en relación a las fuentes disponibles<sup>89</sup> (Tabla 25).

Como se aprecia en la tabla, el sexo y la edad son los principales datos disponibles sobre el voluntariado.

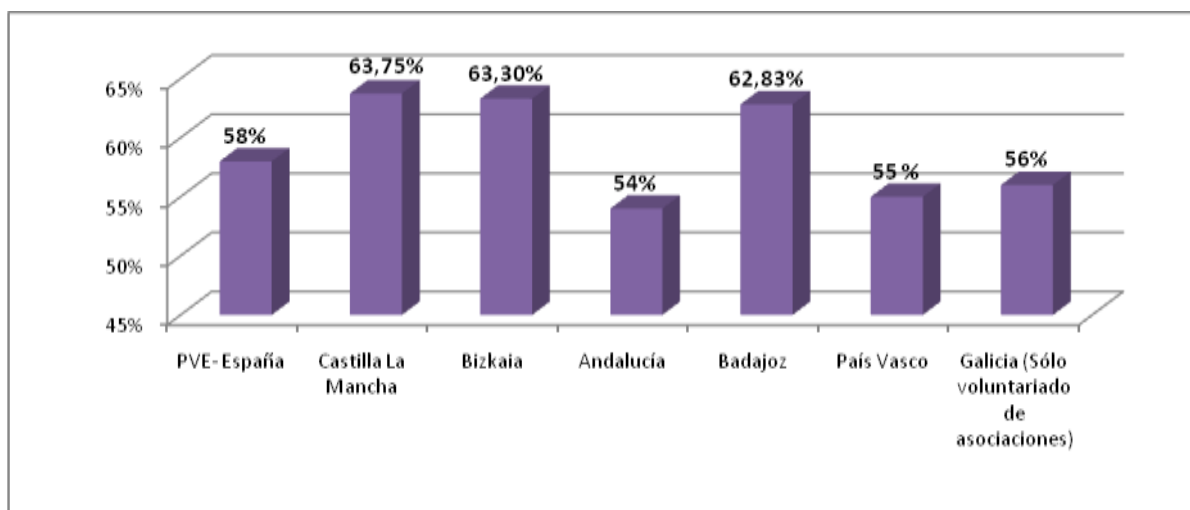
---

<sup>88</sup> El estudio cita “8.075 personas que hacen voluntariado en Cáritas”.

<sup>89</sup> No se ha incluido algunos estudios porque la información que pueden aportar es la de la Rioja y el estudio disponible de este territorio es del año 2002.

En todos los casos puede hablarse de una clara feminización del fenómeno del voluntariado, si bien algunos autores apuntan a que en las entidades de carácter religioso, esto no es siempre así, y puede incluso invertirse (López & Pérez-Díaz, 2005). En las áreas rurales parece que la feminización tiende a incrementarse aún más, como se desprende de las investigaciones en Extremadura, Andalucía y Castilla La Mancha. En Bizkaia en un 10% de entidades del estudio del Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia, el voluntariado está compuesto exclusivamente por mujeres.

**Gráfico 10. Feminización del voluntariado de las organizaciones. % de mujeres voluntarias sobre el total, por territorio con información disponible. Varios años.**



Folia 2010. Fuentes:(PVE 2008), Fundación Castellano-Manchega de Cooperación 2010), (Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2010), (Consejería de Gobernación y Justicia., 2008), (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010), (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009), (López Rey & Centella Moyano, 2008), (López & Pérez-Díaz, 2005; Gobierno Vasco, 2010). En la Comunidad Autónoma de Madrid el 56% de las entidades decía estar feminizadas, (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008)





Tabla 25. Número de personas voluntarias y porcentaje de voluntariado por sexo, según ámbito territorial, año de medición y fuente. Varios años

Año de medición	Estimación nº de personas voluntarias	% Mujeres	% Hombres	Ámbito territorial	Fuente
2008	800.000	58%	42%	Organizaciones miembro en España	(PVE 2008)
2008	Sin información	63,75%	36,25%	Castilla La Mancha	Fundación Castellano-Manchega de Cooperación 2010)
2007-2008	147.977 personas voluntarias. 94% de las organizaciones cuenta con personas voluntarias	63,3%	36,7%	Bizkaia	(Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2010)
2009	353.125 personas voluntarias	54%	46%	Andalucía	(Consejería de Gobernación y Justicia., 2008)
2008	Sin información 83% de las entidades tienen voluntariado en sus equipos. Sólo un 27% de las organizaciones disponen de políticas de gestión de personas	69,7% en ámbito rural	46%	Andalucía	(D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010)
2008	Sin información	66%	34%	Catalunya	(Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)
200	12.491 personas voluntarias Dos de cada tres asociaciones cuentan con menos de 10 voluntarios. Sólo el 27% tiene un programa de gestión del voluntariado.	62,83%	37,17%	Badajoz	(López Rey & Centella Moyano, 2008)
2006-2007	Sin información	64% de las entidades dicen tener más mujeres	Sin información	Comunidad de Madrid	(Zurdo, Mota, & Vidal, 2008)
2008	204.000 personas voluntarias	Sin información	Sin información	Comunitat Valenciana	(Conselleria de Inmigración y Ciudadanía, 2009)
2009	29.689 personas voluntarias	55%	45%	País Vasco	(Gobierno Vasco, 2010)

Año de medición	Estimación nº de personas voluntarias	% Mujeres	% Hombres	Ámbito territorial	Fuente
2004	Sin información El 81% de las asociaciones tenía voluntarios; el 56% no supera las 10 personas voluntarias. Sólo el 23% de asociaciones contaba con voluntarios dentro de un programa formal de voluntariado.	56%	44%	Galicia	(López & Pérez-Díaz, 2005)
	El 49,7% de las fundaciones tenía voluntarios. Sólo el 17% tenía un programa formal de voluntariado. El 84,1% de las fundaciones con voluntariado son privadas. El 71% tenía menos de 10 personas voluntarias	57,5%	42,5%		
	El 54% de las entidades religiosas tenía voluntariado. El 29% tenía un Programa formal de voluntariado El 76,9% correspondiente al subSector "sociales" tenía voluntariado. El 34,8% de todas superaba los 26 voluntarios por entidad (el 51% supera las 10 personas voluntarias)	37,3%	62,7%		

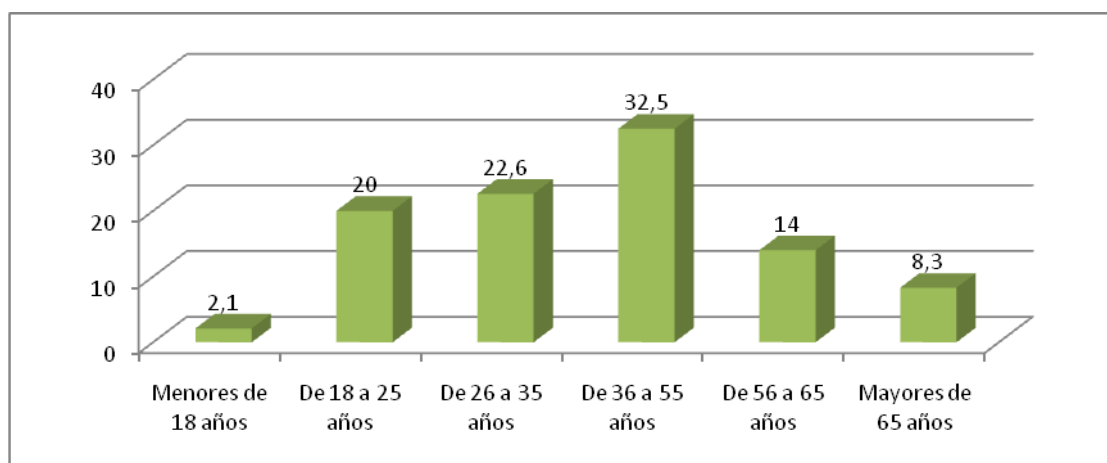
Folia 2010 en función de las fuentes referidas en la Tabla.

Respecto a las entidades miembros de la PVE- España, la presencia de mujeres como voluntarias llegaba al 58% (2008). En Andalucía era del 54% (2009), y llegaba hasta el 69,7% en ámbito rural (2009). En Bizkaia la feminización era del 63,3% (2009), y en todo el País Vasco del 55% (2009); en Badajoz al 62,90% (2008), en Catalunya 66% (2008), y en Castilla La Mancha 63,75% (2009). En Galicia, aunque los datos son del 2004, las asociaciones tenían un 56% de mujeres voluntarias, las fundaciones un 57,50%, y sólo las entidades religiosas presentaban una masculinización de su voluntariado (37,30%). En la Comunidad de Madrid, las mediciones a organizaciones en el 2007, mostraron que el 64% de entidades declaraba tener más mujeres que hombres, el 14% más hombres que mujeres, y un 22% igual número.

Como ya se ha mencionado, la encuesta al TSAS del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, indicaba una feminización del voluntariado de las entidades consultadas del 63,1%. De hecho, se enfatiza que la feminización del voluntariado se aprecia en todos los tipos de entidades, aunque de manera algo más moderada en las entidades de segundo y tercer nivel (58,1%), y que esto es así con independencia del número de personas voluntarias, ingresos que gestiona la entidad, el ámbito o el campo de acción de la entidad.

En cuanto a la **edad de las personas voluntarias**, el Anuario del TSAS 2010 refleja que, según el conjunto de las entidades que respondieron a la encuesta, cerca de la mitad de su voluntariado actual tiene menos de 35 años, “la proporción de personas voluntarias entre 18 y 35 años es de un 42,6%; el grupo de 36 a 55 años representa el 32,5%, y el de voluntarios mayores de 56 años, el 22,3%; de estos últimos, más de un tercio son mayores de 65 años.

**Gráfico 11. Distribución por grupo de edad de las personas voluntarias de las entidades encuestadas en el Anuario del TSAS en España 2010 (n=635, =100%). Porcentaje sobre el total de cada grupo de edad.**

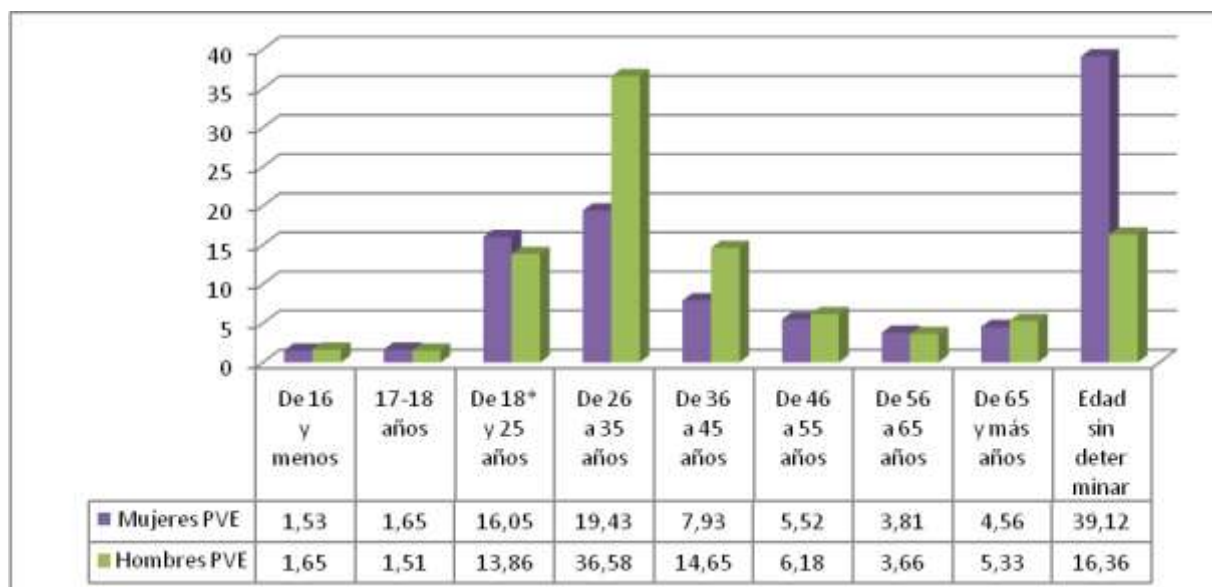


Elaboración propia a partir de Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

De forma coincidente, en el estudio del 2008 del Observatorio de la PVE el grupo de edad **donde hay más personas voluntarias había era el de 25 a 36 años**, (ver gráfico correspondiente). El Observatorio señalaba que es algo llamativo, ya que es la “edad en la que habitualmente, se comienzan a tener responsabilidades laborales y familiares, lo que podría hacernos pensar que se tiene menos tiempo para hacer labores de voluntariado”. Si bien podría interpretarse como la edad a partir de la cual los y

las jóvenes se independizan y ejercen la solidaridad como parte de su vida adulta, y además la edad donde más puede pesar la búsqueda de empleo y experiencia profesional como motivos para acercarse a las organizaciones de voluntariado. Si bien la falta de datos no permite más que apuntar una hipótesis.

Gráfico 12. Distribución porcentual por grupos de edad y sexo de las personas voluntarias en las organizaciones de la PVE. Año 2008.



Folia 2010. Fuente: Observatorio del Voluntariado de la PVE 2008. \* Se ha contabilizado dos veces "18 años".

El Observatorio ponía de manifiesto que: "casi el 20% de las mujeres que hacen voluntariado se encuentran en el intervalo de edad de 26 a 35 años, lo que representa casi el 40% en el caso de los hombres voluntarios. La participación de hombres de 18 a 25 años y de 36 a 45 años es muy similar, el 14% y el 15% respectivamente. Los porcentajes de participación en las edades de 16 a 18 años, o en el otro extremo, de 46 años hasta más de 65 no difieren mucho de los resultados obtenidos con los datos de las mujeres".

Algo que se puede apreciar claramente en este estudio, y en todos los demás, es que las mujeres tienen una presencia más continua a lo largo de los grupos de edad, que podría sugerir que "ellas tienen una participación más equilibrada a lo largo de su vida". En los hombres se destaca una participación muy pronunciada en el intervalo de edad de 26 a 35 años.

Según un estudio de la Fundación Cibervoluntarios y el Instituto de la Juventud (INJUVE)<sup>90</sup>, las personas más jóvenes no se sienten identificados con las causas ofertadas en la acción social, o las organizaciones que se las ofertan, las actividades no se adaptan a sus intereses ni a sus necesidades.

90 Sin publicar, 2010.

De acuerdo con la encuesta al TSAS del Anuario del Tercer Sector de Acción Social (Edis S.A. 2010), la edad es variable según algunos rasgos (ver Tabla siguiente):

- las personas voluntarias que colaboran en las entidades de primer nivel son, principalmente, jóvenes (hasta 35 años); éstas presentan proporciones similares en algunos tipos de entidad: el 51,2% en las otras entidades de nivel 1; el 44,6%, en las asociaciones y el 42,7%, en las fundaciones. Sin embargo, en las entidades de segundo y tercer nivel y las singulares, el voluntariado presenta un perfil algo más mayor.
- De la misma manera, se encuentran mayores proporciones de voluntarios jóvenes en las entidades de acción social (43,7%) e integración (49,6%); en el polo opuesto se encuentran las que centran su acción en el ámbito sociosanitario, en éstas, un tercio de sus voluntarios/as, tienen 56 o más años de edad.
- También se detectan significativas proporciones de voluntarios jóvenes (menores de 36 años) entre aquellas entidades que sustentan su financiación de manera primordial con las aportaciones públicas (47,5%) y aquellas que disponen de ingresos superiores al millón de euros (55,4%).

Esto último podría tener que ver con las estrategias de captación de las entidades mayores (que gestionan más dinero), que tiende a tener una mayor profesionalización, también respecto a la gestión del voluntariado.

**Tabla 26. Distribución por edad de las personas voluntarias de las entidades según distintas variables. Encuesta TSAS 2010**

	< 18 años	De 18-25 años	De 26-35 años	De 36-55 años	De 56-65 años	> 65 años	Respuestas obtenidas (n)
<b>Tipo de entidad</b>							
<b>Asociación</b>	2,2	18,1	24,3	35,7	13,4	6,4	418
<b>Fundación</b>	1,4	19,8	21,5	24,7	14,4	18,3	129
<b>Otros Nivel 1</b>	3,4	37,7	10,1	19,7	16,7	12,5	21
<b>Nivel 2 y 3</b>	0,8	14,6	25,3	28,3	16,6	8,7	64
<b>Singular</b>	1,2	12,2	24,0	30,9	15,6	16,1	3
<b>Volumen voluntariado</b>							
<b>1 a 5</b>	0,4	24,2	22,5	33,0	13,9	6,0	116
<b>6 a 9</b>	2,3	12,9	15,7	35,6	16,3	15,8	79
<b>10 a 25</b>	2,6	21,7	23,9	34,7	10,7	6,0	223
<b>26 a 50</b>	2,4	16,5	22,3	31,9	18,8	8,2	96
<b>51 a 99</b>	3,0	19,2	27,7	25,8	15,7	8,5	61
<b>100 o más</b>	2,3	20,4	24,0	23,5	16,4	13,4	59
<b>Campo de actuación</b>							
<b>Acción Social</b>	2,7	19,3	21,7	32,7	14,7	8,5	291
<b>Integración</b>	1,8	21,3	26,5	29,5	14,8	6,1	124
<b>Socio sanitario</b>	0,4	9,4	14,3	42,6	16,7	15,4	104
<b>Derechos H-Participación</b>	0,5	8,8	26,2	43,8	18,4	2,4	21
<b>Otros</b>	3,1	34,2	28,7	22,0	7,5	4,5	95

	< 18 años	De 18-25 años	De 26-35 años	De 36-55 años	De 56-65 años	> 65 años	Respuestas obtenidas (n)
<b>Volumen presupuestario</b>							
<b>Hasta 30.000 €</b>	3,5	16,6	16,7	38,4	16,0	8,9	133
<b>De 30.001 a 150.000 €</b>	0,9	15,4	17,6	42,2	14,6	8,4	243
<b>De 150.001 a 300.000 €</b>	1,4	30,3	25,7	30,6	9,7	2,4	114
<b>De 300.001 a 1.000.000 €</b>	1,7	18,9	25,0	31,5	12,8	10,1	145
<b>Más de 1.000.000 €</b>	2,4	26,1	28,6	17,9	13,2	11,2	
<b>Financiación principal</b>							
<b>Pública</b>	1,6	19,9	26,0	33,1	12,3	6,7	407
<b>Privada</b>	0,4	21,8	17,3	42,2	9,8	8,5	57
<b>Propia</b>	4,2	18,4	13,4	29,5	21,4	13,1	86
<b>Mixta</b>	2,3	21,1	19,5	30,1	14,3	12,7	65
<b>Total</b>	2,1	20,0	22,6	32,5	14,0	8,3	635

Fuente: Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social de la Fundación Luis Vives.

\*\* Las organizaciones de primer nivel (asociación, fundación u otras entidades) son organizaciones de base que no agrupan a otras. Las organizaciones de segundo nivel agrupan a otras entidades de base (federación y similar). Las organizaciones de tercer nivel (confederación, y similar) agrupan a otras entidades de segundo nivel como federación.

En la Tabla ya mencionada donde se exponían los datos recopilados por territorio pueden apreciarse algunas diferencias interesantes por edad, si bien, por el modo de recogida de datos, los de mayor interés comparativo están en las de Catalunya y Castilla La Mancha, ambos territorios en relación al estudio nacional de la PVE (recogidos en el mismo periodo), y el Anuario TSAS 2010.

En Catalunya, probablemente por su larga tradición asociativa, el perfil de voluntariado es de mayor edad, y en Castilla La Mancha es más joven. Aunque no hay datos muy actualizados sobre Galicia (2004), su perfil apuntaba a un voluntariado donde cerca del 30% eran mayores de 50 años. Y en la Comunidad de Madrid, las entidades encuestadas respondían que: “30% de las organizaciones tienen más jóvenes, 41% más adultos, y el 15% se dividen por igual”, respecto a la edad de su voluntariado.

Puede aplicarse una doble mirada: menores de 35 años por un lado, y mayores de 50 por otro. En este último tramo, el voluntariado de personas de mayor edad parece un poco invisibilizado en las cifras de la PVE, muy probablemente por las dificultades que enfrentaron en su medición<sup>91</sup>. Al menos se identifica con cierta seguridad un 9% de personas voluntarias por encima de los 50 años. En Catalunya el 45% tiene más de 50 años, y en Castilla La Mancha más del 25% tienen más de 50 años.

<sup>91</sup> La mayoría de las entidades miembro de la PVE carecía de un sistema de registro de personas voluntarias en sus organizaciones, y si existía en muy pocos casos estaba actualizado.

**Tabla 27. Edades de las personas voluntarias en las entidades de voluntariado. Porcentaje por cada grupo de edad. Varios años.**

Anuario TSAS 2010	Estudio entidades PVE 2008	Catalunya. Anuari 2009 (2008)	Castilla La Mancha. Situación del Voluntariado. (2008)
(Ambos sexos)	Mujeres: 19,23% Menores de 25 años 19,43% De 26 a 35 años 7,93% De 36 a 45 años 5,52% De 46 a 55 años 3,81% De 56 a 65 años 4,56% De 65 y más años	(Ambos sexos)	(Ambos sexos)
2,1% Menores de 18 años	39,12% Edad sin determinar	16% 20 y menos años	29,3% entre 25 a 34 años
20% De 18 a 25 años		12% entre 21 y 25	17,3% entre 35 a 44 años
22,6% De 26 a 35 años	Hombres: 17,02% Menores de 25 años 37,58% De 26 a 35 años 14,65% De 36 a 45 años 6,18% De 46 a 55 años 3,66% De 56 a 65 años 5,33% De 65 y más años 16,36% Edad sin determinar	17% entre 26 y 35 años 14% Entre 36 y 50 29% entre 51 y 65 años 12% Más de 65	17,3% entre 15 a 24 años 12,5% entre 55 y 64 años 12,3% 65 y más años 11,5% entre 45 y 54 años
32,5% De 36 a 55 años			
14% De 56 a 65 años			
8,3% Mayores de 65 años			

Folia 2010 : (PVE 2008), Fundación Castellano-Manchega de Cooperación 2010), (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009), (Edis, 2010)

## Otros datos sobre el perfil de las personas voluntarias

Hay muy poca información sobre otras variables socioeconómicas que permitan conocer mejor el perfil de las personas que son voluntarias. Las que se han podido conseguir se exponen en la Tabla 28

En general hay una mayor proporción de personas con estudios terminados universitarios y de secundaria que son voluntarias, bastante por encima de quienes sólo tienen la educación primaria terminada. También se percibe que las personas ocupadas (trabajando de forma remunerada) son voluntarias en mayor medida que el resto de situaciones laborales.

Estudios sobre el perfil de las personas voluntarias, como los desarrollados por María Celeste Dávila y Fernando Chacón (2004a, 2005b, 2005, etc.), mostraban que las personas voluntarias tienen algunos rasgos diferenciales según el ámbito de la acción voluntaria y las tareas que se realizan, tanto en su perfil sociodemográfico como en sus motivaciones. Estos autores señalan que “la diversidad del voluntariado plantea el problema de la *sobregeneralización* de resultados, y que sólo en contadas ocasiones se encuentran en la bibliografía alusiones sobre la necesidad de atender a diferencias entre actividades voluntarias” (2004a: 639). Por ejemplo, en su estudio sobre diferencias entre voluntarios ecologistas y socioasistenciales (2005), se señalaba que las personas voluntarias eran en su mayor parte de mediana edad, con un alto nivel educativo y no casadas, pero se encontraban diferencias significativas en función del tipo de voluntariado con relación al género, a la situación laboral y a las actitudes religiosas.

El estado civil, la ubicación ideológica, el nivel socioeconómico son variables que sólo mide el estudio sobre el voluntariado en la comunidad autónoma de Castilla La Mancha. En Castilla la Mancha (2008):

- Algo más del 39% del voluntariado decía pertenecer a una familia numerosa.

- En cuanto a sus opciones religiosas: El 37,5% era católico no practicante, el 31,3% católico practicante, el 10,3% se declaraba ateo/a, el 10% agnóstico; el 1,8% practicante de otra religión, y el 0,5% creyentes no practicantes de otra religión.
- La ubicación ideológica mayoritaria es de centro: 50,5% (posiciones 3 y 4, del 1 al 6 siendo 1 extrema izquierda y 6 extrema derecha)
- El 50,3% se ubica en un estatus socioeconómico medio-bajo, y el 40,8% en el medio-alto. Las mujeres tienen una proporción mayor en este último. Los hombres tienen más representatividad en las categorías que implican una situación socioeconómica menor.
- Respecto a su estado civil: más mujeres solteras, divorciadas y viudas; y más hombres casados. El mayor número es de solteros para ambos sexos. En general: 54% Solteros/as; 35,8% casados/as; 5,8% viudos/as.

En Andalucía los datos más concretos disponibles se refieren al voluntariado en el ámbito rural (2009):

- Las personas casadas (48%) predominan ligeramente sobre las solteras (37,4%).

El tejido de las entidades de voluntariado, como el propio tejido asociativo en general, varía su distribución en cuanto a su dispersión geográfica según se trate del ámbito rural y del ámbito urbano.

De los estudios disponibles hay algunos datos que se aportan sobre las características del voluntariado en entidades del mundo rural. Cada vez más los Observatorios comienzan a visibilizar la importancia de dar un tratamiento específico a esta realidad. Las principales diferencias que destacan en el mundo rural están en: una mayor feminización del voluntariado, un menor acceso a recursos económicos, y una gestión más deficitaria de la entidad, entre otras cosas por la ausencia de programas de gestión del voluntariado. Algunos autores (como Aranguren o Zurdo) han señalado que la tendencia a la oligopolización de las entidades, está favoreciendo a las entidades solidarias grandes y solventes y debilita a las pequeñas organizaciones y asociaciones de voluntariado, de carácter eminentemente local, tanto en el mundo urbano como en el rural<sup>92</sup>.

Respecto a esto hay que señalar que:

- El 18% de las asociaciones en Galicia se orientaban al mundo rural, 15% urbano y 65% a ambos. El 70,5% de las fundaciones a ambos, y sólo el 15,4% eran exclusivamente rurales, frente al 13,4%, exclusivamente urbana. Sólo el 3% de las entidades religiosas se orientaban al mundo rural, 21% eran netamente urbanas y 73% lo hacía indistintamente, (López & Pérez-Díaz, 2005)
- En Badajoz, “las posibles diferencias entre lo rural y lo urbano” se diluyen, a excepción de la capital de la provincia. Las asociaciones de Badajoz son en mayor medida delegaciones o sucursales de asociaciones de ámbito estatal o regional, mientras que las del resto de la provincia lo son de ámbito local o comarca. las asociaciones pacenses cuentan con una mejor ges-

---

<sup>92</sup> Aranguren (sin fecha), señala que: a Administración Central va decantándose en el apoyo explícito de aquellas organizaciones capaces de gestionarse a la manera de las empresas de servicios. En ellas se va concentrándose buena parte de las subvenciones estatales. En: “Tendencias del Voluntariado”.



ción del voluntariado, ya que el 43,2% dispone de un programa de voluntariado y el 12,5% cree que posiblemente en el futuro disponga de uno (frente al 18,2% y 30,7% de las del resto de la provincia respectivamente). (López Rey & Centella Moyano, 2008).

- En Badajoz, el 78,1% de las entidades sólo cuentan con una delegación y con un carácter fundamentalmente local (41%). El 41% de las asociaciones son de ámbito local, el 13,2% comarcal, 10,2% provincial, 21,3% regional y sólo el 3,6% tienen ámbito estatal y el 6,1% internacional.
- En Bizkaia, tres de cada cuatro organizaciones se localizan (es decir, tienen su sede central o una delegación) en la comarca del Gran Bilbao, y más concretamente el 41% se localiza en Bilbao, (Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2010).
- En Andalucía se cuenta con un estudio específico desde el año 2010. El 46% de las entidades rurales tiene una antigüedad máxima de 10 años. El 37% manifiesta no participar en ninguna red o plataforma asociativa. Son entidades que se financian por la administración pública y las cuotas de personas asociadas. La formación del voluntariado se realiza antes de la incorporación a la actividad voluntaria, y no tanto durante la experiencia de voluntariado. El método de captación de personas voluntarias consiste en la transmisión boca a boca realizada por las propias personas voluntarias. El 53% creen que en el futuro el movimiento de voluntariado se fortalecerá moderada o intensamente. (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010, pág. 39)
- En el caso de Catalunya, (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009), el 69% de las entidades se distribuyen entre la ciudad de Barcelona y su Área Metropolitana.
- En la Comunidad de Madrid (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008), el 58,3% de las organizaciones se sitúan en el municipio de Madrid.

En cuanto a otros datos sobre el perfil de las personas voluntarias, el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (Edis, 2010) hace alusión a que, según su encuesta, cuatro de cada diez entidades del TSAS cuentan con colaboradores voluntarios con discapacidad, y que “esta elevada proporción puede obedecer a la propia naturaleza y al alcance de la acción social de las entidades del Sector”.

Al mismo tiempo, hay que recordar que la presencia de un cierto tipo de voluntariado puede estar determinada por las estrategias de captación de cada entidad, o justamente por la falta de las mismas. En relación con esto es de interés reflejar los datos que el Anuario arriba mencionado muestra sobre la existencia de protocolos de discriminación en la gestión general de las entidades del Tercer Sector de Acción Social encuestadas para la su elaboración. En sus resultados subraya que: “ninguno de los protocolos de no discriminación propuestos a las entidades (el género, la discapacidad y la diversidad cultural y de nacionalidad) supera el 30% de implantación; siendo el porcentaje más alto, el obtenido por el protocolo de no discriminación por género en la selección de trabajadores (29,7%). En

cambio, el protocolo de no discriminación por diversidad cultural o de nacionalidad, es el que menos implantado se encuentra en las entidades”.

Sobre este tema, el Anuario profundiza en que según el campo de actuación de las entidades, “son aquellas que realizan actividades de integración (40,8%) y de promoción de derechos humanos (36,7%), las que tienen establecidos en mayor medida protocolos de no discriminación por género en el proceso de selección de trabajadores y/o nombramiento de los miembros de los órganos de gobierno”. Lamentablemente no se incluye al voluntariado en la recogida de estos datos, pero dados los resultados podría inferirse que no se aplican a su gestión, sobre todo si son inexistentes.

Tabla 28. Características sociodemográficas de las personas voluntarias por territorio de información disponible. Varios años.

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2008	PVE- España	58%	<p>Mujeres:</p> <p>Menores de 25 años 19,23%</p> <p>19,43% De 26 a 35 años</p> <p>7,93% De 36 a 45 años</p> <p>5,52% De 46 a 55 años</p> <p>3,81% De 56 a 65 años</p> <p>4,56% De 65 y más años</p> <p>39,12% Edad sin determinar</p> <p>Hombres:</p> <p>17,02% Menores de 25 años</p> <p>37,58% De 26 a 35 años</p> <p>14,65% De 36 a 45 años</p> <p>6,18% De 46 a 55 años</p> <p>3,66% De 56 a 65 años</p> <p>5,33% De 65 y más años</p> <p>16,36% Edad sin determinar</p>	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2008 2009	Andalucía (2)	54% (2009) 69,7% en ámbito rural 2009	Sin información	En ámbito urbano: sin información  En ámbito rural (2009): 60% ocupados/as. 20% en desempleo	En el ámbito rural 42,4% universitarios  Urbano: sin información	27% área social 18% educación 12% cultura 12% salud 8% medioambiente  Colectivos: 16% jóvenes 15% menores 14% población en general 10% mayores 10% mujeres 10% personas con discapacidad 5% inmigrantes	Entre 6 y 20 horas semanales en el ámbito rural (2009)  Ámbito urbano: sin información	Sin información
2007- 2008	Bizkaia	63,3%	sin información	Sin información	Sin información	Mayor volumen en los ámbitos cívico, cultura y ocio y tiempo libre; y menos en empleo y la acción social. Mayor presencia de media en los ámbitos de derechos humanos, acción social y medioambiente.  Colectivos de atención (4): 53% población en general Juventud 33,7% Infancia 24,6% Mujeres 22% Mayores 20,7% Familia 17,6% Inmigrantes 16,3% Pobreza o marginación 13,1%	40,75% ocasionalmente  34,68% menos de 5 horas por semana 16,79% entre 5 y 10 horas por semana 4,35% entre 10 y 20 horas por semana 3,45% más de 20 horas por semana	26,9% más de 5 y hasta 10 años 26,9% más de 2 y hasta 5 años 17,8% más de 10 años 15,2% entre 1 y dos años 13,2% menos de 1 año

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2007-2008	Badajoz (3)	62,90%	Sin información	Sin información	Sin información	Acción social y los servicios sociales 71,5% Cultura y la educación 62% Deporte y el ocio 42% Salud 30% El resto de áreas, como política, ecología y religión son minoritarias (menos de un 13%).	Sin información	La mayoría de asociaciones no sobrepasaba los 12 años de antigüedad en 2005
2008	Catalunya	66%	29% entre 51 y 65 años 17% entre 26 y 35 años 16% 20 y menos años 14% Entre 36 y 50 12% entre 21 y 25 12% Más de 65  45% tiene más de 50 años	Sin información	Universitarios 26% Ed. Secundaria 51% Ed. Primaria 23%	Personas con discapacidad, mujeres, gente mayor, infancia y juventud, y las de personas inmigradas: por encima de la media de personas voluntarias Sectorial  Los ámbitos donde hay más voluntariado es en el social, integración e inserción, y tiempo libre y juventud	32% menos de 5 horas por semana 39% entre 5 y 10 horas por semana 29% dedica más de 10 horas a la semana 17% entre 11 y 20 horas por semana 12% más de 20 horas por semana	43% más de 5 años

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2008	Castilla La Mancha	63,75%	29,3% entre 25 a 34 años 17,3% entre 35 a 44 años 17,3% entre 15 a 24 años 12,5% entre 55 y 64 años 12,3% 65 y más años 11,5% entre 45 y 54 años	25,8% ocupados (estable por cuenta ajena) 17,3% jubilación o pensionista 15% estudiando 12,8% ocupados/as (temporal por cuenta ajena) 11,8% funcionario/a 8,5% ama de casa. 6% en paro 1% empresario/a		66,5% Acción Social 16,8% Cooperación para el Desarrollo 7% Protección Civil 2,8% medioambiente 2,3% Defensa de DDHH 1,5% Voluntariado Cultural 1,3% Voluntariado Deportivo	46% de 1 a 3 horas a la semana 31% de 4 a 6 horas por semana 6% de 10 a 12 horas por semana 4% más de 16 horas por semana 2% de 7 a 9 horas por semana 1% de 13 a 15 horas por semana	43,5% menos de 3 años 25,8% entre 9 y 4 años 10,8% entre 10 y 12 años 6,3% entre 16 y 13 años 11,3%, 17 y más años
2004	Galicia asociaciones	56%	27,7% 31-50 años 27,2% 21-30 años 16,5% menores 20 años 14,7% 65 o más 13,9% 51-65 años	Sin información	21,8% Primarios 37% Secundarios 41,2% Universitarios	Sociales y "sociales-minusvalías" Mujeres: social, social-minusvalías Hombres: culturales, ocio y deporte	32% de 1 a 2 horas por semana 30,4% entre 3 y 4 horas 19,6% entre 5 y 9 horas 9,3% entre 10 y 19 horas 8,1% más de 20 horas	31,5% más de 5 años 29,2% entre 1 y 2 años 25,7% entre 2 y 5 años 13,6% menos de 1 año
2004	Galicia fundaciones	57,50%	37,1% de 31-50 años 23,1% de 21-30 años 16% de 51-65 años 13,8% de 65 o más 9,9% Menores 20 años	Sin información	9,7% Primarios 32,7% Secundarios 57,6% Universitarios	Sin información	Sin información	Sin información

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2004	Galicia entidades religiosas	37,30%	24% menos de 30 años y el 38,8% más de 51 años 37,6%, de 31-50 años 25,2% de 51-65 años 14,8% de 21-30 años 13,6% de 65 y más años 8,8% Menores 20 años	Sin información	24% Primarios 29,9% Secundarios 46,1% Universitarios	Atención social Educación	35,5% entre 3 y 4 horas 28% entre 5 y 9 horas 14,3% entre 10 y 19 horas 16% de 1 y 2 horas 6,2% 20 o más horas	Sin información
2006-2007	CM Madrid (1)	64% más mujeres que hombres 14% más hombres 22% igual número	30% de las organizaciones tienen más jóvenes 41% mas adultos 15% se dividen por igual	Sin información	Sin información	Acción Social 22,5% Educación 17,5% Deporte 16,2% Cultura 13,3% Salud 10,2 % Coop. Desarrollo 6,5% Desarr. Comunitario y Vecinal 5% Medio Ambiente 2,8% Protección Civil 0,9% Org. Religiosas 0,8% Otras 0,8%  Y los principales colectivos de acción de las entidades: Población en general (34%), niños (28%), familia (24%) y jóvenes (22%)	44% dedican de 2 a 4 h. semanales 24% dedican de 5 a 9h. Semanales 20% menos de 2h. Semanales 11% más de 9 h. semanales	Sin información

Año de medición	Territorio	% de mujeres	Grupos de edad	Situación laboral	Nivel de estudios completado	Principales áreas de actividad	Tiempo de dedicación	Antigüedad en la actividad solidaria
2009	País Vasco	55%	65,2% entre 18 y 45 años Menores de 18 años 2,6% Entre 46 y 64 años 15,6% Más de 65 años 16,7% Entre 31 y 45 años 31,8% Entre 18 y 30 años 33,4%	31% laboralmente activa. 28% de labores del hogar 20% de personas jubiladas 15% estudiantes 6% en paro	Sin información	Población en general (25,7%) Infancia, adolescencia y juventud (13,2%) Mujer (8,1%) Personas con discapacidad (6,5%) Familia (5,9%) Inmigración y refugiados (5,5%) Personas mayores (5,2%)	64% de las personas dedican más de 6 horas semanales  En el 54,3% de las Organizaciones el voluntariado ocasional es mayoría (menos de 6 horas)	Sin información

Todos los datos referidos a la CM (1) están referidos a las organizaciones de voluntariado. (2) en Andalucía los ámbitos se refieren a aquellos en los que trabajan las entidades censadas como de voluntariado. (3) Los datos en Badajoz se refieren a las entidades del tercer Sector. (4) Se refiere a las organizaciones.

Folia 2010. Fuentes:(PVE 2008), (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010), (Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2010), (Consejería de Gobernación y Justicia., 2008), (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010), (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009), (López Rey & Centella Moyano, 2008), (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008), (López & Pérez-Díaz, 2005), (Gobierno Vasco, 2010).



## Voluntariado que no es de base

En general el fenómeno del voluntariado tiende a centrarse en las personas voluntarias que no tienen otras responsabilidades en las entidades a las que están vinculadas. Sin embargo, sí hay que señalar que las personas remuneradas de las entidades realizan, más allá de su trabajo tareas de forma altruista para su organización<sup>93</sup>, y que además muchas entidades cuentan con personal directivo que ejerce sus tareas de gobierno de las entidades de forma voluntaria.

Respecto a esto último, la encuesta realizada para la elaboración del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), mostraba que “en la inmensa mayoría de los Órganos de Gobierno de las entidades del TSAS (el 95,1%), ninguno de sus miembros percibe remuneración alguna por la responsabilidad que desempeña. El 20% de las entidades tienen entre sus miembros de los Órganos de Gobierno a algunos que perciben una remuneración por los servicios que prestan, al margen del cargo que desempeñan; y el 2,5% de las entidades remuneran por el cargo que representan a personas de sus Órganos de Gobierno”.

## Personas *plurivoluntarias*

Queda pendiente de una mayor profundización el *plurivoluntariado*, un fenómeno del que las entidades de voluntariado llaman la atención respecto algunos de sus voluntarios y voluntarias.

En este sentido no se ha logrado obtener más información a lo largo del Diagnóstico, pero sí se conocen las reflexiones de Hooghe al respecto, quien subraya que no parece haber una relación directa entre el número de organizaciones a las que una persona pertenece y el tiempo total que dedica a la participación social (2003:53). Es decir, un individuo puede dedicar más tiempo a la participación en una sola organización, que otro a tres o cuatro de las que sea miembro.

Todo lo cual supone para este autor que la múltiple membresía y su etiquetado como “ciudadanía muy activa” es algo que debe ser cuestionado desde la variable “tiempo”; aunque sí haya una correlación entre la múltiple membresía con el empoderamiento ciudadano (definido como integración o inclusión en el sistema político y de la comunidad).

Esto debe de ponerse en relación además con las tendencias señaladas en el informe de la Comisión Europea sobre el voluntariado en la Unión Europea<sup>94</sup>, que entre otras señala la tendencia a realizar acciones de voluntariado más cortas en el tiempo.

La múltiple pertenencia a organizaciones (activa y pasiva) sí puede, por el contrario, influenciar de modo determinante las actitudes cívicas, en el sentido de formar parte de la trayectoria de participación de las personas. La trayectoria previa participativa puede tener una mayor influencia que la participación actual de las personas. Tanto en el sentido de haber pertenecido con anterioridad a alguna

---

<sup>93</sup> Folia Consultores. 2006. Retos del Tercer Sector de Acción Social: Diagnóstico para un Plan Estratégico. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social.

<sup>94</sup> GHK. 2010. Study on Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA). Directorate General Education and Culture (DG EAC). European Commission.

organización, como la diversidad de organizaciones a las que se ha pertenecido. Puede incluso influir de modo algo más determinante que el nivel educativo (Hooghe 2003:52-59). En relación con este tema, es necesario señalar que en su estudio identifica que las experiencias de producirse de joven tienen una mayor influencia de socialización. En cualquier caso, subraya, las experiencias intensas de participación tienen un efecto socializador duradero a cualquier edad. En este sentido, afirma que “la participación social es una actividad que se refuerza así misma: la participación genera redes de captación que pueden ser sucesivamente empleadas”. Las investigaciones de los años 90 de Verba muestran que el haber participado en una actividad o haber formado parte de una campaña es una variable predictiva (positiva) en el comportamiento hacia la participación, (Verba y otros 1995, 1999).

En relación con la multi-pertenencia, el I Plan Vasco del Voluntariado, 2003-2006, en su Diagnóstico de la situación del voluntariado en la C.A.V., señalaba como fortaleza actual el que “Este aspecto, que viene ya recogido en estudios y publicaciones que hablan del tema y está siendo experimentado por las personas que acogen a las voluntarias y voluntarios que se incorporan a las organizaciones, es clave para entender la nueva identidad del voluntariado y para estructurar las respuestas, planes y programas que tienen como eje central a las personas voluntarias” (Bolunta, 2005).

## Resumen y conclusiones del capítulo 4

En España hay más de 800.000 personas que son voluntarias<sup>95</sup>.

Más del 80% de las entidades del Tercer Sector de Acción Social cuenta con personal voluntario, bien como voluntariado de base y/o como cargos directivos de la entidad. La cuarta parte de las entidades del Sector lleva a cabo su actividad sólo con voluntariado.

La encuesta realizada por Edis (2010) muestra que la inmensa mayoría de las entidades de acción social cuentan con personas socias voluntarias (86,8%). Por lo que “para más de la mitad de las asociaciones, la totalidad de las personas socias son, a su vez, colaboradoras voluntarias (52,2%)”. Parece por tanto, existir una vinculación positiva entre membresía y voluntariado.

Las entidades suelen tener entre 10 y 20 personas voluntarias y la media se encuentra en torno a las 20 personas voluntarias por entidad, si bien en las grandes entidades (las que gestionan más de 1 millón de euros), esta cifra se duplica. No obstante la proporción de personas voluntarias sobre el conjunto de personas que colaboran en una entidad, aumenta en proporción inversa al nivel de ingresos de la misma.

Respecto al perfil del año 2005 donde se establecía que una persona voluntaria era una mujer de clase media, alto nivel educativo, por encima de los 40 años; puede afirmarse que en la actualidad, los datos apuntan a una más que probable diversificación de perfiles en relación a la edad de las personas. Si bien faltan cifras, sobre todo, en torno al nivel educativo y situación socioeconómica de las

---

<sup>95</sup> Las estimaciones del Anuario del Tercer Sector de Acción Social (Edis, 2010), aportan la cifra de más de 870.000 personas voluntarias.

personas voluntarias registradas en las entidades de voluntariado, así como las diferencias entre los espacios rurales y urbanos.

Sigue vigente la feminización del movimiento voluntario. El Observatorio del Voluntariado de la PVE ha señalado que las mujeres son al menos el 55% de las personas voluntarias, aunque en muchas de las comunidades autónomas o provincias donde hay datos, este porcentaje se supera. En el Anuario del TSAS de España 2010 se aludía a una feminización del 63%.

De todos modos, la presencia de mujeres y hombres puede variar según el ámbito concreto de acción social. Por ejemplo, el cibervoluntariado presentaría una masculinización de su voluntariado (ver Capítulo 7 de Tendencias actuales en el voluntariado), y aquellos espacios más relacionados con la asistencia a los demás, están muy feminizados (ver en el Capítulo 5 los “Ámbitos y colectivos a los que se dirige la acción voluntaria”).

El estudio de los “nuevos perfiles” de voluntariado es un tema de interés en toda Europa. Por ejemplo, el *National Network of Volunteer Involving Agencies* del Reino Unido, tuvo como tema central de su Conferencia 2010 los nuevos perfiles<sup>96</sup>. En algunos estudios<sup>97</sup> se identifican algunos factores de interés: primero, que el tipo de gestión del voluntariado puede suponer nuevas estrategias para captar nuevos perfiles; segundo, que el perfil de personas voluntarias es poco diverso; tercero, que la esperanza de vida y el envejecimiento saludable dan lugar a nuevas posibilidades de voluntariado; y cuarto, que existe un voluntariado que se acerca a las organizaciones como un modo informal de desarrollo profesional para acceder a un puesto de trabajo en esa área (o en esa organización), o adquirir experiencia profesional.

En España, esto último también coincide con la percepción de muchas de las entidades que han participado de la elaboración de este Diagnóstico. De hecho, en el estudio sobre el Tercer Sector en Galicia se enfatizaba que “existe una relación clara entre ambos tipos de trabajo en el mundo asociativo, y que el trabajo voluntario es con bastante frecuencia la puerta de acceso al trabajo asalariado”, (López & Pérez-Díaz, 2005, pág. 193). Esto podría estar en relación con las motivaciones del voluntariado joven con una edad en torno a los 30 años o menos. Como se vio en el apartado del contexto social y económico que influencia el voluntariado (ver Capítulo 2), esto supone un reto de las organizaciones sobre la organización de sus recursos humanos desde una perspectiva de garantía de derechos.

Respecto a la edad, puede hablarse de un grupo relativamente joven, menores de 35 años, y de un voluntariado por encima de los 50 años (muy probablemente aquel que en el 2005 rondaba los 40 años). La edad en la que se da menor participación del voluntariado es aquella que va, aproximadamente desde los 35 años hasta los 50 años. Lamentablemente no hay información que permita valorar qué datos corresponden a nuevas personas voluntarias” y cuáles a “voluntariado de larga duración”.

El voluntariado de las personas más jóvenes, de menos de 20 años e incluso menores de edad, está sobre todo relacionado con el ocio y tiempo libre y se percibe como un fenómeno más próximo al del

---

96 NNVA Conference 2010 - Changing the profile of Volunteering NNVA.

97 Por ejemplo, desde el Institute for Volunteering Research: “Impact of volunteers in the NHS project”.

asociacionismo juvenil. Además, en algún caso se ha identificado que el aumento de la población más joven podría estar influenciado por otros factores: “se reconoce un aumento de población muy joven que demanda directamente actividades de voluntariado, o que bien, por ser un colectivo, que en determinados casos es muy vulnerable ante determinadas situaciones de riesgo de exclusión social, puede desarrollar actividades de voluntariado dentro de sus itinerarios de inclusión, ya sean estos planificados por las entidades que trabajan con jóvenes en riesgo de exclusión, o por el sistema social y/o educativo”, (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010).

Al mismo tiempo se tiende a señalar que las personas más jóvenes no se sienten identificadas con las “causas ofertadas” en la acción social, o las organizaciones que las promueven, y que las actividades de voluntariado existentes no se adaptan a sus intereses ni a sus necesidades.

Las personas mayores de 60 años tienen una significativa presencia como voluntarias.

También en relación con la edad, algunas fuentes sugieren que un énfasis excesivo en el “voluntariado formal” puede implicar una subestimación del *input* de las personas mayores a sus comunidades, ya que las cifras actuales y otros estudios sugieren que las personas de más edad pueden tener otra cultura participativa y de apoyo mutuo, por lo que prefieren lo que se ha tendido a denominar el “voluntariado informal” en sus comunidades, algo que está más cercano a su práctica natural en sus comunidades, (Hatton-Yeo, 2007). Dentro del voluntariado de personas mayores existe un movimiento de “mayores para mayores” en el que las y los voluntarios tienen entre 65 y 70 años, y su perfil es mucho más heterogéneo que en otros casos (ver Capítulo 7, Tendencias actuales en el voluntariado).

Apenas hay datos sobre la situación laboral y socioeconómica de las personas voluntarias, pero como en la participación asociativa, las personas ocupadas son voluntarias en mayor medida. Esto está en coherencia con otros países de nuestro entorno, por ejemplo el Reino Unido, donde las encuestas señalan que las personas con empleo son voluntarias en mayor proporción que las que no lo tienen, y que además hay una correlación entre quienes han sido voluntarias mientras eran activos/as, y el voluntariado tras la jubilación. De igual modo, parece haber una correlación positiva con el voluntariado del nivel de estudios y del mayor nivel económico. Las encuestas sobre participación social indican que el nivel de estudios terminados y la situación laboral podría ser algo más determinante en el caso de la participación de los hombres que en la de las mujeres, donde las cifras son bastante más constantes. Cuanto mayor es el nivel educativo de los varones, más participan, y la misma correlación se produce con su estatus económico (a excepción del tramo más alto).

Promover el voluntariado entre las personas desempleadas es un reto más actual que nunca. Las cifras de voluntarios/as en paro rondaban el 6% del total de personas voluntarias (en Castilla La Mancha y País Vasco; en el ámbito rural de Andalucía el 20%). En las encuestas de participación social la cifra de personas desempleadas participando de entidades de acción social era el tercer grupo con más participación después de las personas ocupadas, y estudiantes. Si bien en esto último no permite discernir la diferencia entre su participación como voluntariado o personas beneficiarias de alguna actuación.

También, es necesario reflexionar sobre la todavía falta de diversidad que hay entre las personas voluntarias. Respecto a esto, entidades como CIVICUS, IAVE o incluso Naciones Unidas alertan sobre la propia imagen del voluntariado, en sí poco plural, y llaman la atención sobre las barreras culturales

para la participación de otros grupos sociales más allá de la clase media, de la etnia y nacionalidad mayoritarias: “los prejuicios raciales y étnicos, las obligaciones religiosas, los roles familiares, sociales y culturales de género, además de los estereotipos sobre las personas con discapacidad y sobre otros grupos, limitan la participación de las personas para el voluntariado, la acción social y el desarrollo”, (CIVICUS, IAVE & UNV, 2008, pág. 13).

Las entidades de voluntariado tienen pendiente establecer protocolos de no discriminación que se apliquen activamente en relación con la captación y selección de su voluntariado, en relación a la edad, el género, la discapacidad y la diversidad cultural y de nacionalidad.

Y por último, un aspecto poco estudiado y que se revela como tendencia, es el plurivoluntariado, aún teniendo en cuenta que probablemente supone menor implicación y por menos tiempo en las organizaciones.

## 5. CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

En este capítulo se tratan las motivaciones de las personas para ser voluntarias. También se describen los ámbitos de la acción social y los colectivos donde realizan estas personas sus actividades voluntarias, con datos que son aportados por las propias organizaciones de voluntariado y con datos que se desprenden del análisis de las estadísticas existentes sobre participación social. Finalmente el capítulo se centra en los tiempos de la acción voluntaria, abarcando cuestiones como el tiempo de dedicación, la permanencia y la estacionalidad de algunos tipos de voluntariado.

### Motivaciones para el voluntariado

Este epígrafe quiere dar respuesta a preguntas tales como: ¿Cuáles son las razones por las que una persona decide hacerse voluntaria?, ¿durante qué tiempo son voluntarias?, ¿por qué abandonaron su voluntariado?

En cuanto a **las motivaciones**, el trabajo voluntario está mediado por los intereses personales, las creencias, los deseos, las motivaciones y también, la satisfacción de sus expectativas e intereses. Una misma persona puede modificar todos esos aspectos a lo largo de su vida y por tanto, también sus propias razones para participar o no como voluntaria en una entidad.

Por ejemplo, de acuerdo con el estudio realizado en el Reino Unido sobre el voluntariado de las personas mayores, estos voluntarios y voluntarias están motivados hacia el voluntariado porque quieren sentirse miembros útiles de la sociedad, contribuir o hacer una devolución a sus comunidades, conocer gente nueva, y crecer personalmente. También, en algunos casos para evitar el vacío de la jubilación, pero esa no se considera una de las principales motivaciones. Hoy en día las personas mayores tienen nuevas responsabilidades familiares de cuidado hacia sus nietos y nietas, y más oportunidades de ocio y tiempo libre específicamente dirigidas a su franja de edad, (Hatton-Yeo, 2007).

No se ha realizado una investigación que permita averiguar cuáles son las motivaciones del conjunto del voluntariado en España, pero sí hay excelentes aportaciones académicas como las de Celeste Dávila y Fernando Chacón que profundizan sobre las motivaciones del voluntariado y también en algunos territorios, se han llevado a cabo estudios para tratar de conocer mejor este tema.

Aunque a primera vista, o desde la intuición, pareciera que el altruismo es la principal motivación para una persona voluntaria, en el contraste realizado de este documento con el grupo de personas expertas que se cita en la metodología, Fernando Chacón Dávila enfatiza que “todos los estudios científicos del voluntariado demuestran que el voluntariado puede realizarse tanto por motivos altruistas, como egoístas, y frecuentemente por una combinación de los mismos”.

Los trabajos realizados por este mismo autor junto a Celeste Dávila, Juan Francisco Díaz Morales y María Luisa Vecina<sup>98</sup> tienen como marco teórico la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado, y como explica Celeste Dávila: "Clary y Snyder (1991) construyen esta teoría con el objetivo de explicar la articulación de la multiplicidad de motivaciones que pueden estar determinando el desarrollo de la participación en voluntariado. Desde este enfoque se sostiene que las personas pueden mantener las mismas actitudes y realizar conductas aparentemente similares por razones muy distintas y que sirven para satisfacer funciones psicológicas diferentes. De esta forma, las acciones de los voluntarios que parecen ser ampliamente similares pueden reflejar diferentes procesos motivacionales subyacentes, es decir, pueden estar sirviendo a diferentes funciones psicológicas, sociales y personales (véase Omoto y Snyder, 1990). Del mismo modo, el voluntariado no sólo puede actuar sirviendo a diferentes funciones para diferentes personas, sino que la misma acción puede servir a más de una función psicológica para un mismo individuo al mismo tiempo y/o en diferentes momentos temporales."

Es decir, no se puede determinar una razón única dominante para que una persona sea voluntaria y así se refleja también en los estudios territoriales disponibles.

En el estudio realizado en Bizkaia (Bolunta, 2008), las principales motivaciones identificadas entre su voluntariado tienen relación con la utilidad social de la acción (8,24%) y la satisfacción personal por ayudar a los demás (7,99%). La satisfacción por ayudar a las demás personas y la satisfacción personal revisten más importancia que la utilidad social para las mujeres, mientras que para los hombres esa es la razón principal. También aparecen otras motivaciones, como los principios éticos y morales (7,92%), el participar en la mejora del entorno más cercano o la sociedad (7,59%); o el enriquecimiento personal (7,38%). Y en menor medida, aspectos de ocupación del tiempo de ocio o el disfrute personal.

En Castilla-La Mancha, el Estudio sobre el Voluntariado (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010) refleja que la razón más frecuente es la "sensibilidad hacia los demás" (19,7%)<sup>99</sup>, pero además, las respuestas de las personas voluntarias recogen otras motivaciones con un peso menor (listadas a continuación):

- Prestar ayuda.
- Necesidad de sentirse útil.
- Búsqueda de satisfacción personal.

---

<sup>98</sup> En su aportación como experta, Celeste Dávila cita los siguientes trabajos para profundizar en ese sentido:

Chacón, F., Vecina, M.L., Dávila, M.C. (1998). Mujer y voluntariado: Motivaciones para la Participación. *Intervención Psicosocial: Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 7 (1), 169-179.

Chacón, F. y Dávila, M.C. (2001). Diferencias en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y socioasistenciales. *Intervención Psicosocial: Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 10 (2), 137-150.

Dávila, M.C. y Díaz-Morales, J.F (2009). Voluntariado y tercera edad. *Anales de Psicología*, 25(2)

Dávila, M.C. y Díaz-Morales, J.F (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*

Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003). Adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado a una muestra española. *Encuentros de Psicología Social*, 1(2)

Dávila, M.C., Chacón, F. (2004). Adaptación del Inventario de Funciones del Voluntariado al voluntariado español. *Iberpsicología*, 10 (1.2).

Dávila . (2010). Motivaciones personales en voluntariado corporativo. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*.

<sup>99</sup> Respuesta múltiple.

- Búsqueda de justicia social
- Distracción en el tiempo libre.
- Oportunidad de conocer a gente nueva.
- Influencia de personas cercanas.
- Motivos religiosos.
- Búsqueda de una transformación del sistema.
- Búsqueda de experiencia laboral o profesional.
- Identificación con el colectivo objeto de ayuda.

En este caso, por sexo, las mujeres señalan más motivaciones de índole religiosa que los hombres y ellos buscan en el voluntariado, más que ellas, la distracción en el tiempo libre.

En resumen, como señala Fernando Chacón en sus aportaciones a este diagnóstico, “en los estudios citados se mezclan motivos altruistas y egoístas y en algunos casos con porcentajes similares. Aunque hay que decir que según la mayoría de los estudios los voluntarios prefieren verse a sí mismos como motivados altruistamente.”

La motivación es también un factor que influye tanto en **la permanencia** como en el abandono de la persona voluntaria.

El grado de satisfacción del voluntariado incide en la permanencia del voluntariado. Los autores (Chacón Fuertes, Vecina Jiménez, & Sueiro Abad, 2009) identifican tres ámbitos de la satisfacción general del voluntariado respecto a la organización, teniendo los tres, pesos específicos similares:

- Satisfacción con la gestión de la organización.
- Satisfacción con las tareas realizadas.
- Satisfacción respecto a sus propias expectativas o motivaciones

Estos autores concluyen que son necesarios nuevos estudios empíricos longitudinales para analizar la evolución de la satisfacción del voluntariado y sobre todo, que se vincule a otras variables porque la de satisfacción es “poco potente” para predecir la permanencia del voluntariado, aunque sea esencial que las organizaciones prevean cómo mantener elevada la satisfacción y eviten los abandonos atribuibles a una gestión inadecuada.

En el contraste de este documento, Celeste Dávila añade que “hay otra serie de variables que la investigación empírica ha mostrado que tienen un papel importante en la explicación de la dedicación de los voluntarios y de su permanencia en la organización, como el compromiso experimentado hacia la entidad de voluntariado y la identidad de rol como voluntario”.

El estudio realizado para la Comunidad de Madrid (Mota & Vidal Fernández, 2007), muestra otro posible enfoque que permite estudiar la importancia de las motivaciones en el desarrollo del voluntariado: ¿cuáles son las causas del abandono de la actividad voluntaria? En este caso, el incumplimiento de las expectativas personales ante la organización, es la principal razón que esgrimen las personas que abandonan su voluntariado de organizaciones de protección civil o de defensa de los derechos civiles. Es decir, se buscaba un logro que no se ha conseguido y que podría estar relacionado con necesidades de afiliación o poder, por ejemplo



La recopilación y análisis de estudios realizados sobre las causas del abandono del voluntariado (Dávila de León M. C., 2008), muestran que las razones para ello son diversas.

En primer lugar, hay razones para el abandono, controlables y no controlables por las organizaciones. En el primer caso estarían el cambio de residencia, la salud personal y la falta de tiempo. Sobre estas causas sería interesante analizar el impacto del género.

**Las razones de abandono controlables por las entidades** podrían asociarse con insatisfacción o desmotivación causada por el modelo de gestión. A continuación se describen, en este sentido, algunas de razones citadas en los estudios revisados por Dávila (2008):

- Demasiada responsabilidad.
- Sentirse quemado/a.
- Falta de logro o progreso.
- Sentirse no valorada/o.
- Sentir que el grupo no está bien organizado o sus expectativas no están claras.
- Sentir que ellos/as mismos no respetan a las personas responsables de su supervisión o a sus propios compañeros/as.

Si se atiende a la posible relación entre estas razones y la motivación, se podría inferir que una organización que cuide la gestión del voluntariado ofreciendo la posibilidad de trabajo que pueda ser asumido por el voluntario o valore de forma explícita lo que aporta el voluntario, por ejemplo, sería más motivadora que otra que no atienda a estos aspectos. Una vez más, la percepción de logro, de eficacia, se muestra como un factor motivador.

El estudio longitudinal de Dávila, Vecina y Chacón (2005), llevado a cabo con 1.406 personas voluntarias, encontraba que el 51,1% de los casos de abandono se debían a la falta de tiempo o incompatibilidad por cuestiones de trabajo o estudios.

La siguiente es la tipología establecida por las y los autores anteriores sobre las causas del abandono de personas voluntarias, que puede permitir también un análisis de los factores de motivación:

- Falta de tiempo/incompatibilidad:
  - o estudios/trabajo. (Ejemplos: obtención de un trabajo cuya jornada es incompatible con la realización de la actividad voluntaria, preparar una oposición, etc.)
  - o personales (salud física, edad, etc.) (Ejemplos: problemas de salud, ser excesivamente mayor para el desempeño de la actividad voluntaria, quedarse embarazada, etc.)
  - o responsabilidades familiares. (Ejemplos: tener que cuidar a un familiar enfermo, acabar de tener un hijo, etc.)
  - o no específica. (Ejemplos: no tener suficiente tiempo libre para uno mismo, empezar a desarrollar otras actividades y tener menos tiempo, etc.)
- Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización. (Ejemplos: no estar de acuerdo con la gestión de la organización, encontrar algunas irregularidades, etc.)
- Problemas con lo relativo a la actividad desempeñada. (Ejemplos: no gustarle la actividad desempeñada, tener problemas con los receptores del servicio prestado, etc.)

- Diferencias ideológicas con la organización. (Ejemplos: no estar de acuerdo con algunos cambios ideológicos adoptados, no estar de acuerdo con las forma de ver las cosas de la organización, etc.)
- Problemas con compañeros, profesionales, etc. (Ejemplos: percibir un mal ambiente de trabajo, haber tenido problemas con algún compañero concreto, etc.)
- Cambio de residencia. (Ejemplos: obtener un trabajo en otra ciudad, irse a estudiar a otra ciudad, etc.)
- Finalización del proyecto/actividad. (Ejemplos: se termina el proyecto y no les vuelven a llamar, fue una actividad voluntaria puntual, etc.)
- Disolución de la organización. (Ejemplo: la organización se disuelve debido a problemas organizativos o a cualquier otra razón).
- Desmotivación. (Ejemplos: no sentirse motivado por colaborar, haber perdido la motivación por la actividad, etc.)
- Burnout/cansancio/no sentirse útil. (Ejemplos: sentirse cansado, no sentirse útil, necesitar tomarse un descanso, sentirse mal, etc.)
- Se marcha a otra organización. (Ejemplos: se marcha a otra organización donde desarrolla una actividad que le gusta más, el horario en la otra organización se ajusta más a sus necesidades, etc.)
- Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando. (Ejemplos: problemas de transporte para poder desplazarse hasta la organización, etc.)
- Contratación en la organización. (Ejemplo: tras un periodo como voluntario la organización les contrata como personal remunerado).
- Otras (causas de abandono que fue imposible categorizar debido a su exclusividad)

Los estudios territoriales coinciden en las principales razones de abandono aunque el orden de importancia pueda variar de uno a otro.

**Tabla 29. Razones principales de abandono de voluntariado en algunos territorios**

<b>Territorio</b>	<b>Tres principales razones de abandono del voluntariado por orden de importancia:</b>
<b>Comunidad de Madrid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambios vitales.</li> <li>- Falta de tiempo.</li> <li>- Incompatibilidad horaria.</li> </ul>
<b>Castilla – La Mancha</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de tiempo.</li> <li>- No le gustaba la organización.</li> <li>- La organización se disolvió-desapareció.</li> </ul>
<b>Bizkaia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo o estudios.</li> <li>- Obligaciones familiares.</li> </ul>

---

<b>Territorio</b>	<b>Tres principales razones de abandono del voluntariado por orden de importancia:</b>
-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

---

- Falta de tiempo.
- 

Folia Consultores a partir de (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008); (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010); (Bolunta, 2008)

A todo ello, puede añadirse que la motivación puede permitir a los voluntarios superar obstáculos relativos al contexto institucional o al a participación social, como los que señala la UE<sup>100</sup> y que son elementos específicos del contexto institucional y algunos más generales relativos a la participación social: la escasez de información sobre como cooperar, escasos recursos económicos y la sensación de no poderse permitir hacer tareas voluntarias, la imagen negativa del voluntariado como producto de un pasado cuando se entendían al voluntariado como “tareas obligatorias”, la discriminación, las desalentadores disposiciones legales y la ausencia de estatus legal, la falta de protección frente a los riesgos que acarrea, visados y otras barreras para los ciudadanos extracomunitarios.

En resumen, puede afirmarse que los estudios que se están realizando en distintos territorios y Comunidades Autónomas sobre las motivaciones que impulsan a las personas a realizar trabajo voluntario, convergen en la idea de que el voluntariado – en especial el de Acción Social - busca ejercer su altruismo pero con una clara expectativa de eficacia en su acción. La necesidad de afiliación también aparece en algunos casos aunque con un peso menor y lo mismo ocurre con la ocupación del tiempo libre y de ocio, necesidades probablemente vinculadas a las etapas vitales. Las mujeres suelen expresar un mayor interés altruista, si bien es probable que un análisis de género desvelara el peso que tiene en ello la permanencia del estereotipo de cuidadoras que la sociedad aún les otorga.

Considerando esas motivaciones y expectativas, las razones que las organizaciones no pueden controlar en relación con el abandono del voluntariado, tienen que ver con las puramente personales: exceso de responsabilidades, enfermedades, cambios de residencia, etc. Sin embargo, hay otras que están directamente relacionadas con tareas que se pueden desarrollar desde las instituciones públicas o las propias organizaciones (mejorar la información sobre las posibilidades de voluntariado, visualizar el valor de la acción voluntaria) y con los modelos de gestión de las entidades, como la valoración explícita del voluntariado o la organización eficiente del trabajo voluntario.

## Ámbitos y colectivos a los que se dirige la acción voluntaria

Las entidades de voluntariado pueden estar más o menos especializadas en ámbitos de trabajo. Algunos ejemplos tomados de la página web de la Plataforma del Voluntariado de España, pueden dar una imagen rápida de la diversidad de dicha especialización, están recogidos en el siguiente cuadro:

### Cuadro 8. Algunos ejemplos de la especialización de las entidades de voluntariado

---

100 <http://www.eyv2011.eu/DisplayPage.asp?pid=348&lg=23>

- “ADRA está considerada por los organismos internacionales como una red de agencias de ayuda humanitaria y de desarrollo”.
- “ACCEM es una ONG que proporciona atención y acogida a refugiados e inmigrantes en España, promoviendo la inserción y la igualdad de derechos y deberes de todas las personas sea cual sea su origen, sexo, raza, religión o grupo social.”
- “La ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER es una ONG de carácter benéfico asistencial y sin fin de lucro. Se constituyó el 5 de marzo de 1953 con el propósito de luchar contra el cáncer en todas las modalidades conocidas o que en el futuro se conozcan.”
- “La UNIÓN DE ASOCIACIONES FAMILIARES (UNAF) coordina e integra en su seno los intereses diversos y plurales del movimiento asociativo familiar progresista.”
- “La SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAÚL es una organización seglar con presencia en 138 países. Fundada en París en 1833, su trayectoria en la asistencia social es ampliamente reconocida a nivel nacional e internacional.”
- “PROYECTO HOMBRE es un programa educativo-terapéutico para el tratamiento y prevención de las drogodependencias que nace en España en 1984. Trabaja tres aspectos fundamentales: la prevención del consumo de drogas, la rehabilitación la reinserción del drogodependiente en todas las áreas de la sociedad.”

Folia 2010, datos tomados de las páginas webs de las entidades

De acuerdo con las entidades que han elaborado el Diagnóstico, los siguientes son los ámbitos principales en los que están implicadas las entidades de acción social, y por tanto y dónde el voluntariado se inserta: derechos humanos, exclusión, salud, ocio y tiempo libre (incluye deporte), educación (y cultura), y medioambiente. En el Cuadro 8 se caracteriza la presencia del voluntariado en cada ámbito.

**Cuadro 9. Caracterización de la presencia del voluntariado según los ámbitos de acción social de las entidades**

Ámbitos de trabajo de las entidades de voluntariado	Presencia del Voluntariado
<b>DERECHOS HUMANOS</b>	El voluntariado apoya y promueve campañas y actividades en defensa de los derechos de las personas.
<b>EXCLUSIÓN</b>	El voluntariado participa en la promoción y defensa de derechos de personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social facilitando los servicios básicos y promoviendo la inclusión.
<b>SALUD</b>	El voluntariado trabaja en la promoción de la salud, en procurar un medio ambiente sano, el desarrollo de hábitos de vida saludables y en la respuesta a

	situaciones de necesidad sanitaria.
<b>OCIO Y TIEMPO LIBRE (INCLUYE DEPORTE)</b>	El voluntariado transforma el ocio en elemento de crecimiento personal y colectivo, ocupando creativa y solidariamente el tiempo libre.
<b>EDUCACIÓN Y CULTURA</b>	El voluntariado promueve la participación ciudadana en el ámbito de la educación, las personas voluntarias trabajan en la alfabetización y educación de personas adultas, en la defensa de la educación para todos y todas, en la dinamización y la participación en la comunidad escolar y trabaja por la difusión, recuperación y conservación de las identidades culturales.
<b>MEDIOAMBIENTE</b>	El voluntariado participa desarrollando campañas de sensibilización, protección, denuncias públicas o legales contra aquellas actuaciones que dañan el medio ambiente, a la vez que se elaboran alternativas concretas y viables sobre una sociedad sostenible.

Folia 2010. Documento de Grupo de Trabajo para la elaboración de indicadores y de un diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social.

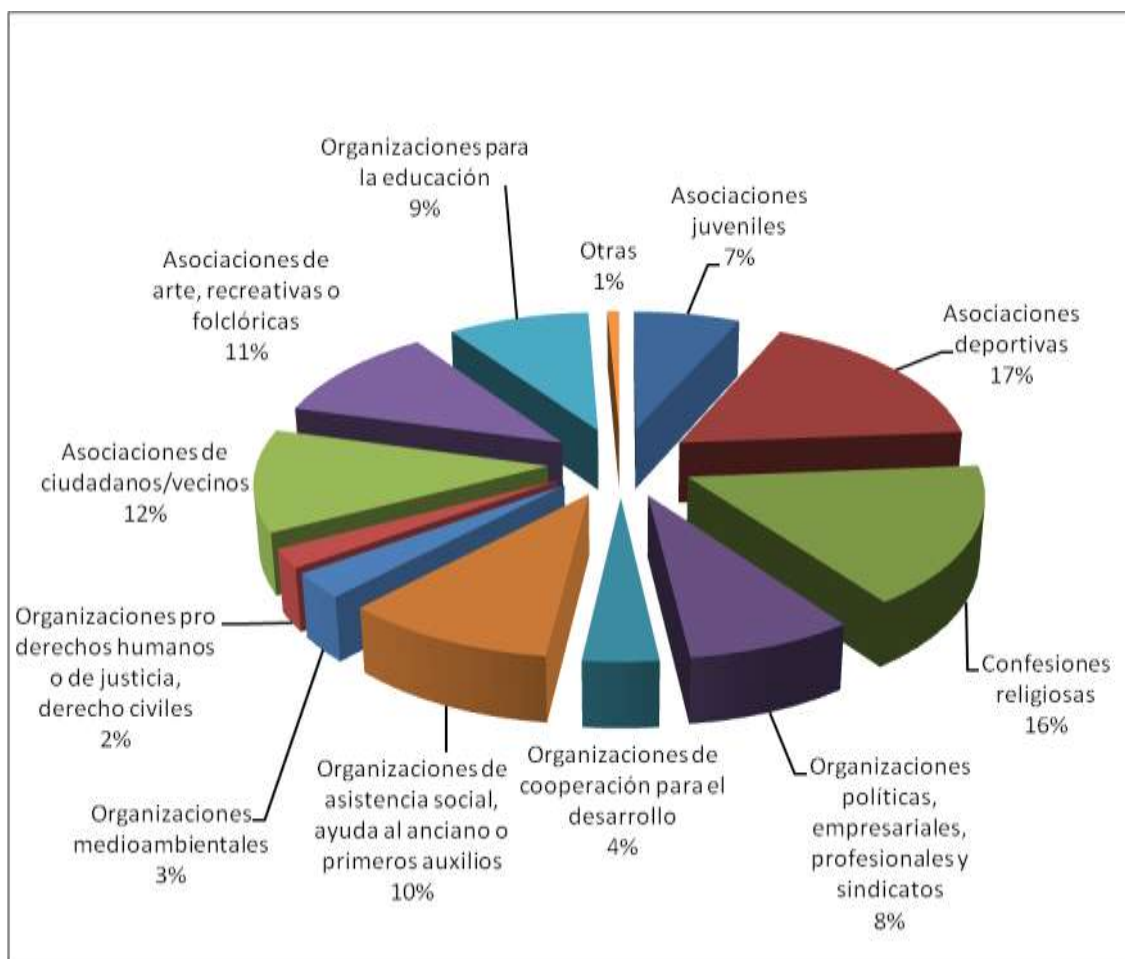
A la hora de interpretar los datos que existen sobre cuántas organizaciones están registradas por cada ámbito, se da la dificultad de que, tanto las entidades de voluntariado como las administraciones, emplean terminologías distintas (con ámbitos muy dispares de trabajo que no son comparables). Además, como ya se ha mencionado en el Capítulo 1, Conceptos Clave y Metodología, etiquetan la acción social de acuerdo con el grupo o colectivo de personas que padece una necesidad social, y no en relación a ámbitos ni derechos sociales. Se apuesta en este Diagnóstico porque se favorezca un lenguaje común entre las entidades de la PVE en relación a su propia identificación y autoclasificación en áreas de acción social.

De este modo, hay que realizar continuamente el esfuerzo por ubicar los datos sobre los tipos de entidades en los ámbitos escogidos: derechos humanos, exclusión, salud, ocio y tiempo libre (incluye deporte), educación (y cultura), y medioambiente. Lo que rara vez es posible, ya que cada fuente de información disponible establece distintos componentes para cada los ámbitos, y define de forma distinta y sus características. No es posible por tanto dar un panorama unificado, si bien pueden apuntarse algunas tendencias convergentes sobre ámbitos en los que se realiza el voluntariado de acción social.

## Algunos datos sobre ámbitos desde las encuestas de participación

Comenzando por una de las fuentes menos actuales, la de la Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003, donde no se habla de ámbitos de trabajo de la acción voluntaria, sino de tipos de organizaciones en el que las personas decían realizar la acción voluntaria, el panorama que se mostraba era bastante diverso.

Gráfico 13. Porcentaje de Personas que han tomado parte en voluntariado en las cuatro últimas semanas en las que se realiza la encuesta de usos del tiempo (2002-2003).



Folia, 2010. % de actividades distribuidas por tipo de organización A partir de datos del INE Encuesta de usos del tiempo 2002-2003.

Las personas que señalaban haber tomado parte en trabajo voluntario, lo habían hecho en mayor medida en asociaciones deportivas (17%), confesiones religiosas (16%), organizaciones de vecinos (12%) y de tipo cultural (11%). De las entidades de acción social, las más orientadas a la acción solidaria del tipo que pueden ejercer las entidades de voluntariado de acción social (asistencia social, dere-

chos humanos, medioambiente, cooperación), no son precisamente las que más recogían la acción voluntaria. En el gráfico siguiente puede verse cómo se distribuía la participación según dicha encuesta.

Respecto a esta distribución, lo cierto es que el Eurobarómetro especial del 2006 mostraba datos muy parecidos sobre los ámbitos del trabajo voluntario.

En él se señalaba que los y las europeas llevaban a cabo sus acciones voluntarias fundamentalmente en organizaciones deportivas o de tiempo libre (13%), culturales-educativas (8%) y organizaciones religiosas (6%), seguidas de entidades de ayuda social u ONG (5%). En la tabla siguiente se listan los tipos de entidades con la frecuencia de respuesta que tuvo cada una de ellas.

**Tabla 30. Voluntariado o participación activa de las y los europeos en una o varias de las siguientes organizaciones. % de respuestas acumuladas. Media UE25. 2006.**

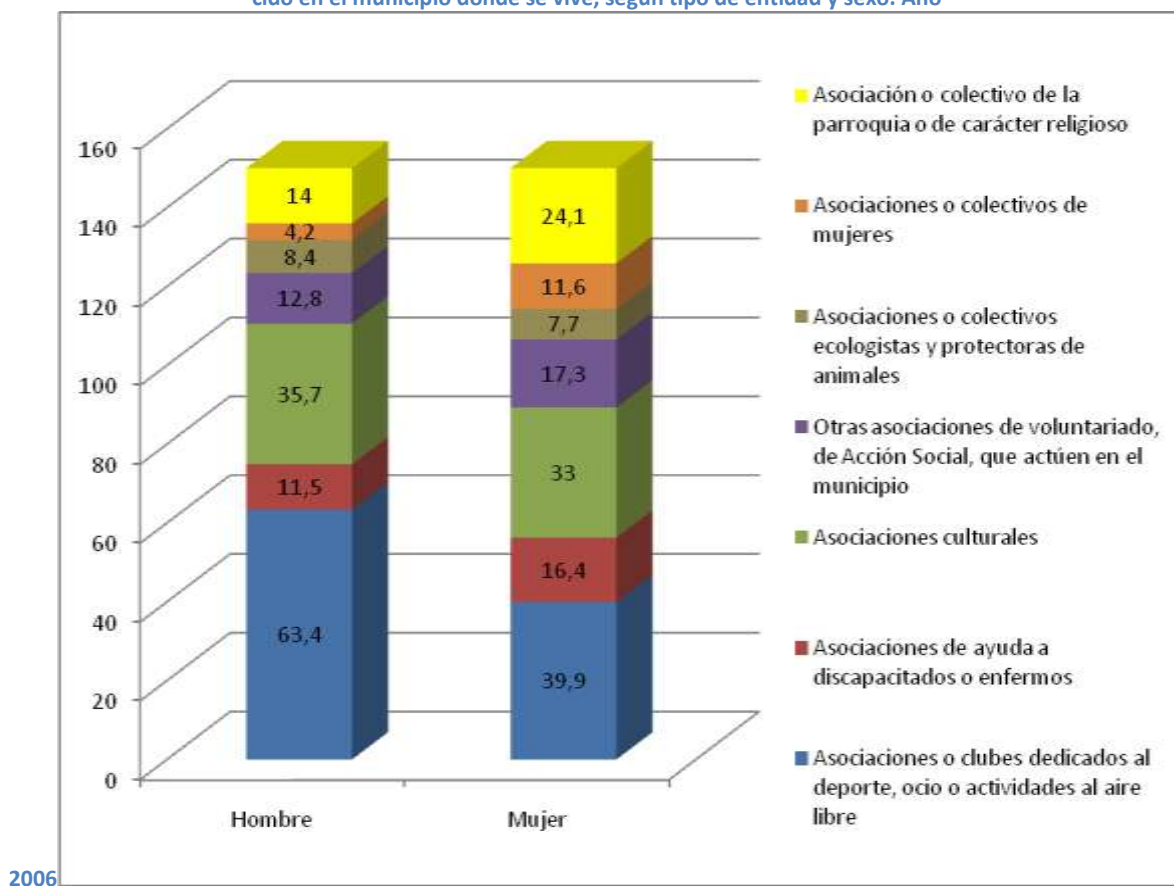
Participación en una o varias de las organizaciones...	% de respuestas
Asociación/Club deportivo o de actividades al aire libre	13
Organización educativa, de arte, musical o cultural	8
Organización religiosa o de Iglesia	6
Organización social de ayuda/ ONG	5
Sindicato	4
Asociación de tiempo libre de personas mayores	3
Otros grupos de interés	2
Partido Político	2
Organización ecologista/ de naturaleza, de derechos de los animales o similar.	2
Una organización internacional	2
Organización de negocios, o colegio profesional	2
Organización de apoyo a los pacientes y/o personas con discapacidad	1
Organización de defensa de derechos de las personas mayores	1
Organización de consumidores	1
Ninguna de las anteriores	64
No sabe	2

Special Eurobarometer 273 "European Social Reality" 2006. QA19. Do you currently participate actively in or do voluntary work for one or more of the following organizations? Traducción Folia 2010

El Estudio del CIS sobre Ciudadanía y Participación Local (2006), realiza una distinción bastante pormenorizada del tipo de asociaciones. Aún así, podemos ver que de nuevo exactamente la misma pau-

ta anterior: las asociaciones de ocio y tiempo libre (sobre todo en el caso de los hombres), las culturales y las de orientación religiosa, son los ámbitos de mayor participación. En el caso de las mujeres ellas son las que claramente participan más de las clasificadas en este Diagnóstico como de acción social, (ver siguiente gráfico).

Gráfico 14. Asociaciones que se podrían clasificar como entidades de acción social, a las que se pertenece o se ha pertenecido en el municipio donde se vive, según tipo de entidad y sexo. Año



Modificado de: CIS. 2006. Estudio nº2661: Ciudadanía y Participación Local. N= 3994 entrevistas

En cuanto a la última medición disponible sobre participación social, el Barómetro del CIS de enero del 2008, las pautas anteriores vuelven a repetirse (ver gráfico siguiente).

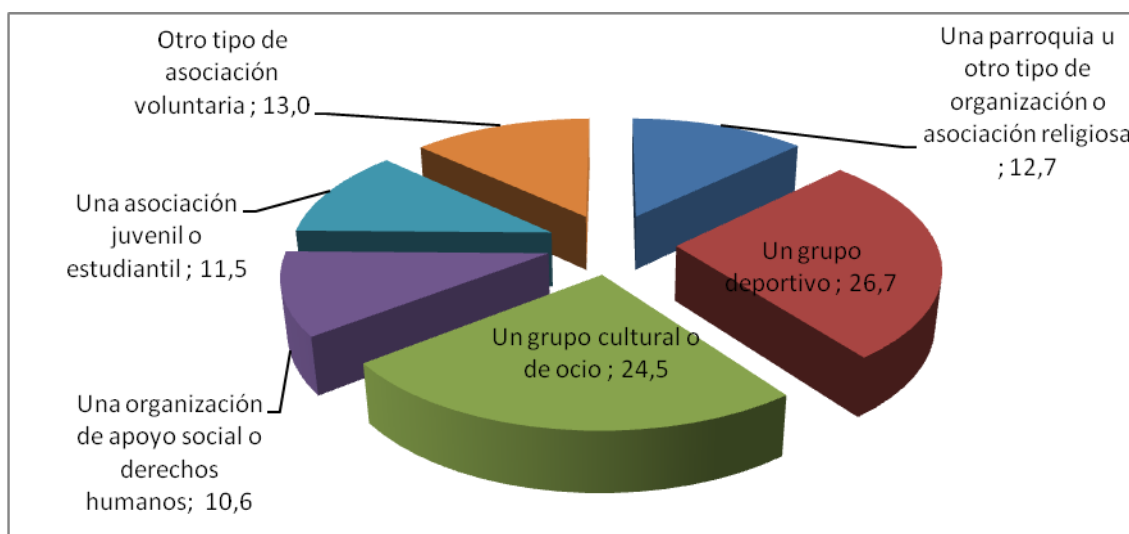
Si excluimos de las posibles respuestas, las asociaciones culturales y de ocio por las razones metodológicas que se han explicado en el primer capítulo, así como las entidades que no son en sí de "voluntariado" (partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional, los grupos deportivos), y también aquellas que tienen un carácter más distintivo como son las parroquias u otro tipo de organización o asociación religiosa, y las asociaciones juveniles o de estudiantes (más relacionadas con el asociacionismo), puede que estemos más cerca de las entidades de voluntariado tal y como se entienden en el Diagnóstico, (en esta encuesta): las organizaciones de apoyo social o derechos humanos, y otro tipo de asociaciones voluntarias.

Centrando la atención en estas últimas, el Barómetro nos devuelve unas cifras interesantes sobre la participación diferenciada de mujeres y hombres. Frente a quienes nunca han participado en este tipo



de grupos o asociaciones, dicen pertenecer (participando o no activamente) o haber pertenecido a “organizaciones de apoyo social o derechos humanos” un 12,10% de los hombres respecto a un 10% de mujeres; y al mismo tiempo también afirman pertenecer (participando o no activamente) o haber pertenecido a “otro tipo de asociación voluntaria” (ninguna de las antes mencionadas), el 13,70% de los encuestados frente a un 12,70% de las mujeres encuestadas.

**Gráfico 15. Porcentaje de personas encuestadas que dicen actualmente pertenecer (participando activamente o no) o haber pertenecido en el pasado, a asociaciones o grupos, según tipo de entidad. Sumatorio de respuestas afirmativas eliminando partido político, sindicato, asociación empresarial, colegio profesional. Porcentaje de respuestas. Año 2008.**



Folia 2010. Fuente: CIS. Fecha: 14/01/08. Número de estudio 2749. N= 2477

## Datos sobre ámbitos desde las entidades de voluntariado

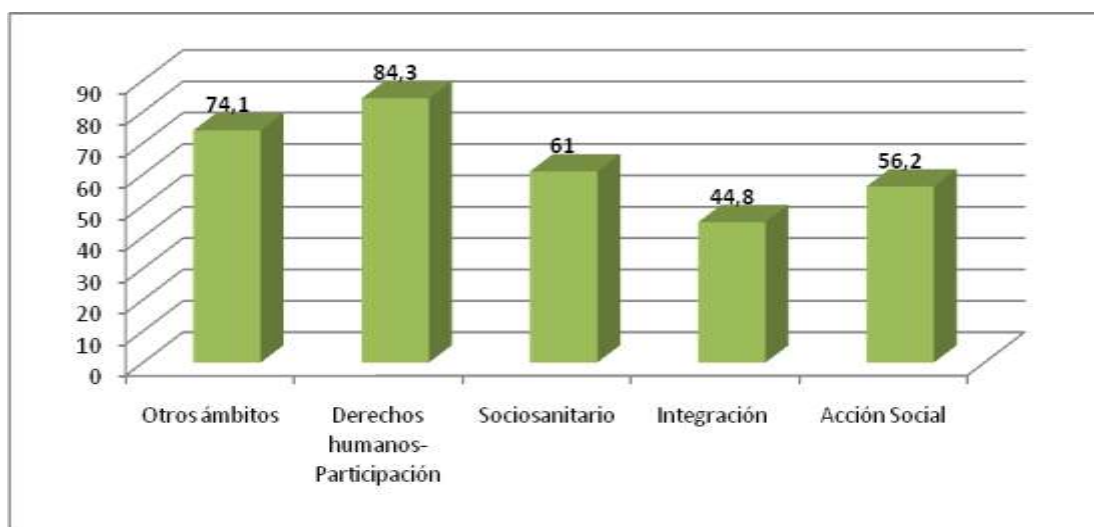
Los estudios sobre el voluntariado realizados por organizaciones, plataformas y observatorios reflejan, como las encuestas de participación, que el espacio de trabajo de las organizaciones está muy diversificado. Generalmente organizado en función de colectivos de atención con los que identifican sus objetivos, y están mediados por la realidad sociodemográfica y económica de su área de influencia. En cualquier caso, las investigaciones, anuarios, y libros blancos disponibles, no muestran datos muy diferentes a los ya expuestos.

En este caso hay que tener en cuenta que las estrategias de captación de las entidades pueden estar influyendo en el volumen y los perfiles de las personas que son voluntarias en cada entidad, y tener un impacto en el conjunto del ámbito de voluntariado, (ver Capítulo 5 sobre Características de la Acción Voluntaria).

Los ámbitos de mayor presencia de entidades de voluntariado son las de tiempo y libre y ocio (, las culturales, y las de las personas con discapacidad. En general las fuentes no se refieren al número de personas voluntarias en cada ámbito, sino a entidades de voluntariado registradas por ámbito, aunque hay excepciones. Aquellas más relacionadas con la exclusión social parecen ser las que menos personas voluntarias tienen.

El Anuario del Tercer Sector de Acción Social 2010 (Edis S.A.), señala que “según el campo de actuación, la inmensa mayoría de los colaboradores que trabajan en entidades que intervienen en la promoción de los derechos humanos y participación, son personas voluntarias (84,3%). En cambio, en el campo de la integración parece mostrarse un mayor nivel de profesionalización, pues la colaboración remunerada es algo más preponderante que la del voluntariado” (2010: 108).

**Gráfico 16. Proporción media (%) de personas voluntarias sobre el total de personas colaboradoras de las entidades del TSAS, sin tener en cuenta a las singulares, según ámbito de la entidad. Encuesta TSAS (n=805).**



Fuente: Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social de la Fundación Luis Vives. Pp. 109

Los estudios territoriales por su parte indican que:

- En Galicia (2005), el principal colectivo atendido por las asociaciones (46,3%; N=162) y fundaciones (26,7%; N=56) encuestadas era el de las personas con discapacidad. Para las entidades religiosas eran las personas mayores, con un 24,1% (N=29) de respuestas en ese sentido
- En Catalunya (2008-2009), en la respuesta de 869 entidades a una encuesta realizada, son las personas con discapacidad (26%) y la infancia y juventud (20%), los colectivos a los que se dedica el mayor porcentaje de organizaciones.
- En Andalucía (2008), los grupos a los que se dedican en mayor medida las organizaciones del estudio son jóvenes (16%) y menores (15%). El tercer destinatario en orden de importancia es la población en general a la que se dedica el 14%.
- En Castilla La Mancha (2008), el grupo de atención más citado por las entidades es el de las personas con discapacidad intelectual (17,6%), seguido de las personas mayores (14,7%) y, con el mismo porcentaje (11,7%), jóvenes y personas con discapacidad física.
- En la Comunidad de Madrid (2007), el 33,6% de las entidades dedican su trabajo a la población en general; el 27,9% a la infancia; el 23,5% a la familia y el 21,5% a la juventud.

- En Bizkaia (2008), el 33% está en una organización que no tiene un colectivo específico de referencia; el 23% en organizaciones dedicadas a infancia y juventud y el 13% en otras dedicadas a personas mayores.
- En el País vasco (2009), la mayor parte de las entidades se dirigía a la infancia, adolescencia y juventud (13,2%), seguidos por Mujer (8,1%) y personas con discapacidad (6,5%).

Los datos disponibles muestran el siguiente panorama por territorios que está recogido en la tabla que se presenta a continuación.

**Tabla 31. Principales áreas de actividad del voluntariado por territorios y año de medición. Porcentaje de personas voluntarias o de entidades de voluntariado según cada estudio.**

Año	Territorio	Principales áreas de actividad/ colectivos de atención	
2008	Andalucía	27% área social 18% educación 12% cultura 12% salud 8% medioambiente	16% jóvenes 15% menores 14% población en general 10% mayores 10% mujeres 10% personas con discapacidad 5% inmigrantes
2007- 2008	Bizkaia	Mayor volumen en los ámbitos cívico, cultura y ocio y tiempo libre; y menos en empleo y la acción social. Mayor presencia de media en los ámbitos de derechos humanos, acción social y medioambiente.	53% población en general Juventud 33,7% Infancia 24,6% Mujeres 22% Mayores 20,7% Familia 17,6% Inmigrantes 16,3% Pobreza o marginación 13,1%
2007- 2008	Badajoz	Acción social y los servicios sociales 71,5% Cultura y la educación 62% Deporte y el ocio 42% Salud 30% El resto de áreas, como política, ecología y religiosidad son minoritarias (menos de un 13%).	
2008	Catalunya	Personas con discapacidad, mujeres, gente mayor, infancia y juventud, y las de personas inmigradas: por encima de la media de personas voluntarias Sectorial. Personas con discapacidad (26%) y la infancia y juventud (20%), Los ámbitos donde hay más voluntariado es en el social, integración e inserción, y tiempo libre y juventud	

Año	Territorio	Principales áreas de actividad/ colectivos de atención
2008	Castilla La Mancha	66,5% Acción Social 16,8% Cooperación para el Desarrollo 7% Protección Civil 2,8% medioambiente 2,3% Defensa de DDHH 1,5% Voluntariado Cultural 1,3% Voluntariado Deportivo
2006- 2007	CM. Madrid	Acción Social 22,5% Educación 17,5% Deporte 16,2% Cultura 13,3% Salud 10,2 % Cooperación para el Desarrollo 6,5% Desarrollo Comunitario y Vecinal 5% Medio Ambiente 2,8% Protección Civil 0,9% Org. Religiosas 0,8% Otras 0,8%
		Y los principales colectivos de acción de las entidades: Población en general (34%), niños (28%), familia (24%) y jóvenes (22%)
2009	País Vasco	Población en general (25,7%) Infancia, adolescencia y juventud (13,2%) Mujer (8,1%) Personas con discapacidad (6,5%) Familia (5,9%) Inmigración y refugiados (5,5%) Personas mayores (5,2%)

Folia 2010 Todos los datos referidos a la Comunidad de Madrid están referidos a las organizaciones de voluntariado encuestadas. En Andalucía los ámbitos se refieren a las entidades censadas como de voluntariado. Los datos en Badajoz se refieren a las entidades del tercer Sector censadas. Bizkaia se refiere a las encuestadas, y País Vasco a las organizaciones censadas.

En la mayoría de estudios donde es posible cruzar las variables de sexo y acción voluntaria, existen diferencias por razón de género. Por ejemplo, en Galicia la mayoría de las mujeres realizaban un voluntariado en entidades sociales y atención a la discapacidad; y los hombres, se orientaban a entidades de “cultura, ocio y deporte”. Esta es una pauta común.

Parece muy significativo que en los estudios de las Comunidades Autónomas se refleje un **bajo volumen de personas voluntarias en el ámbito de la Exclusión Social**.

La Comisión Europea, a pesar de que en su informe se basara en la misma falta de datos, señala en la misma dirección para España. De esta forma, en su informe específico sobre el país, indica que el ámbito de mayor número de personas voluntarias sería aquel relacionado con la infancia, y que los sectores “que son menos populares son aquellos de apoyo a las personas con adicciones, enfermedades terminales y adolescentes” (GHK, 2010b).

De acuerdo con las entidades de voluntariado que han tomado parte en el Diagnóstico, en ocasiones las personas que buscan orientación sobre dónde podrían realizar un voluntariado se muestran reacias a trabajar como voluntarias en algunas temáticas de la exclusión social, expresando estereotipos y prejuicios al respecto, (han sido mencionadas por ejemplo, algunas minorías étnicas, personas sin hogar, y las personas con enfermedades mentales). Es evidente que la motivación para ser voluntario/a está en relación con este tema, sin que puedan aportarse más datos al respecto.

Por último, es necesario señalar que las organizaciones de voluntariado utilizan diferentes estrategias para desarrollar su trabajo. Estrategias que se llevan a cabo con independencia de referirse a ámbitos o a colectivos de atención. Lamentablemente, no se cuenta con información cualitativa ni cuantitativa, sobre las principales actividades que el voluntariado lleva a cabo en cada una de ellas. En el Cuadro siguiente listan las estrategias más comunes en la acción social.

**Cuadro 10. Estrategias de las entidades de acción social en las que puede participar el voluntariado**

Estrategias en las que participa el voluntariado en las organizaciones
Organización interna y gestión administrativa
Acogida
Información, Orientación y Asesoramiento.
Comunicación
Sensibilización social
Formación y educación
Inter-mediación
Incidencia política
Participación social
Acompañamiento y proximidad
Atención a necesidades básicas.
Coordinación y trabajo en red.

Folia 2010. Grupo de Trabajo para la elaboración del diagnóstico de voluntariado

Las estrategias (o “tareas” para algunos/as autores/as) pueden pues ser sumamente variadas, desde el apoyo administrativo a la atención directa especializada a personas, pasando por la recaudación de fondos o la sensibilización.

De acuerdo con la encuesta a las entidades realizada para el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (Edis., 2010), **las principales ocupaciones de los voluntarios son las de atención directa a los grupos de beneficiarios (85,6%) y la sensibilización y organización de campañas (78,8%).** Además, en el 63,5% de las entidades los voluntarios participan en los procesos organizativos (planificación de actividades, tomas de decisiones, etc.).

## Tiempo de voluntariado: dedicación, estacionalidad y permanencia

En la última encuesta sobre usos del tiempo disponible realizada en 2002-2003 (INE, 2003), se ponía de manifiesto que el porcentaje de personas que habían dedicado algo de tiempo al trabajo voluntario en nuestro país (trabajo al servicio de una organización, ayudas informales a otros hogares, actividades participativas), era de alrededor del 12% (siendo mayor la participación femenina). Y que el promedio de tiempo dedicado de trabajo voluntario estaba en torno a las diez horas por semana. Esta dedicación se ha mantenido estable, puesto que las investigaciones y encuestas específicas a las personas voluntarias reflejan estos mismos datos.

**Tabla 32. Porcentaje de personas que realizan trabajo voluntario en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad. Por sexo. Duración media en horas y minutos según tipo de día de la semana. Total Nacional. 2003.**

Trabajo voluntario y reuniones						
Tipo de día de la semana	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
<b>TOTAL</b>	12,4	1:49	9,5	1:54	15,1	1:46
<b>Lunes a jueves</b>	10,5	1:53	7,8	1:55	13,0	1:52
<b>Viernes a domingo</b>	14,9	1:45	11,8	1:52	17,9	1:40

Fuente: INE Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003. Resumen Nacional. INE

**La mayoría del voluntariado tiene una dedicación semanal inferior a 10 horas.** En la Tabla siguiente se exponen los datos disponibles sobre tiempo de dedicación a la acción voluntaria.

La encuesta al TSAS realizada por el Anuario del Tercer Sector de Acción Social (Edis S.A., 2010) muestra que el 34,2% es voluntario/a ocasional. La gran mayoría de personas voluntarias, “colabora menos de 5 horas semanales con la entidad (el 67,3%); dos de cada diez dedican a la organización entre 5 y 10 horas (el 19,5%) y el 7,4% entre 10 y 20 horas. Tan sólo un 5,6% dedica más de 20 horas semanales. (...) En cuanto al campo de actuación, destacan especialmente los voluntarios de las entidades sociosanitarias y de acción social que emplean más de 20 horas semanales (el 8,5% y el 6,1%, respectivamente)”.

Los datos sistematizados por los estudios territoriales de las organizaciones de voluntariado, muestran una mayor dedicación a la actividad de voluntariado bastante variable. Siendo significativo que se señale con frecuencia que **algo más de un tercio sólo colabora ocasionalmente**. Es decir no tiene una pauta de tiempo de dedicación estable.

En Andalucía se señala que en el ámbito rural, la dedicación mayoritaria está entre 6 y 20 horas a la semana; en Galicia, un 37% de quienes pertenecen a una asociación le dedican más de cinco horas a la semana. En Bizkaia, el mayor porcentaje de voluntarios (16,79%) tiende a una dedicación de entre 5 y 10 horas, lo que en el caso de Catalunya es el 39%, y aproximadamente en la Comunidad de Madrid es 24%. En Castilla La Mancha el 37% tiene una dedicación de entre 4 y 12 horas, y en el País Vasco el 64% de las personas dedica a su voluntario más de 6 horas semanales.

Respecto a la dedicación al voluntariado se desconoce si pueden influir las características sociodemográficas del contexto en la dedicación de su voluntariado, si los contextos más rurales son más propensos a una mayor dedicación, o si influye o no la cultura asociativa autóctona. Todas ellas son preguntas que no pueden responderse sin investigaciones más específicas.

**Tabla 33. Tiempo de dedicación a la acción voluntaria según los estudios territoriales y su año de medición, y el Anuario TSAS 2010. Horas por semana.**

Año	Territorio	Tiempo de dedicación
2009	España	34,2% ocasionalmente 33,1% menos de 5 horas 19,5% entre 5 y 10 horas 7,4% entre 10 y 20 horas. 5,6% más de 20 horas semanales
2008 2009	Andalucía	Entre 6 y 20 horas semanales en el ámbito rural (2009)
2007- 2008	Bizkaia	40,75% ocasionalmente 34,68% menos de 5 horas por semana 16,79% entre 5 y 10 horas por semana 4,35% entre 10 y 20 horas por semana 3,45% más de 20 horas por semana 7,8% por encima de 10 horas
2008	Catalunya	Un 29% dedica más de 10 horas a la semana 39% entre 5 y 10 horas por semana 32% menos de 5 horas por semana 17% entre 11 y 20 horas por semana 12% más de 20 horas por semana
2008	Castilla La Mancha	46% de 1 a 3 horas a la semana 31% de 4 a 6 horas por semana 6% de 10 a 12 horas por semana 4% más de 16 horas por semana 2% de 7 a 9 horas por semana 1% de 13 a 15 horas por semana
2004	Galicia: asociaciones	32% de 1 a 2 horas por semana 30,4% entre 3 y 4 horas 19,6% entre 5 y 9 horas 9,3% entre 10 y 19 horas 8,1% más de 20 horas

Año	Territorio	Tiempo de dedicación
2004	Galicia: entidades religiosas	35,5% entre 3 y 4 horas 28% entre 5 y 9 horas 14,3% entre 10 y 19 horas 16% de 1 y 2 horas 6,2% 20 o más horas
2006-2007	CM Madrid	44% dedican de 2 a 4 horas semanales 24% dedican de 5 a 9 horas Semanales 20% menos de 2 horas Semanales 11% más de 9 horas semanales
2009	País Vasco	64% de las personas dedican más de 6 horas semanales En el 54,3% de las organizaciones el voluntariado ocasional es mayoría (menos de 6 horas)

Folia 2010

**La estacionalidad en el voluntariado** es un fenómeno sobre el que apenas existe información. Si bien se sabe que las organizaciones no gubernamentales de desarrollo promueven campos de trabajo y estancias solidarias en el periodo veraniego: “unas vacaciones responsables y solidarias”<sup>101</sup>. Este fenómeno está asociado al turismo responsable o sostenible, como vía de desarrollo de países y regiones empobrecidas. Aunque no exclusivamente, también existen demandas específicas por parte de algunas entidades de acción social de personas voluntarias en la época de Navidad y en el verano<sup>102</sup>. Por ejemplo, hay algunos programas que se desarrollan fundamentalmente en verano, como es la red de intercambio de voluntarios mayores europeos, o muchos programas de voluntariado ambiental.

En este sentido, el estudio sobre la situación del voluntariado en la comunidad de Castilla La Mancha ha observado que según la variable tiempo hay “momentos en los que los voluntarios y voluntarias han señalado que potencian más su actividad solidaria. Un 31,6% han señalado la opción en verano, un 25,9% la opción en situaciones coyunturales, y un 14,9% la opción, en fines de semana. La opción, en otras épocas de vacaciones, ha sido apuntada por un 8,8%, y un 18,9% han señalado que en otros momentos”, (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010).

En relación con la permanencia, un estudio de Dávila, Vecina y Chacón (2005) concluye que **la media de permanencia de las personas voluntarias se sitúa en torno al año y medio** y, las que continúan poseen significativamente más tiempo previo de permanencia que las que abandonan. Este estudio muestra que hay dificultades para medir este aspecto. Principalmente derivadas de:

101 Canal Solidario- Fundación Hazlo Posible: noticias <http://www.canalsolidario.org/noticia/propuestas-de-vacaciones-solidarias-para-el-verano/23455> (fecha de consulta agosto 2010).

102 Por ejemplo, además de demandas de voluntariado ambiental, existen ofertas como las de Cáritas Diocesana de Valencia para personas voluntarias en el verano. O días específicos como los de “la banderita” de la Cruz Roja. En Navidades algunas organizaciones aprovechan también para hacer campañas de captación.



- El desconocimiento de los tiempos apropiados de permanencia en un contexto de variedad de programas y de diversidad de duración e intensidad de la acción.
- La dificultad de determinar si una persona voluntaria continúa su acción voluntaria o la ha abandonado.

Por último, es necesario aludir a una de las conclusiones del estudio encargado por la Comisión sobre voluntariado en la Unión Europea (GHK Consulting, 2010), que en referencia al tiempo del voluntariado, señalaba como una nueva tendencia la existencia de personas voluntarias que quieren vincularse durante menos tiempo, a proyectos concretos, y el hecho de que estén menos dispuestos que antes a 'consagrarse' durante mucho tiempo a la misma organización y asumir responsabilidades en la toma de decisiones.

## Resumen y conclusiones del capítulo 5

Las motivaciones para organizarse en una entidad con fines sociales – como socio/a, como voluntario/a, como activista, etc.- se modifican a lo largo del ciclo vital y se dirigen a satisfacer funciones psicológicas diferentes, no siempre altruistas.

Hay tres conjuntos de factores especialmente importantes para la participación: necesidad de afiliación, altruismo y percepción de eficacia. Los estudios territoriales confirman que en el voluntariado los dos últimos pesan de manera especial, por encima de otros aspectos como la ocupación del ocio.

No hay una razón única dominante que explique la motivación del voluntariado, pero la acción socializadora de las entidades de voluntariado sí puede influir en el fomento de la solidaridad y el altruismo.

El abandono es una decisión que se toma de forma individual por razones controlables y no controlables por la entidad de voluntariado. Entre las primeras, están las insatisfacciones en relación al modelo de gestión donde, las tareas pueden estar mal distribuidas o mal organizadas, la persona no siente que se valora su trabajo o se le exige una responsabilidad no asumida. De las razones no controlables destaca la falta de tiempo que debería analizarse desde un enfoque de género donde los datos se cruzaran por edad y sexo.

La acción voluntaria se desarrolla en múltiples ámbitos. El Grupo de Trabajo, como se ha comentado en otro apartado, definió los que consideran que están dentro de la Acción Social - Derechos Humanos, Exclusión, Salud, Ocio y Tiempo Libre, Educación y Cultura, Medioambiente – y caracterizó el voluntariado en cada una de ellas y desde qué estrategias se desarrollan.

Cuando se analizan los datos disponibles sobre los ámbitos en los que hay implicado mayor número de personas en actividades voluntarias, el ámbito del Ocio y Tiempo Libre es el de mayor volumen (sobre todo por parte de los hombres). Hay diferencias por sexo en cuanto a espacios de actuación pero nada concluyentes porque los datos obtenidos no son comparables, si bien se apunta a que las mujeres están más presentes en el ámbito sociosanitario en general.

Por edad el Anuario del TSAS 2010 señala que se encuentran mayores proporciones de voluntarios jóvenes en las entidades que su encuesta denominó como “de acción social (43,7%) e integración (49,6%)”; mientras que en el ámbito sociosanitario, las entidades dicen que un tercio de sus voluntarios/as, tienen 56 o más años de edad.

Independientemente del sexo y la edad, sí puede decirse que además del ocio y el tiempo libre, los Derechos Humanos (de la infancia y juventud, y de las personas mayores y con discapacidades) es donde se concentra el mayor volumen del voluntariado. Siendo significativo que en los estudios de las Comunidades Autónomas se refleje un bajo volumen de personas voluntarias en el ámbito de la Exclusión social.

Hay un alto porcentaje de entidades de voluntariado que son generalistas, es decir, que no tienen un grupo específico de atención y se dirigen a la población en general. Como ya se ha dicho, la infancia y la juventud, las personas mayores y las personas con alguna discapacidad parecen los segmentos de población con los que se actúa prioritariamente, con influencia clara de la estructura sociodemográfica de cada territorio.

El tiempo medio de dedicación al voluntariado está alrededor de las 10 horas por semana, si bien casi un tercio de las personas voluntarias no tienen una dedicación continua y en muchos casos está por debajo de las 5 horas semanales.

Los datos sobre el tiempo de dedicación al voluntariado no son concluyentes y aunque los datos relativos al tiempo de permanencia en las organizaciones de voluntariado son limitados, los existentes muestran una permanencia media en torno al año y medio. Los datos sobre el tiempo de permanencia del voluntariado en las organizaciones están dispersos y permiten pocas conclusiones generales. Sí se conoce que en determinadas organizaciones, existe un fenómeno de estacionalidad del voluntariado ligado a periodos vacacionales.

Cada vez más, el tiempo “libre” y la disponibilidad variable de los diferentes estilos de vida, requieren que las organizaciones favorezcan una gestión del tiempo de voluntariado más flexible.

## 6. ASPECTOS RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS ENTIDADES

En los últimos años se percibe una mayor preocupación por la mejora organizativa de las entidades sociales y de voluntariado. Aspectos como la planificación estratégica o los sistemas de calidad, se han incorporado al 'lenguaje común' y, en parte, a la cultura organizativa. Si bien es verdad que estos aspectos inciden sobre todo en las entidades que gestionan mayor volumen económico y de personal. Este apartado pone el acento en esos 'nuevos' aspectos que inciden en la organización del voluntariado como parte del capital humano con el que cuentan las organizaciones.

### Legalidad y normas éticas

La Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado y las sucesivas normas autonómicas definen los requerimientos que las entidades de voluntariado, y con voluntariado, deben cumplir. Están fundamentalmente relacionados con dos temas: los requisitos para su constitución legal y sistema de registro, y los derechos de las personas voluntarias.

La Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado establece en su Título III, de las relaciones entre los voluntarios y las organizaciones en que se integran, lo siguiente:

Artículo 8. De las organizaciones.

1. Las organizaciones que cuenten con la presencia de voluntarios habrán de estar legalmente constituidas, dotadas de personalidad jurídica propia, carecer de ánimo de lucro y desarrollar programas en el marco de las actividades de interés general recogidas en el artículo 4 de esta Ley. Los distintos Ministerios, dentro de los créditos habilitados a tal fin, podrán conceder subvenciones o establecer convenios con las entidades de voluntariado siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la legislación general sobre subvenciones y se realicen de acuerdo con criterios de transparencia y equidad, de la forma que reglamentariamente se establezca.
2. Dichas organizaciones deberán, en todo caso:
  - Cumplir los compromisos adquiridos con los voluntarios en el acuerdo de incorporación a la organización.
  - Acreditar la suscripción de una póliza de seguro, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria, con las características y por los capitales asegurados que se establezcan reglamentariamente.

- Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y dotar a los voluntarios de los medios adecuados para el cumplimiento de sus cometidos.
- Establecer los sistemas internos de información y orientación adecuados para la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios.
- Proporcionar a los voluntarios la formación necesaria para el correcto desarrollo de sus actividades.
- Garantizar a los voluntarios la realización de sus actividades en las debidas condiciones de seguridad e higiene en función de la naturaleza y características de aquéllas.
- Facilitar al voluntario una acreditación que le habilite e identifique para el desarrollo de su actividad.
- Expedir a los voluntarios un certificado que acredite los servicios prestados.
- Llevar un registro de altas y bajas del personal voluntario.

#### Artículo 9. Incorporación de los voluntarios.

1. La incorporación de los voluntarios a las organizaciones se formalizará por escrito mediante el correspondiente acuerdo o compromiso que, además de determinar el carácter altruista de la relación, tendrá como mínimo el contenido siguiente:

El conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes, que habrá de respetar lo dispuesto en la presente Ley.

El contenido de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario.

El proceso de formación que se requiera para el cumplimiento de sus funciones.

La duración del compromiso y las causas y formas de desvinculación por ambas partes.

2. La condición de voluntario será compatible con la de socio en la misma organización.

La legislación autonómica en la materia<sup>103</sup> insiste substancialmente en la necesidad de que las organizaciones garanticen a su personal voluntario la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y el acompañamiento durante el periodo que dure su actividad (Plataforma de Voluntariado de España, 2010).

Además, como cualquier organización, deben cumplir con la normativa que les afecta a efectos organizativos, fiscales, laborales y de igualdad y no discriminación. También hay que recordar que cada Comunidad Autónoma tiene las competencias en la materia, con sus propias normas.

**No hay información cuantitativa, ni cualitativa, sobre las dificultades del Sector respecto al cumplimiento de la legislación pertinente**, a excepción de la reciente encuesta a entidades del Tercer Sector de Acción Social realizada para el Anuario 2010 de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010). Además, a partir de las entrevistas mantenidas, de la opinión expresa de las entidades participantes en el Diagnóstico, y de diferentes documentos, se pueden aportar algunas pinceladas sobre la situación.

---

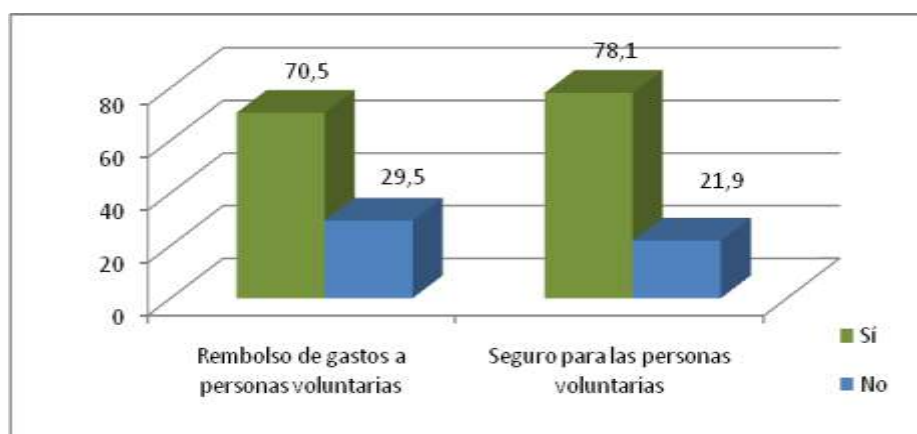
<sup>103</sup> Ver el estudio al respecto que ha elaborado el Observatorio del Voluntariado (PVE 2010)

De este modo, se alude a la necesidad de contar con más recursos para la formación del voluntariado, uno de los principales requisitos legales (Plataforma de Voluntariado de España, 2010) y uno de los puntos más débiles de la acción voluntaria (Mota & Vidal Fernández, 2007).

Además, en el estudio realizado en Castilla-La Mancha (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010), se analiza específicamente la cobertura obligatoria de seguros para personas voluntarias y aunque el 68% de las organizaciones afirma tener aseguradas a todas las personas voluntarias, hay un 17% que declara no tener asegurada a ninguna persona y un 6% que no contesta a la pregunta.

El Anuario TSAS 2010 de la Fundación Luis Vives señala al respecto que, ocho de cada diez entidades encuestadas para el anuario ofrecían algún tipo de seguro que cubre a sus voluntarios/as en el ejercicio de las actividades que realizan, pero dos de cada diez no. Y que siete de cada diez tienen establecido el reembolso de gastos asociados al voluntariado.

Gráfico 17. Porcentaje de entidades encuestadas que cumplen con el requisito legal del reembolso de gastos y el seguro para voluntariado. Encuesta TSAS 2010



Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

Según el Anuario 2010, “el nivel de cumplimiento de estas medidas de cobertura está directamente relacionado con el volumen presupuestario de la entidad, medido en términos de ingresos. Efectivamente, en la misma medida que trabajan con ingresos mayores, una mayor proporción de entidades ofrecen seguro y/o el reembolso de gastos. En cuanto a la financiación de las entidades, aquellas que en mayor proporción ofrecen estas medidas de cobertura a sus voluntarios, son las que se financian, principalmente, a través de varias fuentes, seguidas de las financiadas por la Administración Pública”.

En general, se tiene la percepción de que no se asegura a las personas voluntarias que tienen una dedicación escasa, a pesar de que esta sean continua a lo largo del año. La misma creencia se da respecto a las pequeñas entidades de ámbito local. También existen barreras, esta vez puestas por algunas aseguradoras, respecto a la cobertura de voluntarios/as mayores. Igualmente hay una percepción negativa sobre la cobertura de gastos en algunos casos.

A medio camino entre una normativa y un código ético está la Carta Europea de Voluntariado, que es una declaración de intenciones. VOLONTEUROPE propone que esta Carta sea adoptada de forma voluntaria por todas las organizaciones que de una u otra manera, están relacionadas con el trabajo de los voluntarios, por la Administración y por los mismos voluntarios.

Además, muchas de las entidades de voluntariado se dotan de sus propios **Códigos éticos**.

Los Códigos Éticos son declaraciones de principios que no son de obligado cumplimiento y que por tanto tienen un bajo grado de exigencia. Sin embargo son una primera vía de compromiso con la calidad y la transparencia de las organizaciones ya que se hace pública una declaración de intenciones.

El más extendido es el promocionado por la Plataforma del Voluntariado de España en el año 2000<sup>104</sup>, pero tampoco hay información sobre su cumplimiento, ni siquiera sobre las organizaciones que lo suscribieron, aunque para la Plataforma, las entidades que se adhieren lo hacen implícitamente a su código ético.

Igualmente es de señalarse la “Declaración de compromiso por la Calidad en el Tercer Sector que se presentó en Madrid en el año 2006 dentro del Congreso sobre Calidad, Tercer Sector y Política Social. A día de hoy la han suscrito 73 organizaciones. Este compromiso tiene como objetivo aunar esfuerzos para, desde los valores y principios que les son propios, las ONG informen sobre su actuación y trabajen con mayor calidad en sus respectivos ámbitos.

La publicación “La transparencia y la rendición de cuentas en el Tercer Sector” (Fundación Luis Vives, 2009) señala que son objetivos del buen gobierno de una organización:

- Gestionar con visión estratégica
- Gestionar de acuerdo con los principios de eficiencia y eficacia
- Gestión financiera responsable
- Prestar un servicio/ producto de calidad
- Gestión responsable de los recursos humanos
- Responsabilidad en las obligaciones legales.

Definiendo los dos últimos aspectos del modo siguiente:

*Gestión responsable de los recursos humanos. Los recursos humanos (trabajadores, profesionales o voluntarios) constituyen el núcleo para las actuaciones de la organización. Adecuar la carga de trabajo a las necesidades de los usuarios, velar por la adecuación de las funciones, la política salarial, la política social, la formación adecuada, la relación entre profesionales y voluntarios, compaginar los intereses profesionales con los de la organización, entre otros.*

*Ser responsable del cumplimiento de la legislación vigente en el país sobre: derechos sociales (contratación laboral, Seguridad Social, etc.), obligaciones jurídicas (informar a la administración, rendir cuentas, cumplimiento de leyes como son la de protección de datos, riesgos*

---

104 Existe además, el Código ético del voluntariado, que fue presentado por IUVE en las Jornadas Voluntarios 98.

*laborales, voluntariado, etc.), obligación fiscal (declarar y pagar impuestos), obligaciones medioambientales, etc. La responsabilidad de cumplir con las normas es uno de los principios básicos del buen gobierno (responsables) de la organización. Si no se cumplen las normas la transparencia de la entidad será negativa, en el sentido que mostraría el “no cumplimiento” de aquello que está consensuado por la sociedad. Por ello, las organizaciones fraudulentas son opacas porque no les interesa mostrar lo que “no hacen”.*

Respecto al buen gobierno de las organizaciones puede concluirse con el estudio realizado en el 2008-09 para el Anuari de Catalunya, que llega a la siguiente conclusión: “Los grandes retos de los órganos de gobierno son el compromiso organizativo de los miembros, el desarrollo de la función estratégica, la relación con el equipo técnico, la diversidad de los perfiles de miembros, la renovación, la gestión de la información y la cultura de la evaluación” (Observatori, & Taula del Tercer Sector, 2009). Menciona así mismo como reto, la consolidación de los propios órganos de gobierno desde una visión estratégica y asumiendo su responsabilidad social. Los retos que se citan para el ámbito catalán pueden ser extensivos para el conjunto del Estado.

La transparencia de las organizaciones a partir de la comunicación pública de sus cifras y resultados, sigue siendo un reto. En especial tiende a ser deficiente la información que transmiten sobre sus presupuestos, y cómo es la distribución de los gastos en relación con la captación de fondos (Gálvez Rodríguez, Caba Pérez, & López Godoy, septiembre-diciembre 2009)

La Fundación Lealtad incorpora como uno de sus principios de Transparencia y Buenas Prácticas de las ONG, el de Promoción del Voluntariado. Al respecto explica que:

*Uno de los principales indicadores del impacto social de una ONG es el número de voluntarios con los que cuenta. Son personas que viven el día a día de la organización y son los mejor posicionados para garantizar que las aportaciones altruistas que se realizan tanto de dinero como de tiempo, son invertidas en el fin social. Suponen, por ello, un control y una crítica positiva interna. Para que los voluntarios estén plenamente integrados en la organización es necesario que la ONG cuente con un plan concreto de actividades a desarrollar por los mismos, así como un plan de formación a disposición de los voluntarios para que éstos puedan llevar a cabo sus actividades con diligencia. También resulta fundamental contratar un seguro que cubra el riesgo de la participación de los voluntarios en las actividades de la ONG.*

*A: La organización promoverá la participación de voluntarios en sus actividades.*

*B: Estarán definidas aquellas actividades que están abiertas a ser desarrolladas por voluntarios. El documento en el que se recojan dichas actividades será público.*

*C: Se contará con un plan de formación acorde con las actividades designadas, a disposición de los voluntarios.*

*D: Estarán definidas aquellas actividades que están abiertas a ser desarrolladas por voluntarios. El documento en el que se recojan dichas actividades será público.*

El grado de cumplimiento en 2009 de este principio en las ONG analizadas, según su informe es del 96,9%

## Planificación estratégica, cultura de evaluación y calidad

La **planificación estratégica** es una herramienta que se va incorporando de modo cada vez más habitual en las entidades sociales y de voluntariado, en especial en las de mayor tamaño<sup>105</sup>. Se trata de una planificación que permite modular el trabajo de la organización para avanzar en sus objetivos estratégicos sin perder de vista sus principios, involucrando a la mayor parte de personas y grupos que la componen.

No hay casi datos que abarquen el conjunto de las entidades, pero sí se refleja alguna información en los estudios territoriales:

- El 55% de las entidades catalanas que se reflejan en el Anuari 2009, tienen un plan estratégico. Destaca el dato de que prácticamente la totalidad de las entidades que tienen un volumen presupuestario superior al millón de euros tienen plan estratégico; pero también, que dispongan de plan estratégico el 60% de las que gestionan de menos de 15.000 euros. (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)
- En Galicia, el 34% de las asociaciones, el 50% de las fundaciones y el 63% de las entidades religiosas han elaborado una declaración de misión, es decir, han dado un paso importante para definir cuál es su sentido vital y su compromiso.
- En la encuesta nacional a entidades del TSAS para el Anuario de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), sólo contestaron a esta pregunta 85 entidades. El instrumento más extendido, en el 65% de las entidades, es el Plan Estratégico, “les siguen las que tienen un plan de comunicación externa (60,0%) e interna (59,3%) y un plan de formación (58,2%). Asimismo, en torno a la mitad de las entidades de nivel 2 y 3 tienen establecidos procedimientos formales para la gestión de la información. A su vez, **un 45,5% dispone de un instrumento de gestión del voluntariado** para definir sus necesidades, orientar la captación y organizar la acogida, formación y colaboración de las personas voluntarias de la entidad y/o de sus entidades asociadas”.

La planificación sea o no estratégica, está directamente relacionada con el **seguimiento y la evaluación de sus actividades, procesos y resultados**.

Al menos en el discurso, las entidades han asumido que por responsabilidad, la evaluación debe formar parte de sus tareas. Otro asunto es que las evaluaciones puedan confundirse en ocasiones con memorias de actividad, con auditorías. Es decir, una buena pregunta de investigación para el futuro podría ser en qué medida la cultura evaluativa permea las organizaciones.

Algunos estudios hacen hincapié en esta cultura evaluativa de las organizaciones y, por ejemplo:

---

<sup>105</sup> Era también la opinión de las organizaciones que participaron en la entrevista grupal sobre Gestión de las organizaciones realizada para este informe, el 16 de julio de 2010.



- En la Comunidad de Madrid el 65,5% de las entidades declaraban en la encuesta del 2007, utilizar una metodología para recoger información sobre los programas desarrollados (Zurdo, Mota, & Vidal, 2008).
- El 30% de las entidades catalanas reflejadas en el Anuari de 2009, decían utilizar un sistema de medida del impacto de resultados (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009).
- En Galicia, recoge que el 47% de las asociaciones, el 58% de las fundaciones y el 42% de las entidades religiosas afirman que, una vez concluido un proyecto realizan una evaluación de resultados y en menor medida, utilizan una metodología preestablecida para ello. También que en su conjunto, las organizaciones gallegas están satisfechas con el éxito de su organización, (López & Pérez-Díaz, 2005).
- Las entidades encuestadas en el Anuario del TSAS de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), declaraban que realizan en mayor medida evaluaciones al finalizar los proyectos (76%), que durante el proceso de los mismos (66,1%). Las entidades con menor volumen de ingresos son las que dicen realizar en menor medida evaluaciones durante el proceso de un proyecto, “son las entidades con ingresos más altos las que han afirmado tener este tipo de evaluaciones en mayor grado (84,4%)”. En cuanto a las entidades de segundo, tercer nivel y singulares que respondieron a la encuesta, el 83,3% disponía de sistema de evaluación de los resultados de las acciones desarrolladas, prácticamente tres cuartas partes (el 74,1%) tenía establecidos indicadores de funcionamiento organizativo de las actividades y, a su vez, la mitad de ellas (el 50,9%) disponía de algún sistema que les permita medir el impacto de los resultados”.

De hecho el Anuario señala que en los procesos de evaluación participan diferentes agentes, entre ellos, el voluntariado de la entidad: “Los componentes de juntas directivas y patronatos, conjuntamente con el personal remunerado, son quienes presentan niveles de participación más elevados en las evaluaciones. Las entidades asociadas a las organizaciones de nivel 2 y nivel 3, también presentan altos niveles de participación en los procesos de evaluación establecidos en dichas organizaciones (3,04). Los usuarios presentan un grado de participación relativamente elevado (2,84) y el personal voluntario estable y las personas socias, aunque superan el punto medio de la escala, tendrían una presencia relativamente baja (2,60)” [la escala es del 0 al 4].

Como se desprende de los datos anteriores, parece que ha pasado el tiempo en el que se producía el mensaje recurrente de que prácticamente, no podía evaluarse con rigor la actuación en lo social.

Los sistemas de calidad contemplan la necesidad de evaluar la satisfacción de las personas que utilizan los servicios de las entidades, pero en sí mismos, los sistemas de calidad no son sistemas de evaluación porque los enfoques de la evaluación y de calidad son distintos. En relación con esto, el 52,1% las entidades que fueron encuestadas para el Anuario del TSAS de la Fundación Luis Vives, afirmaron no disponer de un sistema para evaluar la satisfacción de las personas beneficiarias de sus actuaciones (Edis, 2010).

Algunos autores (Morales Gutierrez, septiembre-diciembre 2009), reflexionan sobre este aspecto y proponen ir más allá del enfoque de calidad, “para pasar a transformaciones de mayor calado e impacto organizacional”, pero es cierto que extendida de los métodos organizativos empresariales, la calidad se hace un hueco en las organizaciones – una vez más, en las de mayor volumen, sobre todo -.

De acuerdo el Grupo de Trabajo del Diagnóstico<sup>106</sup>, **los sistemas de gestión de la calidad** son herramientas de gestión, que incluyen el conjunto de la estructura, responsabilidades, actividades, recursos y procedimientos, y que una entidad establece con la finalidad de garantizar la calidad de su servicio. Cuando los sistemas de gestión de las organizaciones cumplen una serie de criterios o requisitos consensuados por Normas o Modelos internacionalmente reconocidos, pueden ser certificados por terceros con sellos de calidad.

El Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), refleja que las entidades del Sector encuestadas para su elaboración decía disponer de “algún estándar, sistema o norma de calidad implantado” en un 16,5%, si bien se desconoce en qué proporción las entidades que han respondido son entidades de o con voluntariado.

Si bien es cierto que la gestión de la calidad apareció en el Sector empresarial hace ya más de un siglo, no es hasta hace escasamente una década que empieza a trabajarse en entidades sin ánimo de lucro de acción social. Este reciente nicho de actividad para el Sector, con intereses por muchas partes, podría ser desglosado en tres partes fundamentales: Iniciativas del propio Sector para el Sector, servicios de consultoría y evaluación desde el Sector social, y entidades de certificación. A continuación la autora destaca algunas de sus características.

– Iniciativas del propio Sector para el Sector:

El Consejo Estatal de ONG de Acción Social desarrolló el Plan Estratégico del Tercer Sector mediante grupos de trabajos específicos, uno de los cuales, fue el grupo de trabajo para el fomento de la calidad en el Tercer Sector cuya ejecución quedó en manos de la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS) desde el 2003 hasta la actualidad.

Este programa incluye actividades de sensibilización y comunicación en calidad, formación básica, asesoramiento y acompañamiento a la implantación de sistemas de gestión de calidad y desde hace un año gestiona el Observatorio de la Calidad del Tercer Sector<sup>107</sup> que pretende

---

<sup>106</sup> Adoptando una definición de Carla López Adrover, responsable del Área de Estrategia y Desarrollo Organizativo de la UNAD, y miembro del Grupo.

<sup>107</sup> Los valores que promueve son los siguientes:

Solidaridad y trabajo en red, como medio de fomentar la implicación de las organizaciones, generando sinergias, y como expresión esencial del trabajo en la Acción Social.

Participación, como cauce para compartir el conocimiento de las organizaciones del sector, y como instrumento para motivar su compromiso.

Responsabilidad en el desarrollo de su misión, como referente de las organizaciones que lo integran, mostrando su compromiso con los principios de la gestión sostenible.

Orientación al cliente, gestionando su actividad de acuerdo con las necesidades y expectativas de las organizaciones que lo conforman.

Profesionalidad, asegurando el trabajo bien hecho, mediante la aplicación de criterios técnicos y las prácticas más avanzadas, con una estricta ética profesional.

Mejora continua, como motor de una gestión eficaz, basada en los principios de la calidad y en la utilización eficiente de los recursos.

recopilar datos para realizar un diagnóstico de la situación de la calidad en las entidades del Tercer Sector además de darle a las organizaciones un sencillo instrumento de medición de su nivel de calidad.

Por otro lado, en abril de 2008 se constituyó el Instituto de la calidad para las ONG (ICONG). Su objetivo es difundir y fomentar la cultura y la incorporación de sistemas de calidad en las ONG de Acción Social a través de acciones de sensibilización, formación, comunicación, apoyo técnico a las entidades y la certificación de la Norma ONG con Calidad. Esta norma parte de una iniciativa de 7 entidades en el año 2002 que se plantearon la necesidad de desarrollar un sello específico para el Sector accesible a todas las organizaciones y útil.

En Cataluña, la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social cuenta con un grupo de trabajo sobre temas de calidad en el que participan organizaciones de segundo nivel y promueven una carta de calidad desde diciembre de 2007. Según el Anuari de 2009, un 30% de las entidades dispone de un sistema de gestión de calidad, y en un 26% de los casos, se está implantando.

La Taula y la Plataforma de ONG están actualmente alineando sus trabajos en materia de calidad para optimar recursos y coordinar iniciativas.

– Servicios de consultoría y evaluación desde el Sector social:

Son mencionables sin embargo otro tipo de iniciativas de consultoras y entidades que prestan servicios específicos de asesoramiento, evaluación o consultoría orientados a la calidad, la transparencia o la detección de buenas prácticas.

Entre ellos está el proyecto TQM-ONG de Fundación Luis Vives para la implantación de sistema de gestión de la calidad basado en el Modelo EFQM de Excelencia. La organización partió del análisis de los modelos para estudiar la implantación en el tercer Sector y en la actualidad está en su séptima edición ofreciendo formación, asesoramiento y acompañamiento en la implantación de modelos de gestión de calidad .

A pesar de que son muchas las iniciativas que están surgiendo desde diferentes ámbitos, son muchas las entidades que están ofreciendo servicios de acompañamiento a la implantación de sistemas de gestión de la calidad como UNAD, INTRESS, FEAPS, entre otros.

Otro ejemplo es el de la Fundación Lealtad que aunque no incide directamente sobre la gestión de la calidad, si lo hace sobre la economía, gobierno y transparencia de las ONG mediante un proceso de evaluación al que se someten las ONG voluntariamente basada en 9 principios de transparencia y Buenas Prácticas y que posteriormente se publicada en una guía anual<sup>108</sup>.

– Entidades de certificación:

---

Transparencia en la gestión de los recursos y la demostración de su eficiencia.

Autonomía e independencia, respecto a las organizaciones públicas y privadas interesadas en el desarrollo de su misión

108 Más información en: <http://www.fundacionlealtad.org>

Para que un sistema de gestión de calidad obtenga un reconocimiento externo basado en una norma o modelo, es necesario pasar por una auditoría o una validación que solo las entidades certificadoras pueden realizar. Una entidad certificadora es una organización acreditada por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) que puede emitir un certificado que garantice que el sistema de gestión de una organización es de calidad y cumple con los criterios o requisitos de un modelo o norma.

Algunas de las principales entidades certificadoras están trabajando sobre herramientas y sistemas más adaptados al Sector de acción social como la Norma ONG Benchmarking<sup>109</sup>. El benchmarking no es un sistema de gestión en si mismo sino que es una metodología que se utiliza con el fin de poder ejercer comparación para detectar buenas prácticas y copiar al mejor del Sector.

Puede afirmarse que la tendencia es que, sobre todo las ONG que gestionan un volumen económico importante<sup>110</sup>, se interesan por los sistemas de gestión de calidad donde se incluye la posibilidad de certificaciones.

---

109 La organización puede encontrarse en [http://www.es.sgs.com/es/about\\_us\\_es](http://www.es.sgs.com/es/about_us_es) Acredita el cumplimiento de la organización respecto a nueve dimensiones de buenas prácticas y cuatro perspectivas de valoración integral, orientadas a la mejora continua y a la eficacia de resultados. Un ejemplo de ONG que cuenta con este certificado, es Cruz Roja Española.

110 En Catalunya, han comprobado que existe una relación directa entre volumen económico gestionado y existencia de sistemas de calidad. En cuanto a ámbitos, es el de atención a las personas con discapacidad el más propenso a contar con sistemas de calidad (62%). (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)

# Gestión del voluntariado y estrategias respecto al voluntariado

## Gestión del voluntariado

Inicialmente, para analizar esta cuestión el Grupo de Trabajo se hacía varias preguntas de partida:

- ¿Tiene la entidad un plan estratégico que incluya el voluntariado?
- ¿Tiene la entidad un programa específico de voluntariado?
- Con independencia de que haya o no programa de voluntariado, ¿tiene la entidad un itinerario progresivo de voluntariado (tareas y responsabilidades progresivas por las que vaya pasando la persona voluntaria)?
- ¿Qué lugar/lugares ocupa el voluntariado en el organigrama de la entidad? ¿Cuál es su relación organizativa con el resto del personal de la entidad dónde desarrollan su trabajo voluntario?
- ¿Cuántas organizaciones consideran procesos de participación del voluntariado en su gobierno?
- ¿Qué tipología de procesos tienen las organizaciones, para que su voluntariado forme parte de los órganos de gobierno?, (elecciones , requisitos para votar(antigüedad, otros), cuotas de renovación de cargos en cada proceso, planes de relevo y de formación para participar en los órganos de gobierno)
- ¿Qué proporción de personas voluntarias hay respecto a las personas remuneradas de la entidad?
- ¿Qué espacios de relación hay entre el voluntariado de la entidad? (aunque realicen diferentes tareas, o estén en distintas áreas).

Se trataba sobre todo de averiguar cómo organiza el voluntariado cada entidad y cuáles son las características del Sector.

La gestión de voluntariado es el sistema de procedimientos y herramientas que emplean las entidades respecto a su personal voluntario y las actividades voluntarias.

En general, se parte de la idea de que la implicación y la motivación de los voluntarios y voluntarias se desarrollan en una serie de etapas, de este modo tiende a concebirse como un ciclo planificado. Así, la Fundación La Caixa pone de relieve “la necesidad de planificarse, saber qué se desea y elegir a las personas con el perfil más adecuado”, lo que incluiría elementos desde la entrada a la organización, que “se lleva a cabo siguiendo unos protocolos que fortalecen la identificación con los valores y la misión de la entidad; la formación, la motivación, la rotación de los trabajos y el reconocimiento de las aportaciones de los voluntarios y voluntarias”.

Lo cierto es que aún hay muchas entidades con voluntariado y de voluntariado que carecen de una gestión sistematizada de sus procedimientos, y de personas con el cargo o la responsabilidad de su gestión.

Las entidades que fueron encuestadas para la elaboración del Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), y que decían no tener voluntarios/as<sup>111</sup> hacían referencia a diversos motivos, la mayoría tienen que ver con la falta de un contexto adecuado de gestión: “ocho de cada diez de estas entidades (el 81,8%) no disponen de voluntarios por razones de tipo organizativo, siendo estos motivos los más comunes de esta decisión. La escasez y/o inadecuación de recursos logísticos (26,1%), la falta de tiempo o personal para gestionarlo (22,7%), la preferencia organizativa por trabajar con personas remuneradas y/o por mera inadecuación coyuntural en la organización (12,6%) son, en concreto, las razones de tipo organizativo esgrimidas. A distancia se encuentran las razones de tipo operativo (indicadas por el 20,4% de estas entidades sin voluntariado): no resulta útil dada la actividad que desarrollan (16,1%) y/o desde las entidades no se considera necesario dado la temporalidad del compromiso de las personas voluntarias (4,3%). Destaca, entre el resto de razones, el 11,9% de entidades que reconoce no haberse planteado esta posibilidad e, incluso, el 4,2% que manifiesta haber tenido experiencias previas poco satisfactorias.”

El Anuari 2009 (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009), en una de sus conclusiones, establecía que uno de los retos para el Sector era impulsar la gestión del voluntariado: “Hay que avanzar hacia una visión global en la gestión del voluntariado, y la existencia de una persona responsable del mismo contribuiría a garantizar el encaje entre las expectativas de las personas y las de la entidad. Ello situaría internamente al voluntariado como un elemento estratégico para la consecución de la misión.”

Algunos ejemplos sobre el modelo de voluntariado de las entidades de la PVE son:

- Cruz Roja Española: su página web institucional incorpora un “Canal voluntario”<sup>112</sup>, donde se puede leer sobre el modelo de voluntariado, los derechos y deberes de las personas voluntarias; la normativa, el vestuario, el decálogo de voluntariado; los seguros del voluntariado.
- YMCA España: incluye en su web<sup>113</sup>, qué es el voluntariado para su organización, que puede hacer, los derechos y deberes, y cómo participar como persona voluntaria.
- ACCEM: define en su web<sup>114</sup>, qué entiende por voluntariado, cómo lo promueve y cuál es su plan de formación, así como las actividades donde se incorpora.
- FEAPS: informa en su web<sup>115</sup>, sobre los principios éticos y los valores de la labor voluntaria que busca, cuadernos divulgativos sobre encuentros de voluntariado en el seno

---

<sup>111</sup> Fueron 135 las entidades que declararon no tener voluntariado.

<sup>112</sup> Cruz Roja: [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=214,12213467&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=214,12213467&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

<sup>113</sup> YMCA: <http://www.ymca.org.es>

<sup>114</sup> ACCEM: [http://www.accem.es/voluntariado\\_principal.html](http://www.accem.es/voluntariado_principal.html)

<sup>115</sup> FEAPS: <http://www.feaps.org/voluntarios01.htm>

de su organización e información general sobre qué papel puede cumplir una persona voluntaria en su organización.

- Ayuda en Acción: explica cuál es la misión de su voluntariado, qué personas pueden ser voluntarias y cómo se organiza<sup>116</sup>.

El cómo organiza una entidad a su voluntariado debería ser objeto de un documento que fuera conocido por el conjunto de la organización. Un, a modo de, “Estatuto Interno del Voluntariado” como sugiere Bolunta<sup>117</sup>, la Agencia para el voluntariado y la participación social de la Diputación Foral de Bizkaia.

Un Estatuto de Voluntariado, según este modelo, debería definir en cada organización:

- Concepto y modelo de voluntariado por el que apuesta;
- Quiénes son las personas voluntarias y sus funciones, qué responsabilidades asumen y cuáles son los derechos y obligaciones tanto del voluntariado con respecto a la entidad como viceversa;
- Dónde se sitúa al voluntariado en la estructura;
- Cuál es el proceso y el procedimiento de incorporación de personas voluntarias, concretando los criterios, requisitos y mecanismos de participación y el marco de relaciones con el resto de figuras de la entidad.

Sin embargo, el estudio realizado por el Gobierno Vasco (2010), llega a la conclusión de que, “a pesar de ser una obligación, seis de cada diez de estas organizaciones carece de estatuto interno de voluntariado. Además, este porcentaje ha ascendido ligeramente con respecto al año anterior.”

En Castilla-La Mancha, las conclusiones de un estudio similar (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010), recogía que sólo el 57% de las entidades participantes contaba con un reglamento, normativa o marco de regulación propio del voluntariado, diferenciado de los propios Estatutos de la entidad. Un aspecto que, en relación con otro estudio de 1999, había mejorado bastante.

Dentro de la gestión del voluntariado, las entidades miembro del Grupo de Trabajo del Diagnóstico consideran de especial relevancia **la participación del voluntariado** dentro la entidad en la realizan su actividad voluntaria.

Respecto a esto, es posible encontrar diversas declaraciones de intenciones y compromiso. Entre ellas destaca la Carta Europea de Voluntariado (VOLONTEUROPE)<sup>118</sup>, señala que: “Cuando los voluntarios

---

116 El voluntariado en Ayuda en Acción se organiza a través de grupos, constituidos por personas de la misma localidad. Mantiene reuniones mensuales a lo largo del año, en las que planifican acciones dirigidas al cumplimiento de su misión y al fortaleciendo de nuestra presencia institucional mediante contacto con medios de comunicación, ejecución de acciones de sensibilización, difusión del trabajo de Ayuda en Acción, obtención de financiación para proyectos de desarrollo, presencia en redes/plataformas,...

117 Agencia para el voluntariado y la participación social de la Diputación Foral de Bizkaia: <http://www.bolunta.org/docs/publicaciones/el-estatuto-interno-del-voluntariado.pdf>

118 Como se indica en la propia Carta: Volunteurope e un Comité de Coordinación de Voluntariado que tiene por objeto el promover la acción voluntaria desinteresada en los países de la Comunidad Europea. Fue fundado en 1980 para promover intercambios de información y potenciar el desarrollo del voluntariado.

trabajen en un establecimiento profesional, tienen derecho a tener su propia estructura organizativa (grupo o asociación).”

Por su parte, el Código Ético del Voluntariado (Plataforma del Voluntariado de España, 2000) promueve que en las relaciones con el voluntariado, las organizaciones deberán:

*Dotarse de estructuras flexibles, capaces de facilitar la integración progresiva del voluntario en la organización. Las organizaciones promoverán cauces de identificación con su estilo y sus valores.*

*Potenciar la participación real y efectiva de los voluntarios en el seno de sus organizaciones, fomentando la asunción de responsabilidades concretas.*

*Consensuar con cada voluntario su compromiso inicial, y establecer acuerdos acerca de su disposición temporal, responsabilidades y tareas y, a su vez, exigir su cumplimiento.*

*Crear y ofrecer itinerarios educativos para la formación de sus voluntarios, que tengan en cuenta su proceso de maduración y crecimiento personal. En este sentido, las organizaciones deben establecer espacios formativos permanentes, diversificados según las necesidades, contenidos, ámbitos de actuación, etc., adaptados a la complejidad de la realidad, a los nuevos métodos de intervención, a la dinámica de las organizaciones y a los nuevos retos que nos presenta la realidad sociopolítica.*

*Priorizar los métodos de trabajo en equipo, en el ámbito donde se desarrolla la acción, no sólo como técnica, sino principalmente como estilo democrático y participativo de enfrentarse con mayor calidad y calidez a la realidad que nos demanda respuestas.*

*Concienciar a los voluntarios sobre el valor de la acción entendida como:*

- *Una dimensión de la persona que va más allá de la tarea concreta y que ayuda a mejorar la sociedad.*
- *Un conjunto de actividades complementarias entre sí y con otras organizaciones.*
- *Una aportación modesta, pero significativa, en un contexto global donde quedan muchas cosas por hacer.*
- *Garantizar el cumplimiento de los derechos y responsabilidades derivados de la normativa vigente.*
- Aunque todas las organizaciones de la Plataforma del Voluntariado de España suscriben el Código Ético, se desconoce cuántas organizaciones cuentan con su propio estatuto o norma interna que regula la manera en que su voluntariado se incorpora y trabaja en sus programas.

Como en el caso de la calidad, para apoyar la gestión del voluntariado de las organizaciones hay iniciativas de índole pública, social o privada.

Algunas Comunidades Autónomas, en virtud de sus competencias, han puesto en marcha programas de ayuda a la gestión de las organizaciones de su territorio, fundamentalmente vinculadas a actividades formativas.



También, las entidades expertas en voluntariado, y las obras sociales de las Cajas de Ahorro tienen sus propios programas (la Fundación Luis Vives por ejemplo, organiza en ese sentido, actividades específicas y edita materiales sobre el tema, la Fundación La Caixa ha desarrollado un Manual (2009) y una aplicación informática de gestión del voluntariado (2010)<sup>119</sup>; Caixa Galicia que cuenta con un portal en la web<sup>120</sup> de asesoramiento para ONG, etc.).

## Estrategias para la gestión del voluntariado

La diversidad que se refleja en el análisis de cualquier aspecto relacionado con las ONG de voluntariado o con voluntariado, también está presente en las estrategias que utilizan para la gestión de la totalidad de la vida o etapas de una persona voluntaria en el desempeño de su voluntariado.

Las estrategias deberían contemplar procedimientos y métodos de trabajo que tengan en cuenta todas esas etapas. Por ello se ha impuesto como modelo de gestión la idea de “ciclo de voluntariado”, lo que lleva asociado la importancia de contar con una figura responsable y una planificación y evaluación de los procesos de gestión.

Actualmente hay trabajos que han avanzado en la identificación de buenas prácticas en la gestión del voluntariado, y que contemplan casos distintos para cada componente del *ciclo*, como por ejemplo los de la Fundación La Caixa (2007).

Ilustración 5: Estrategias de las organizaciones para la gestión del ciclo del voluntariado



<sup>119</sup> La aplicación Base de datos de voluntarios, registro de acogida, asignación y gestión de actividades, asignación a cursos de formación, entrevistas de seguimiento y desvinculación. Proporciona listados y estadísticas de la participación de los voluntarios en actividades, de formación y de seguimiento del voluntariado, en un mismo programa informático.

<sup>120</sup> Caixa Galicia está disponible en <http://www.socialia.org/portal/site/WINS003>

Con independencia de darse en un modelo de ciclo, se pueden distinguir varias estrategias concretas (ver ilustración anterior), cuyas características básicas serían:

- Estrategias de captación de voluntariado (y selección): Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para captar a personas para que sean voluntarias.
- Estrategias de acogida del voluntariado: Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para recibir al voluntariado, explicar el funcionamiento de la organización, y acompañarle en sus primeros momentos.
- Estrategias de acompañamiento: Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para la atención de las personas voluntarias en la organización.
- Estrategias de seguimiento y promoción del voluntariado: Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para la supervisión del trabajo que realiza el personal voluntario, y para decidir sobre la intervención en tareas de mayor responsabilidad.
- Estrategias de formación continua: Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para la formación de las personas voluntarias en la organización.
- Estrategias de salida: Líneas de actuación que utilizan las organizaciones para facilitar que el voluntariado encuentre espacios alternativos para realizar otra acción voluntaria, con el objeto de evitar el abandono.
- Estrategias de vinculación: líneas de actuación para seguir en contacto, y mantener la relación, al menos informativa, con la persona que ha sido voluntaria en la entidad.

A continuación se profundiza en algunos de sus componentes.

## **La captación del voluntariado**

El informe sobre el voluntariado europeo realizado por la Unión Europea (GHK Consulting, 2010) señala que ha aumentado el número de personas voluntarias en los países de la Unión en el último decenio, pero que una de las dificultades que se encuentran es la discordancia entre las necesidades de las organizaciones de voluntariado y las aspiraciones de una nueva generación de personas voluntarias. Esto dificulta la captación de personas voluntarias.

El informe insiste en que hay un desconocimiento de las necesidades de las organizaciones, dificultad para orientar a las personas voluntarias hacia las organizaciones apropiadas, preferencia por compromisos de corta duración y el crecimiento del número de organizaciones de voluntariado, lo que implica que las personas voluntarias se reparten entre un número mayor de organizaciones. La tendencia identificada es que el voluntariado está menos dispuesto que antes a 'consagrarse' durante mucho tiempo a la misma organización y asumir responsabilidades en la toma de decisiones.

Ese análisis sitúa a las organizaciones en el reto de proporcionar información y canales apropiados para captar el interés de las personas que quieren ser voluntarias. Y al mismo tiempo el saber dirigirse en ocasiones a un público con características muy concretas, como es el caso de la captación de profesionales para que realicen voluntariado en sus entidades (por ejemplo, personas licenciadas en medicina, ciencias sociales, psicología, etc.)

Ahora bien, ¿qué hacen las organizaciones en ese sentido? El análisis de la información proporcionada por algunas de ellas, puede facilitar una tipología de estrategias de captación que permitiría un estudio ad hoc:

- Captación directa a través de otras personas voluntarias (a partir de mensajes, cartas, comunicaciones telefónicas, etc.).
- Captación directa en jornadas del tipo de “feria o semana” de la solidaridad.
- Utilizando los medios de comunicación: anuncios en radio, prensa, televisión.
- Utilizando internet (blogs, páginas web, etc.).
- Folletos y carteles difundidos entre otras organizaciones.
- Campañas publicitarias en la calle (carteles, entrega de información directa, etc.) dirigidas a la población en general.
- Campañas publicitarias dirigidas a población específica.
- Captación indirecta a través de charlas, conferencias, eventos informativos, etc.

El Anuario del TSAS 2010 de la Fundación Luis Vives muestra que las entidades encuestadas suelen utilizar dos o tres formas de captación distintas, y que tienden a realizarla “bien mediante charlas y conferencias de sensibilización, bien a través de una captación a pie de calle. En cambio, la captación vía prensa, radio o televisión parecen métodos menos comunes”, (ver tabla inferior).

**Tabla 34. Porcentaje de entidades de distinto tipo que utilizan cada uno de los distintos canales de captación del voluntariado. Respuestas múltiples. Porcentaje de frecuencia acumulada por cada tipo. Encuesta TSAS (n=650).**

Tipo de captación	Asociación	Fundación	Otros N1 **	Nivel 2 y 3	Singular *	Total TSAS
<b>Charlas</b>	74,9	61,2	57,7	79,2	100,0	72,2
<b>Vis a vis</b>	48,4	39,9	72,3	39,7	66,7	49,4
<b>Folletos y carteles</b>	39,5	36,0	46,9	45,9	66,7	40,3
<b>Internet TIC's</b>	31,7	36,0	22,8	37,1	33,3	31,6
<b>Contacto directo</b>	20,5	24,1	39,5	30,6	33,3	23,4
<b>Prensa</b>	21,4	24,4	26,4	23,0	33,3	22,3
<b>Radio y televisión</b>	11,2	13,1	31,4	14,1	33,3	13,5

Fuente: Edis S.A. 2010 Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España. Madrid: Fundación Luis Vives.

\*Cáritas Española, Cruz Roja, la ONCE.

\*\* Las organizaciones de primer nivel (asociación, fundación u otras entidades) son organizaciones de base que no agrupan a otras. Las organizaciones de segundo nivel agrupan a otras entidades de base (federación y similar). Las organizaciones de tercer nivel (confederación, y similar) agrupan a otras entidades de segundo nivel como federación.

Es habitual pues que las organizaciones utilicen varias de estas estrategias de captación de forma combinada<sup>121</sup>, y también que se dirijan a captar un determinado modelo de voluntariado. Y en ese sentido, hay organizaciones que basan su voluntariado en una estricta concepción de que no pueden realizar tareas de las que son profesionales, es decir ejercer su profesión voluntariamente (por ejemplo AECC); mientras en otras, ocurre exactamente lo contrario: se buscan profesionales que hagan lo que saben de modo no remunerado (por ejemplo, soluciones.org, o Médicos del Mundo).

En ocasiones, el perfil demandado es muy exigente, por ejemplo en materia de comunicación. Aunque, las entrevistas realizadas señalan que no siempre es un reflejo de una necesidad real de las entidades, sino que en ocasiones, es un efecto del interés por profesionalizar la entidad, por imitación de las grandes organizaciones o por inducción desde las administraciones públicas, sin que medie un análisis previo de necesidades de cada organización en concreto.

No obstante, los pocos datos de los que se dispone sobre cómo conocen las personas voluntarias a las organizaciones y se animan a participar en ellas, hablan de que el método más eficaz es el conocimiento directo o a través de personas de confianza. Así lo muestran tanto el estudio de Bizkaia como el de Castilla-La Mancha.

En el estudio territorial de Bizkaia (Bolunta, 2008), se afirma que el 59% del voluntariado conoció la organización donde realiza su tarea, a través de amistades, del vecindario o de su familia. Apunta que este dato es especialmente importante en el mundo rural. El segundo modo (13,5%) es a partir de la autoinformación. Solo un 4% cita los medios de comunicación y la publicidad.

En Castilla-La Mancha (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010), el método principal por el que se conoce la existencia de voluntariado es también a través de amistades y la propia familia (49%). La publicidad de las entidades solo representa el 10% de los casos y los medios de comunicación el 7%.

Hay que subrayar que las plataformas de voluntariado territoriales, y los servicios de voluntariado autonómicos, trabajan específicamente en la información y orientación de las personas voluntarias hacia las entidades de voluntariado, y la promoción del mismo, por ejemplo mediante campañas; luego realizan actividades de captación.

## **Acogida, acompañamiento, y seguimiento del voluntariado**

Los estudios disponibles no suelen recoger información sobre la manera concreta en que se gestiona el proceso de trabajo con el voluntariado una vez está dentro de la organización.

---

121 A modo de ejemplo, la siguiente es una referencia publicada sobre una campaña realizada por Cruz Roja: "Cruz Roja ha presentado una nueva campaña de publicidad para la Captación de Voluntariado realizada por Grey & Trace en una combinación de medios incluyendo gráfica, radio e Internet. Se trata de una campaña de sensibilización y captación de voluntarios en la que se invita al público a probar a ser voluntario. El gancho promocional "Voluntario por un día" resulta novedoso y atractivo; y tiene como objetivo romper la barrera de la gente que siente la necesidad de prestar su ayuda, pero se autoexcluye porque duda de su capacitación y considera que no dispone de tiempo para prestarla de una manera continuada. La actividad se desarrolla bajo la tutela de un voluntario experimentado de Cruz Roja que sirve de guía. De esta forma, el participante tiene la posibilidad de conocer "a pie de calle" alguno de los múltiples ámbitos de actuación en los que podría prestar su ayuda de forma continuada y con la disponibilidad que le sea posible asumir." El publicista.com, 2006.

Las entrevistas realizadas para la elaboración de este informe recogen que en general las organizaciones medianas y grandes disponen de una figura específica que coordina el voluntariado. Por ejemplo, el estudio realizado en la Comunidad de Madrid en 2007, indicaba que en un 40% de casos las organizaciones contaban con una figura de responsable del voluntariado; y además, que en el 77% de los casos organizaban reuniones formales con el voluntariado, con una frecuencia inferior a cada mes en el 76% de las ocasiones (Mota & Vidal Fernández, 2007).

Del análisis de las fuentes utilizadas, y las reuniones del Grupo de Trabajo, puede establecerse una tipología de estas estrategias:

- Procesuales, mediante los cuales la persona voluntaria ingresa en un proceso que le permite mejorar su aprendizaje sobre la organización, sus actividades y su propia tarea. La persona voluntaria puede ir asumiendo nuevas tareas dentro de la organización y de mayores responsabilidades.
- Finalistas, en los que la persona voluntaria entra a realizar tareas concretas dentro de una actividad. Su formación es muy específica y no se prevé que pase a realizar otra tarea.
- Improvisados, cuando las entidades crecen demasiado deprisa, probablemente porque reciben una financiación inesperada o reaccionan tarde a la gestión de una propuesta. En ese momento, se solicita voluntariado que debe gestionarse, 'sobre la marcha'.
- De 'enganche', por el cual las personas voluntarias en realidad están capacitándose para ingresar en la entidad con la idea de obtener un contrato laboral. Esta situación también se daría cuando personal remunerado que hace algunas tareas voluntarias, incluso de dirección.
- Intensivos, mediante los cuales la persona voluntaria realiza, en la práctica, tareas muy diversas de forma permanente, en el límite del trabajo precario.

## **Estrategias de formación**

No hay datos cuantitativos sobre las actuaciones de formación para el voluntariado que realizan el conjunto de las organizaciones, ni tampoco sobre su impacto. Sí se parte de una concepción común de todas las plataformas de que la formación debe ser inicial, continua, y transversal a la acción voluntaria. Y que debe de tenerse en cuenta tanto los espacios formales de formación, como los espacios informales.

Algunos estudios, recogen datos sobre este tema:

- En la Comunidad de Madrid, el 46% de las entidades manifestaban en 2007 que realizaban formación con su voluntariado y un 43% contaba con formación permanente. En la mayoría de las ocasiones (34,5%) la formación era impartida por personal propio de la entidad. En el 56,1% de los casos, se trataba de formación específica (Mota & Vidal Fernández, 2007).
- En Castilla-La Mancha, la formación inicial del voluntariado para realizar su tarea, se considera muy adecuada en el 35,3% de los casos; aún así, el 80,3% de las personas voluntarias contestaron que habían recibido formación específica en las organizaciones, impartida en el 75,7%

de las ocasiones, por la propia organización (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010).

- En Andalucía, de acuerdo con el diagnóstico que precede al actual Plan de Voluntariado, algo más de la mitad de las entidades (55%) disponen de algún sistema de gestión interna del voluntariado, y la mayoría (71%) ofrecen algún recurso formativo al voluntariado, si bien esta formación se orienta fundamentalmente hacia aspectos básicos y generalistas en el ejercicio de la acción voluntaria, esto es, (1) Ley del Voluntariado – 74%; (2) Derechos y deberes del voluntariado – 73%; (3) Técnicas y habilidades sociales – 67%. La formación específica (aquellas que atiende competencias y conocimientos propios del sector de intervención de los programas de voluntariado) es promovida por parte de un 36% de las entidades. El 67% de las personas voluntarias recibe la formación en su propia entidad, (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010).

De la información obtenida de diferentes organizaciones se podría hacer una tipología sobre los instrumentos formativos utilizados, que puede servir para diseñar los indicadores oportunos sobre esta cuestión. En general, la formación de las organizaciones se realiza:

- De modo formal:
  - o On-line a través de aulas virtuales propias o ajenas.
  - o Presencial en sus propias escuelas o en otras organizaciones.
- Y como experiencias menos formales, a través de las “Escuelas de Otoño de la PVE” y Congresos, a los que acuden personal técnico, voluntario y dirigente.

Los organismos responsables de voluntariado en algunas Comunidades Autónomas tienen formación específica virtual o presencial.

Las organizaciones valoran positivamente la diversidad de opciones formativas que proporciona poder utilizar metodologías presenciales y virtuales. De las primeras destacan la motivación que supone el encuentro con personas que tienen expectativas similares y la facilidad con la que se produce la comunicación. Por el contrario, también son conscientes de que encarece la actividad formativa y que no es accesible para personas que viven lejos o que tienen menos tiempo. En el caso de la formación a distancia, reconocen el valor de la auto-organización del aprendizaje y el aumento de la accesibilidad a personas que de otro modo, no podrían formarse. Pero, valoran en negativo, que se pierde facilidad para compartir testimonios personales, espontaneidad en la resolución de dudas y que es más complejo generar redes de relación.

Diferentes aulas virtuales ofrecen formación para el personal de las ONG, incluyendo el voluntariado. En el caso de las organizaciones pueden utilizar aulas propias, por ejemplo como el caso de Cruz Roja Española<sup>122</sup> o actuaciones y programas formativos útiles para las organizaciones de tamaño pequeño que no pueden organizar autónomamente la formación continua de su personal. Son ejemplos de ello

---

122 Ver por ejemplo, [http://www.cruzroja.es/portal/page?\\_pageid=658,12299177&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=658,12299177&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

la Red Europea contra la Pobreza en España (EAPN-ES)<sup>123</sup>, o la Escuela de Formación de la Fundación Luis Vives<sup>124</sup>.

En otros casos, puede alquilarse un aula virtual donde ‘colgar’ la formación que se desee. Es el caso de la oferta que hace soluciones.org<sup>125</sup> a las organizaciones.

En general, las organizaciones, en especial las de un tamaño medio y grande, tienen espacios propios de formación presencial. A modo de ejemplo:

- Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental- FEAFES- : Las actividades de formación tienen como finalidad que los voluntarios adquieran conocimientos generales sobre la enfermedad mental y las habilidades necesarias para el manejo de situaciones de interacción con las personas con enfermedad mental y sus familias. La formación se estructura en dos niveles: Cursos de formación general: para personas voluntarias recién incorporadas y Cursos de formación especializada: para personas voluntarias ya fidelizadas que cooperan de forma activa y continua en las actividades. Puede verse reforzada, igualmente, por actividades complementarias de convivencia e intercambio.
- CÁRITAS ESPAÑOLA: Es habitual que las diferentes Cáritas Diocesanas organicen sus propios programas formativos, pero también cuenta con materiales formativos a los que puede acceder cualquier otra organización<sup>126</sup>. También organiza encuentros formativos periódicamente.

Tanto en la formación a distancia, semi-presencial o presencial, abundan las actuaciones formativas puntuales; en pocas ocasiones se desarrollan itinerarios formativos que, como anunciaba el Código Ético (2000), sean “espacios formativos permanentes, diversificados según las necesidades, contenidos, ámbitos de actuación, etc., adaptados a la complejidad de la realidad, a los nuevos métodos de intervención, a la dinámica de las organizaciones y a los nuevos retos que nos presenta la realidad sociopolítica”. Si bien es cierto, que en algunas organizaciones (Scouts, por ejemplo), los itinerarios formativos previstos permiten una asunción progresiva de responsabilidades en la organización y facilita también, el avance en la implicación en la toma de decisiones.

## **Reconocimiento del voluntariado, salida y vinculación**

Las entrevistas realizadas han puesto de manifiesto la necesidad de que las entidades cuenten con estrategias específicas de reconocimiento del voluntariado, y de difusión de la tarea que realiza dentro de la propia organización. Las actuaciones que se están realizando en ese sentido son diversas: premios, días del voluntario, homenajes, etc.

Sobre este tema la investigación de Dávila y Vecina (2003)<sup>127</sup> señalaba que, los beneficios e incentivos recibidos por los voluntarios, a pesar de ser elementos potencialmente importantes en la gestión del

---

<sup>123</sup> Ver por ejemplo, [http://www.eapn.es/files/PROGRAMAFORMACIONONLINEEAPN-ES2010\(1\).pdf](http://www.eapn.es/files/PROGRAMAFORMACIONONLINEEAPN-ES2010(1).pdf)

<sup>124</sup> Ver por ejemplo, <http://aulavirtual.fundacionluisvives.org/>

<sup>125</sup> Ver, <http://www.solucionesong.org/formacion/aula-virtual/servicio.pdf>

<sup>126</sup> <http://www.caritas.es/publicaciones/editores/index.php?MjQ%3D&MzE0&NA%3D%3D>

voluntariado, han sido escasamente estudiados y utilizados. La causa de esta situación puede deberse según sus conclusiones, a que el percibir beneficios o incentivos por el desarrollo del voluntariado choca frontalmente con la concepción altruista que la sociedad de nuestros días tiene de los voluntarios. Los resultados de la investigación muestran que un importante porcentaje de voluntarios afirman no recibir ningún tipo de incentivo, a pesar de que los niveles de satisfacción obtenidos con los mismos son elevados. Los incentivos más frecuentemente recibidos son los periódicos especiales para voluntarios y las cartas de agradecimiento. Por otro lado, existe una importante proporción de voluntarios que prefieren no pronunciarse sobre los incentivos que les gustaría recibir y, además, en una proporción también destacable los voluntarios afirman que no desean recibir ningún incentivo. Puede que los voluntarios tengan tan interiorizado el estereotipo del voluntario altruista que no deseen recibir incentivos para ser más coherentes con su auto-concepto.

En esta línea, en el diagnóstico sobre el voluntariado en la Comunidad de Madrid (2006), se señalaba como una amenaza sobre el voluntariado la “incentivación al voluntariado utilizando mecanismos propios del marketing convencional y que se alejan del ámbito de la gratuidad y del desinterés en el que nace y se desarrolla”; lo que incluía “premios, tarjetas solidarias, reconocimientos públicos, compensaciones y otro tipo de incentivos”.

El modo de reconocimiento a la labor voluntaria es pues un reto pendiente en el Sector.

Respecto a cómo **gestionar la salida del voluntariado**, no hay una propuesta clara por parte de las entidades si bien, se detecta también la necesidad de prever cauces para mantener la vinculación con la persona ex voluntaria, y de reconocerle su contribución.

Aunque no pueda ser representativo de todo el Estado, si es significativo lo que se recoge en ese sentido en el estudio realizado en Bizkaia, donde se señala que “una gran mayoría en el voluntariado perdido no mantiene ninguna relación con la antigua organización (el 60%). Pese a todo, un 17% sí afirma mantener aún relación habitual, dato que resulta bastante significativo, y un 15% de forma un contacto de forma esporádica<sup>128</sup>, (Bolunta, 2008).

Dentro de la identificación de “Buenas Prácticas en la gestión del voluntariado” (Fundación La Caixa, 2007), una de las acciones que se considera como tal, es la creación de figuras intermedias entre alguien que ya no es voluntario/a en la entidad y una persona que es mera simpatizante. Algunas entidades, como la Asociación Ciudadana Anti-Sida de Catalunya, has creado la figura del colaborador o colaboradora, como parte activa de la organización que colabora ocasionalmente aunque no como voluntariado activo, se mantiene vinculado/a a la organización, y le resulta más fácil reincorporarse como potencial voluntario/a en un futuro.

---

<sup>127</sup> En este estudio se evalúan los incentivos recibidos y deseados, así como el grado de satisfacción con los recibidos, de 352 voluntarios que desarrollan actividades socioasistenciales y ecologistas en 29 organizaciones diferentes.

<sup>128</sup> El Estudio señala que “Entre 40 y 49 años y 50 y 59 años es cuando se mantiene menos relación con la antigua organización. Las personas mayores de 60 años son quienes más relación actual tienen con la entidad, ya que sólo la mitad no mantienen ningún contacto con ella y un 22,5 % tienen relación habitual”, (Bolunta, 2008).



## Estrategias de comunicación de las organizaciones

En este apartado se trata de responder a las preguntas sobre qué uso hacen las organizaciones de los medios de comunicación en relación al voluntariado, y cuál es el nivel de implantación en las organizaciones de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación)

Uno de los criterios recogido en el Código Ético de las organizaciones de voluntariado (2000), aprobado por la Asamblea General Extraordinaria de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, es precisamente:

“Comunicación e información constante hacia el resto de la sociedad, siendo conscientes de que hemos de ejercer una cierta educación cívica, que tiene en cuenta las imágenes parciales de la realidad que nos presentan los grandes grupos mediáticos. Asimismo, debemos aprovechar las posibilidades de participación en espacios comunicativos, tanto en los medios convencionales como en otros alternativos, potenciando el empleo de nuevas tecnologías.”

En términos generales, se afirma que las ONG españolas mantienen una doble perspectiva en su relación con las Tecnologías de la Información y la Comunicación: la necesidad de reducir la brecha digital en los colectivos con los que trabajan, y no quedar rezagadas en la implantación y uso de estas herramientas frente a otros Sectores.

Para la implantación de las tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones se han puesto en marcha iniciativas desde otras organizaciones del Tercer Sector. Es el caso de la entidad no lucrativa Iwith.org, cuyo objetivo es potenciar las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas de solidaridad y mejora de la sociedad<sup>129</sup>.

Dentro del ámbito de “trabajo en red de las organizaciones”, se apunta alguna información sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente de Internet, como medio de dar a conocer por ejemplo, necesidades de voluntariado de las organizaciones y características del trabajo voluntario que ofrecen.

Desde 2001, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales primero, y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte después, organizaron anualmente jornadas sucesivas denominadas Net. En su última edición, Net.5, realizada en 2008, Juan Mato, en ese momento Director general de política social (Ministerio de Educación, Política Social y Deporte), afirmaba que “Lo más destacado de lo comentado en estas jornadas es el incremento en el uso de las TIC por las ONG, pero aún queda mucho y hay que continuar con la formación en las organizaciones. Hay muchas experiencias novedosas que se podrían compartir, por lo que sería necesario un banco de recursos y buenas prácticas para el uso de las TIC.”<sup>130</sup>

---

129 Cuenta con servicios y herramientas para acercar los servicios Internet (páginas web, e-mail, gestor de voluntariado, comunidades virtuales...) a las organizaciones <http://www.iwith.org>

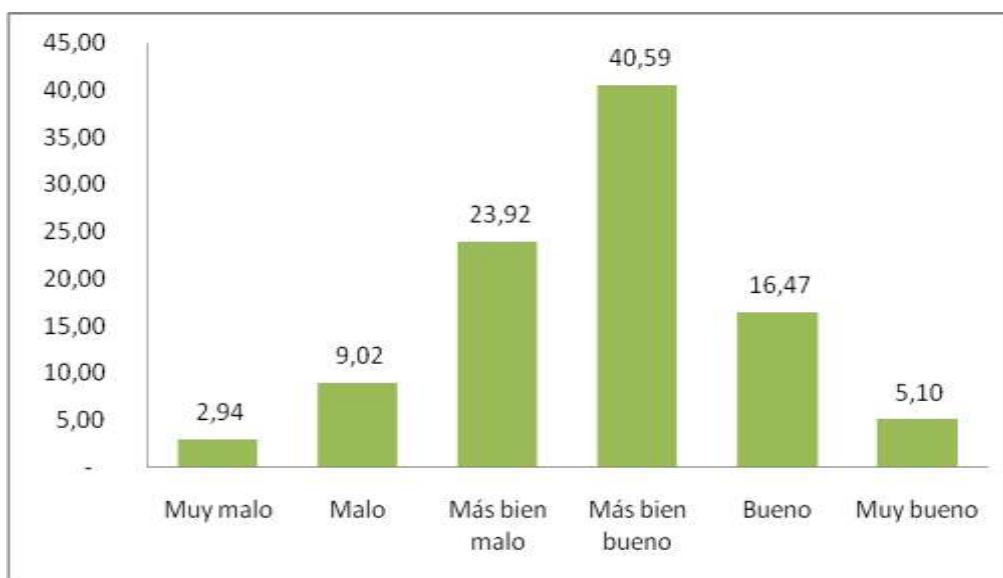
130 Ver <http://netes5.blogspot.com/>

Junto a las conclusiones que puede extraer la Administración Pública, también las ONG realizan propuestas al respecto. Un ejemplo es el informe sobre “Las políticas públicas en materia de nuevas tecnologías, las ONG de acción social y los colectivos desfavorecidos. Diagnóstico y Propuestas” (2007), de las fundaciones Luis Vives y Un Sol Mon, con fondos de la Unión Europea, cuya principal conclusión se refiere a la inadecuación de las ayudas y líneas de financiación disponibles a las necesidades reales de las ONG, realizando propuestas concretas para mejorar este aspecto.

El estudio realizado por la Fundación Chandra y el Centro de Estudios Económicos Tomillo (¿Cómo utilizamos las TIC desde las organizaciones no lucrativas en España?, 2009)<sup>131</sup>, arroja algunas conclusiones interesantes:

En primer lugar, la percepción de “buen uso” de las TIC en las ONG, es elevada. Como puede observarse en el siguiente gráfico, más de 6 de cada diez personas encuestadas (62.16%) opinaron que el uso de las nuevas tecnologías (NNTT) en las organizaciones en “más bien bueno”, “bueno” o “muy bueno”.

Gráfico 18: Conocimiento medio reconocido de cada herramienta vinculada a las NNTT (0 poco / 5 mucho).



Fundación Chandra y Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009

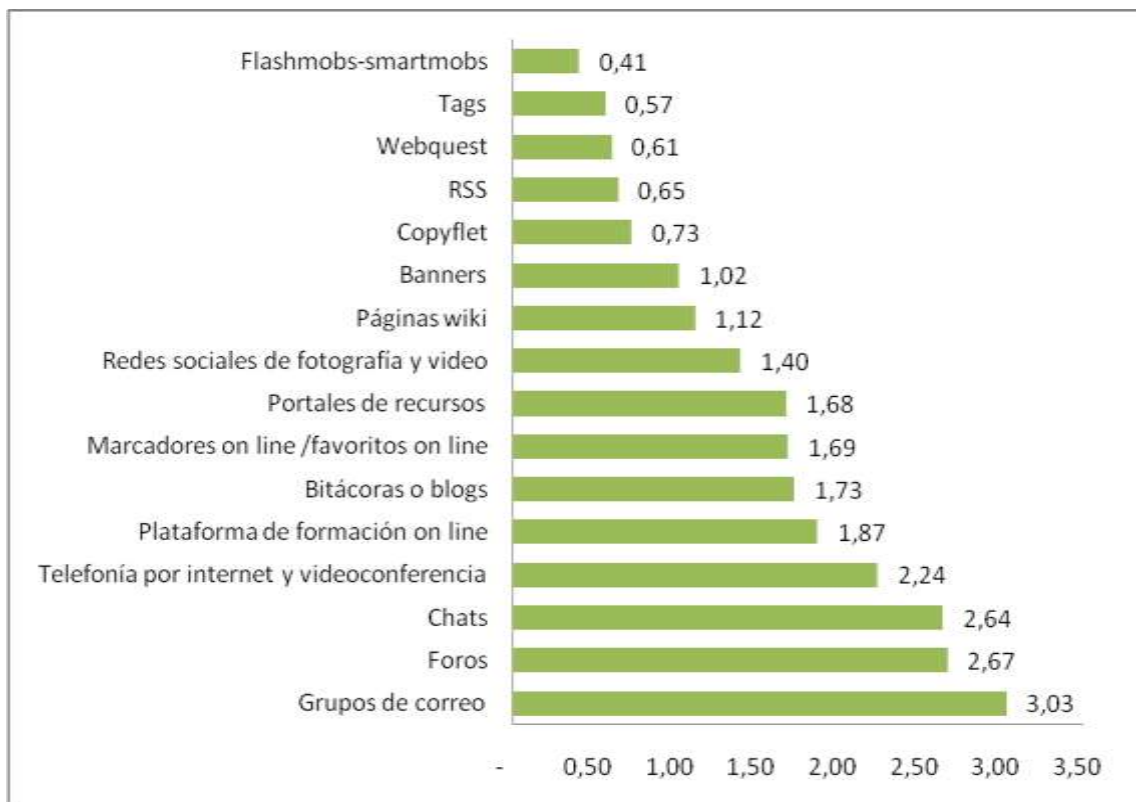
En segundo lugar, respecto al conocimiento de las diferentes herramientas, el estudio concluye que el personal directivo de las organizaciones es el grupo que peor conoce las herramientas informáticas, y que peor opinión parece tener sobre el grado de utilización de las mismas en el Sector. Y “la mayoría de las herramientas analizadas sirven primordialmente para la difusión e intercambio de información dentro y fuera de las organizaciones, con lo que son las personas encargadas de tareas de coordina-

<sup>131</sup> A partir de 510 cuestionarios recogidos en sesiones formativas, sobre la opinión de las y los participantes acerca del nivel de conocimiento, percepciones y utilidad de las TIC, tanto para su uso individual como para las ONG donde trabajan

ción y tareas técnicas las más involucradas en estas labores, y ello a su vez las pone en contacto directo con las herramientas más novedosas que ofrecen las TIC”.

Las herramientas analizadas son las siguientes con el siguiente grado de utilización:

Gráfico 19: Conocimiento medio reconocido de cada herramienta vinculada a las NNTT (0 poco / 5 mucho).



Fundación Chandra y Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009

En tercer lugar, el estudio comprueba que existe una brecha digital entre las organizaciones que utilizan Internet de forma consciente para aumentar la eficacia de su comunicación y su gestión, y aquellas que “apenas son conscientes de la importancia de estos elementos, y consideran que tener una web es una “obligación” que impone la modernidad...” (Fundación Chandra y Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2009)

También recientemente, el Anuario del TSAS en España de la Fundación Luis Vives (Edis, 2010), ha señalado en esta misma línea que las entidades se han incorporado de forma desigual a los distintos recursos tecnológicos. Así, en su encuesta a entidades del Sector se veía que herramientas como “la web de presentación de la organización (87,5%), la creación de un dominio propio (69%), o la información en la web con información actualizada de los proyectos y actividades (57,4%), son los recursos más utilizados y, por tanto, de más penetración entre las entidades del TSAS”. Al mismo tiempo, “los foros (23,2%) y los chats (26,3%) son las herramientas tecnológicas dirigidas al trabajo interno de la entidad o de personas que tienen relación con ésta que se utilizan en menor medida. Por último, cabe

destacar cómo la formación on-line todavía no está muy desarrollada en el sector, pues sólo el 7,2% de las entidades desarrollan ese tipo de formación”.

En los estudios territoriales se aporta la siguiente información:

- En Castilla-La Mancha, el 16,2% de las organizaciones contaban con página web propia y el 17,5% con correo electrónico (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010).
- En el País Vasco, el 91% de ellas cuenta con dirección de correo electrónico y casi dos de cada tres (62,1%) disponen de página Web propia (Gobierno Vasco, 2010).
- En Catalunya, el 67% de las organizaciones tiene página web propia y el 55% realiza envíos por correo electrónico (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009).

## **Trabajo en red de las organizaciones**

### **Integración en entidades de segundo, tercer y cuarto nivel**

Por trabajo en red en este caso, se entiende el uso de estructuras, formales o no, que permitan la articulación complementaria de recursos (coordinación), incluyendo el intercambio de información para aumentar su eficacia como entidades.

Un estudio que tome esta cuestión como objeto, debería averiguar si se producen de modo formal o informal relaciones de trabajo entre entidades, y entre su voluntariado. Por el momento no hay un análisis sobre este ámbito para el conjunto de las entidades de voluntariado, aunque algunos estudios, y varios informes territoriales proporcionan algunos datos significativos:

- De acuerdo con la encuesta realizada para el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España (Edis, 2010), siete de cada diez entidades se asocian al menos a una federación, seguido por un 23,9% que pertenece al menos a una red, un 22,3% a una coordinadora, un 18,9% a una plataforma y un 8,5% a organizaciones internacionales

“Mantener el contacto con otras entidades con los mismos fines y el intercambio de experiencias, información y metodologías de trabajo son los motivos a los que se les ha concedido mayor importancia: el 97,2% y el 95,6% han considerado a éstos como motivos importantes o muy importantes. Un 89% ha considerado muy importante o importante pertenecer a otras entidades para potenciar su presencia e influencia dentro del Tercer Sector y un 55,4% de las entidades de primer nivel adheridas a organizaciones de segundo y tercer nivel han señalado que es una razón de adhesión muy importante la realización de actividades de comunicación y sensibilización hacia la sociedad (campañas, actos públicos, etc.)”, (Edis, 2010).

- En Catalunya, el 79% de las entidades sociales forman parte de una entidad de segundo nivel; y el 21% pertenecen a más de cuatro organizaciones de segundo nivel.

A mayor volumen presupuestario mayor implicación en entidades de segundo nivel. Son las que trabajan con población inmigrante y con mayores, las que presentan menor grado de afiliación a entidades de segundo nivel. Las organizaciones de mujeres son las que más han incrementado este tipo de afiliación llegando al 71%. Las entidades de segundo nivel se estructuran sobre todo en función de los colectivos de atención (57%) y el 92% de éstas, se relacionan con otras redes. (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009)

- En la Comunidad de Madrid, el 64,6% de las organizaciones de voluntariado estaban afiliadas a coordinadoras, redes o plataformas.

El contenido de su trabajo en red estaba relacionado con el intercambio de recursos económicos (58%) y materiales (40%), desarrollo conjunto de programas (40%), gestión de servicios (29%), campañas de sensibilización (25%) y formación (23%). (Mota & Vidal Fernández, 2007)

En Andalucía, un 66% de las entidades de voluntariado manifiesta su afiliación a algún tipo de entidad supra-asociativa. No obstante, la mayoría de las entidades enumeran entre 1 y 5 a las entidades con las que colabora de manera activa, (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010).

En cualquier caso, es evidente que las formas de relación entre entidades son diversas y la tendencia es a incrementarse. Como comenta Antonio Ariño (2009), "las tentativas de articulación existen y surgen tanto desde abajo (como expresión de necesidades de integración o de actuación conjunta de las propias entidades) como desde arriba (auspiciadas por la administración) o lateralmente (mediante la proliferación de entidades que se auto-constituyen en intermediarios filantrópicos, cuyo objetivo expresado es el del fortalecimiento del Sector)."

Las organizaciones de cada comunidad autónoma e incluso de cada provincia se organizan en plataformas, coordinadoras, etc., que agrupan a las entidades de ese territorio. A su vez, éstas se integran en entidades de tercer y cuarto nivel.

De este modo, coexisten entidades de segundo y tercer nivel que agrupan a su vez a organizaciones de voluntariado que, en ocasiones, son miembros de casi todas ellas.

Del tercer y cuarto nivel, las principales entidades que afectan al trabajo voluntario en España son cinco:

- Red Europea contra la Pobreza en España (EAPN-ES).
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo (CONGDE)
- Plataforma de ONG de Acción Social (POAS)
- Plataforma de Organizaciones de la Infancia (POI)
- Plataforma del Voluntariado de España (PVE)

La que es exclusiva y centrada en el voluntariado es justamente la Plataforma del Voluntariado de España (PVE).

Cada una de las anteriores está compuesta por diferentes organizaciones, la mayoría de segundo y primer nivel. La siguiente tabla recoge información sobre este aspecto.

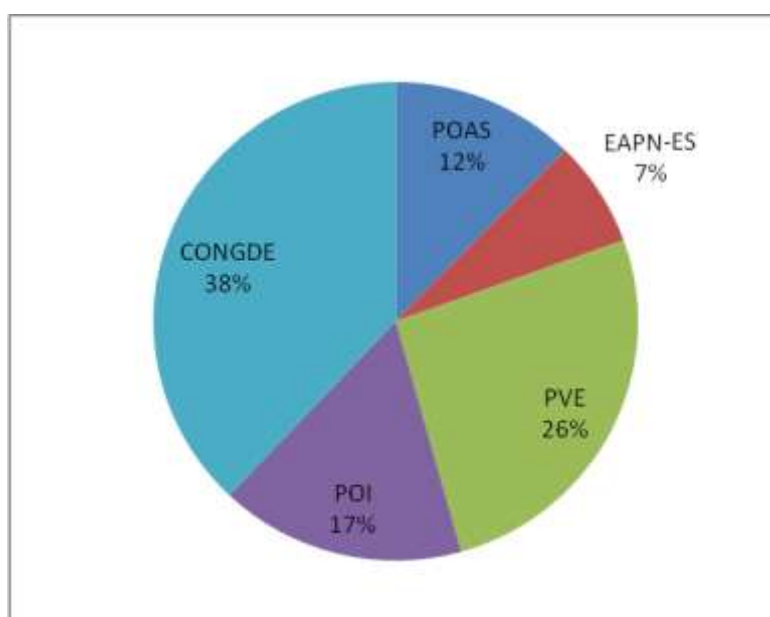
**Cuadro 11. Información sobre entidades miembro de las cinco principales organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España.**

Red Europea contra la Pobreza en España (EAPN-ES).	Coordinadora de ONG para el Desarrollo (CONGDE)	Plataforma de ONG de Acción Social (POAS)	Plataforma de Organizaciones de la Infancia (POI)	Plataforma del Voluntariado de España (PVE)
17 redes territoriales en las Comunidades Autónomas y 14 entidades estatales.	17 Coordinadoras Autonómicas de ONGD y 74 organizaciones.	En la actualidad, está integrada por 25 Organizaciones No Gubernamentales, federaciones y redes estatales que trabajan para 11.000.000 usuarios y cuentan con 3.500.000 socios, 400.000 voluntarios y 91.000 trabajadores.	14 Entidades observadoras y 32 entidades de pleno derecho.	81 organizaciones de voluntariado.  A su vez, todas las entidades de la Plataforma aglutinan a más de 800 asociaciones.  Aproximadamente, representan a 800.000 personas voluntarias de toda España.

Folia 2010 a partir de datos de las páginas web oficiales de la EAPN-ES, CONGDE, POAS, POI Y PVE.

El peso específico de cada una de estas organizaciones en función del número de entidades miembro (que no son parte de su propia red), queda reflejado en el siguiente gráfico:

**Gráfico 20: Peso específico de las organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España, en función del número de entidades miembro.**



En estas organizaciones de tercer y cuarto nivel<sup>132</sup> se agrupan en la actualidad 157 entidades<sup>133</sup>, y, entre ellas, hay un grupo de 25 organizaciones que son miembros de más de una entidad, tal como recoge el siguiente gráfico.

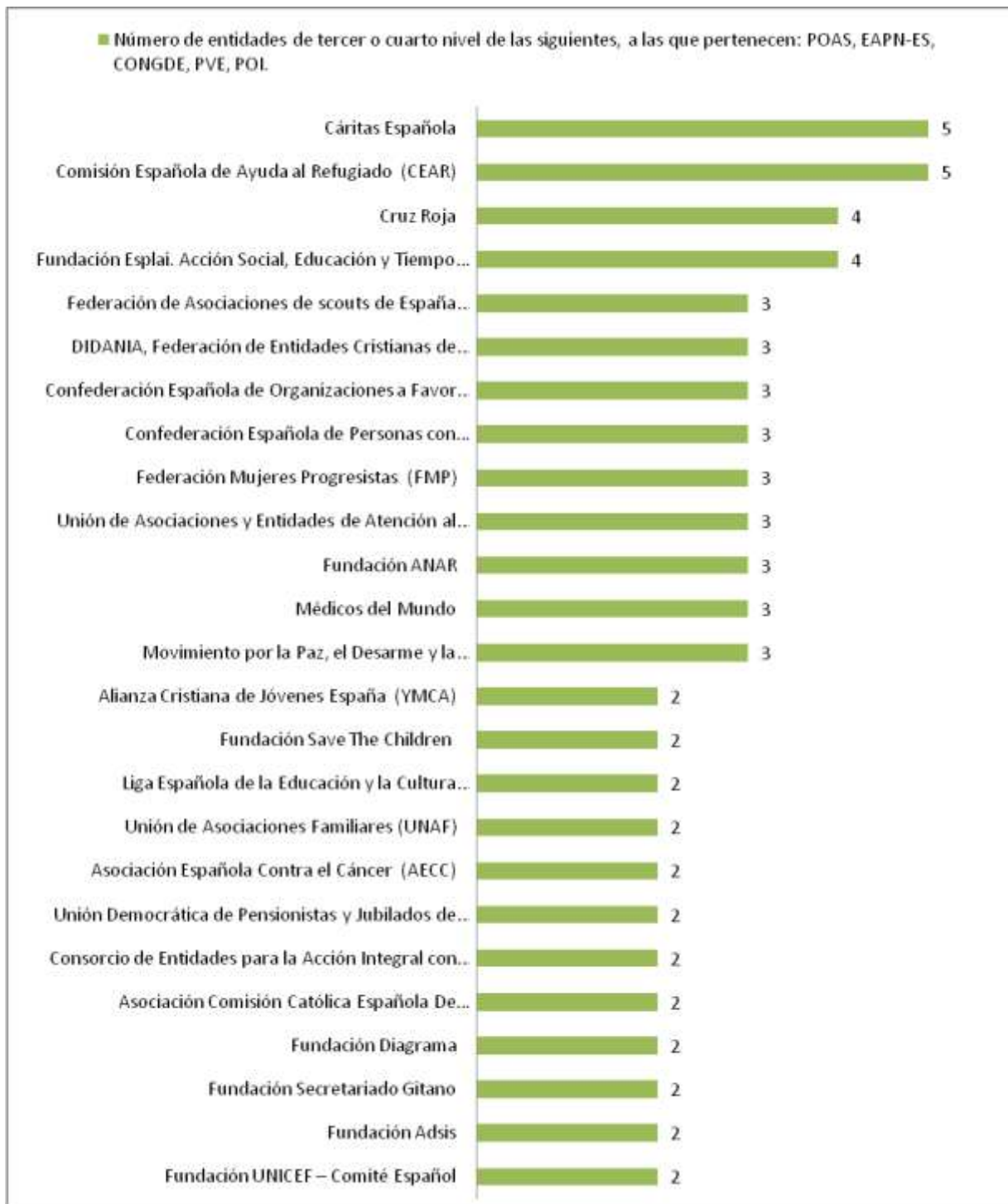
---

132 EAPN-ES está también integrada en la POAS y por ello, esta última, se considera una entidad de cuarto nivel.

133 En estas 157 no se consideran las organizaciones de segundo nivel que forman red con las de tercer o cuarto nivel: plataformas regionales, coordinadoras autonómicas, etc.

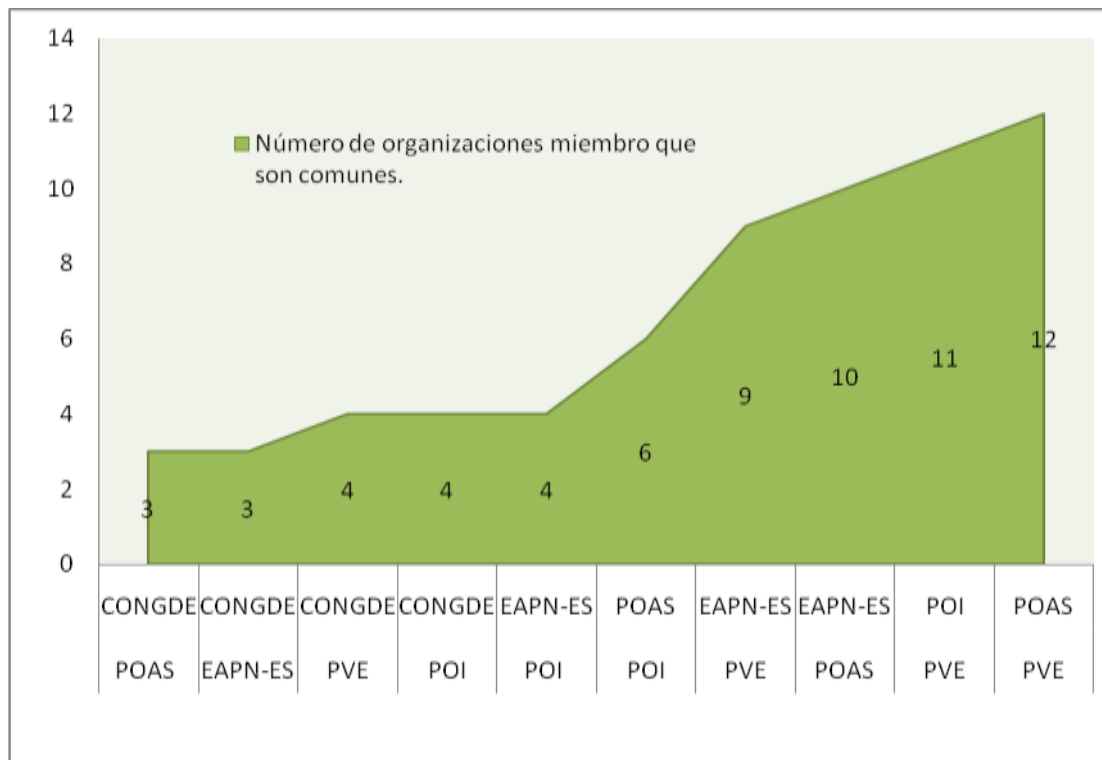


Gráfico 21: Organizaciones que pertenecen a más de una entidad de tercer o cuarto nivel relacionada con la Acción Social en España.



Comparando la simultaneidad de miembros entre unas y otras entidades de tercer y cuarto nivel, resulta un gráfico como el siguiente que muestra como en POAS, PVE y EAPN-ES hay una mayor coincidencia.

Gráfico 22: Coincidencia de organizaciones miembro entre las distintas organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España.



Folia 2010

Dicha coincidencia puede estar relacionada con la similitud de sus misiones respectivas<sup>134</sup>, en las que, como se recoge en la tabla siguiente, se repite la idea de intercambio entre el Sector y defensa de sus intereses ante la Administración pública:

134 La Plataforma del Voluntariado de España no cuenta aún con un documento sobre su misión y visión.

Cuadro 12. Misión de las principales organizaciones de tercer y cuarto nivel relacionadas con la Acción Social en España

EAPN-ES:

*Promover y acrecentar la eficacia y eficiencia de las acciones de lucha contra la pobreza y la exclusión dentro del marco del Estado Español, procurando la sinergia de entidades públicas y privadas en los niveles local, autonómico y estatal.*

*Colaborar en la definición de las políticas que directa o indirectamente inciden en el fenómeno de la pobreza y la exclusión social, así como en el diseño de los programas de lucha contra ambas situaciones.*

*Asegurar la función de grupo de presión, denuncia y reivindicación a favor de las personas y grupos en situación de pobreza y exclusión social.*

*Contribuir a definir los fenómenos de la pobreza y de la exclusión social y coordinar el papel de las organizaciones y personas que formen la Asociación frente a ellos*

*Colaborar en iniciativas que pretendan el logro de similares objetivos para los que ha sido creada la Asociación.*

*Servir de cauce de expresión y participación a las personas y grupos afectados por la pobreza y la exclusión.*

*Servir de nexo de unión entre los miembros de la Asociación, con el fin de mantener contactos, intercambios de experiencias e información, unidad y apoyo mutuo ante problemas comunes, dotándose para ello de los medios de expresión y comunicación necesarios.*

*Promover la formación e intercambio de experiencias entre personas afectadas, voluntarios y profesionales para la mejor consecución de los objetivos de la Asociación y los de sus miembros.*

*Contribuir a la estructuración del Tercer Sector Social y a la mejora y fortalecimiento de sus organizaciones.*

CONGDE:

*La misión de la Coordinadora de ONGD-España es la coordinación e impulso del trabajo conjunto de las organizaciones y entidades miembro que comparten un código de conducta común, así como la prestación de asistencia y apoyo a sus organizaciones y la representación de sus intereses y valores compartidos ante la sociedad, las Administraciones públicas y otras instituciones y entidades externas a la Coordinadora. (Artículo 5 de los Estatutos)*

POAS

*La Plataforma de ONG de Acción Social es una organización cuya misión consiste en defender los derechos de los grupos y personas más desfavorecidos, promover la participación en el ámbito de la Acción Social, generar cambio social, representar a sus organizaciones ante los poderes públicos y liderar a éstas en torno a un proyecto compartido.*

POI

*Desde el trabajo conjunto de entidades sociales protegemos, promovemos y defendemos los derechos de los niños, niñas y adolescentes conforme a la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas.*

Folia 2010 a partir de datos de las páginas web oficiales de la EAPN-ES, CONGDE, POAS, POI Y PVE.

En relación con el voluntariado, el papel de estas organizaciones es diverso; por ejemplo, EAPN-ES informa en su página web institucional que “la promoción de la acción voluntaria, como un elemento integrador de la sociedad”, es uno de sus principios. Señala que deriva hacia la PVE la oferta de personas voluntarias para que puedan integrarse en sus organizaciones.

## Espacios comunes de comunicación

Además de la articulación de las organizaciones que trabajan en Acción Social en entidades de tercer y cuarto nivel, hay también experiencias incipientes de integración en espacios de comunicación con temáticas muy heterogéneas.

En esta línea, en los últimos años se han puesto en marcha diferentes planes y programas de promoción del voluntariado y del movimiento asociativo en casi la totalidad de Comunidades Autónomas y regiones del Estado, y también en algunos municipios, que incluyen estos espacios. Así, de forma paulatina a partir del año 1995 han ido surgiendo diferentes ‘centros, puntos o agencias de promoción del voluntariado’, que están articulando las principales acciones de promoción del asociacionismo y de la acción voluntaria junto con las propias Plataformas territoriales de voluntariado.

Estos ‘agentes intermedios especializados’ (Centros, Puntos, Agencias y Plataformas), están promovidos indistintamente por iniciativas públicas, privadas y/o sociales, incluidos los propios centros universitarios, y se han ido originando bajo diferentes fórmulas, tamaños, apuestas... pero con unas finalidades comunes: **fomentar el voluntariado, ofrecer servicios y recursos de apoyo al mundo asociativo (formación, asesoramiento, información, documentación...) y desarrollar acciones genéricas de promoción del voluntariado (jornadas, campañas, publicaciones, etc....).**

Estos agentes ocupan un lugar privilegiado dado que se encuentran a medio camino entre las administraciones y las propias plataformas/organizaciones sociales, entre los profesionales que las gestionan y las personas voluntarias que se interesan o participan en ellas. Esta posición les posibilita comprender e intermediar entre el papel de unas y el de otras, y les asigna un papel fundamental en la siempre compleja y difícil, pero también necesaria e irrenunciable, promoción de la participación social.

Señalamos los principales agencias/centros de promoción del voluntariado que existen actualmente en el Estado:

- **Asturias:** Voluntastur Red De Centros De Voluntariado y Participación Social de Asturias.
- **Navarra:** Oficina de voluntariado de Pamplona.
- **País Vasco:**
  - GIZALDE (Voluntariado Gipuzkoa) en Guipúzcoa
  - ERDU (Agencia par las asociaciones y el voluntariado) en Álava
  - BOLUNTA((Agencia para el voluntariado y la participación Social) en Bizkaia
- **Comunidad Valenciana:** FUNDAR (Fundación de la solidaridad y el voluntariado)
- **Andalucía:**
  - Agencia Andaluza del Voluntariado (Dirección General de Voluntariado y Participación).

- Red Andaluza de Observatorios para la Participación Ciudadana y el Voluntariado, y que comprende los siguientes dispositivos: (a) El Observatorio Andaluz del Voluntariado; (b) El Observatorio Universitario Andaluz del Voluntariado; y (3) El Observatorio Virtual Andaluz para la Participación Ciudadana y el Voluntariado.
- Red Andaluza de Centros de Recursos para el Voluntariado y las Asociaciones
- En lo relativo a los recursos municipales, existe un estudio sobre buenas prácticas en el ámbito municipal, editado por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias –FAMP
- **Castilla-La Mancha:**
  - Oficina Regional de Voluntariado
  - Fundación Castellano Manchega de Cooperación
- **Castilla León:**
  - Centro municipal de acción voluntaria y Cooperación de León.
  - VOLUNTARED en Burgos.
- **Canarias: Voluntariado Tenerife Solidario (Centro Insular de Entidades de Voluntariado en Tenerife).**
- **Baleares: Agencia del Voluntariat de Palma**
- **Aragón: Programa Municipal de Voluntariado de Zaragoza.**
- **Cataluña:**
  - Observatorio del Tercer Sector
  - Punt del voluntariat de Sabadell
  - Punt del voluntariat de Cornellà
  - Punt del voluntariat del santa Coloma de Gramanet
  - Agencia municipal de soporte a las asociaciones (Mataró)
- **Madrid**
  - Red de Puntos de Información sobre Voluntariado de Madrid
  - Oficina de Acción Solidaria y Cooperación (Universidad Autónoma de Madrid)
- **Galicia**
  - Oficina Municipal de Voluntariado de Vigo
  - Oficina Municipal de Voluntariado de Lugo

Por otro lado, hay voces que sitúan a celebración de congresos y jornadas impulsadas desde el propio sector, como un ejemplo de su capacidad para reflexionar sobre los grandes retos y avanzar en propuestas y en discurso común, (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009).

Sobre los espacios de comunicación, el mayor déficit se da respecto a la interrelación de las personas voluntarias entre sí. La escasa información disponible habla de iniciativas de “relación entre personas voluntarias”, particularmente utilizando internet como soporte, que pueden permitir el intercambio de información y el conocimiento de las organizaciones. Algunas organizaciones, trabajan en intranets donde dar espacios de intercambio entre personas voluntarias.

En cuanto a espacios de encuentro virtual en el Sector, y respecto al voluntariado, el más sobresaliente de origen español son los portales “[www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org)” y “[www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org)”<sup>135</sup>. Desde donde pueden visitarse sitios de otras organizaciones y que incluye foros para personas que quieran informarse sobre temas concretos o compartir opiniones, noticias, servicios y recursos sobre solidaridad, cooperación, paz, derechos humanos e inclusión social.

Hay muchas otras páginas en internet que proporcionan información sobre el voluntariado y sus organizaciones. Algunas son generalistas e impulsadas por el Sector privado mercantil, <sup>136</sup>que apoya el intercambio de información entre personas y organizaciones; y otras, son entidades no lucrativas<sup>137</sup>.

Otros ejemplos son los Consejos institucionales como El Consejo de la Juventud de España donde participan buen número de entidades; el Consejo Estatal de ONG de Acción Social; el Consejo de Familias, etc.

## Resumen y conclusiones del capítulo 6

La diversidad de las entidades en todos los aspectos posibles – ámbitos de actuación, modelos de formalización, volumen de presupuesto, etc.- apenas permite llegar a algunas conclusiones generales más allá de la necesidad de investigar el Sector considerando variables esenciales como las anteriores.

No obstante, del análisis de la documentación utilizada y de la información aportada por las entidades puede concluirse que, en términos generales, respetan los marcos legales a los que se ven sometidas y poco a poco, van mejorando la transparencia de su gestión económica. Existen códigos de voluntariado pero se desconoce cuántas entidades y de qué tipo se han adherido, y no se ha realizado una valoración de su eficacia.

Alrededor de un 30% de las entidades podría no estar cumpliendo con los requisitos del seguro para las personas voluntarias, y quizás hay un mayor porcentaje de entidades que no cumplen con la obligación de rembolsar los gastos asociados a la actividad voluntaria. Esto se da especialmente en las entidades pequeñas que se autofinancian.

Se han producido avances en cuanto a la planificación estratégica – o al menos en cuanto a la reflexión organizada sobre la misión de la entidad -, pero afectan de modo particular a las entidades de mayor volumen presupuestario. Las entidades pequeñas tienen un importante déficit de personal experto y ello incide en el trabajo interno de organización y, en consecuencia, en su planificación y la reflexión sobre su acción. Este aspecto también tiene repercusión en una tendencia visibilizada en

---

<sup>135</sup> Ambos fueron impulsados por la Fundación Chandra creada en 1999, que en junio del 2010 se convirtió en la Fundación hazloposible, que ha impulsado: [Canalsolidario.org](http://Canalsolidario.org), [hacesfalta.org](http://hacesfalta.org), [SolucionesONG.org](http://SolucionesONG.org), [voluntariadocorporativo.org](http://voluntariadocorporativo.org) y [ekoos.org](http://ekoos.org).

<sup>136</sup> Como [www.guiaONG.org](http://www.guiaONG.org) del Grupo Antevenio, o [www.info-ong.com](http://www.info-ong.com) ; o <http://www.wayangels.com>

<sup>137</sup> Como [www.idealistas.org](http://www.idealistas.org), que proviene de una iniciativa internacional y también proporciona información sobre posibilidades de voluntariado;. En algunos casos incluyen sobre todo propuestas en cooperación al desarrollo ([www.losviajeros.com](http://www.losviajeros.com)); y en otros, se especializan en temas por ejemplo, la ayuda en emergencia ([www.e-mergencia.com](http://www.e-mergencia.com)); y en otros muchos, se trata de agencias que prestan sus servicios para organizar viajes haciendo trabajo voluntario ([www.mundovoluntario.com](http://www.mundovoluntario.com))

este estudio, la de solicitar voluntariado con un perfil muy experto para tareas organizativas y, en ocasiones, un análisis más profundo de las necesidades mostraría que no serían precisos.

Como otra cara del prisma organizativo, la cultura evaluativa sigue siendo un reto para las organizaciones. Sí se ha avanzado en sistemas de evaluación de la actividad, pero aún queda un largo recorrido en la evaluación de procesos y resultados y, especialmente, en la evaluación de impacto social de la actividad organizada.

Las organizaciones de mayor tamaño también progresan en cuanto a la implantación de sistemas de calidad. No ocurre lo mismo con las más pequeñas, probablemente porque aún no consideran la necesidad de ello. Según la encuesta del Anuario del TSAS (2010), las entidades del Sector (de las que se desconoce la proporción de entidades de voluntariado) tienen algún estándar, sistema o norma de calidad implantado” en un 16,5%. En cualquier caso, hay asegurados espacios de asesoramiento y acompañamiento para la implantación de sistemas de calidad, desde entidades públicas, privadas y sociales para el Sector.

Desde varias Plataformas, se empiezan a definir estatutos específicos de voluntariado en las organizaciones (en algunas comunidades autónomas de carácter obligatorio), pero la implantación es aún poco relevante, ya que no es algo que siempre esté ligado a la planificación estratégica.

Aunque no existe información representativa sobre cómo las entidades organizan su voluntariado, la tendencia es que las organizaciones explican en diferentes soportes cómo entienden el voluntariado y qué funciones puede desempeñar. No siempre se comunica cuál es la estructura interna que organiza el voluntariado, ni tampoco los requerimientos para incorporarse como voluntario o voluntaria a la organización y el modo de acceso.

No son bien conocidas, ni comunicadas, las estrategias de las organizaciones respecto a la gestión de las personas voluntarias. En líneas generales, se respeta un ciclo desde la captación hasta la salida de la persona voluntaria de la organización, pero no siempre hay una persona responsable de su coordinación y seguimiento, una función que se considera imprescindible desde las organizaciones entrevistadas.

La captación del voluntariado se realiza utilizando diferentes medios, pero la información que recogen los estudios que tienen como fuente a las personas voluntarias en activo, señala que el mejor mecanismo es la información directa recibida de alguien de confianza. Generar pues confianza y facilitar una información cercana, parece aún un reto de las entidades que buscan incorporar voluntariado.

La formación del voluntariado es un requisito legal para las entidades que lo cumplen en mayor o menor medida, pero para el que existen diversas y variadas opciones. Una tendencia reciente es la de utilizar la formación a distancia, pero en las entrevistas realizadas, se puso de manifiesto la importancia de la formación presencial por su valor socializador, y porque tan importantes son los contenidos como las metodologías que se utilizan y que pueden provocar una mejor reflexión sobre los valores y principios de la propia organización.

Se puede afirmar que las organizaciones de mayor volumen presupuestario y las entidades de segundo o tercer nivel cuentan con espacios formativos propios, presenciales o virtuales, y que las organizaciones de menor tamaño, cuando necesitan formación específica tienden a utilizar espacios comunes de formación. Las aulas virtuales están facilitando el acceso a la formación, pero para hacer una buena detección de necesidades, sería preciso estudiar y analizar el impacto real de la formación online sobre las capacidades del voluntariado.

La implantación de tecnologías de la información y la comunicación en las entidades ha seguido un ritmo coherente al del resto de la sociedad. Se ha avanzado mucho en el uso de las herramientas más comunes (páginas web, correos electrónicos, chats internos, etc.), algo menos en otras (redes sociales propias, por ejemplo), y aún se experimenta con algunas de las que empieza a preverse la utilidad para las organizaciones. Los estudios analizados y las entrevistas realizadas permiten concluir que las tecnologías de la comunicación y la información se utilizan bastante más por el personal técnico (remunerado o no) de las organizaciones que por el personal directivo o el voluntariado no administrativo. Sin embargo, son muchas las entidades pequeñas de acción social comunitaria de orientación asistencial, que siguen sin visibilizar qué les pueden aportar estas tecnologías.

Los datos proporcionados por el estudio de la Fundación Chandra evidencian que aún es necesaria una intervención específica en ese campo que asegure el uso y la rentabilización de las TIC en las organizaciones, tal y como se ha reclamado de forma recurrente desde el propio Sector.

Dado que las TIC son utilizadas fundamentalmente por las entidades que gestionan mayor volumen de presupuesto, y en mayor medida para la gestión de proyectos que para el fomento de la participación, las nuevas iniciativas deberían poner su atención en las pequeñas y medianas entidades y en las aplicaciones para la mejora de la participación en las mismas. Si bien, como afirmaban algunas entidades entrevistadas, las TIC aunque garantizan la rapidez en la comunicación, el flujo permanente de información, y favorece el trabajo en red, deben gestionarse racionalmente, no saturar con información y buscar de qué modo, se facilita la bidireccionalidad de la comunicación, escasa en algunas ocasiones.

Estas Tecnologías están también facilitando la relación entre organizaciones, imprescindible para generar redes de trabajo común. En ese sentido, las organizaciones de segundo y tercer nivel adquieren una importancia especial en el ámbito territorial, agrupando una enorme diversidad de entidades y posibilitando actuaciones conjuntas con colectivos específicos o en ámbitos comunes.

Las organizaciones de tercer y cuarto nivel, se plantean objetivos o campos de actuación más vinculados a la representación y la incidencia política. Un grupo importante de entidades optan por la participación en todas las que existen. Se da una convergencia de las entidades que, bien desde objetivos similares o bien que pueden articularse de modo complementario, se agrupan a su vez en coordinadoras, plataformas y grandes entidades, buscando la rentabilidad del esfuerzo colectivo.

Sin duda, estas tendencias están siendo favorecidas por el impulso de la Administración, que en todos sus niveles ha colaborado con las entidades y con sus plataformas, coordinadoras, etc., en la organización de espacios de encuentro. Y también impulsando la creación de recursos para la promoción del asociacionismo y del voluntariado. Este informe da cuenta de las principales agencias institucionales



en ese sentido. También desde el propio Tercer Sector de Acción Social se han puesto en marcha iniciativas de relación e intercambio.

Con la información disponible puede afirmarse que hay iniciativas individuales para dar a conocer las organizaciones voluntarias e informar sobre sus características a posibles personas voluntarias, tanto desde la iniciativa social como desde la Administración pública. Pero se echa en falta una mayor articulación entre las mismas.

## 7. TENDENCIAS ACTUALES EN EL VOLUNTARIADO ¿Y OTROS PERFILES?

### Estado de situación

Básicamente todas las tendencias que se han podido ver en el Diagnóstico hasta el momento coinciden con las reflejadas en el estudio de la Comisión Europea sobre el Voluntariado en la Unión (2010), que señala entre otras cosas que en toda Europa se ha dado un incremento de las personas voluntarias en los últimos diez años, y que España es uno de los países donde crece con claridad este fenómeno.

Las causas que explican este incremento son varias: las iniciativas públicas de promoción del voluntariado, el incremento de entidades de voluntariado, la existencia de servicios sociales públicos que requieren de personas voluntarias para su implementación, el aumento de personas mayores voluntarias, y la suma de personas asociadas a periodos más cortos de voluntariado o basados en voluntariado en proyectos concretos, (GHK Consulting, 2010).

Muchas de estas causas pueden verse en términos de “demanda de personas voluntarias”: organizaciones y administraciones que demandan para su acción social personas voluntarias que la lleven a cabo. En este sentido se necesita actuar con cautela y reflexionar sobre la institucionalización del asociacionismo, y los peligros de que los valores neoliberales capitalistas colonicen al voluntariado (Fouce Fernández, 2009), así como los riesgos de la privatización de los servicios públicos, sobre todo los asociados a los derechos fundamentales de las personas. Lo que puede incluir, con la amenaza de la crisis la eliminación de prestaciones que constituyen derechos sociales, dejando saturados los servicios prestados por las organizaciones del Tercer Sector Acción Social, haciendo que sus entidades demanden más voluntariado para poder hacer frente a la situación.

Por otra parte, el incremento de acción voluntaria también se debe a una mayor toma de conciencia de las personas sobre la desigualdad y la injusticia, y no puede dissociarse del activismo social y los nuevos movimientos sociales.

El estudio europeo enfatizaba que este crecimiento se da junto a una diversificación de perfiles, que como se ha visto en el caso español, a falta de más datos, podría estar bastante marcado por el ámbito en el que se quiere ejercer el voluntariado, habiendo significativas diferencias por sexo, y en algunos casos por edad.

El ámbito de la Exclusión Social puede ser uno de los que menos personas voluntarias tenga dentro de la acción social, y esto es significativo. Sin duda está relacionado con la motivación para el voluntariado y con los sistemas de información y orientación hacia las personas que quieren ser voluntarias.

En cualquier caso, las entidades de voluntariado parten, según el informe europeo, de una dificultad para orientar a las personas voluntarias hacia las organizaciones apropiadas, muchas veces por falta de mecanismos. Y esto va parejo a la tendencia continental de un voluntariado menos dispuesto que antes a ‘consagrarse’ durante mucho tiempo a la misma organización y asumir responsabilidades en la toma de decisiones. Parece que se están demandando otras tareas de voluntariado enmarcadas en espacios más flexibles de disponibilidad, sobre todo por parte de las personas más jóvenes (por debajo de los 30 años), cuya idea de tiempo libre parece haberse visto limitada<sup>138</sup>.

En el conjunto del territorio español las tendencias más significativas, además de los elementos recién mencionados, son: el voluntariado dirigido en términos de demanda a las personas jóvenes, el voluntariado de las personas mayores, el voluntariado medioambiental, el voluntariado asociado a la responsabilidad social de las empresas, y en menor medida el voluntariado a distancia, el ciberactivismo y cibervoluntariado.

También existe la aparición de fenómenos etiquetados como de “voluntariado”, que se refieren a la demanda de personas para trabajos altruistas en otros ámbitos; pero es dudoso que muchos de éstos puedan considerarse como “voluntariado”, dado que la mayoría se aleja de las connotaciones que tiene la acción social (por ejemplo, el voluntariado asociado a los grandes eventos).

A continuación se describen algunas características de varias de las tendencias mencionadas.

## **Voluntariado a distancia, cibervoluntariado y ciberactivismo**

Todas estas formas de trabajo voluntario tienen en común el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), al menos para comunicarse e intercambiar la tarea, entre la entidad de voluntariado y las personas voluntarias.

Las TICS pueden salvar la distancia que ponen algunas personas al tener una imagen distorsionada del voluntariado, y que no desean un contacto presencial, o que asocian fuertemente la idea de “colaborar” con la recaudación de fondos<sup>139</sup>. También acercan a nuevos perfiles al voluntariado con poca disponibilidad o que viven en territorios donde no conocen entidades de acción social de voluntariado de su interés, pero del mismo modo, implican muchos retos para las organizaciones

El voluntariado a distancia también se ha denominado “voluntariado on-line”, “e-voluntariado”, “voluntariado en línea” o “voluntariado virtual” (Peña-López, 2009), si bien las entidades de voluntariado de acción social consultadas prefieren la primera y la segunda denominación.

Este voluntariado puede asumir numerosas tareas. Para colaborar, las entidades deberían facilitar las herramientas y cada persona sus conocimientos (legales, de comunicación, de planificación, de idio-

---

<sup>138</sup> Un estudio realizado en el 2010 sobre juventud y voluntariado por Cruz Roja Española, señala que la idea de tiempo libre ha variado, y que ese tiempo se refiere al restante que les queda después de todas las actividades extra-académicas y de ocio programadas, después de la formación que cursan.

<sup>139</sup> Algunas entidades ven un contexto de abuso sobre la petición de fondos por la calle, y la venta de actuaciones. Consideran que se ha abusado de las políticas de captación sin una fundamentación o refuerzo sobre la causa.

mas, etc.).

Se ha señalado como condición, que este voluntariado requiere de una excelente definición de los objetivos de la acción y del uso del resultado que se va obtener. Es decir, el enfatizar la tecnología como un medio para un fin, no un fin en sí mismo.

Como tareas en las que este voluntariado está implicado, se han identificado las siguientes<sup>140</sup>:

- Traducciones de idiomas
- Corrección de estilo
- Diseño gráfico (imagen corporativa, postales/flyers, etc.)
- Maquetación de documentos
- Reproducción y mecanografía de documentos
- Búsqueda de convocatorias de financiación
- Apoyo/diseño de proyectos para convocatorias de financiación
- Creación de campañas de comunicación; que puede incluir: redacción, maquetación, y elaboración de boletines, relación con los medios de comunicación; elaboración, redacción y difusión de notas de prensa
- Asesoramiento para la gestión de ONG y asesoramiento legal
- Tareas que implican el uso de TIC (ver cibervoluntariado)

Algunas tareas, como son el asesoramiento especializado a ONG en temas de gestión han desarrollado sus propios instrumentos específicos de colaboración, por ejemplo: “Solucionesong” de la Fundación Hazloposible (antes Chandra)<sup>141</sup>. Que permite, entre otras cosas, acceder a personas expertas que ofrecen asesoramiento especializado como voluntarios/as para el apoyo a otras entidades sociales. Se trata de un servicio de asesoría online a ONG con voluntariado formal, informado y con sus respectivos seguros de voluntariado.

En general, las actividades voluntarias “a distancia”, suponen un reto para la gestión de las entidades de voluntariado de acción social, porque las organizaciones no tienen un programa formal de voluntariado on-line. Las personas voluntarias no tienen la misma vinculación a la entidad que las voluntarias presenciales. En algunos casos el voluntariado es puntual en el tiempo o está asociado a un único proyecto, y corre el riesgo de no recibir información sobre sus derechos y deberes, o no contar con el seguro que exige la ley.

Cuando son tareas asociadas estrictamente a las TIC, se trata de **cibervoluntariado**. Supone un voluntariado tecnológico, presencial o a distancia, basado en el uso o enseñanza de las TIC, orientado específicamente a la disminución de la brecha digital entre las personas como factor de exclusión. Los beneficiarios de estas acciones pueden ser grupos de personas u organizaciones.

---

140 Fundación Hazloposible en: <http://www.hacesfalta.org/oportunidades/virtual/buscador/listado/> Fechas de consulta de mayo a agosto 2010

141 Fundación hazloposible: <http://www.solucionesong.org/> Se trata de un “servicio de asesoría online a ONG” atendido por una red de voluntarios virtuales asesores que ponen su tiempo y sus conocimientos al servicio de las organizaciones.

El cibervoluntariado surge de la mano de entidades de acción social que trabajan con las tecnologías, como son por ejemplo la Fundación bip bip<sup>142</sup> o lwith.org<sup>143</sup> (las primeras en España) o la Fundación Cibervoluntarios<sup>144</sup> (una de las más recientes centradas más en la formación).

El cibervoluntariado exige a veces un conocimiento muy especializado de las TIC. Por ejemplo, el que pueden hacer profesionales de estas tecnologías para las propias entidades de voluntariado. Las tareas que se han identificado son<sup>145</sup>:

- Capacitación y formación a personas, grupos y entidades en TIC
- Difusión de los email y contenidos de la web
- Peticiones de firmas, envío de correos electrónicos de queja o protesta
- Animación
- Creación y actualización de bases de datos
- Creación de Blogs
- Búsqueda de información en Internet
- Creación de perfiles en redes sociales
- Dinamización de comunidades
- Creación de campañas de marketing
- Gestión de la correspondencia, e-mail
- Diseños de formularios, encuestas y otros instrumentos
- Diseño gráfico (ver arriba)
- Edición de video

Es de destacarse que muchas veces las propuestas que surgen en el “cibervoluntariado” no están relacionadas con la tecnología, y se mezcla la oferta de ambas: del voluntariado a distancia y del cibervoluntariado. El propio Sector tiende a utilizar el término “ciber” o “virtual” indistintamente.

Por último, el **ciberactivismo** es un modo de participación social complementario al voluntariado, que utiliza un manejo básico de las TIC para las causas sociales.

Las organizaciones de voluntariado de acción social pueden emplear estrategias de ciberactivismo y vincular a sus acciones a simpatizantes, que no tienen por qué ser voluntarios o voluntarias formales

---

142 En agosto del 2010: 5230 voluntarios - 503 ONG dadas de alta como usuarias. Propone “los microvoluntarios”: “una microtarea es aquella que se puedan realizar desde un ordenador con conexión a internet, en un tiempo estimado de entre 15 a 120 minutos”. La misión fundamental de la Fundación Bip Bip es favorecer la integración social de personas pertenecientes a colectivos vulnerables mediante las TICs. <http://www.fundacionbip-bip.org>

143 Surge en el 2001. La misión de lwith.org es potenciar las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta de solidaridad y mejora de la sociedad. Sus principales objetivos son: ayudar a las organizaciones sin ánimo de lucro mediante las nuevas tecnologías, fomentar la comunicación entre organizaciones, acercar las nuevas tecnologías a la sociedad civil, promover las nuevas tecnologías como una herramienta útil y positiva, crear una red de expertos en tecnologías de la información.

144 La Fundación Cibervoluntarios habla de “personas apasionadas de las nuevas tecnologías que quieren compartir su tiempo y conocimiento para conseguir que otras personas puedan descubrir, de tú a tú, como aumentar sus oportunidades a través de la tecnología. Esto lo conseguimos gracias a la realización de charlas, talleres, cursos y otras actividades formativas, movilización en la red, así como iniciativas, eventos, proyectos y programas propios, de los cibervoluntarios, o en colaboración con entidades públicas y privadas”. <http://www.cibervoluntarios.org/>

145 Ofertadas de mayo a agosto del 2010 en Fundación bip bip: <http://www.microvoluntarios.org/voluntario/index>; y, en: Fundación hazloposible en: <http://www.hacesfalta.org/oportunidades/virtual/buscador/listado/>

en sus organizaciones. Tiene que ver con la sensibilización y sobre todo, con la incidencia política. Algunas de las acciones que promueven son:

- recogidas firmas, quejas y peticiones
- envío de mails, difusión de enlaces/campañas a través de contactos personales
- manifestaciones virtuales

De acuerdo con las entidades consultadas, las redes sociales favorecen la difusión de campañas asociadas a otras campañas de sensibilización de causas concretas. Se trata de sensibilizar al público en general, e ir más allá. Detrás hay una idea de que las personas tengan la capacidad de poder intervenir, e incluso se apropien de una campaña, y sean sólo receptoras o difusoras. De este modo, un aspecto muy positivo es la “apropiación” y el protagonismo de las personas anónimas, individualmente, por encima de la organización. Visibilizan una causa más allá de la entidad que la promueve.

El ciberactivismo es un reto para la gestión de las entidades de voluntariado porque exige unas buenas capacidades instaladas sobre tecnología. Pero además supone la gestión de públicos on-line y de redes sociales en la red. Al ser firmante o al difundir una acción, las personas vinculan su dirección (o sus perfiles) a la organización, lo que permite mejorar su información y potenciar las posibilidades de vincularse a la entidad por la que han actuado. La mayor vinculación depende en cierta medida de cómo esa entidad gestione la comunicación en el futuro.

En los tres tipos descritos de voluntariado asociado a las TIC, las entidades de voluntariado enfrentan dificultades comunes:

- Los registros de las Administraciones para las entidades de acción social: no siempre tienen cabida para estas actividades, o para el voluntariado tecnológico.
- La brecha digital de las personas y de las organizaciones limita su potencialidad: falta de conocimiento de TICS, conocer las redes, el uso de social media, software libre, etc. A veces las entidades se ven como receptoras de tecnología, cuando realmente son una herramienta para ellas
- Hay una escasa cultura de comunicación: miedo a exponerse, a la crítica, al feedback, a que el voluntariado pida más información.
- Exige recursos humanos especializados y una dedicación temporal específica
- Se tiene que disponer de recursos tecnológicos: la compra de tecnología o su aprendizaje... tener un servidor
- En algunos casos se da la tecnofobia como barrera psicológica y cultural, sobre todo en entidades pequeñas y de ámbito local. No visibilizan las ventajas que les puede aportar. O no asocian la tecnología con un aporte a su causa local. Esto se asocia también al miedo y la necesidad de adaptación permanente.
- A veces se da una falta de creatividad asociada al conocimiento de las tecnologías.
- No se visibiliza con claridad la necesidad de la rendición de cuentas a los y las ciberactivistas
- La captación de fondos a través de las TIC y su transparencia es un reto a explorar.
- Se corre el riesgo de la saturación de causas. La organización debe decidir un buen uso de las herramientas para sus fines. Para esto, también requieren formación las entidades.

No se sabe con exactitud el perfil de este voluntariado, o si el voluntariado on-line comparte muchos rasgos de los y las cibervoluntarias, pero las entidades que han participado en el Diagnóstico han señalado que:

- El voluntariado online de profesionales a través de las tecnologías son personas laboralmente activas, en general mayores de 30 años. Tienen un alto nivel de estudios, y están familiarizados (o son especialistas) en el tercer Sector.
- El cibervoluntariado abarca a todas las edades, y es uno de los pocos ámbitos del voluntariado masculinizado. Son personas que conocen y usan diariamente las TICS con un nivel superior al de usuario, y enseñan en nuevas TICS. En general tienen un nivel de estudios por encima de los estudios secundarios.
- Según un estudio de la Fundación Cibervoluntarios y el Instituto de la Juventud (INJUVE)<sup>146</sup>, las personas más jóvenes no se sienten identificados con las causas ofertadas en la acción social, o las organizaciones que se las ofertan, las actividades no se adaptan a sus intereses ni a sus necesidades. El cibervoluntariado y el voluntariado on-line puede resultarles más atractivo y casar mejor con sus intereses

Sin embargo, también supone un riesgo eliminar toda lo presencial, por ejemplo con las y los jóvenes, porque parte de la capacidad socializadora del voluntariado desaparecería. Lo ideal sería alcanzar un equilibrio donde no se desvinculara totalmente de las acciones presenciales, sino que se complementasen.

- El voluntariado necesita, en el caso del cibervoluntariado, mucha formación continua, constante motivación, y apoyo organizativo a sus acciones. En todos los casos, sobre todo en el online: el mantener la motivación, ya que no existen los aportes presenciales del contacto. Mantener la vinculación a distancia, y mejorar el conocimiento sobre la causa específica sobre la que trabajan es otro de los retos, al igual que el darles más participación en los proyectos donde se involucran.
- En cualquier caso, las organizaciones requieren, además, aprender a colaborar con otras organizaciones para dar respuesta a las necesidades de las personas usuarias/voluntarias de las *nuevas* tecnologías en general.

---

146 Sin publicar, 2010.

## Voluntariado de y para personas mayores

La mayor esperanza de vida en nuestra sociedad y la mejora de la calidad de vida en la vejez han favorecido que las personas a partir de los 65 años puedan mantener su compromiso voluntario, o bien encontrarlo por primera vez. Al mismo tiempo, la escasez de redes sociales y afectivas de algunas personas ancianas, la pobreza o la falta de salud, han convertido a “las personas mayores” en un colectivo de atención de la acción social. Todo ello cobra especial relevancia dado el contexto demográfico de España de severo envejecimiento de la población.

Las entidades de voluntariado interpretan la mayor presencia de personas mayores de 60 años como la posibilidad de un voluntariado más consolidado y con una mayor dedicación. En Catalunya la presencia de personas voluntarias de más de 50 años en las entidades sociales ha aumentado del 35% del 2003 al 41% actual (2008-2009). Para algunas entidades, como las culturales y las de carácter confesional, la presencia de personas por encima de los 60 años es la base principal de su voluntariado. En muchos casos, como se pone de relevancia en Badajoz, el voluntariado entre los 51 y 65 años está totalmente feminizado (90%)

Actualmente la Comisión Europea impulsa el programa red de intercambio de voluntarios mayores europeos<sup>147</sup> “dentro del aprendizaje a lo largo de la vida”. Desde el ámbito de la cooperación al desarrollo han sido denominados como “servicios de asesores voluntarios” (SAVs), y en otros países de Norteamérica se realizan desde finales de los años 60<sup>148</sup>. El enfoque de estos programas tiene que ver con la contribución *senior* a la sociedad, y en España existen algunas organizaciones que trabajan también desde esta perspectiva, una de las más antiguas SECOT<sup>149</sup>.

Otro enfoque que existe sobre estos voluntariados es sin duda el inter-generacional, de esta forma existen programas de acompañamiento a la infancia como *figuras cuidadoras*<sup>150</sup>. Finalmente, asociado a este fenómeno está el “voluntariado en museos”. Una de sus expresiones más conocidas en España es el programa de la Confederación Española de Aulas de Tercera Edad<sup>151</sup>.

---

147 <http://www.seven-network.eu/site/?q=es>

148 Ver por ejemplo un artículo de CIDOB sobre este voluntariado en:  
<http://www.raco.cat/index.php/RevistaCIDOB/article/viewFile/27832/51960>

149 Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT). Es una asociación sin ánimo de lucro compuesta por antiguos empresarios y ejecutivos que aconsejan y asesoran a emprendedores, pymes y ENLs. [www.secot.org](http://www.secot.org).

150 Por ejemplo Un programa de voluntariado asturiano da la posibilidad a los mayores de 50 años de convertirse en “abuelos” de niños y niñas que residen en centros de acogida. ‘Vamos al parque’ es un programa que se desarrolla desde el 2008 en Gijón y Oviedo, puesto en marcha por la Federación de Asociaciones de Mayores de Asturias (FAMPA) y la Consejería de Bienestar Social de la Comunidad.

151 Según el Programa: “La finalidad del programa es clara: por un lado satisfacer la falta de medios y personal que tienen los museos de España en la labor de transmitir la riqueza histórica, cultural, científica o artística de nuestro país, y por otro se facilita a las personas mayores cauces de participación que les permitan seguir activos, dinámicos y útiles a la sociedad”. Los requisitos de participación son, además de la edad: “el espíritu positivo de querer formarse y de dedicar el tiempo elegido a enseñar el museo que prefiera. El voluntario recibe entonces una doble formación: por un lado aprenderá sobre la labor del voluntariado, los museos y el programa y por otro lado se formará específicamente en función del museo que hayan elegido”. Tiene más de 16 años de experiencia, desde 1993 con motivo del Año Europeo de las Personas Mayores y de la Solidaridad entre las Generaciones



También se da a lo largo del Estado el **voluntariado de personas mayores para otras personas mayores**, que sería el caso de entidades como la Federació d'Associacions de Gent Gran de Catalunya (Fatec) o la Unión Democrática de Pensionistas (UDP)<sup>152</sup>, que tiene un “programa de voluntariado social” que va más allá del asociacionismo, es voluntariado en el sentido formal y tiene como objetivo “implantar un servicio de ayuda y cooperación social” aprovechando la cercanía generacional, mediante una relación afectiva de acompañamiento. Algo que es muy valorado por los y las propias usuarias de este tipo de programas según la propia entidad.

Este voluntariado de mayores hacia mayores tiene rasgos distintivos según sea el ámbito rural o urbano. Las dificultades de movilidad hacen que sea más difícil en la ciudad, y las necesidades de las y los ancianos son diferentes. En las grandes ciudades el problema es principalmente el desplazamiento. La actividad se realiza tanto en residencias como en domicilios, y lo que prima es la compañía y la escucha. El acompañamiento es sólo puntual (a farmacias o al médico en la visita). En el ámbito rural la proximidad permite un contexto más lúdico y más dedicación. En ambos casos las características del voluntariado hacen que no puedan hacerse cargo de casos de personas que no sean válidas o con dificultades serias de movilidad. Y en ambos también, se enfrentan a problemas de conciliación por el cuidado de nietos/as. Por sexo, la pauta de voluntariado está más marcada en el ámbito rural, por ejemplo las mujeres ayudan a las mujeres, y los varones a los varones. Hay una barrera de género para que las mujeres se acerquen o visiten a solas a un hombre, y viceversa, aunque está en vías de superación. En el ámbito rural para las personas mayores tiene que haber una aceptación del voluntario, incluso que sea alguien relativamente cercano.

El perfil que se ha identificado está también feminizado (algo normal por la esperanza de vida actual), que enfrenta a muchas mujeres a unas barreras de género que no tienen otras generaciones, por ejemplo que se les reproche dedicar tiempo a otras personas que no sean de la familia. El cuidado de nietas y nietos se detecta también como barrera para el voluntariado.

La motivación principal que se muestra, en el caso de los varones, sobre todo por ocupar el tiempo libre. Y en el caso de las mujeres buscan cubrir su propia soledad, acompañar a su marido que es voluntario y ocupar su tiempo. Siempre expresan que son conscientes de los beneficios de la ayuda mutua.

En ocasiones este voluntariado llega derivado de servicios sociales, en otros casos surge de la propia sensibilización que realizan las organizaciones de personas mayores y en una proporción que se percibe como alta, a través de internet.

Algunas de las dificultades que tiene el voluntariado de personas mayores para las entidades son:

- Los estereotipos asociados a las personas mayores dificulta su captación.
- Dadas las dificultades de movilidad, los gastos del voluntariado son altos.
- La cultura organizativa de las personas mayores a veces implica más encuentros colectivos, de

---

<sup>152</sup> Según la entrevista mantenida con UDP, la organización tiene a junio del 2010, 3.000 voluntarios-asociados en 6 comunidades autónomas, y dan atención a 1.800 personas mayores como beneficiarias. Accesible en: <http://www.mayoresudp.org/>

los que esperan una parte lúdica. Organizar estos espacios de intercambio es costoso.

- Mantener la motivación y los objetivos del voluntariado requiere un seguimiento muy individualizado de las personas voluntarias.
- El fallecimiento de usuarios desincentiva la participación. En el caso de voluntarios/as más mayores que las personas usuarias, a veces quienes fallecen son las personas voluntarias, por lo que es necesario trabajar el duelo con ambas partes.

Desde el ámbito académico se ha interesado por este tipo de voluntariado Dávila y Díaz Morales, (2009). Este voluntariado de personas mayores, también es frecuente en el resto de países europeos. Por ejemplo, en el Reino Unido se han realizado varios estudios específicos. Uno de los más recientes observa los aspectos más positivos y también los de mayor dificultad al respecto, (Hatton-Yeo, 2007) . Algunas de sus conclusiones pueden ser inspiradoras para reflexionar el caso de España:

- La contribución de las personas mayores está invisibilizada por mediciones muy formalistas sobre el voluntariado (frente a la ayuda mutua y las relaciones vecinales comunitarias)
- Existe discriminación por razones de edad y respecto a los seguros de voluntarios.

Muchas organizaciones tienen estereotipos marcados sobre la potencial contribución de las personas mayores, o desconocen cómo adaptar algunas actividades a las capacidades de éstas. Se considera inaceptable que se pongan límites por edad en el voluntariado, que enmascaran la falta de competencia de algunas organizaciones para reorganizar sus procedimientos. Los sistemas de captación centrados en el voluntariado joven pueden implicar una barrera para la participación de personas mayores en las organizaciones. Esto refuerza la imagen negativa de la vejez que también funciona como un elemento “disuasorio” para las propias personas mayores, que tienden a pensar que ya no tienen nada más que aportar a la sociedad. Por otro lado, los seguros comerciales pueden plantear problemas por encima de los 70 o los 75 años.

- La profesionalización de parte de las tareas de voluntariado, y la provisión de servicios disminuye a veces las posibilidades de participar como personas voluntarias en algunas organizaciones, respecto a funciones que antes se hacían como ayuda mutua. Y también porque las motivaciones de las personas mayores están más próximas a la contribución comunitaria y menos al aprendizaje de capacidades y la experiencia profesional. Un enfoque excesivo sobre las capacidades puede ir en detrimento de las motivaciones para el voluntariado, y provocar abandonos en pos de otras actividades que les hagan sentirse más útiles en su comunidad.
- Las responsabilidades de conciliación, delegadas por sus familias, son una realidad en la vida de muchas personas mayores. Las organizaciones de voluntariado deben de reconocer esta tarea y facilitar su conciliación.
- El voluntariado planificado puede ser una vía de beneficio mutuo para personas y organizaciones de cara a las prejubilaciones de algunas personas.

- La extensión de la vida laboral de las personas, tal y como se ha decidido recientemente en el entorno europeo, puede que disminuya el número de personas voluntarias mayores o su pauta de dedicación temporal.
- La seguridad y la movilidad son retos para estas y estos voluntarios. La percepción de inseguridad o el miedo que sienten algunas personas mayores puede ser una característica de la vejez. Las organizaciones deben tender a generar espacios seguros para las personas. Al mismo tiempo, el hecho de no poder conducir (por motivos físicos, o por carecer de vehículo o carnet), disminuye las oportunidades de voluntariado de algunas personas mayores; en este sentido, cuidar la movilidad del voluntariado favorecería su participación.
- Asegurar la cobertura de los gastos del voluntariado es siempre importante, pero más en el caso de personas que pueden estar haciendo frente a su vez a una pensión escasa.
- Existe una correlación positiva entre la salud y la autoestima de las personas con el voluntariado. Promover las actividades voluntarias entre las personas mayores puede ser algo fundamental para el envejecimiento saludable.

A esto se puede sumar el que existe poca información sobre este tipo de voluntariado, y poca información hacia las personas mayores respecto al voluntariado.

Cruz Roja Española (1989) señalaba hace más de una década que la incorporación como voluntarios de las personas mayores “supone importantes ventajas para todos los Sectores, organizaciones, sociedad y personas mayores”:

- Ventajas sociales, al concienciar a la población de la importancia de las personas mayores, logrando una mejora de su papel e imagen social, difundiendo al mismo tiempo los valores de solidaridad y de voluntariado.
- Ventajas para las organizaciones, al aumentar el número de voluntarios con una gran experiencia y dedicación, pudiendo realizar más y mejores programas de intervención.
- Ventajas para los voluntarios, al favorecer el intercambio generacional y estar en contacto con voluntarios de gran experiencia.
- Ventajas para los propios voluntarios mayores, ya que con su participación en tareas voluntarias de carácter humanitario e interés social, se romperá con las ideas de inactividad e inutilidad que a menudo surgen en estas personas, logrando que se sientan útiles e integrados en el medio, previniendo riesgos de marginación social y de deterioro fisiológico

**El voluntariado que puede realizar cualquier persona hacia las y los mayores**, también cuenta con otras generaciones como protagonistas siendo las personas mayores destinatarias. Voluntariado que enfrenta muchas de las dificultades antes descritas.

En ambos tipos, en las entrevistas mantenidas para el Diagnóstico las entidades subrayaban que para este tipo de voluntariado “se requiere paciencia y habilidades sociales específicas para trabajar con las personas mayores”, por lo que la formación tiene una especial importancia. La formación es muy exigente porque abarca muchos aspectos, es una de las características de la organización de este tipo de voluntariado. Por otro lado, a veces se enfrentan a problemas jurídicos respecto a los legados, y el

maltrato al mayor. Lo que exige a las entidades un protocolo de actuación ante el maltrato -cuando se detecta- de coordinación con servicios sociales.

Sobre el tipo de acción voluntaria más frecuente, hay que decir que existen programas de convivencia<sup>153</sup> con mayores, y de acompañamiento<sup>154</sup>. Estos programas tratan de ser complementarios a los servicios sociales, y en la medida en que son conscientes, tratan de no duplicar la existencia de servicios públicos ni realizar intrusismo profesional (por ejemplo, sin un convenio con las Administraciones no suele realizarse servicios de comida, ni limpieza, ni compra que son tareas de la “Ayuda Domiciliaria”).

Este es también un voluntariado feminizado. Por ejemplo, la Fundación Amigos de los Mayores<sup>155</sup> estima que tiene un 75% de mujeres como voluntarias; teniendo más del 60% estudios universitarios (hombres y mujeres). Según la Fundación, las personas que realizan este voluntariado suelen caracterizarse por un sentimiento de valor moral, experiencias positivas con familiares mayores o de personas cercanas mayores, y experiencias de pérdida de un familiar (culpa, sustitución).

Es importante tener en cuenta que la administración pública y las residencias privadas no siempre tienen una perspectiva adecuada sobre el voluntariado. En ocasiones se detectan serias resistencias a que las entidades de voluntariado realicen actividades con usuarios/as de residencias o instalaciones de atención, incluso en el trato individual “de tú-a-tú”. En otros casos, se han detectado intentos de manipulación de servicios de voluntariado para sustituir la provisión de servicios públicos profesionales. Y a veces algunos Sectores de atención al mayor, han puesto dificultades a entidades sociales porque han percibido como una amenaza sobre el personal laboral de algunas instalaciones (como sustitutos de algunos puestos de trabajo).

## Voluntariado medioambiental

Sin un estudio específico no se puede afirmar si las asociaciones ecologistas y conservacionistas están evolucionando hacia entidades de voluntariado medioambiental. Sí se puede afirmar que la oferta para realizar este tipo de voluntariado ha aumentado en las páginas web de información y contacto para el voluntariado, y el tema aparece ya en las revistas y boletines de las instituciones.

Este voluntariado realiza actuaciones dirigidas a la conservación del medioambiente, incluyendo los ríos, las zonas costeras y el medio marino, prevención, vigilancia y apoyo contra incendios, restauración de biotopos ecológicos, así como a la realización de campañas de concienciación y sensibilización ciudadana sobre la sostenibilidad y las sociedades consumistas y desarrollistas. No son exclusivamente conservacionistas, sino que en su mayoría pueden ubicarse en el ecologismo social. Igualmente en

---

153 Por ejemplo el de Solidarios para el Desarrollo, y otras iniciativas de voluntariado universitario para compartir viviendas entre estudiantes y personas mayores.

154 Por ejemplo el de La Fundación “Amigos de los Mayores” promueve el voluntariado hacia personas mayores: acompañamientos a personas mayores que viven en soledad en sus casas, y acompañamiento afectivo y de tiempo libre. Sólo hacen acompañamiento afectivo, cuidando el no reemplazar ninguna tarea profesional: ni talleres ni entretenimiento, ni acompañamiento a gestiones para lo que también hay profesionales.

155 A junio del 2010, hay 160 voluntarios en Madrid, y la federación está también en Barcelona (700 voluntarios) y Valencia.

muchas entidades de voluntariado ambiental se realizan actividades que se pueden considerar como de “ocio y tiempo libre”, y en otras se acercan a la Protección Civil.

Este tipo de voluntariado está frecuentemente influenciado por la estacionalidad, ya que en verano se promueven la mayor parte de sus actividades.

Las encuestas sobre participación social señalan un perfil joven entorno a las asociaciones medioambientalistas, por lo que puede establecerse la hipótesis de que este sea un voluntariado con un perfil juvenil.

La gran mayoría de las consejerías o departamento autonómicos de medioambiente, incluyendo en ocasiones el Ministerio con tales competencias, han promovido programas de voluntariado ambiental desde mediados de los años noventa.

## **El voluntariado especializado en grandes emergencias y en eventos**

Ninguno de los dos tipos se considera voluntariado de acción social en este Diagnóstico.

El primero, comienza a tener cierta presencia en las grandes ciudades. Está compuesto por profesionales y personas cualificadas para este ámbito; por lo general su actuación está enmarcada en los planes específicos que tiene Protección Ciudadana para los casos de Grandes Catástrofes y Emergencias. Está sobre todo promovido como voluntariado desde entidades públicas o la Cruz Roja Española<sup>156</sup>, pero también tiene un hito de organización más o menos espontánea con motivo de la catástrofe del Prestige.

Supone un reto para las organizaciones expertas porque forma parte de un interés solidario muy relacionado con la acción directa inmediata, para la que no siempre las personas voluntarias tienen la necesaria formación y experiencia o que, incluso, puede ser contraproducente porque significa un estorbo en situaciones de emergencia.

El voluntariado de grandes eventos es identificado por las entidades participantes en el Diagnóstico como una nueva tendencia negativa basada en la demanda de empresas y administraciones públicas para organizar conciertos, espectáculos masivos, ‘expos’, etc. Es un voluntariado basado en la necesidad de afiliación, es decir, de identificación masiva con un acontecimiento, un hecho, un espacio propio. Sus tareas van desde la protección y la seguridad, hasta la concienciación social sobre la gestión de residuos o la limpieza de recintos. Puede resultar interesante como experiencia personal en una acción colectiva, pero no es de acción social.

---

156 Por ejemplo, en el 2007 la Comunidad de Madrid contaba con un cuerpo de cerca de 400 voluntarios, (100 trabajadores sociales y 300 voluntarios generalistas) Revista Voluntarios de la Comunidad de Madrid, Nº 15. Mayo 2007

## Voluntariado en la formación

Entre las entidades de la Plataforma del Voluntariado hay un consenso sobre que los proyectos de “aprendizaje servicio”, son una cantera de potenciales personas voluntarias, una forma de enriquecer el currículum escolar mediante el voluntariado y de fomentar una sociedad más solidaria (PVE, 2009).

Se trata de la incorporación dentro del itinerario formativo de materias en las que el aprendizaje se realiza a través de la prestación de un servicio comunitario. Estos programas, denominados de “aprendizaje-servicio” están siendo experimentados en diferentes contextos educativos y puede suponer una importante evolución en la formación reglada, por cuanto implica incrementar el contacto entre las escuelas y el tejido asociativo de una comunidad. En muchas ocasiones, los programas de aprendizaje-servicio se llevan a cabo en contacto directo con asociaciones (muchas de ellas de voluntariado) y puede ser un importante vínculo entre las entidades y la ciudadanía. Además, estos programas se llevan a cabo a lo largo de todo el ciclo educativo (primaria, secundaria, bachillerato y universidad, así como formación profesional y educación de adultos)<sup>157</sup>.

Sin embargo, no hay una opinión acorde sobre el voluntariado como una actividad por la que los y las universitarias deben de recibir créditos como reconocimiento a su labor, como parte de sus estudios superiores. El I Plan Vasco del Voluntariado, 2003-2006, en su Diagnóstico de la situación del voluntariado en la C.A.V., señalaba como debilidad la existencia de fenómenos como los créditos universitarios de libre elección otorgados a quienes participen en actividades de voluntariado, (Bolunta, 2005). Sin embargo, la Comisión Europea lo menciona como “una buena forma”<sup>158</sup> de reconocer la importancia de la acción voluntaria, sobre todo de cara a promover la acción voluntaria entre las personas más jóvenes (GHK, 2010b). Sin duda este es un debate abierto aún por resolver.

## Voluntariado asociado a la responsabilidad de las empresas

Para las entidades del Tercer Sector en general este es un tema clave en el presente y respecto al futuro inmediato, pero sobre el que las entidades de voluntariado de acción social no están totalmente posicionadas.

Según el estudio “La Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias Empresariales en España”, las empresas tenían las siguientes motivaciones para la implantar la RSE: el 91% principalmente la reputación, el 67% la presión de los consumidores y tan sólo un 28% la presión de las ONG, (PriceWaterhouseCoopers, 2003). Como señala Baltazar Ojea, “la Responsabilidad Social Empresarial tiene que ver con los valores, con la Misión de la Empresa; constituye una buena excusa conceptual que propone un cambio cultural que fomente la alteridad en lugar de la apatía, la solidaridad en lugar

---

<sup>157</sup> Es una definición de Fran Santolaya Soriano en su contraste a este Diagnóstico. Es miembro del Laboratorio de Redes Personales y Comunidades, Departamento de Psicología Social – Universidad de Sevilla

<sup>158</sup> El Informe específico sobre España enfatiza en el apartado de “Retos” que, “Currently universities give credits for taking specific subjects and also playing sports, among others, and a good way to recognise the importance of volunteering is by giving credits for the activities carried out”, 2010:26.

del individualismo, la participación en lugar de la indiferencia, la convivencia con el medioambiente en lugar de su esclavización, etc. "<sup>159</sup>.

Este voluntariado está asociado a muchos temas de importancia, todos ellos complejos: a la financiación de las ONG, a las estrategias de responsabilidad social empresarial, la inversión socialmente responsable, la vigilancia del cumplimiento de los derechos de los y las trabajadoras (y la normativa nacional e internacional), el fomento del voluntariado entre profesionales, o el diálogo entre Sector empresarial y Tercer Sector<sup>160</sup>.

Desde principios del año 2000 han surgido espacios de intercambio, varios observatorios, algunas revistas y algunos estudios al respecto<sup>161</sup>.

Por otro lado, algunas de las entidades que han participado en la elaboración del Diagnóstico han señalado que existen empresas con deseos de promover el voluntariado, incluso se ha dado el caso de programar sesiones de sensibilización para las y los empleados, pero con una respuesta insignificante, que se explica porque se percibe (por parte de trabajadores y trabajadoras) como una intromisión de la empresa en la vida privada, y detectándose una sensibilización muy baja de las personas respecto al voluntariado ya que "no ven realmente el beneficio"<sup>162</sup>.

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa<sup>163</sup>, es la entidad que en la actualidad aglutina a un mayor número de entidades de acción social, además de ONGD y sindicatos. Su trabajo está enfocado a la RSC en un sentido amplio, a la denuncia y la sensibilización. No trata el tema del voluntariado "corporativo". Sí lo hace, desde un enfoque empresarial, el Observatorio de Voluntariado Corporativo en España<sup>164</sup>. En su "Informe 2009 de Voluntariado Corporativo en España", señala que "los principales objetivos que persiguen las empresas con el desarrollo de actividades de voluntariado corporativo son fomentar el orgullo de pertenencia a la empresa, mejorar el clima de la organización, y la captación y retención del talento". Estos objetivos no están relacionados con asumir la responsabilidad directa de la empresa respecto al impacto en las comunidades donde está inserta, lo que resume bastante bien el conflicto que plantea para algunas entidades trabajar el "voluntariado corporativo" de algunas empresas.

---

159 Citado en el Observatorio de RSE-UGT.

160 En este sentido, han comenzado a surgir espacios específico de diálogo entre los dos Sectores, como son el I Congreso del Voluntariado Corporativo (FUNDAR 2008); las jornadas "Responsabilidad social de empresas y sus empleados. Voluntariado corporativo y cooperación con las empresas y ONG" (Altadis, 2009), tuvo un espacio en el XII Congreso Estatal de Voluntariado. En el 2010 se celebró el I Congreso Nacional de RSE: "La RSE como puente entre la ética en los negocios y la competitividad empresarial", (mayo 2010).

161 Por ejemplo: el Observatorio de UGT: <http://www.observatorio-rse.org.es/>. El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, <http://www.observatoriorsc.org/>; o el Observatorio de voluntariado corporativo en España <http://www.observatoriovc.org/>

La Fundación Luis Vives publica desde el año 2009 la revista específica "Revista de Responsabilidad Social de la Empresa". Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/rse/>

162 Entrevistas presenciales mantenidas con entidades de voluntariado. Ver metodología.

Sobre esta cuestión han profundizado: González, A.M., Negueruela, M., Dávila, M.C. (2008). Voluntariado apoyado por la empresa: Guía para entidades de acción social. Madrid: Comunidad de Madrid.

163 Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, es una asociación integrada por organizaciones representativas de la sociedad civil, entre las que se encuentran ONG, sindicatos y organizaciones de consumidores/as. Es una red que fomenta la participación y cooperación entre organizaciones sociales que, desde diferentes puntos de vista, trabajan en Responsabilidad Social Corporativa. <http://www.observatoriorsc.org/>

164 El Observatorio está compuesto por: Cooperación Internacional ONG y el IESE Business School; está patrocinado por IBERDROLA <http://www.observatoriovc.org/>

Los datos del “Informe 2009 de Voluntariado Corporativo en España” revelan que el 42,9% de las empresas que realizan este voluntariado lo desarrolla desde hace más de 5 años y el 21,4% iniciaron sus actividades en el último año. En el año 2009 un 38,9% destinaron menos de 10.000€ para la implantación de este tipo de acciones, mientras que un 33,3% invirtieron entre 10.000€ y 30.000€. Un 19,4% de las empresas destinaron más de 70.000€.

Además, este Informe señala que:

- En cuanto al horario, predominan las realizadas en el tiempo libre (67,3%) frente a las que se desarrollan en horario laboral (52,7%). El 51% de las empresas realizan entre una y tres acciones de voluntariado al año, mientras que el 21% desarrolla más de nueve al año. El 88,9% de las empresas que emprenden estas actividades afirma tener un plan de voluntariado corporativo.
- El 91,7% de las empresas atienden las iniciativas y propuestas que formulan los empleados. El 78,9% evalúa la satisfacción de los empleados y el 59,5%, la de las entidades benéficas involucradas.
- Como resultados obtenidos por las empresas, destacan: el aumento del orgullo de pertenencia a la empresa por parte de los empleados, la mejora de la imagen corporativa de la empresa, y el mayor rendimiento de los trabajadores. El 51% de las empresas valoran satisfactoriamente la realización de acciones de voluntariado corporativo, y el 49% restante lo valora como excelente.
- Entre las empresas que no realizan voluntariado, la principal razón que alegan es que no se lo han planteado nunca (34,8%). A este motivo le siguen otros como la existencia de otras prioridades en la empresa (26,1%), el desconocimiento (17,4%) o la falta de tiempo (13%).

## Resumen y conclusiones del capítulo 7

El incremento de voluntariado en España es algo también reflejado el estudio de la Comisión Europea sobre el voluntariado en la Unión. Este aumento relacionado en España, como se ha visto, entre otros factores con la promoción pública del voluntariado y con las nuevas necesidades sociales producto de cambios económicos y sociodemográficos, incide en algunas tendencias que se visualizan en este análisis.

El uso de las tecnologías de la información y la comunicación favorece el acercamiento a las organizaciones de voluntariado de perfiles nuevos y supone un reto para las organizaciones. El voluntariado on-line supone que la organización defina muy claramente el perfil del voluntariado que busca, para qué y cuál es el fin último de su colaboración. El cibervoluntariado colabora para reducir la brecha digital a través de la formación y los servicios asociados; y el ciberactivismo básicamente consiste en utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en estrategias de denuncia e incidencia política. Esta tendencia requiere de esfuerzos por parte de la Administración para adecuar su registro y por parte de las organizaciones, de adecuar sus capacidades, desde la voluntad expresa de aumentar su visibilidad, y, en consecuencia, su transparencia, lo que contiene elementos positivos pero también riesgos que deberán querer o no asumir.



El incremento de la esperanza de vida complementada con la mejora de las condiciones de salud, favorecen el interés de las personas mayores por el voluntariado. Aportan su experiencia vital y su tiempo, dos valores imprescindibles. Y lo hacen para mejorar la calidad de vida de otras personas mayores, para asesorar a otras más jóvenes, o para incidir de forma activa en el mundo en el que viven. Hay factores que inciden como la ruralidad o los estereotipos de género, y de forma especial, la tarea asignada en la generación mayor actual, de cuidar a sus nietos y nietas, que ha llegado a que les denominaran “abuelas y abuelos esclavos” y que les impide utilizar el tiempo que desean en su participación social.

El voluntariado de apoyo a personas mayores está feminizado y busca, sobre todo, el acompañamiento y la convivencia ante la necesidad bien identificada de aislamiento social de muchas personas mayores.

En cualquier caso, la visibilización de las personas mayores como sujetos sociales activos es en sí misma, una aportación de esta tendencia del voluntariado, que sería muy interesante potenciar.

Otro voluntariado emergente es el medioambiental, que puede ubicarse en una categoría de ecologismo social que va más allá del clásico conservacionismo. Una de sus características es la influencia de la estacionalidad y otra, que el perfil es sobre todo de gente joven.

También hay tendencias en relación al voluntariado, que el Grupo de Trabajo y las organizaciones participantes en este diagnóstico, no han considerado de acción social. Son el voluntariado asociado a grandes eventos y a emergencias.

Por último, el voluntariado derivado de actuaciones de responsabilidad empresarial se considera clave, pero falta una posición de las entidades sobre en qué condiciones se puede o no considerar actor de acción social.

## 8. ANÁLISIS DAFO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL VOLUNTARIADO

El enfoque para la realización de este DAFO es el fortalecimiento del voluntariado de acción social en España y en especial, de sus organizaciones. Ha surgido del análisis de las conclusiones alcanzadas por el Diagnóstico realizado por FOLIA, así como por las aportaciones realizadas por el Grupo de Trabajo de la PVE, y de la literatura consultada que específicamente aludía a la elaboración de análisis de fortalezas y debilidades del voluntariado actual<sup>165</sup>.

Las categorías que se han aplicado para su organización se recogen en el cuadro siguiente

Ilustración 6. Categorías utilizadas para organizar el DAFO



FOLIA 2010 (Documentos de trabajo del Grupo de Trabajo del Diagnóstico)

<sup>165</sup> (Aranguren L. , 2001) (Ariño Villaroya A. , 2004) (Bolunta, 2005) (Bolunta, 2008) (D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía, 2010) (Observatorio del Voluntariado de la PVE, 2008) (Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya, 2009) (Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, 2006) (GHK, 2010b) (Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, 2010)

El análisis del DAFO conlleva conclusiones en términos de aspectos clave a considerar. En este caso, se han denominado Retos del Voluntariado y se presentan tras el DAFO.

## 8.1. FORTALEZAS

### 8.1.1. FORTALEZAS SECTORIALES

#### **Capacidad del Sector para visibilizar nuevas necesidades y ofrecer nuevas respuestas desde un enfoque de valores sociales**

- La capacidad de adaptación del Sector a los cambios.
- La capacidad del Sector para detectar nuevas necesidades sociales y especialmente de los grupos más vulnerables.
- La diversidad, (de tamaños, ámbitos de actuación, de perspectivas ideológicas, de estructuras organizativas...) de las entidades con voluntariado es una riqueza que permite:
  - La atención a muchas necesidades sociales y a muy diferentes grupos de personas vulnerables; y
  - al mismo tiempo hace más plural la oferta de colaboración para la implicación del voluntariado.
- Calidad humana del personal de las organizaciones y transmisión de valores cohesionadores socialmente

#### **Mejora de la organización sectorial e incremento de sus capacidades instaladas.**

- El proceso de mejora del conocimiento mutuo de las organizaciones y su estructuración es parte de la idea de la eficacia de acción y de la necesidad de fortalecimiento del Sector.
- Se dan las condiciones para desarrollar la capacidad para actuar en red.
- Se tiende al modelo de complementariedad (entre entidades y respecto a la Administración), en un futuro podría estar *mal visto* estar fuera de ese modelo.
- La organización de nuevas Plataformas de Voluntariado y, en menor medida Observatorios del Voluntariado, que proveen espacios (y promueven procesos) de reflexión y análisis internos entre las entidades con y de voluntariado; con otras potencialidades de cara al futuro. Este aspecto incide en una mayor consolidación de estructuras de tercer nivel y en el nacimiento de otras de cuarto nivel.

- Existen plataformas europeas de lobby y de promoción de la acción voluntaria en el ámbito de la Unión Europea y sus instituciones.
- Las entidades de segundo y tercer nivel tratan de dar apoyo a sus entidades miembro, para la mejora de su funcionamiento y la consolidación de sus equipos; e informan sobre temas emergentes como la gestión de la calidad y la transparencia. Este trabajo se realiza sobre todo, a través de estrategias informativas y de formación.
- El Sector ha generado por sí mismo entidades especializadas para apoyar la transparencia y los sistemas de calidad para la gestión de las entidades.
- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación están contribuyendo generar vínculos entre entidades de primer, segundo, tercer y cuarto nivel, en el Estado, en el ámbito europeo e internacionalmente.
- Existen espacios consolidados formales de intercambio para todo el Sector: los congresos estatales y territoriales, impulsados desde el propio Sector, que pueden ser escenarios desde los que reflexionar sobre los retos y avanzar en propuestas y en un discurso común.

#### **Mejora de la visibilidad del Sector y de su prestigio institucional y social.**

- La ciudadanía tiene confianza en la actividad que realizan las organizaciones sociales y en su eficacia.
- En algunas regiones del Estado existe una tradición asociativa que permite liderar prácticas y sinergias que fortalecen al conjunto del Sector.
- La visibilidad de las grandes entidades, y la promoción pública que hacen sobre el voluntariado como bien social, ayuda a potenciar la proyección del tejido voluntario.
- Hay una percepción de una mayor presencia social del Sector en los territorios de actuación, en los medios de comunicación, en lo económico, y en relación con las Administraciones públicas para la incidencia en las políticas públicas, si bien esto es más claro respecto al Estado y algunas Comunidades Autónomas, y en mucha menor medida, sobre lo local.
- Existencia de buenas prácticas entre las organizaciones del Tercer Sector y las empresas.
- Dentro de un enfoque de Estado relacional, y como parte de un modelo de gobernanza, las estructuras de segundo y tercer nivel, y algunas de las grandes organizaciones, han trabajado conjuntamente en acciones de consulta y de propuesta en la construcción de las políticas públicas sociales, teniendo una considerable capacidad de incidencia política.
- El Sector ha generado sus propios medios de comunicación, y utiliza sobre todo las tecnologías y de la información y la comunicación para acceder a públicos diversos.

- Dentro del modelo de gestión orientado a la calidad, las herramientas de rendición de cuentas como las memorias, las webs, las auditorías, los códigos éticos, etc. cada vez son más conocidas.
- El Sector se ha consolidado como un sector de oportunidades económicas y laborales.

## **8.1.2. FORTALEZAS DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO Y LA ACCIÓN VOLUNTARIA**

### **El discurso de los valores sociales es parte de la esencia de las entidades de voluntariado**

- La participación es uno de los valores esenciales de las organizaciones del Tercer Sector Social. El voluntariado se ha convertido en un potencial participativo.
- El cambio y la transformación social hacia una sociedad más justa y solidaria, son objetivos comunes en el discurso de la acción voluntaria de las entidades.

### **Se conocen y se asumen los valores sociales positivos de voluntariado**

- El voluntariado está en auge, crecimiento desde el punto de vista cuantitativo.
- El voluntariado tiene una capacidad socializadora para las personas.
- La acción voluntaria favorece la cohesión social.
- La acción voluntaria favorece la cohesión social, y puede mejorar los ámbitos comunitarios, entre otras razones porque las entidades de voluntariado son promotoras de valores y modelos sociales cohesionadores, y de dinamización social

### **Se aprecian las ventajas personales de ser una persona voluntaria**

- La acción voluntaria representa un potencial de desarrollo y crecimiento personal. La acción voluntaria en las entidades es una oportunidad de aprendizaje.
- La acción voluntaria tiene un efecto multiplicador a partir de las personas que son voluntarias, y actúan como difusores y agentes de sensibilización en sus círculos privados.
- La acción voluntaria organizada es para una considerable parte de las personas voluntarias un elemento que estructura con normalidad sus vidas desde hace más de diez años. Hay un voluntariado fuertemente consolidado.

### **Han aumentado las capacidades instaladas en las organizaciones**

- La formación ha contribuido a mejorar las competencias del personal técnico de las entidades.

- La oferta formativa para el voluntariado se ha incrementado.
- Alta cualificación (frecuentemente en materias relacionadas con el propio trabajo voluntario) alcanzada por las voluntarias y voluntarios
- Hay un creciente protagonismo de las tecnologías de la información y la comunicación en las estrategias y las iniciativas de acción social, pero fundamentalmente en las entidades de mayor tamaño.
- La capacidad de actuar en red y en alianzas comienza a barajarse con mayor frecuencia entre las entidades y las Plataformas de Voluntariado: alianzas para proyectos con acciones complementarias (prestación de servicios, formación, por ejemplo); alianzas también para la actuación en territorios (alianza de proximidad) para la racionalización de recursos, y alianzas para actuar conjuntamente sobre temas comunes (alianzas por Sector de actividad).

#### **Las entidades han mejorado en la captación y gestión del voluntariado**

- Actualmente hay mayor diversidad de voluntariado en lo relativo a la edad, con un incremento significativo del voluntariado de las personas mayores.
- Apertura de las entidades hacia nuevos espacios y 'nichos' de voluntariado: empresas, universidad, escuelas, y administraciones públicas.
- Mejora significativa en la gestión organizativa y técnica de algunas entidades de voluntariado, que en general se van incorporando paulatinamente a la cultura de la transparencia, la evaluación y de los sistemas de calidad.
- En casi la totalidad de las grandes organizaciones se han creado departamentos y programas de voluntariado que cuentan con personal específico para su gestión.
- El voluntariado comienza a aparecer con su especificidad en las programaciones, planes estratégicos y documentos de las diferentes organizaciones.
- Como parte de la mejora de gestión, se han mejorado los departamentos de comunicación que han permitido favorecer la visibilidad de las entidades y sus resultados.

## **8.2. DEBILIDADES**

### **8.2.1. DEBILIDADES ACTUALES DEL SECTOR**

#### **Insuficiente autoconocimiento que deriva en dispersión de la incidencia**

- Insuficiente conocimiento empírico y crítico (cuantitativo y cualitativo) acerca de la realidad del voluntariado.
- El Sector no está adecuadamente dimensionado por la ausencia de datos (fiables) oficiales generados por las Administraciones Públicas, y por parte de las propias entidades con y de voluntariado.
- Algunas voces consideran que todavía es un Sector poco definido, delimitado, y eso influye en la falta de coordinación del mismo.
- En el Sector conviven organizaciones cuya entidad jurídica es del Tercer Sector, pero que con la “etiqueta de solidarias, tan sólo buscan el máximo beneficio”, algunas de ellas con voluntariado.
- El que muchas entidades con personas voluntarias, no se ven a sí mismas como “de voluntariado”, las mantienen alejadas de las novedades del Sector, y en muchos casos están en situaciones de incumplimiento de la Ley.

#### **Insuficiente claridad de lo que significa voluntariado y acción voluntaria**

- La falta de claridad en la conceptualización del voluntariado sobre-representa a algunas entidades y sub-dimensiona la presencia de otras en los registros de las Administraciones Públicas.
- La imagen de las entidades del voluntariado y de las personas voluntarias está colonizada por los tópicos urbanos, y el perfil de voluntariado juvenil.
- Existen entidades que realizan un uso instrumental del voluntariado.
- Existe una generación de personal técnico que apenas ha tenido alguna experiencia personal de voluntariado
- La orientación inicial de las personas voluntarias no tiende a ser hacia las personas en mayor situación de exclusión o vulnerabilidad. Existe estigmatización y prejuicios iniciales, e insufi-

cientes mecanismos iniciales para eliminar estos prejuicios desde los servicios o agencias de información al voluntariado.

- A veces se da una inadecuada concepción de qué es o qué no es la acción voluntaria, sus límites y potencialidad de impacto en la realidad social. Lo que da lugar a una cierta mitificación de la acción voluntaria, tanto desde las entidades como desde la Administración y desde los voluntarios/as.

#### **Escasas oportunidades de contraste del Sector con otras organizaciones**

- Hay una escasa interrelación entre la producción de conocimiento académico y las necesidades técnicas de las organizaciones. Además falta colaboración entre científicos/cas y expertos/as comunitarios con los y las técnicas y dirigentes de las organizaciones.
- La interrelación con otros Sectores es todavía escasa, y está protagonizada por las grandes entidades. Aún da pie a pocos resultados concretos
- Los agentes sociales, patronal y sindicatos, están poco presentes en el ámbito relacional del Tercer Sector.
- Frente a una relación con la Administración consultiva, hay una menor presencia de las entidades en términos propositivos y reivindicativos con una capacidad real de modificar la agenda política del momento. No se tiene un reconocimiento como “actores sociales”.

#### **Dificultades para el cumplimiento legal**

- La Legislación relativa al Sector se percibe desde las propias entidades como una de los principales hándicaps a los que se enfrenta. Se carece de un mecanismo formal que compruebe el cumplimiento de la legislación.
- La aplicación de la Ley del Voluntariado es desigual, tanto en las organizaciones que cuentan con voluntariado como en las Administraciones públicas
- El Sector no ha sido dotado de un marco adecuado de relaciones laborales.

#### **Dificultades para la financiación**

- Se identifica a la Administración Pública como la principal fuente de financiación, por lo que hay una alta dependencia a ella.
- Los métodos de financiación públicos están poco consolidados, no son excluyente, y se carece de partidas específicas La financiación para las estructuras de las organizaciones es un tema pendiente de resolver dado que la gran mayoría de las aportaciones en subvenciones y servicios son finalistas.



- Los problemas de tesorería son habituales son provocados principalmente por los plazos que determina la Administración Pública y por el retraso muy significativo en el pago por parte de éstas.
- Predominan las actuaciones de competencia mercantilista entre entidades frente a los consorcios y las estrategias cooperativas para acceder a la financiación disponible.
- Existe un contexto de competencia con empresas privadas que han entrado a prestar servicios

#### **Debilidades de la comunicación inter-asociativa y en los espacios de representación**

- La comunicación realizada por las Plataformas de Voluntariado no siempre llega a las entidades pequeñas, rurales, o que trabajan en un ámbito exclusivamente comunitario.
- Escasa participación interna de las entidades en las estructuras representativas del Sector, y falta de movilidad en los espacios de representación:
  - A veces por una debilidad en la representación, por ejemplo por fallos en comunicación interna con las entidades a las que representa.
  - A veces por entidades mayores que no se plantean una movilidad horizontal: consensuar, y ceder espacios a otras organizaciones de menor tamaño
  - Por escasas oportunidades económicas y de información para que las entidades pequeñas puedan participar en igualdad, por lo que en muchos casos se produce una sobre-representación de las más grandes.
- Hay una brecha de género en la atribución discriminatoria de roles y responsabilidades a hombres y mujeres en las entidades del Tercer Sector.

## **8.2.2. DEBILIDADES DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO Y LA ACCIÓN VOLUNTARIA**

### **8.2.2.1. EN GENERAL**

#### **Debilidades en la creación de redes de incidencia**

- Para incrementar su impacto comunitario, las entidades de voluntariado no tienden a hacer estrategias de colaboración con otras formas de participación u otras organizaciones en las que se participa de otras formas.
- Muchas entidades de voluntariado no conciben la incidencia política en su Sector.

- No hay un debate en el Sector sobre la importancia de la membresía (hacerse socio/a) en las entidades donde se realiza voluntariado.
- Respecto a las Plataformas de Voluntaria y otras organizaciones de segundo y tercer nivel, se da una escasa participación hacia fuera y hacia dentro, a pesar de la membresía. Por ejemplo, de las entidades en la gestión y actividades de las plataformas de voluntariado. Del mismo modo se realizan pocas acciones conjuntas que suponga compartir recursos, materiales y acciones.
- La comunicación externa de las entidades es en ocasiones débil, está poco profesionalizada y no tiende a visibilizar sus logros.

#### **Desigualdad en el acceso a los recursos**

- Hay una brecha entre organizaciones rurales y locales frente a urbanas y de ámbito autonómico y nacional, sobre todo al acceso de recursos (incluyendo la información), oportunidades de participación en el Sector, y modernización de estructuras y procedimientos.
- En algunos territorios donde las entidades no son sólo de voluntariado, la coordinación para compartir conocimientos y actuaciones concretas, se dificulta.

#### **Brechas**

- Hay una brecha de género respecto a los ámbitos de intervención de las entidades de voluntariado: las mujeres están sobrerrepresentadas en algunos ámbitos, mientras que en otros no son visibles.
- Hay una considerable brecha tecnológica entre las entidades de voluntariado de acción social, sobre todo las de actuaciones más asistenciales, con una valoración escasa de lo que puede aportar las TIC a sus organizaciones.
- La brecha digital convive con entidades sobre-centradas en las TIC, obviando que en el Estado hay muchos territorios sin banda ancha en lo que se predominan los medios más tradicionales de comunicación.

## **8.2.2.2. RESPECTO A LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO**

#### **Debilidades en la estructura de gestión**

- No todas las organizaciones cuentan con una figura responsable ni con un departamento responsable de la gestión del voluntariado, con personal formado y especializado.
- Apenas existen organizaciones con su propio estatuto del voluntariado.
- Los sistemas de gestión de las entidades muchas veces están muchas veces carentes de registros sobre el perfil de las personas que son voluntarias.

- Los sistemas de registro de las personas voluntarias cuando existen, no siempre recogen suficiente información sobre su voluntariado, y se actualizan poco.
- En muchas organizaciones existen barreras relacionadas con la accesibilidad, la edad y el sexo que dificultan el acceso al voluntariado.
- La perspectiva de género suele estar ausente de las estrategias de gestión del voluntariado.

### **Debilidades en la captación y selección de voluntariado**

- El “voluntariado a la carta” promovido por algunas instituciones y entidades ha generado que existan personas voluntarias con mucha discontinuidad y falta de compromiso en su acción voluntaria.
- Las personas voluntarias presentan un perfil poco diverso, aunque haya algo de diversidad respecto a la edad: por la falta de heterogeneidad en cuanto a origen, etnia, su estatus social, y por la segregación por sexo de los ámbitos de voluntariado.
- En algunas entidades se da un crecimiento endogámico de los grupos de voluntarios y son poco permeables al exterior de la organización
- En ocasiones no se contemplan las figuras de personas asociadas como potenciales voluntarios y voluntarias, si no que se disocian –a veces de manera muy estricta- estas figuras en las entidades.
- Los mecanismos de derivación a otras entidades suelen ser informales
- En ocasiones llegan personas que quieren ser voluntarias y se desconoce cómo ubicarla en tareas por tener un itinerario de voluntariado poco flexible.
- La necesidad de especialización (profesionalización del Sector y petición de personas profesionales voluntarios) va unido a la tecnificación del voluntariado, lo que se articula en relación a las capacidades técnicas que cada vez más tienen que asumir los propios técnicos de las organizaciones, así como los directivos de las mismas, y puede ser un riesgo.
- Hay voluntarias y voluntarios que perciben como amenaza los costes, (económicos, profesionales o de conciliación) que han de asumir prácticamente en solitario a la hora de realizar determinadas actividades de voluntariado
- No se ha dado un debate en profundidad en el Sector sobre la adecuación de incorporar el voluntariado como un elemento formativo a través del cual obtener créditos en la educación superior universitaria

### **Debilidades en la formación del voluntariado**

- En ocasiones el exceso de oferta formativa ha supuesto en la práctica la duplicidad de recursos.

- Se ha dado en algunos territorios una gran concentración de oferta formativa en las mismas fechas del año promovida por organizaciones, instituciones y Administraciones sin coordinarse. ineficacia a la hora de planificar la formación.
- Escasa descentralización de la formación: dificultades para que la formación llegue a todas las organizaciones y territorios.
- Alto coste de las acciones formativas y dificultades en su presupuesto y ejecución.
- En ocasiones, falta calidad en la Formación que se imparte.
- En ocasiones las personas voluntarias tienen dificultades para trabajar en equipo, pero a muchas entidades les cuesta visibilizar estos casos e incorporar estrategias para atajar este déficit mediante la capacitación.

#### **Debilidades en la gestión de la actividad voluntaria**

- Se ha incrementado la burocratización de la gestión del voluntariado, lo que “conlleva peligros de encorsetamiento, excesivo control y ausencia de espíritu crítico dentro de las organizaciones”
- La comunicación interna de la entidad hacia las personas voluntarias sobre la entidad es deficiente en general.
- Sobrecarga de los voluntarios y voluntarias.
- El voluntariado cumple funciones que no siempre le corresponden.
- Poca flexibilidad de las organizaciones para adaptarse a los cambios de disponibilidad de las personas voluntarias.
- No se termina de visibilizar la importancia de extender los seguros del voluntariado, del accidente y la enfermedad, a otros riesgos asociados al trabajo voluntariado en actuaciones concretas.
- No se termina de visibilizar la importancia de extender los seguros del voluntariado, del accidente y la enfermedad, a otros riesgos asociados al trabajo voluntariado en actuaciones concretas.

#### **Debilidades en la participación de las personas voluntarias**

- En algunas organizaciones, se produce un déficit de cultura democrática y participativa que afecta a sus modelos de gestión.
- Falta de auto-organización del voluntariado en las organizaciones y dentro del propio Sector.
- Dificil acceso de las personas voluntarias de la acción social a los ámbitos de toma de decisiones de las entidades.

- El grado de auto-representación de las propias voluntarias y voluntarios es muy pequeño. En su nombre tienden a hablar, con frecuencia personas de las entidades que no son voluntarias.

#### **Debilidades en la gestión de la salida del voluntariado y en el mantenimiento de su vinculación a la organización**

- En muchos casos, la gestión de la salida de las personas voluntarias cuando finalizan su voluntariado, está carente de herramientas específicas de reconocimiento y de vinculación posterior a la entidad donde se ha realizado ese voluntariado.
- No ha realizado un debate sobre la pertinencia o no de un reconocimiento nacional (estatal) de la acción voluntaria de las personas, ni si quiera sobre el tipo de reconocimiento que debe ser adecuado, dándose en ocasiones prácticas que se alejan del ámbito de la gratuidad y del desinterés.

## **8.3. OPORTUNIDADES**

### **8.3.1. OPORTUNIDADES DEL SECTOR Y DE LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO**

#### **Posibilidad de aumentar la capacidad de respuesta y propuesta del Sector**

- La estructuración del Sector puede favorecer su capacidad propositiva hacia los diferentes agentes sociales, y mejorar su incidencia política a favor de las políticas sociales, así como generar un discurso común más movilizador ante la sociedad
- Las Plataformas territoriales de voluntariado pueden potenciar la coordinación y el trabajo en red, la reflexión común y de generación de criterios y de pautas compartidas. Podría favorecer la puesta en común materiales, acciones, campañas y cualquier otro tipo de recurso existente.
- Las Plataformas puede aglutinar de forma más consensuada a algunos territorios que algunas entidades de segundo y tercer nivel.
- Las Plataformas pueden ayudar a visibilizar a las pequeñas entidades, orientar las necesidades de voluntariado y de las personas voluntarias, fortalecer a las que están en posiciones más débiles
- El valor dado a los activos intangibles de las organizaciones, los conocimientos construidos, los sentimientos compartidos, y los valores comunes de entidades y redes, pueden gestionarse de modo que fortalezca a las organizaciones y potencien la calidad de la acción voluntaria, en procesos de relación, y mediante su sistematización y aprendizaje.

- El Sector se siente preparado para afrontar retos de gestión en una posible reestructuración de la Administración pública, pero también está vigilante a que se externalizan servicios públicos a menor precio. Si la Administración cediese la gestión a las ONG podría potenciar el voluntariado en tanto que se asegure la participación formalizada del gestor en la toma de decisiones. Complementario a la gobernabilidad

#### **Posibilidad de sumar a la acción voluntaria a nuevas personas y colectivos**

- Se empieza a dar la presencia dentro del voluntariado de personas pertenecientes a colectivos que eran considerados, más bien destinatarios de la acción voluntaria, como las personas con discapacidad o las personas inmigrantes). Se va percibiendo y asumiendo en mayor medida que el voluntariado puede ser una labor en la que todas las personas tengan cabida.
- En tanto que el voluntariado participe de la gestión de la entidad o en la toma de algunas decisiones, representa un recordatorio para la entidad de su misión, ya que “en muchas ocasiones las personas voluntarias muestran en la práctica las señas de identidad y la misión”.
- Las entidades pueden llegar a ser un espacio de participación social de las personas y grupos en situación de riesgo de exclusión social si las entidades se capacitan y se organizan internamente para ello.
- Se empieza a experimentar con las redes sociales e internet para favorecer nuevas incorporaciones de voluntariado y dar nuevos servicios, (por ejemplo, atención virtual a enfermos). Así mismo el “voluntariado online”, abre nuevas oportunidades de participación, se adapta particularmente bien a las estrategias de trabajo en red ya visibilizar aportaciones individualizadas.
- Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, generan nuevos espacios y modalidades de relación y participación de las personas voluntarias.
- Las labores de sensibilización de la opinión pública son actividades que favorecen la movilización social.

### **8.3.2. OPORTUNIDADES DEL CONTEXTO SOCIAL E INSTITUCIONAL**

#### **Aprovechamiento de las tendencias sociales y de la cultura del voluntariado del entorno europeo**

- Aumentará el número de personas de más de 65 años con interés en la acción voluntaria.
- El incremento de la capacidad adquisitiva de las personas mayores favorecerá su implicación en el voluntariado.
- Podrán incorporarse a actividades voluntarias personas de diferentes orígenes culturales lo que aumentará la diversidad del voluntariado y aportará nuevas miradas a la acción social.

### **Discurso social favorable a la implicación social**

- Actualmente hay un discurso político favorable de la Administración a favor de la sociedad civil, la participación, y el voluntariado.
- Se da una progresiva importancia de la Responsabilidad Social Empresarial entre las corporaciones españolas. Por ello se ve a la empresa como nueva fuente de financiación y colaboración.

### **Interés por el voluntariado por parte de las Administraciones públicas**

- Las entidades son reconocidas como actores y como interlocutores ante la Administración
- Existen espacios formales de consulta y asesoramiento de ONG en las Administraciones públicas.
- Existe interés por parte de algunas Administraciones Públicas en avanzar en la legislación y en la elaboración de planes estratégicos para la promoción del voluntariado.
- En muchas Comunidades Autónomas el escenario institucional se ha ido estructurando y fortaleciendo; por ejemplo con nueva normativa, creación de consejos consultivos de voluntariado, elaboración códigos éticos, congresos territoriales, o con la aparición de agencias especializadas.
- Las entidades locales muestran un interés creciente por el voluntariado.
- Algunas Administraciones educativas incluyen como parte del currículo escolar actividades de voluntariado.
- En el 2011 es el Año Europeo, e internacional, del Voluntariado, lo que supone un excelente contexto para la difusión del voluntariado y mejorar su conocimiento.
- La Unión Europea promueve el voluntariado europeo con un programa específico
- El discurso político actual identifica el capital social (ligado a conceptos como los de sociedad activa y participación ciudadana) como fuente sostenible de ventaja competitiva.
- El discurso institucional liga al voluntariado a la idea de aprendizaje a lo largo de toda la vida

### **Mayor visualización del Sector enfocando la calidad de su trabajo**

- Se ha avanzado en la financiación específica para la dotación de procesos de calidad en las entidades del Tercer Sector, e incorporación a las tecnologías de la información y la comunicación.
- Los medios de comunicación han ido recogiendo en mayor medida noticias sobre el trabajo del Sector.

- Las encuestas señalan el reconocimiento social de las entidades por su papel de mejora de los grupos vulnerables.
- El Sector reúne mayor confianza pública que el resto de actores sociales.
- Un mejor seguimiento de sus códigos éticos aumentaría la confianza pública en el Sector.

#### **Nuevos medios y recursos para nuevos tiempos**

- La globalización de la tecnología de la información y la comunicación es un aspecto generador de oportunidades para el voluntariado.
- De modo coincidente, los nuevos procesos de flexi-seguridad laboral, y el hecho de una mayor esperanza de vida y mejor calidad de vida de las personas ancianas, pueden tener como efecto colateral contar con más personas que disponen de más tiempo para comprometerse con la acción voluntaria en las entidades.
- Los modelos de cogestión de servicios sociales públicos o la gestión cedida de prestaciones sociales es una oportunidad de acceder a fondos para las entidades del Sector.
- El deterioro de la situación socioeconómica del país plantea un contexto de necesidad social de la acción voluntaria, una vez que el mercado no cubre determinadas demandas, ni tampoco lo hace el Estado.
- El contexto actual de crisis financiera y económica puede observarse como una oportunidad para clarificar qué papel se espera que cumpla el voluntariado en un debilitado Estado del Bienestar, en el que las organizaciones son proveedoras de servicios que han de satisfacer necesidades actuales y emergentes.

## **8.4. AMENAZAS**

### **8.4.1. AMENAZAS INTERNAS PARA EL SECTOR Y LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO**

- La existencia de entidades que son caracterizadas por el propio Sector como “empresas con ánimo de lucro encubiertas, sin base social” con formas jurídicas del Tercer Sector (asociaciones o fundaciones), muestra la importancia que el Sector ha adquirido como generador de empleo y de oportunidades de promoción económica, y con ello la existencia de entidades con una visión utilitarista del voluntariado, fuera de los valores asociados al mismo.
- La insuficiente reflexión sobre el valor añadido de su actividad, puede derivar en que haya entidades que sobrepongan sus intereses económicos a sus principios generadores de capital social.



- La inestabilidad en las relaciones laborales en el Sector dificulta la consolidación de equipos humanos.
- La falta de experiencia vital del personal técnico como voluntarios o voluntarias puede generar una falta de sintonía con los principios de gestión del voluntariado en sus propias organizaciones.

## **8.4.2. AMENAZAS DEL CONTEXTO SOCIAL E INSTITUCIONAL PARA EL SECTOR Y EL VOLUNTARIADO**

### **Tendencias sociales y culturales amenazantes**

- El volumen de personas voluntarias es sensiblemente inferior al de sociedades de nuestro entorno. Ocurre lo mismo con el volumen de personas que se organizan en asociaciones. Podría mantenerse esa tendencia.
- El estilo de vida individualista va en contra de muchos de los valores sociales comunitarios y de compromiso social. El desplazamiento de valores colectivos a valores individuales, modulan las prácticas de participación no siempre hacia el voluntariado.
- Los cambios en los estilos de vida, en el uso del tiempo y el espacio, los procesos de individualización y diversificación de las trayectorias vitales, requieren de un Sector que se dote de estructuras ágiles y efectivas de estudio de la realidad social que fortalezcan la propia flexibilidad del Sector sobre los cambios; frente a Observatorios que no están del todo consolidados en muchos territorio, y no trabajan en red.
- La propia brecha digital del país afecta a las oportunidades de voluntariado online, a distancia y cibervoluntariado. Además, la brecha digital afecta de modo diferente a la actividad voluntaria de hombres y de mujeres.

### **Cultura de promoción de la participación débil**

- La participación de las entidades de voluntariado en la gobernanza puede mimetizar modelos de participación institucional que se limitan a generar espacios meramente consultivos.

### **Desinterés por conocer el Sector**

- No existe a corto plazo la intención de realizar una encuesta nacional de voluntariado por parte de las Administraciones públicas para generar estadísticas oficiales.
- Hay una falta de interrelación de las administraciones entre sí (dentro de cada Comunidad Autónoma y respecto a estas y las entidades locales), se conocen poco y se relacionan poco, y esto afecta a la política institucional sobre el voluntariado.

- La falta de transparencia de los presupuestos dedicados a voluntariado puede impedir su valoración e impacto económicos en los términos necesarios.

#### **Normas y procedimientos no idóneos**

- La Legislación y los modelos de financiación respecto al voluntariado están obsoletos.
- Se carece de mecanismos para comprobar el cumplimiento de las entidades con la legislación.
- La Administración no aplica de modo generalizado cláusulas sociales cuando subcontrata la prestación de servicios sociales y comunitarios, por lo que las entidades del Tercer Sector considera que no se potencia ni se valora sus aportes no tangibles ni su valor añadido respecto a la cohesión social.
- Las aseguradoras plantean dificultades a la hora de hacer seguros a personas voluntarias de edad avanzada.

#### **Amenazas de manipulación del sector**

- La privatización de los servicios públicos puede pervertir el voluntariado bajo una visión instrumental de la acción voluntaria frente a la defensa de los derechos sociales
- Los medios de comunicación convencionales da un tratamiento del voluntariado que proyecta una imagen distorsionada del mismo: “una imagen bonachona, acrítica, individualista y excesivamente asistencial”, urbana, juvenil y sesgada desde la perspectiva de género.
- La utilización confusa y demagógica en torno a los conceptos de solidaridad y participación social dificulta que el voluntariado pueda transmitir una imagen clara sobre cuáles son sus características y valores diferenciadores.
- Algunos Sectores de la sociedad ven al voluntariado como una fuerza de trabajo encubierta, barata, que tiene un impacto negativo en el mercado de trabajo.

## **9. PRINCIPALES RETOS PARA EL DESARROLLO DEL VOLUNTARIADO**

### **Reto 1: Aumentar la capacidad de transformación social del voluntariado**

El diagnóstico recoge como el voluntariado de acción social ofrece un modelo de participación en el marco de un proyecto o programa concreto, promovido por una entidad privada (o pública). Se participa pues en un espacio delimitado y con unas características específicas: en una entidad de voluntariado, de forma altruista hacia intereses sociales colectivos, solidaria y responsablemente, de forma continua, desde el respeto con los derechos humanos, y de forma gratuita cumpliendo con los requisitos de la Ley.

Para conseguir el reto de que el voluntariado sea un espacio de transformación social, su participación debe considerarse complementaria con otras formas de participación social y articularse de modo intencionado con ellas. Para ello, es necesario aumentar las capacidades de las entidades para la incidencia política y su sensibilización respecto a la importancia de la sociedad civil como actor de las políticas sociales. En ese escenario, pueden consensuarse y darse a conocer objetivos de cambio real sobre los que todas las organizaciones de un territorio o sobre un tema específico pueden trabajar de forma coordinada.

Los espacios de participación del voluntariado se abren de ese modo, y prevén su actuación en la atención para reducir daños, prevenir riesgos, propiciar el desarrollo personal, pero también, en la intervención sociocomunitaria en un territorio, coordinada con otros actores que también participan en el mismo, y en la incidencia política sobre un tema en la que otras organizaciones también trabajan.

Las entidades del sector de segundo y tercer nivel pueden fortalecer estos procesos con la creación de estrategias e instrumentos de incidencia política local, autonómica y estatal. Para ello es importante que las distintas plataformas y coordinadoras de estos niveles unan fuerzas trabajando sobre objetivos y estrategias comunes.

La Administración por su parte, podría favorecer aquellos espacios de participación inter-relacionales y no meramente consultivos, donde se toman decisiones sobre las políticas sociales que afectan a un problema concreto o a un territorio.

El riesgo de no asumir este reto está en la debilitación del modelo de participación social que representa el voluntariado y que perdería coherencia con los principios de transformación social que todas las entidades defienden.

Ilustración 7. Reto 2: Aumentar la capacidad de transformación social del voluntariado



## Retos 2. Ampliar los márgenes de sostenibilidad de las entidades y del Sector en conjunto

De los cuatro factores de sostenibilidad del esquema de Havelock y Huberman (1980), las entidades de acción voluntaria tienen conseguido un buen nivel de autoridad – ya que la sociedad, en general, confía en ellas y las Administraciones públicas también –, un buen nivel de infraestructura – porque han generado procedimientos y normas propios de los que deben mejorar su seguimiento, pero que existen –; pero es mejorable el grado de consenso – porque como enfatiza el reto 2, se observa necesaria mayor articulación con el resto de la sociedad civil organizada–; y también, el grado de obtención diversificada de recursos, derivado de una excesiva dependencia financiera de la Administración pública.

Para ampliar su sostenibilidad, las entidades pueden ampliar los márgenes de:

Infraestructura, poniendo en marcha estrategias cooperativas, creando consorcios, complementando la gestión entre entidades, etc., dando un empuje a una de las tendencias observadas de práctica de trabajo en red. También es deseable aumentar la incidencia política gracias a la firma de acuerdos institucionales entre plataformas y coordinadoras de tercer nivel que agrupan un número significativo de entidades comunes.

Una condición para ello es reducir la brecha digital entre las entidades de voluntariado y que afecta de modo especial a las más pequeñas. Otra, es mejorar los procedimientos de representación del Sector, potenciando la participación de las entidades de primer nivel y de cualquier tamaño, en las estructuras de segundo y tercer nivel, dotándolas de más movilidad, participación interna y transparencia. Y también, en el sector emergente de ocupación de futuro que es el ámbito de los servicios a las personas, las entidades como actor en la generación de empleo, deben contribuir positivamente en la regulación laboral de este ámbito.

Autoridad, en la medida en que se mejore la comunicación social y se haga aún más visible y concreto el valor del Sector cuando presta servicios compitiendo en calidad y eficacia.

Consenso, aumentando su base social y la accesibilidad de la acción voluntaria a personas que de momento, no están motivadas para ello, mediante la transmisión de una imagen de voluntariado menos idealizada y también, eliminando la segregación por sexo o edad en ámbitos, tareas y responsabilidades y ampliando la participación de personas de orígenes culturales diversos. Incremento del consenso también porque mejoren las relaciones con los agentes sociales, ampliando la relación con las empresas – influyendo por ejemplo, en el concepto y la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial - y aliándose con las organizaciones sindicales para cuestiones relevantes. Y consenso también, a través de la relación estratégica con organizaciones y movimientos sociales vinculados a la Ecología Social o la Cooperación al Desarrollo, con quienes este Sector tiene concomitancias sobre algunos temas clave.

Recursos y, específicamente para su financiación pueden impulsar las experiencias de planes de financiación en alianza con la Banca ética.

Por parte de la Administración, sería deseable mejorar los instrumentos de relación entre el Tercer Sector de Acción Social y las administraciones públicas de forma que sean más estables y se generen alianzas estratégicas en la provisión de servicios.

Ilustración 8. Reto 3: Ampliar los márgenes de sostenibilidad del Sector.



## Retos 3: Mejorar el conocimiento del voluntariado

No puede mejorarse algo que no se conoce suficientemente bien, a pesar de los significativos avances recientes. El voluntariado en España es un caso paradigmático en ese sentido.

Este reto puede apoyarse en las capacidades que está desarrollando el Sector para organizarse internamente, mejorando su gestión, y agrupando esfuerzos en entidades de nivel superior; y también para complementarse tanto en la complejidad de actuación, como en la respuesta ante la Administración Pública. Los observatorios son herramientas que pueden mejorar la respuesta a este reto si se apoya que trabajen en red y con indicadores clave comunes. Las tecnologías de la información y la comunicación deben favorecer la transmisión de la información no solo radial, sino horizontalmente para que todas las entidades, sin perjuicio de su tamaño, puedan comunicar su información y estar informadas. Los espacios creados de intercambio (congresos, encuentros, jornadas, etc.) pueden ser útiles para la cualificación de datos que antes han podido registrarse.

La apuesta por este reto mejorará notablemente si se aumenta la capacidad de las plataformas y entidades de segundo nivel de trabajar de modo sistemático no solo en el registro o recopilación de datos, sino en la reflexión y cualificación de los mismos, en la transmisión de información y en la comunicación con el resto de entidades de segundo nivel y sus correspondientes observatorios. También si se fortalece la conexión entre las entidades y personas expertas que investigan sobre voluntariado y la práctica de trabajo del Sector. En ese sentido, los encuentros, jornadas, etc., que antes se citaban pueden ser útiles para fortalecer procesos de sistematización de la experiencia que retroalimente las investigaciones.

Por su parte, las administraciones públicas facilitarían los logros sobre este reto en la medida en que afianzaran normas comunes en aspectos como los registros de entidades o de personas voluntarias, y en que mejorara la transparencia sobre los fondos destinados a la promoción del voluntariado especificando campos de actuación.

Los riesgos de no afrontar este reto son varios. Por una parte, se puede abundar en la toma de decisiones sobre el Sector, basada en la percepción y en los estereotipos sobre la acción voluntaria, sin considerar las tendencias emergentes o consolidadas pero que son producto de los últimos años. La Administración no podrá basar su apoyo a las organizaciones en fundamentos sólidos; y las organizaciones tampoco conocerán cuál es el impacto real de su actuación ni sus potencialidades. La deficiencia en el autoconocimiento puede provocar a la vez, que los principios de la acción voluntaria se tornen "líquidos" y se relativicen en función de las contingencias de cada entidad o de cada contexto. Todo ello incidirá en negativo tanto en la identidad del voluntariado que tenderá a una construcción relativista y, en consecuencia, manipulable; como en la incidencia política del Sector que se debilitará; como en el impacto social del conjunto de la acción voluntaria.

Ilustración 9. Reto 1. Mejorar el conocimiento del Voluntariado



## Reto 4. Mejorar la gestión del ciclo del voluntariado

Este diagnóstico evidencia que la gestión del ciclo del voluntariado plantea retos en todas sus dimensiones: aproximación, captación, selección, integración, reconocimiento, formación, participación, cuidado de su salud laboral, desarrollo, salida y vinculación.

Algunas motivaciones de las personas a la acción voluntaria plantean serios retos a los procesos de captación, selección y capacitación inicial de las personas voluntarias, como es la concepción del voluntariado como moda, el voluntariado de personas que buscan encubiertamente una experiencia profesional o un puesto en la organización, quienes quieren nuevas experiencias vitales sin más, o aquellas con problemas relacionales y carencias emocionales en las que pesa más la componente puramente egoísta sin el necesario complemento altruista. Es preciso poner en marcha procesos innovadores en para la aproximación, captación y selección de perfiles necesarios para los objetivos de la organización.

Como ya se vio en otro reto, en dichos procesos es necesario eliminar barreras en el acceso al voluntariado de personas de culturas minoritarias.



La integración del voluntariado está directamente vinculada con aspectos como:

- Clarificar su papel en la entidad y coordinarlo con el que realizan las personas contratadas. Para ello, es importante favorecer los modelos que incluyen protocolos de actuación y de gestión del voluntariado.
- Flexibilizar los itinerarios de voluntariado para los cambios vitales de las personas: su envejecimiento, sus responsabilidades familiares o laborales, etc.
- Mejorar la asunción de compromisos que vinculen a ambas partes, con mecanismos que recojan de manera formal el doble compromiso voluntario/a - entidad.
- Aumentar la participación interna para lo cual, es preciso incluir en los procesos de formación, algunos específicos para participación interna del voluntariado en la toma de decisiones, la dotación de espacios para la participación e indicadores de incidencia de la participación.

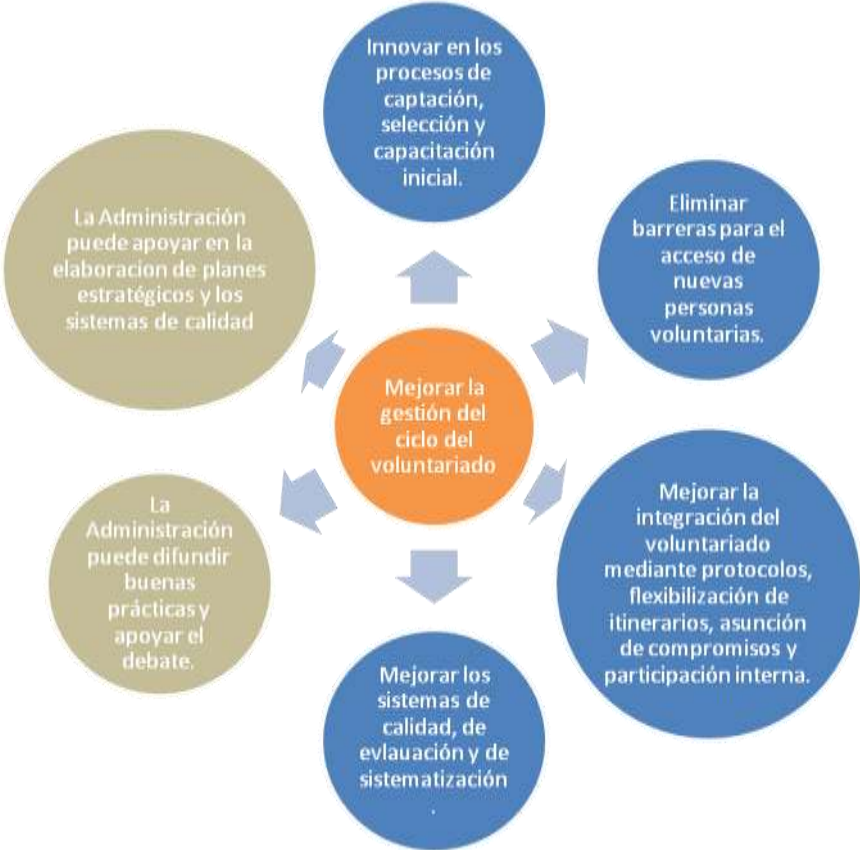
Además, el diagnóstico evidencia la necesidad de avanzar en la mejora continua de los sistemas de calidad, así como en la cultura de la evaluación, la transparencia y la rendición de cuentas; y a la vez, medir el impacto de las actividades es imprescindible para hacer visible cuál es el valor de aportación del sector a la sociedad, para lo cual es necesario poner en marcha mecanismos de sistematización de la práctica, gestión por resultados y sistemas expertos de integración de la información.

Así mismo, existen algunos debates pendientes en el Sector cuya ausencia provoca que haya situaciones contradictorias:

- Sobre los seguros para voluntarias en línea con la Ley de Riesgos Laborales (31/1995 del 8 de noviembre).
- Innovar los mecanismos de gestión de la salida del voluntariado, así como los de vinculación permanente a las entidades donde se ha prestado dicho voluntariado.
- Sobre los créditos universitarios.
- Sobre algunas formas de voluntariado asociado a la RSE.
- La participación de las personas beneficiarias de la acción social en sus procesos con toma de decisiones y en espacios formales de participación.

La Administración puede favorecer superar este reto promoviendo la difusión de buenas prácticas en ese sentido y propiciando el encuentro y el debate sobre las cuestiones pendientes.

Ilustración 10. Reto 4: Mejorar la gestión del ciclo del voluntariado



## TRABAJOS CITADOS

Albaiges, J. (2007). *Usos y retos de las TICS en las organizaciones no lucrativas*. Nº 14 Colección Papers de Investigación OTS. Observatorio del Tercer Sector. .

Almeyra, G., & Jerez, A. (2009). ¿Un nuevo ciclo político? Movimientos sociales y transformaciones democráticas. *Documentación Social* nº 152 , 15-27.

Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Antrophos.

Aranguren, L. (2001). Los retos de voluntariado hoy. *Documento word*. Disponible en <http://www.escuelassj.com/mod/resource/view.php?id=15253> .

Aranguren, L. (1997). Ser solidario: más que una moda. *Caritas, Suplemento*, 231, n. 376, septiembre .

Ariño Villaroya, A. (septiembre-enero 2009). Articulación del Tercer Sector en España. *Revista Española del Tercer Sector* nº 10 .

Ariño Villaroya, A. (2004). *Plan Estratégico del Voluntariado de la Comunidad Valenciana y plan de Acción del Voluntariado 2005-2008*. Fundación de la Solidaridad y el Voluntariado de la Comunidad Valenciana. Conselleria de Benestar Social. Generalitat Valenciana.

Asociación de Mujeres en Zona de Conflicto (MZC). (2000). *Guía útil de recursos en Internet sobre género y desarrollo*. Junta de Andalucía- Ayuntamiento de Córdoba- <http://guiagenero.mzc.org.es/>.

Banca popolare Etica Scpa. (s.f.). *La idea y los Principios de la Banca Ética*. Recuperado el septiembre de 2010, de <http://www.bancaetica.com>

Bolunta. (2008). *Estudio del Voluntariado en Bizkaia*. Bilbao: Bizkaiko Foru Aldundia. Diputación Foral de B i z k a i a .

Bolunta. (2005). *I Plan Vasco del Voluntariado, 2003-2006*.

Canto, A., & López-Aróstegui, R. (2010). *Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia*. Bilbao: Observatorio – [www.3sbizkaia.net](http://www.3sbizkaia.net).

Chacón Fuertes, F., Vecina Jiménez, M. L., & Sueiro Abad, M. J. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema* Vol. 21, nº 1 , 112-117.

CIVICUS, IAVE & UNV. (2008). *Volunteering and Social Activism*. World Alliance for Citizen Participation (CIVICUS), the International Association for Volunteer Effort (IAVE) and United Nations Volunteers (UNV) Programme.

Colectivo IOE. (2002). *Análisis ideológico y motivacional del voluntariado español*. Madrid: Colectivo IOE. <http://www.nodo50.org/ioe/>.

Comisión Europea (European Commission). (s.f.). *Europe for Citizens Programme*. Recuperado el 2010, de [http://ec.europa.eu/citizenship/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/citizenship/index_en.htm)

Comité Económico y Social Europeo. (2009). Dictamen sobre la Propuesta de Decisión del Consejo sobre el Año Europeo del Voluntariado (2011). *COM(2009) 254 final - 2009/09072 (CNS)*.

Commission of the European Communities. (2009). *Commission staff working document: European Year of Volunteering 2011. Evaluation Ex ante. COM (2009) 254*. Brussels.

Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. (2006). *Plan Regional de Voluntariado 2006-2010, claves para una nueva ciudadanía*. Madrid: Comunidad de Madrid.

Consejería de Gobernación y Justicia. (2008). *Análisis del movimiento de voluntariado en Andalucía. Noviembre 2008*. Sevilla: Junta de Andalucía.

Consejería de Gobernación. Agencia Andaluza de Voluntariado. (2008). *Análisis del movimiento de voluntariado en Andalucía*. Junta de Andalucía.

Consejo Estatal de ONG de Acción Social. (2004). *Definición visión y misión del Tercer Sector de Acción Social. Conclusiones del grupo del Consejo Estatal para el Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social*. .

Conselleria de Inmigración y Ciudadanía. (2009). *Plan Estratégico del Voluntariado de la Comunitat Valenciana 2008-2012 y 'Plan de Acción del Voluntariado' para 2009-2011*. Generalitat Valenciana.

Coordinadora de ONG para el Desarrollo España (CONGDE). (2005) *Informe de la CONGDE sobre La percepción social de las ONGD: así nos ven*. Madrid: CONGDE.

Coordinadora de ONG para el Desarrollo España (CONGDE). (2010). *Así nos ven. ¿Qué sabemos y cómo valoramos a las ONGD?* Madrid: Obra Social La Caixa.

Corporation for National and Community Service. (2009). *Volunteering in America. Research Highlights*. Corporation for National and Community Service. [www.VolunteeringInAmerica.gov](http://www.VolunteeringInAmerica.gov).

Council of Europe. (2005). *Concerted Development of Social Cohesion Indicators Methodological Guide*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of Europe. (TFSC (2007) 31E.). *Report of the High Level Task Force on Social Cohesion in the 21st century. Towards an active, fair and socially cohesive Europe*. Strasbourg: Council of Europe. 28 January 2008.

Cruz Roja Española. (1989). *Programa de promoción del voluntariado entre personas mayores. Documento Multicopiado*. Madrid: Cruz Roja Española.

D.G. Voluntariado y Participación - Junta de Andalucía. (2010). *III Plan Andaluz de Voluntariado 2010-2014*. Sevilla: Dirección General de Voluntariado y Participación. Consejería de Gobernación y Justicia. Junta de Andalucía.

Dávila de León, M. C. (2008). Abandono del Voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes. *Comunicación e ciudadanía* .

Dávila de León, M. C. (2003). *La incidencia diferencia de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado. Tesis presentada para optar al grado de doctor.*

<http://www.ucm.es/BUCM/tesis/psi/ucm-t26478.pdf>: Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, leída el 29-01-2003.

Dávila de León, M. C., & Chacón Fuertes, F. (2005). Diferencias entre voluntarios ecologistas y socioasistenciales en el perfil sociodemográfico. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13 (3).

Dávila de León, m. C., & Chacón Fuertes, F. (2004). Factores Psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema*. Vol. 16, nº 4. , 639-645.

Dávila de León, M. C., Vecina Jiménez, M. L., & Chacón, F. (2005). Análisis de las tasas de abandono en una muestra de voluntarios y causas más frecuentes. *Psicología ambiental, comunitaria y de la educación*. Vol. 5 , 205-212.

Dávila León, M. C., & Chacón Fuertes, F. (2004). Variables sociodemográficas y permanencia de diferentes tipos de voluntariado. *Papeles del Psicólogo*. 25 (89) , 44-57.

Dávila, M. C., & Vecina, M. L. (2003). Beneficios e incentivos en el voluntariado: un estudio descriptivo. VIII Congreso Nacional de Psicología Social, Málaga. *Encuentros de Psicología Social*, 1(2))

.

Dávila, M., & Díaz Morales, J. (2009). Voluntariado y tercer edad. *Anales de Psicología*. [http://www.um.es/analesps/25/v25\\_2e.htm](http://www.um.es/analesps/25/v25_2e.htm) .

De Castro Sanz, M. (. (2010). "Las relaciones entre el Tercer Sector y los poderes públicos", VII Foro Tercer Sector, Madrid: Obra Social Caja Madrid. *Cuadernos de Debate 7, mayo 2010, Fundación Luis Vives* .Madrid: Obra Social Caja Madrid. , 15-50.

EAPN, POAS, PVE. (2010). *Convención del Tercer Sector de Acción Social. Propuestas del Tercer Sector para una Estrategia de Inclusión y Cohesión social 2011-2020*. Madrid, 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2010. Recuperado el septiembre de 2010, de <http://www.convenciontercersectorsocial.org/>

Edis. (2010). *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España*. Madrid: Fundación Luis Vives.

Edo, J. (2009). *Ideas para el trabajo hacia un código ético de la Responsabilidad Social Corporativa*. Plataforma del Voluntariado Social de la Comunidad Valenciana. Encuentro de Entidades y Plataformas de la PVE 2009.

Estadística, I. N. (2003). *Encuesta del empleo del Tiempo 2002-2003*. INE.

European Volunteer Centre (Centre européen du volontariat, CEV). (s.f.). *2008 Ljubljana Final Report [Asamblea General del Centro Europeo de Voluntariado "Poner al Voluntariado en el Mapa Económico de Europa"]*. Recuperado el junio de 2010, de [http://www.cev.be/data/File/GA\\_Ljubljana\\_FINALReport.Complete.pdf](http://www.cev.be/data/File/GA_Ljubljana_FINALReport.Complete.pdf)

European Volunteer Centre (Centre européen du volontariat, CEV). (s.f.). *Economic Value of Volunteering*. Recuperado el julio de 2010, de [http://www.cev.be/113-economic\\_value\\_of\\_volunteering-en.html](http://www.cev.be/113-economic_value_of_volunteering-en.html)

Fantova, F. (2009). *El tercer sector, agente de transformación social en tiempos de crisis*. Barcelona: Segundo Congreso del Tercer Sector Social de Cataluña.

Federación Riojana de Voluntariado Social. *Una aproximación del Voluntariado en la Comunidad Autónoma de la Rioja*. Federación Riojana de Voluntariado Social.

Fitoussi, J.-P., Stiglitz, J. E., & Sen, A. (2010). *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*. [www.stiglitz-sen-fitoussi.fr](http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr).

Fleury, S. (1992). *Estado y Políticas Sociales en América Latina*. México: UAM.

Folia Consultores. (2006). *Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social (2006-2009)*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social.

Folia Consultores. (2006). *Retos del Tercer Sector de Acción Social: Diagnóstico para un Plan Estratégico*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social.

Fouce Fernández, J. G. (2009). Voluntariado Social en el Siglo XXI: ¿Movimiento social o instrumento neoliberal? *Intervención Psicosocial, Vol. 18, n.º 2*, 177-190.

Franco Rebollar, P., & Guilló Girard, C. (2007). De la participación como elemento de la intervención social, a la intervención social como instrumento para garantizar la ciudadanía activa. *Documentación Social 145*.

Franco, P., & Guilló, C. (2009). Actoría y participación desde el Tercer Sector de Acción Social. En G. (. Jaraíz Arroyo, *Actuar ante la exclusión: análisis, políticas y herramientas para la inclusión social* (págs. 299-321). Madrid: Cáritas Española- FOESSA.

Franco, P., & Guilló, C. (2010). El Tercer Sector de Acción Social como canal de participación de las personas excluidas. En P. P. EAPN-ES, *en Seminario de preparación a la Convención del Tercer Sector Social: Los actores: El papel de la Sociedad Civil y del Tercer Sector de Acción Social en una estrategia de inclusión. 30 de junio*. Madrid: Disponible en: [http://www.convenciontercersectorsocial.org/attachments/article/4/100630\\_participacion\\_folia.pdf](http://www.convenciontercersectorsocial.org/attachments/article/4/100630_participacion_folia.pdf).

Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. (2010). *Situación 2009 Voluntariado en Castilla - La Mancha*. Toledo: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha - Obra Social Caja de Castilla-La Mancha.

Fundación Chandra y Centro de Estudios Económicos Tomillo. (2009). *¿Cómo utilizamos las TIC desde las organizaciones no lucrativas en España?* Madrid: Fundación Chandra con el apoyo del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio a través del Plan Avanza .

Fundación de Cajas de Ahorros (FUNCAS). (julio 2009). Tercer Sector y Voluntariado. *Panorama Social* .

Fundación La Caixa. (2007). *Buenas prácticas en la gestión del voluntariado*. Barcelona: Obra Social La Caixa.

Fundación Lealtad. <http://www.fundacionlealtad.org>.

Fundación Luis Vives. (2009). *La transparencia y la rendición de cuentas en el Tercer Sector. Cuadernos de Debate nº 5*. Madrid: Fundación Luis Vives - Obra Social de Caja Madrid.

Fundación Luis Vives. (2009 b). *VI Foro Tercer Sector: Los retos del Tercer Sector ante la crisis. Cuadernos de Debate nº 6*. Madrid: Fundación Luis Vives - Obra Social Caja Madrid.

Fundación Luis Vives y Fundación Un Sol Mon. (2007). *Las políticas públicas en materia de nuevas tecnologías, las ONG de acción social y los colectivos desfavorecidos. Diagnóstico y propuestas*. Madrid: Fundación Luis Vives y Fundación Un Sol Mon.

Gálvez Rodríguez, M. d., Caba Pérez, M. d., & López Godoy, M. (septiembre-diciembre 2009). La transparencia on-line de las ONG españolas. *Revista Española del Tercer Sector nº 13* .

García Inda, A. (1999). La generación del voluntariado, o la nueva militancia. En J. & Martínez de Pison, *El voluntariado: regulación jurídica e institucionalización social*. Zaragoza: Egido editorial.

García Roca, J. (1994). *Solidaridad y Voluntariado*. Maliaño (Cantabria): Editorial SAL TERRAE.

GHK Consulting. (2010). *Study on Volunteering in the European Union*. Bruselas: Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA). Directorate General Education and Culture (DG EAC). European Commission.

GHK. (2010b). *Country Report Spain. Volunteering in the European Union*. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA). Directorate General Education and Culture (DG EAC). European Commission.

GHK- Direction Générale Education et Culture (DG EAC). (2010). *Le volontariat dans l'Union Européenne*. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf).

Gimeno, J. A. (2007). Estado de bienestar: evolución y perspectivas. *El Estado de Bienestar ante los nuevos riesgos sociales*. Vitoria-Gasteiz: Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.

Gizalde Voluntariado Guipúzcoa. (2008). *Informe de la situación del voluntariado en la CAPV*. Donostia: Diputación Foral de Guipúzcoa.

Gobierno Vasco. (2010). *Informe Anual de la Situación del Voluntariado en la CAPV 2009*. Gobierno Vasco.

Grupo Promotor de las Jornadas Cívicas Europeas. (2010). *Jornadas Cívicas Europeas: Por una ciudadanía social europea*. Málaga.

Hatton-Yeo, A. (2007). *Ageing and social policy. A Report for Volunteering in the Third Age*. Oxford: Beth Johnson Foundation.

Havelock, R., & Huberman, A. (1980). *Innovación y problemas en la educación*. París: UNESCO.

Hazemi, L. (2002). *Voluntary Association Involvement and Trust: Addressing the Causal Relationship*. University of British Columbia.

Hooghe, M. (2003). Participation in voluntary associations and value indicators: the effect of current and previous participation experiences. *Nonprofit and voluntary sector quarterly vol:32 issue:1* , 47-69.

Hooghe, M. (2003). Value Congruence and Convergence within Voluntary Associations. *Political Behavior vol. 25, nº2*.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2003). *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003*. Madrid: INE.

International Labour Organization (ILO). (2008). *ILO Manual on the Measurement of Volunteer Work. Room Document prepared for the 18th International Conference of Labour Statisticians to Accompany Chapter 5 of Report I, General Report to the ICLS*. ILO. Disponible en [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS\\_100574/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS_100574/index.htm).

Johns Hopkins University. (s.f.). *Comparative Nonprofit Sector Project* . Recuperado el mayo de 2010, de Center for Civil Society Studies at the Johns Hopkins Institute for Policy Studies: <http://www.ccss.jhu.edu/index.php?section=content&view=9&sub=3>

*Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado*.

López Rey, J., & Centella Moyano, M. (2008). *El tercer sector en Badajoz: una aproximación cuantitativa a las asociaciones de la provincia*. Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz.

López, N. J., & Pérez-Díaz, V. (2005). *El Tercer Sector, presente y promesa. Un análisis de su problemática general y de su realidad en Galicia*. Caixa Galicia.



Max-Neef, M. (2000.). *Desarrollo a Escala Humana*. Montevideo, Uruguay: Nordan-Comunidad. Segunda edición.

Montero, J. R., Font, J., & Torcal, M. (. (2006). *Ciudadanos, asociaciones y participación en España*. Madrid: Colección ACADEMIA. CIS.

Morales Gutierrez, A. C. (septiembre-diciembre 2009). Innovación 'abierta' en el Tercer Sector: el modelo organizativo 2.0. *Revista Española del Tercer Sector de Acción Social nº13* .

Moreno Ramos, J., & Sánchez-Oro Sánchez, M. (. (1999). *Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura*. MTAS.

MOTA LOPEZ, R. y. (2003). *Solidaridad y Morfología de los voluntariados madrileños*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social, Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.

Mota, R., & Vidal Fernández, F. (2007). Encuesta 2007 de Voluntariado. Estado y Tendencias en la Comunidad de Madrid. *Encuentro y alternativa. Situación y tendencias del voluntariado en la Comunidad de Madrid*. (págs. 53-103). Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social. Comunidad de Madrid.

Navarro, C. J., Cuesta, M., & Font, J. (2009). *¿Municipios participativos? Participación política y ciudadana en ciudades medias españolas*. Madrid: Actitudes y Opiniones nº 62. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

Navarro, V. (2007). El Estado de Bienestar en España y sus déficits sociales. . *El Estado de Bienestar ante los nuevos riesgos sociales*. Vitoria-Gasteiz: Federación de Cajas de Ahorros Vasco-Navarras.

Observatori del Tercer Sector & Taula d'entitats del Tercer Sector de Catalunya. (2009). *Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. Observatori del Tercer Sector- Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Observatori, & Taula del Tercer Sector. (2009). *Anuari 2009 del Tercer Sector Social de Catalunya*. Observatori del Tercer Sector- Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Observatorio de Voluntariado Corporativo en España. (2009). *Informe 2009 de Voluntariado Corporativo en España*. Observatorio de Voluntariado Corporativo en España.

Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia. (2010). *Libro Blanco del Tercer Sector en Bizkaia*. Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia.

Observatorio del Voluntariado de la PVE. (2008). *El perfil del voluntariado en la PVE*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España (PVE).

Oliván Villobas, C., & Ruiz Olano, J. M. (2003). *El Tercer Sector en Aragón. Un análisis sociológico*. Zaragoza: Consejo Económico y Social de Aragón.

Peña-López, I. (2009). *Voluntariado virtual: acción social en la sociedad red*. Sevilla: 6º Congreso Andaluz de Voluntariado. 13 de Febrero de 2009. ICTlogy.

Pérez-Díaz, V., & López Novo, J. P. (2005). *El Tercer Sector, presente y promesa. Un análisis de su problemática y de su realidad en Galicia*. Obra Social de Caixa Galicia.

Plataforma de Voluntariado de España. (2010). *Primeras conclusiones del estudio comparativo de los planes de voluntariado en España*. Madrid.

Plataforma del Voluntariado de España. (2009). *Aprender y colaborar a la vez: ¿es el aprendizaje-servicio un tipo de voluntariado?* <http://www.plataformavoluntariado.org/web/resources/index> (fecha de consulta: mayo 2010).

Plataforma del Voluntariado de España. (2000). *Código Ético del Voluntariado*. Madrid: PVE.

PriceWaterhouseCoopers. (2003). *La Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias Empresariales en España*.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Sarasola, J. (2000). Solidaridad y Voluntariado. Una visión crítica. *Comunicar nº15*, 99-103.

Sau, V., & Jayme, M. (1996). *Psicología diferencial del sexo y el género*. Icaria: Barcelona.

Serra Yoldi, I., & Sajardo Moreno, A. (2007). *La contribución del voluntariado de la Comunitat Valenciana a la contabilidad nacional*. Valencia: FUNDAR -Tirant lo Blanch - Serie Debates Cuadernos de Solidaridad.

Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. (2009). *El valor afegit del Tercer Sector en la prestació de serveis públics. Guia pràctica de clàusulas socials en la contractació pública de serveis socials y de atención a las personas*. Barcelona: Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Universidad Pablo de Olavide. (2010). *Voluntariado en el Ámbito Rural Andaluz*. Sevilla: Observatorio Andaluz del voluntariado.

VOLONTEUROPE. *Carta europea para los voluntarios*.

Zurdo Alguero, A. (2003). Voluntariado y Estructura Social: Funciones Sociales y Límites. En G. (. Rodríguez Cabrero, *Las entidades Voluntarias de Acción Social en España* (págs. 213-285). Madrid: Foessa.

Zurdo, A. (2004). El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el Tercer Sector español. *Cuadernos de Relaciones Laborales nº 2*, 22.

Zurdo, Á., Mota, R., & Vidal, F. (2008). *Encuentro y alternativa.- Situación y tendencias del voluntariado en la Comunidad de Madrid. Colección Estudios e Investigaciones nº1*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social y Obra Social Caja Madrid. Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

**ANEXO:**

**PROPUESTA DE SISTEMA DE INDICADORES CLAVE  
PARA EL ESTUDIO DEL VOLUNTARIADO**

ORDENADO EN FUNCIÓN DE LAS DIMENSIONES DE ESTUDIO ESTABLECIDAS POR ORDEN ALFABÉTICO



PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Por qué razones abandonan su voluntariado?	ABANDONO	Principales causas de abandono de voluntariado, por sexo y edad.	Porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta.	Sexo Edad	<p>Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de un trabajo con un horario incompatible con el del voluntariado.</p> <p>Insatisfacción con el funcionamiento de la organización.</p> <p>Desmotivación, cansancio, no sentirse útil, burnout.</p> <p>Inadecuada gestión del voluntariado: demasiada responsabilidad, sentirse "quemado/a", falta de logro o progreso, no ser valorado/a, sentir que el grupo no está bien organizado o que sus expectativas no eran claras, no se respeta a las persona que supervisan o a sus compañeros, falta de apoyo y contacto, indiferencia por parte de las personas que gestionan, limitada orientación y formación, asignación errónea a un puesto, gratificaciones que dejan de obtenerse, insuficiente financiación.</p> <p>Problemas relativos a la actividad desempeñada.</p> <p>Diferencias ideológicas con la organización.</p> <p>Finalización del proyecto o actividad.</p> <p>Disolución de la organización.</p> <p>Marcha a otra organización porque va a desarrollar una actividad que le gusta más o que le conviene más por motivos de</p>	Personas voluntarias

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
					horario, por ejemplo. Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando. Contratación en la organización: tras un periodo como voluntario Percepción de que el tiempo empleado está siendo malgastado.	
Cuando abandonan, ¿las personas voluntarias siguen vinculadas de algún modo a la organización?	ABANDONO	Permanencia de vínculo formal con la organización tras el abandono.	Porcentaje de personas que mantienen un vínculo formal (pasan a ser trabajadoras/es de la organización o se hacen socios/as de la organización) con la organización después de abandonar su voluntariado.		No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Registros de las organizaciones
¿Cuánto tiempo le dedican al voluntariado?	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Tiempo de dedicación semanal al voluntariado.	Número de horas a la semana que dedica una persona voluntaria a su tarea.	Sexo rango de edad, situación laboral (activo o no)	Menos de una hora a la semana. Entre 1 hora y 5 horas a la semana. Entre 6 horas y 10 horas a la semana. Entre 11 horas y 15 horas a la semana. Entre 16 horas y 20 horas a la semana. Más de 20 horas a la semana.	Registros de las organizaciones
¿Cuánto tiempo le dedican al voluntariado?	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Estacionalidad del voluntariado, por sexo y edad	Incremento o disminución del número de personas en función de la época del año.	Sexo y edad. Periodos de vacaciones (estivales, estudiantiles, etc.), situación laboral	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Registros de las organizaciones
¿En qué tipo de tareas trabaja el voluntariado?	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Tasa de voluntariado por tipo de tarea, por sexo y edad.	Porcentaje de personas voluntarias por sexo y edad, en cada tipo de tareas.	Tipos de tareas.  Sexo Edad	Organización interna y gestión administrativa Atención social Sensibilización, incidencia o comunicación	Registro de organizaciones voluntarias

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Con qué colectivos trabajan las personas voluntarias?	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Tasa de voluntariado por colectivo de atención, por sexo y edad.	Porcentaje de personas voluntarias por tipo de colectivos.	Tipos de colectivos. Sexo Edad	Personas con discapacidad física. Personas con discapacidad intelectual. Personas con discapacidad sensorial. Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos. Personas afectadas de SIDA. Personas drogodependientes. Personas con otras enfermedades. Infancia (0-12 años). Adolescencia (13 a 17 años). Juventud (de 18 a 29 años). Personas mayores. Personas inmigrantes o refugiadas o asiladas. Pueblo gitano. Personas reclusas o exreclusas. Personas sin hogar. Personas que ejercen la prostitución. Otras personas en situación de riesgo o exclusión social. Otros. No sabe / No contesta.	Registro de organizaciones voluntarias
¿En qué tipo de estrategias trabaja el voluntariado?	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Tasa de voluntariado por tipo de estrategia de acción social.	Número de personas voluntarias en función del tipo de estrategia que la organización declara que utiliza.	Tipología de estrategias.	- Organización interna y gestión administrativa - Acogida - Información, Orientación y Asesoramiento. - Comunicación - Sensibilización social - Formación y educación - Intermediación - Incidencia política - Participación social - Acompañamiento y proximidad - Atención a necesidades básicas.	Registro de las organizaciones de voluntariado.



PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
					- Coordinación y trabajo en red.	
¿Cómo realiza su tarea el voluntariado? (¿Tiene algún método específico?)	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Existencia de marco metodológico para el voluntariado, en función del tamaño de la organización.	Existencia de un documento escrito sobre la metodología de actuación del voluntariado.	Tamaño de la organización.	Si/no Diferentes rangos sobre el número de códigos que conoce	Organizaciones de voluntariado
Conocimiento de los principios del voluntariado	Conocimiento de los códigos éticos del voluntariado.	Tasa de conocimiento inicial de los códigos éticos de voluntariado, por sexo y edad.	% de personas voluntarias que conoce la existencia de algún código ético cuando se incorporan por primera vez como voluntarias a una organización.	Sexo y edad	Si/no Diferentes rangos sobre el número de códigos que conoce	Personas voluntarias
Conocimiento de los principios del voluntariado	Conocimiento de los códigos éticos del voluntariado.	Tasa de conocimiento de los códigos éticos de voluntariado, por sexo y edad.	% de personas voluntarias que conoce la existencia de algún código ético.	Sexo y edad	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Personas voluntarias
¿Qué características del contexto están influyendo en el voluntariado?	CONTEXTO DEL VOLUNTARIADO	Para averiguar esto es necesaria una visión longitudinal que no existe. Requiere un estudio específico. Variación en el número de personas voluntarias por sexo, por grupos de edad, por situación laboral	Incremento o disminución, números absolutos o variación porcentual	Evolución de la tasa de desempleo por sexo, y grupos de edad. Evolución de la tasa de ocupación por sexo, y por grupos de edad	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	EPA Estadísticas oficiales Personas voluntarias Organizaciones de voluntariado
¿Qué características del contexto están influyendo en el voluntariado?	CONTEXTO DEL VOLUNTARIADO	Variación en las estimaciones de las organizaciones sobre el número de personas voluntarias necesarias en la entidad	Incremento o disminución, números absolutos o variación porcentual	Tamaño de la organización Número de personas usuarias o que demandan servicios a la organización	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Cómo es la política de financiación de las Administraciones Autonómicas y de la AGE?	CONTEXTO DEL VOLUNTARIADO	Evolución del gasto dedicado a programas de voluntariado en los presupuestos públicos por cada Administración	Incremento o disminución del gasto asignado por "colectivos", y "promoción del voluntariado"	No hay un registro específico.	Convocatorias de subvenciones a cargo de cualquier partida de los presupuestos públicos	Administraciones Públicas

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué dificultades tienen las organizaciones para cumplir con la Ley de Voluntariado?	CUMPLIMIENTO LEGAL	No hay información cuantitativa, ni cualitativa, sobre las dificultades del Sector en relación al cumplimiento de la legislación pertinente.				
¿En qué aspectos son menos rigurosas en el cumplimiento de las normas y las leyes de voluntariado?	CUMPLIMIENTO LEGAL	No hay información cuantitativa, ni cualitativa, sobre las dificultades del Sector en relación al cumplimiento de la legislación pertinente.				
¿Qué dificultades tienen las organizaciones para cumplir con los códigos éticos de voluntariado?	CUMPLIMIENTO LEGAL	No hay información cuantitativa, ni cualitativa, sobre las dificultades del Sector en relación al cumplimiento de la legislación pertinente.				
¿El trabajo que realizan las personas voluntarias es objetivamente, eficaz?	EFICACIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Grado de eficacia del trabajo voluntario en las organizaciones.	No se puede generalizar por exceso de casuística. No sería representativo en un estudio general. Aunque podría avanzarse sobre la "eficacia percibida" en cada organización	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado Personas Voluntarias
¿Qué hacen las organizaciones para acoger al voluntariado?	ESTRATEGIAS DE ACOGIDA	Existencia de protocolos para la acogida de personas voluntarias.	Porcentaje de entidades que cuentan con una estrategia de acogida, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Si No	Organizaciones de voluntariado
¿Qué hacer las organizaciones para acompañar el proceso de una persona voluntaria?	ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO	Existencia de estrategias para el acompañamiento de voluntariado	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Persona de referencia, reuniones grupales, reuniones de voluntarios (y otras).	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué hacen las organizaciones para captar a personas voluntarias?	ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN	Existencia de estrategias para la captación de voluntariado	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Captación directa a través de otras personas voluntarias (a partir mensajes, cartas, comunicaciones telefónicas, etc.). Utilizando los medios de comunicación: anuncios en radio, prensa, televisión. Utilizando internet (blogs, páginas web, etc.). Folletos y carteles difundidos entre otras organizaciones. Campañas publicitarias en la calle (carteles, entrega de información directa, etc.) Captación indirecta a través de charlas, conferencias, eventos informativos, etc.	Organizaciones de voluntariado
¿Conocen las personas voluntarias el resultado de lo que hacen?	ESTRATEGIAS DE INFORMACIÓN	Número de mecanismos de Información de logros al voluntariado	Número de entidades que cuentan con un mecanismo formal de información al voluntariado sobre los resultados de su trabajo.	Tipo de mecanismos	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Qué hacen las organizaciones cuando las personas voluntarias quieren dejar su voluntariado en esa organización?	ESTRATEGIAS DE SALIDA	Número de estrategias para acompañar la salida del voluntariado.	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿La entidad utiliza algún sistema de reconocimiento formal o no formal hacia sus voluntarios/as?	ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN	Número de estrategias para el reconocimiento del voluntariado	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Premios Voluntario/a del mes (o del año) Menciones en los boletines. Día del voluntario/a Etc.	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué hacen las organizaciones para comprobar el desarrollo de las tareas de las personas voluntarias?	ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y PROMOCIÓN	Número de estrategias para el seguimiento del voluntariado.	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Supervisión Coordinación Evaluación Procedimientos de sistemas de calidad	Organizaciones de voluntariado
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIA ACTUAL	Tasa de plurivoluntarismo, por sexo y grupos de edad.	% sobre el total de personas voluntarias que lo son en más de una organización, por sexo y grupos de edad.	Sexo y grupos de edad	No se ha determinado la categoría de respuesta	Personas voluntarias
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIA ACTUAL	Tasa de plurivoluntarismo, por tipo de entidad de voluntariado.	% sobre el total de personas voluntarias que lo son en más de una organización, por tipo de entidad de voluntariado.	Tipo de organizaciones donde realiza simultáneamente tareas de voluntariado en la actualidad.	Ninguna Posible tipología: - Derechos Humanos - Exclusión - Salud - Ocio y Tiempo libre (incluye Deporte) - Medio Ambiente	Personas voluntarias
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIA PREVIA	Número de entidades donde ha realizado voluntariado por tipo de entidad.	Número de entidades donde ha realizado voluntariado a lo largo de su vida	Tipología de entidades (en función de colectivos de atención, de ámbito de trabajo, etc.)	No se ha determinado la categoría de respuesta	Personas voluntarias
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIA PREVIA	Tiempo de voluntariado en otras organizaciones de acción social, por sexo y edad.	Número de meses de voluntariado por el total de organizaciones en las que ha sido voluntario/a.	Sexo y edad de la persona voluntaria.	No se ha determinado la categoría de respuesta	Personas voluntarias Registro de organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIA PREVIA	Número de asociaciones en las que participa o ha participado (sin ser necesariamente de voluntariado).	Número de asociaciones en las que ha participado a lo largo de su vida con independencia de su membresía.	Asociaciones, excluyendo partidos políticos y organizaciones sindicales.	Depende de la tipología de asociaciones que se considere	Personas voluntarias.
Trayectoria de participación social	EXPERIENCIAS CERCANAS DE VOLUNTARIADO	Experiencias de voluntariado en familiares de primer grado.	Número de familiares de primer grado de consanguinidad que son o han sido voluntarios/as	Grado de consanguinidad con la persona voluntaria.	Ningún miembro. Algún miembro de la familia cercana (padre, madre, hermanos, tutores, o similar) es o ha sido voluntario/a Varios miembros de la familia cercana (padre, madre, hermanos, tutores, o similar) son o han sido voluntarios/as. Todos los miembros de su familia cercana (padre, madre, hermanos, tutores, o similar) son o han sido voluntarios/as	Personas voluntarias
¿La organización exige formación previa al voluntariado para realizar sus tareas?	FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de entidades con exigencia de formación previa a su voluntariado, según tamaño.	Porcentaje de entidades que declaran exigir formación previa a su voluntariado sobre el total de entidades.	Tamaño de la organización. Exigencia de formación previa	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Reciben las personas voluntarias formación de las organizaciones para realizar las tareas que les encomiendan?	FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de entidades que realizan formación para su voluntariado, según tamaño.	Porcentaje de entidades que realizan formación para su voluntariado.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Se identifican con los objetivos de las organizaciones de voluntariado donde realizan su trabajo voluntario?	IDENTIFICACIÓN CON LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Grado de identificación con los objetivos de las organizaciones.	Porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta.	Sexo y edad	Ninguno Poco Bastante Totalmente	Personas voluntarias
¿Cómo valora la sociedad el voluntariado?	IMAGEN DEL VOLUNTARIADO	Grado de confianza en las organizaciones no gubernamentales, por sexo y edad.	Valor medio asignado en una escala de 0 a 10	Sexo y edad.	De 0 a 1 = ninguno De 2 a 3 De 4 a 6 De 7 a 8 De 9 a 10 = Total	Barómetro de opinión de CIS. Eurostat. Opinión pública
	IMAGEN DEL VOLUNTARIADO	Valor personal de la solidaridad, por sexo y edad.	Posición de la solidaridad como valor personal más importante entre el resto de valores.	Sexo y edad	Paz Respeto por la vida humana Derechos humanos Democracia Igualdad Tolerancia Solidaridad Libertad individual Estado de derecho Realización personal Respeto por otras culturas Religión	Eurostat Opinión pública

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
	IMAGEN DEL VOLUNTARIADO	Confianza que despierta la actuación de diversos actores en la reducción de la pobreza, y su responsabilidad en su prevención y reducción, por sexo y edad.	Porcentaje de respuestas afirmativas sobre las entidades de voluntariado en relación con el resto de los actores.	Sexo y edad	Gobierno Central Los propios ciudadanos La Unión Europea Las ONG y entidades sociales Las empresas Entidades religiosas Autoridades regionales o locales	Eurostat Barómetros CIS Opinión pública
¿Cómo valora el voluntariado las personas no voluntarias?	IMAGEN DEL VOLUNTARIADO	Opinión social sobre las personas voluntarias.	Habría que determinar qué aspectos del voluntariado quieren ser sometidos a opinión pública.	Sexo y edad (y otras según el interés)	No se ha podido establecer una categoría de respuestas	Opinión pública
¿Qué percepción tiene el voluntariado sobre su propia imagen?	IMAGEN DEL VOLUNTARIADO	Opinión del voluntariado sobre la adecuación de la imagen del voluntariado	Habría que determinar qué elementos de la imagen del voluntariado quieren ser sometidos a opinión del propio voluntariado.	Sexo y edad (y otras según el interés)	Graduar la adecuación	Personas voluntarias
Medio por el que conoció la existencia del voluntariado en la organización.	MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	Principales medios por los que el voluntariado conoce la posibilidad de ser voluntarios/as, por sexo y grupos de edad.	Tres medios más citados por el voluntariado (porcentaje acumulado de respuestas).	Tipos de medios de difusión que utilizan las organizaciones. Sexo y edad	Prensa escrita. Televisión. Radio. Listas de distribución por correo electrónico. Páginas web o plataformas informáticas. Redes sociales de internet. Administraciones Públicas. Entidades de segundo nivel. Personalmente a través de amigos/as. Personalmente a través de familiares. Personalmente a través de otras personas voluntarias. Otros.	Personas voluntarias. Registro de las organizaciones.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
Medio por el que contactó con la organización para ser voluntario.	MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	Medio principal por el que el voluntariado contacta con la organización, por sexo y grupos de edad.	Relación entre el número de voluntarios que acceden por tipo de medio. (Porcentaje acumulado de respuestas).	Tipos de medios. Sexo y edad	Visita a la sede de la organización. Por teléfono. A través de correo electrónico. A través de correo postal. Por captación de otra persona voluntaria. Otros.	Personas voluntarias. Registro de las organizaciones.
¿Conocen las organizaciones los medios de comunicación y las tecnologías de la información)	MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	Conocimiento medio reconocido de cada herramienta vinculada a las NNTT	Porcentaje de respuesta por cada medio que se conoce.	Tipo de medios Tamaño de organización	Flasmobs-smartmobs Tags Webquest RSS Copyleft Banners Páginas wiki Redes Sociales de fotografía y video Portales de recursos Marcadores on line/ Favoritos on line Bitácoras o blogs Plataforma de formación on line Telefonía por internet y videoconferencia Chats Foros Grupos de correo Páginas web Intranet Boletín electrónico SMS	Organizaciones de voluntariado



PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Utilizan las organizaciones los medios de comunicación y las tecnologías de la información?	MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	Índice de implantación de TIC en las organizaciones, según tamaño.	Número de organizaciones con página web propia en relación con el total de organizaciones. Número de organizaciones con intranet para el voluntariado en relación con el total de organizaciones. Número de organizaciones con boletín electrónico en relación con el total de organizaciones. Número de organizaciones que utilizan listas de correo en relación con el total de organizaciones. Número de organizaciones que utilizan los sms para difundir convocatorias. Número de organizaciones que utilizan mensajes sms para captar fondos.... (ver categorías indicador anterior)	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Con qué estrategias metodológicas trabaja esa organización?	METODOLOGÍA	Principal estrategia empleada por las organizaciones de voluntariado.	Tipo de estrategia declarada más importante por las organizaciones en relación con el resto. Tipo de estrategia declarada más utilizada por las organizaciones en relación con el resto. Tipo de estrategia más importante en relación con la más utilizada.	Tipología de estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización interna y gestión administrativa</li> <li>- Acogida</li> <li>- Información, Orientación y Asesoramiento.</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Sensibilización social</li> <li>- Formación y educación</li> <li>- Intermediación</li> <li>- Incidencia política</li> <li>- Participación social</li> <li>- Acompañamiento y proximidad</li> <li>- Atención a necesidades básicas.</li> </ul>	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
					- Coordinación y trabajo en red.	
¿La organización tiene métodos específicos de cada estrategia?	METODOLOGÍA	Existencia de marco metodológico.	Existencia de un documento escrito sobre la metodología de cada estrategia que se declara que se utiliza por la organización.	Tipología de estrategias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organización interna y gestión administrativa</li> <li>- Acogida</li> <li>- Información, Orientación y Asesoramiento.</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Sensibilización social</li> <li>- Formación y educación</li> <li>- Intermediación</li> <li>- Incidencia política</li> <li>- Participación social</li> <li>- Acompañamiento y proximidad</li> <li>- Atención a necesidades básicas.</li> <li>- Coordinación y trabajo en red.</li> </ul>	Organizaciones de voluntariado
¿Qué les impulsó a ser personas voluntarias?	MOTIVACIONES	Motivos principales por el que una persona inicia su voluntariado. Por sexo y edad.	Porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta. (Máximo tres respuestas)	Sexo Edad	<p>Ser coherente con su fe religiosa.</p> <p>Transformar la sociedad</p> <p>Conocer gente, hacer amistades</p> <p>Conseguir experiencia laboral o profesional</p> <p>Ser útil para otras personas</p> <p>Estar con amigos, familiares, o gente cercana que ya realizan trabajo voluntario.</p> <p>Emplear el tiempo libre.</p> <p>Tener relación con el tema o colectivo con el que trabaja la organización.</p> <p>Otras</p>	Personas Voluntarias

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Por qué siguieron siendo voluntarias después de empezar a trabajar en la organización? (¿Cambiaron sus motivaciones iniciales?)	MOTIVACIONES	Factores de permanencia	<sup>166</sup>			Personas voluntarias
¿Por qué siguieron siendo voluntarias después de empezar a trabajar en la organización? (¿Cambiaron sus motivaciones iniciales?)	MOTIVACIONES	Principales razones por las que se continúa con el trabajo voluntario	Variación en el porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta en relación a los motivos por los que se inició el voluntariado.	Sexo Edad	Ser coherente con su fe religiosa. Transformar la sociedad Conocer gente, hacer amistades Conseguir experiencia laboral o profesional Ser útil para otras personas Estar con amigos, familiares, o gente cercana que ya realizan trabajo voluntario. Emplear el tiempo libre. Tener relación con el tema o colectivo con el que trabaja la organización. Otras	Personas voluntarias

166 Para calcular el indicador, habrá de tenerse en cuenta el conjunto de factores que explican la permanencia del voluntariado en la organización: (Lopez-Cabanas y Chacon, 1997)

- Grado de integración en la organización
- Sentirse miembro de un equipo

Un modelo que trata de explicar la permanencia del voluntariado en la organización es el modelo de Omoto y Snyder (Omoto y Snyder, 1995) denominado Modelo del Proceso del Voluntariado. Este modelo identifica tres etapas:

- Antecedentes: Donde se encuentran las motivaciones que llevan a las personas a ser voluntarias y les mantienen en ellas a lo largo del tiempo. En esta fase se tienen en cuenta la disposición a ayudar, que son aquellos aspectos de la personalidad que predisponen a la ayuda, motivaciones personales o sociales y el apoyo social para ser voluntario.
- Experiencia de voluntariado: En donde se incluyen como aspectos fundamentales la satisfacción y la integración en la organización.
- Consecuencias: Donde básicamente se incluye el tiempo de permanencia que es el aspecto que trata de predecir el modelo.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Tiene la organización un plan estratégico?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de entidades con plan estratégico, según tamaño.	Porcentaje de entidades que tienen un plan estratégico por tamaño en relación con el total de organizaciones del mismo tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Tiene la organización un programa específico de voluntariado?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de entidades con programa específico de voluntariado, según tamaño.	Porcentaje de entidades que tienen un programa específico de voluntariado, por tamaño en relación con el total de organizaciones del mismo tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
Con independencia de que haya o no programa de voluntariado, ¿tiene la organización un itinerario progresivo de voluntariado (tareas y responsabilidades progresivas)?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de entidades con itinerario progresivo de voluntariado, según tamaño.	Porcentaje de entidades que tienen un itinerario progresivo de voluntariado, por tamaño en relación con el total de organizaciones del mismo tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué lugar/lugares ocupa el voluntariado en el organigrama de la organización? ¿Cuál es su relación organizativa con el resto del personal de la organización dónde desarrollan su trabajo voluntario?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Posición del voluntariado en las organizaciones, según tamaño.	Número de personas voluntarias en función de cada área del organigrama, por tamaño de entidad.	Puestos posibles en el organigrama donde puede haber personas voluntarias (atención directa, coordinación de proyectos, coordinación de equipos, dirección, etc.)	Las categorías serían, según lo anterior: - Atención directa - Coordinación de proyectos - Coordinación de equipos - Dirección Otra opción: - Dirección - Área de Comunicación - Área de RRHH - Área de Administración y Finanzas - Área de Proyectos	Organizaciones de voluntariado
¿Qué proporción de personas voluntarias hay respecto a las personas remuneradas de la organización?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Tasa de voluntariado en las organizaciones, según tamaño.	Porcentaje de personas voluntarias en relación con el número de personas contratadas en la organización.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Qué estructura de relación hay entre el voluntariado de la organización (aunque realicen diferentes tareas, o estén en distintas áreas)?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO	Existencia de espacios formales destinados al conjunto del voluntariado en la organización, según tamaño.	Existencia de espacios formales destinados al conjunto del voluntariado en la organización, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Cuántas organizaciones consideran procesos de participación del voluntariado en su gobierno?	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO: Participación	Tasa de organizaciones que tienen espacios formales de participación de voluntariado en sus órganos de gobierno, según tamaño.	Número de entidades que tienen espacios formales de participación del voluntariado en sus órganos de gobierno.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Qué tipología de procesos tienen las organizaciones, para que su voluntariado forme parte de los órganos de gobierno? (elecciones, requisitos para votar (antigüedad, otros), cuotas de renovación de cargos en cada proceso, planes de relevo y de formación para participar en los órganos de gobierno)	ORGANIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO: Participación	No se puede categorizar a priori. No hay indicadores sin estudio específico.	No se puede categorizar a priori. No hay indicadores sin estudio específico.	No se puede categorizar a priori. No hay indicadores sin estudio específico.	No se puede categorizar a priori. No hay indicadores sin estudio específico.	No se puede categorizar a priori. No hay indicadores sin estudio específico.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué aspectos valoran mejor de su trabajo voluntario?	PERCEPCIÓN DE SU VOLUNTARIADO	Índice de satisfacción del voluntariado en relación a su trabajo, por sexo y edad.	Ponderación del valor de las respuestas (puntuación dada) sobre la satisfacción de: Satisfacción con la gestión de la organización. Satisfacción con las tareas realizadas. Satisfacción respecto a sus propias expectativas o motivaciones	Sexo Edad	Mucho Bastante Poco Nada	Personas voluntarias
¿Para qué les sirve ser voluntarios/as en su vida cotidiana? (transferencia)	PERCEPCIÓN DE SU VOLUNTARIADO	No se puede generalizar por exceso de casuística. No sería representativo en un estudio general.				
¿Cómo valoran la relación con las personas que atienden?	PERCEPCIÓN DE SU VOLUNTARIADO	No se puede generalizar por exceso de casuística. No sería representativo en un estudio general.				
¿Qué percepción tienen del resto de organizaciones de voluntariado?	PERCEPCIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES	Grado de confianza del voluntariado sobre las organizaciones de voluntariado.	Porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta.		Ninguno Poco Bastante Totalmente	Personas voluntarias
¿Qué otros programas de la propia organización conoce el voluntariado?	PERCEPCIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES	Conocimiento sobre la organización	Porcentaje de programas que conocen sobre el total de programas de la organización.		No se ha podido determinar la categoría de respuesta la categoría de respuesta	Personas voluntarias

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Qué aspectos valoran mejor de la organización donde realizan su trabajo voluntario?	PERCEPCIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES	Grado de confianza en la propia organización, por sexo y edad.	Puntuación media alcanzada en la valoración de cada categoría.	Sexo Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena imagen pública/publicidad</li> <li>• Antecedentes sólidos</li> <li>• Objetivos bien identificados</li> <li>• Infraestructura con la que cuenta</li> <li>• Entidad con carácter legal</li> <li>• Constitución legítima</li> <li>• Operaciones transparentes</li> <li>• Estados financieros auditados</li> <li>• Independencia política</li> <li>• Vínculos internacionales</li> <li>Etc.</li> </ul>	Personas voluntarias
¿Qué aspectos mejorarían de las organizaciones donde realizan su trabajo voluntario?	PERCEPCIÓN SOBRE LAS ORGANIZACIONES	Principales áreas de desconianza, por sexo y edad.	Porcentaje de respuestas acumuladas por cada categoría de respuesta.	Sexo Edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena imagen pública/publicidad</li> <li>• Antecedentes sólidos</li> <li>• Objetivos bien identificados</li> <li>• Infraestructura con la que cuenta</li> <li>• Entidad con carácter legal</li> <li>• Constitución legítima</li> <li>• Operaciones transparentes</li> <li>• Estados financieros auditados</li> <li>• Independencia política</li> <li>• Vínculos internacionales</li> <li>Etc.</li> </ul>	Personas voluntarias
¿Cuántas personas voluntarias hay y cuál es su perfil?	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Número de personas voluntarias por sexo.	Número de mujeres voluntarias Número de hombres voluntarios	Sexo)	No se ha determinado la categoría de respuesta	Registro de Organizaciones de voluntariado Registro de Administraciones públicas



PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
Número	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Tasa de ocasionalidad por sexo y grupo de edad	Porcentaje de personas voluntarias que dedican menos de una hora a la semana a su tarea voluntaria.	Sexo y edad.	No se ha determinado la categoría de respuesta	Registro de Organizaciones de voluntariado
Sexo	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Grado de feminización del voluntariado	% de mujeres voluntarias sobre el total de personas voluntarias	Sexo	No se ha determinado la categoría de respuesta	Registro de Organizaciones de voluntariado
Edad	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Tasa de voluntariado por tramos de edad.	% de personas voluntarias por tramos de edad y sexo	Edad	No se ha determinado la categoría de respuesta	Registro de Organizaciones de voluntariado
Número de habitantes de la población donde reside	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Tasa de voluntariado por tamaño municipal (número de habitantes).	% de personas voluntarias en función del tamaño municipal	Número de habitantes de su municipio de residencia.	Municipios menores de 5.000 habitantes. 5001-10.000 habitantes 10.001-20.000 habitantes Mayores de 20.001 habitantes	Registro de Organizaciones de voluntariado
Nivel educativo formal	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Tasa de voluntariado por niveles de la educación formal.	Porcentaje de personas voluntarias por nivel de estudios terminados	Nivel educativo formal.	Sin Educación Primaria Obligatoria. Finalizada Educación Primaria Obligatoria. Finalizada Educación Secundaria Obligatoria. Finalizado Bachillerato o equivalente (FP, COU, BUP, etc.). Finalizado Grado Universitario (Diplomatura o Licenciatura) Finalizados estudios de postgrado.	Registro de Organizaciones de voluntariado
Conocimientos previos sobre la tarea que va a realizar en la organización.	PERFIL DEL VOLUNTARIADO	Grado de adecuación entre la formación acreditada y la formación necesaria para la tarea concreta.	Relación entre las capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad voluntaria y las demostrables (cualificación, conocimientos o experiencia) por la persona voluntaria.	Conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para realizar la tarea de voluntariado asignada por la organización.	Muy adecuada Bastante adecuada Poco adecuada Nada adecuada	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Cuánto tiempo le dedican al voluntariado?	PERMANENCIA	Tiempo de permanencia del voluntariado en las organizaciones.	Número de semanas continuadas en las que una persona es voluntaria en una organización.	Sexo Edad	Menos de una semana. Entre una semana completa y 4 semanas completas. Entre 4 semanas completas y 12 semanas completas. Entre 12 semanas completas y 24 semanas completas. Entre 24 semanas completas y 1 año completo. Entre 1 año completo y 3 años completos. Entre 3 años completos y 5 años completos. Más de 5 años.	Registros de las organizaciones
¿Qué aporta el voluntariado a las organizaciones? (¿cuál es su peso específico?, ¿qué pasaría si no estuviera?)	RELEVANCIA Y EFICIENCIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Valor económico (euros) del trabajo voluntario en las organizaciones.	No se ha podido establecer.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿Cuál es el coste del voluntariado para las organizaciones?	RELEVANCIA Y EFICIENCIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Coste del voluntariado para las organizaciones en relación a los gastos totales de la organización, según tamaño.	Porcentaje del presupuesto de la organización destinado a la suma de los siguientes costes: captación, formación, acogida, seguimiento, costes asociados a la tarea (transporte, seguros), etc., según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿Cómo financia la organización la actividad voluntaria?	RELEVANCIA Y EFICIENCIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Estrategias de financiación de voluntariado.	Porcentaje de respuesta acumulada por cada estrategia, según tamaño.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	Subvenciones generales Subvenciones específicas Fondos propios Campaña específica de captación Empresas	Organizaciones de voluntariado
¿Cuánto aporta en términos económicos, el trabajo voluntario a la sociedad?	RELEVANCIA Y EFICIENCIA DEL TRABAJO VOLUNTARIO	Peso económico del trabajo voluntario en relación al PIB.	No se ha podido establecer.	Tamaño de las organizaciones (volumen de recursos que gestionan).	No se ha determinado la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado
¿El voluntariado participa en las redes donde se inscribe su organización?	TRABAJO EN RED	Participación formal del voluntariado en redes, por sexo y edad.	Número de personas voluntarias que participan en representación de su entidad en las redes a las que pertenece.	Sexo y edad	No se ha determinado la categoría de respuesta	Personas voluntarias
¿Conocen las entidades otros modelos de voluntariado de otras organizaciones?	TRABAJO EN RED	Espacios de intercambio sobre modelos de voluntariado.	Número de encuentros estatales o regionales en los últimos cinco años cuya temática principal ha sido la gestión del voluntariado.	Año de realización del encuentro. Tipo de encuentro: seminario, jornadas, congreso, etc.	No se ha determinado la categoría de respuesta	Programas, folletos, páginas web, etc., de los encuentros. Entidades de segundo y tercer nivel.
¿El voluntariado de diferentes organizaciones tiene relación entre sí?	TRABAJO EN RED	Espacios formales de intercambio entre voluntariado de diferentes organizaciones.	Número de encuentros estatales o regionales en los últimos cinco años cuya temática principal ha sido el intercambio de experiencias entre personas voluntarias.	Año de realización del encuentro. Tipo de encuentro: seminario, jornadas, congreso, etc.	No se ha determinado la categoría de respuesta	Programas, folletos, páginas web, etc., de los encuentros. Entidades de segundo y tercer nivel.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	DIMENSIONES DE ESTUDIO	INDICADORES	CÁLCULO DEL INDICADOR	VARIABLES A CONSIDERAR	CATEGORÍAS DE RESPUESTA / VALORES POSIBLES	FUENTES POR INDICADOR
¿La organización deriva potencial voluntariado a otras organizaciones?	TRABAJO EN RED	Derivación de voluntariado a otras entidades	Número de entidades que afirman derivar a personal voluntario a otras organizaciones.	Derivación: aportar a la persona voluntaria información actualizada y datos de contacto directo de otra organización que pueda ser afín a su demanda.	No se ha podido determinar la categoría de respuesta	Organizaciones de voluntariado

